

Au milieu de l'année 1977, le salaire minimum moyen dans les provinces canadiennes était de \$2.85 l'heure, ce qui est beaucoup plus élevé que la plupart des États américains limitrophes, et de 15% supérieur au salaire minimum fédéral aux États-Unis qui est de \$2.50 l'heure. En 1978, le salaire minimum fédéral du Canada était de \$2.90 alors que celui du Québec s'élevait à \$3.25. En outre, la législation américaine qui régit le salaire minimum prévoit beaucoup plus d'exceptions que les lois canadiennes, si bien que les différences réelles sont encore plus marquées que ne l'indiquent les différences de taux. Aux États-Unis, par exemple, les petites entreprises sont dispensées du salaire minimum.

Les augmentations du salaire minimum ont des répercussions importantes. Tout d'abord, elles exercent une forte pression à la hausse sur les salaires situés justes au-dessus de ce minimum, et, avec le temps, sur tous les taux de salaires dans la mesure où les échelles supérieures sont rajustées de façon à maintenir des écarts depuis longtemps établis. En deuxième lieu, elles se répercutent directement sur les coûts et réduisent l'emploi dans les industries de fabrication et des services où les salaires sont bas. Des études effectuées aux États-Unis ont montré que les lois régissant le salaire minimum ont eu, tant à l'échelle de la nation que de l'État, des répercussions néfastes sur le niveau de l'emploi.

L'un des secteurs les plus touchés par le taux élevé du salaire minimum au Canada est l'hôtellerie et la restauration. A ce propos, M. R. K. Groome de l'organisation Hilton a fait la déclaration suivante au Comité:

«Nous avons maintenant le salaire minimum le plus élevé en Amérique du Nord. Le salaire minimum fédéral est, si je ne m'abuse, de \$3 et deux des provinces sont à ce niveau également, alors que le salaire minimum le plus élevé aux États-Unis est de \$2.50 ou \$2.60. Donc, il y a automatiquement disparité entre notre niveau de salaire et le leur» (II, 21:41)

En outre, les répercussions du salaire minimum sont accentuées par la faible exemption prévue pour les pourboires. Aux États-Unis, on prévoit, en règle générale, pour l'employeur une exemption de 50% du salaire minimum au titre des pourboires. Dans un État où le salaire minimum est de \$2.50, on estimera qu'un veilleur de nuit reçoit le salaire minimum si son employeur lui verse \$1.25 de l'heure. Au Canada, la déduction autorisée est inférieure et elle est généralement calculée sur une base plus élevée. Seuls le Québec et l'Ontario ont prévu une déduction. En 1976, au Québec, pour un employé qui touche des pourboires, la différence était de 40¢ sur un salaire minimum de \$3.15 (pour les employés âgés de plus de 18 ans). En Ontario, pour un salaire minimum de \$2.65 de l'heure, on ne tient compte des pourboires que pour l'établissement du salaire minimum des serveurs et serveuses travaillant dans un débit de boisson licencié. Pour ces travailleurs, le salaire minimum était de \$2.50 de l'heure, soit une déduction de 15¢. Le budget de l'Ontario de 1978 a prévu une certaine amélioration des exemptions au titre des pourboires, mais le régime reste beaucoup plus restrictif que celui des États-Unis.