

Le Québec dans le monde (13) Le salaire minimum, contesté mais consacré

Le droit du travail prévoit, dans la plupart des sociétés industrialisées, un salaire minimum. Il s'agit d'une norme légale qui fixe la plus faible rémunération qu'un employeur puisse verser à un employé. Ce plancher salarial a pour objectif premier de protéger les travailleurs non syndiqués et non qualifiés. Dans bien des pays, cette norme est devenue une base de référence sur laquelle s'appuient les employés ou leurs syndicats dans le cadre des négociations salariales avec l'employeur.

L'efficacité économique et sociale du salaire minimum est parfois contestée, notamment par certains économistes qui voient dans cette pratique une atteinte aux lois du marché et une cause de chômage. Même si leurs idées sont quelquefois relayées dans les discours politiques, tous les gouvernements ont choisi de légiférer dans le sens d'un minimum salarial, suivant en cela l'exemple de la Nouvelle-Zélande, pionnière en ce domaine dès 1893.

Les États fédérés américains ont, dans leur grande majorité, adopté depuis 1938 des mesures spécifiques* pour encadrer l'application du taux horaire minimum fixé par la loi fédérale votée l'année antérieure (taux aujourd'hui : 5,15 \$US). Ainsi, les principaux États limitrophes du Québec ont-ils choisi d'appliquer un taux supérieur. En Europe, la France a créé un « salaire minimum interprofessionnel de croissance » (SMIC) en 1950 alors que les travailleurs du Royaume-Uni ont dû attendre 1999 pour que le gouvernement britannique arrête un plancher salarial.

La première loi québécoise en cette matière remonte également aux années 30. Partie intégrante du dispositif des normes minimales de travail, les taux (taux général et taux par secteur professionnel : travailleurs à pourboire, etc.) sont fixés par un décret du gouvernement (taux horaire à compter de mai 2006 : 7,75 \$). Son application est assurée par la Commission des normes du travail.

Ailleurs au Canada, les décrets gouvernementaux sur le salaire minimum sont la règle générale depuis le milieu des années 50. Toutefois, jusqu'à la fin des années 60, ces normes minimales ne s'appliquaient pas également aux hommes et aux femmes. En outre, avant les années 70, plusieurs provinces maintenaient des écarts entre les taux minimaux en fonction des zones géographiques, favorisant ainsi les salariés des centres urbains, mieux payés que ceux des régions rurales. Au demeurant, à l'exception du Manitoba et du Nouveau-Brunswick, les textes de lois provinciaux ne précisent pas le mode de détermination du salaire minimum. La pratique habituelle consiste à fixer ce salaire de base en tenant compte du coût de la vie, des conditions économiques et sociales qui prédominent sur le territoire et, mondialisation oblige, des taux pratiqués dans les États partenaires ou concurrents. Avec pour conséquence que la révision indispensable des taux a lieu non pas, partout, à intervalles réguliers, mais souvent de façon aléatoire.

*Seuls les parlementaires des États suivants : Arizona, Alabama, Louisiane, Caroline du Sud, Mississippi et Tennessee n'ont pas jugé pertinent de légiférer dans ce domaine.

Les chercheurs de L'Observatoire de l'administration publique de l'ENAP.

Taux horaires du salaire minimum pour les travailleurs adultes

	2006	Dernière modification
	\$ CAN	
Canada		
Québec	7,75 \$	mai 2006
Ontario	7,75 \$	février 2006
NB	6,50 \$	janvier 2006
Alberta	7,00 \$	septembre 2005
CB	8,00 \$	novembre 2005

Canada-fédéral : Reconnaît les normes de la province concernée

	\$ US	\$ CAN	
États-Unis			
Maine	6,50 \$	7,39 \$	septembre 2005
New Hampshire	5,15 \$	5,86 \$	septembre 1997
Vermont	7,25 \$	8,25 \$	janvier 2006
New-York	6,75 \$	7,68 \$	janvier 2006
Fédéral	5,15 \$	5,86 \$	septembre 1997

	Euro	\$ CAN	
France	8,03 €	11,27 \$	juin 2005

	Livre sterling	\$ CAN	
Royaume-Uni	5,0 £	10,13 \$	octobre 2005

Sources : Documents officiels