

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Révision du taux général du salaire minimum

Ibra NGOM
Virginie Allard-Goyer
Christian Landry

Secrétariat du travail

Direction de la recherche et de l'innovation
en milieu de travail

17 janvier 2018

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec 

Table des matières

Liste des graphiques	3
Sommaire exécutif.....	4
1. DÉFINITION DU PROBLÈME.....	5
2. PROPOSITION DU PROJET	5
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	5
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	6
4.1. Impact sur le pouvoir d'achat des salariés et sur leur participation à l'enrichissement collectif	6
4.1.1. Bénéficiaires de la hausse du salaire minimum	6
4.1.2. Pouvoir d'achat des salariés et leur participation à l'enrichissement collectif	6
4.2. Impact sur la compétitivité	7
4.2.1. Salaire minimum dans les provinces canadiennes	7
4.2.2. Salaire minimum dans les juridictions américaines.....	8
4.2.3. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen	9
4.2.4. Coûts pour les entreprises.....	11
4.3. Impact sur l'emploi.....	13
4.3.1. Approche néoclassique	13
4.3.2. Approche hétérodoxe	14
4.3.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans.....	14
4.4. Impact sur l'incitation au travail.....	15
4.5. Impact sur la pauvreté et les faibles revenus	16
5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	17
6. COÛTS POUR LE GOUVERNEMENT	17
7. CONCLUSION	18
8. PERSONNE-RESSOURCE	18
ANNEXE I Caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques.....	19

Liste des tableaux

Tableau 1. Estimation du nombre de salariés selon le salaire horaire	6
Tableau 2. Distribution des salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique.....	12
Tableau 3. Sommaire des impacts potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche néoclassique	13
Tableau 4. Sommaire des impacts potentiels d'une hausse du salaire minimum, de l'activité économique et du poids démographique sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche hétérodoxe.....	14
Tableau 5. Sommaire de l'importance du revenu disponible pour des ménages gagnant le salaire minimum par rapport au revenu que leur procure un programme d'aide de dernier recours	16
Tableau 6. Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible en comparaison avec le seuil de faible revenu selon la mesure du panier de consommation pour quatre types de familles économiques des régions de moins de 30 000 habitants en 2017.....	17
Tableau 7. Caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques des salariés au salaire minimum et de l'ensemble des salariés du Québec	19

Liste des graphiques

Graphique 1. Variations prévues des indicateurs économiques et du salaire minimum (2017-2018).....	7
Graphique 2 . Salaire minimum dans les provinces canadiennes	8
Graphique 3. Salaire minimum (en dollars canadiens) dans quelques États américains (2017) - comparaison avec le Québec.....	9
Graphique 4 . Évolution trimestrielle du ratio.....	10
Graphique 5 . Évolution du contexte économique du Québec	11
Graphique 6. Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2017).....	15

Sommaire exécutif

La [révision du salaire minimum](#) au 1^{er} mai 2017 a fait l'objet d'une analyse exhaustive considérant les différents enjeux que la question soulève. À cet effet, plusieurs arguments des partenaires du marché du travail ont contribué à enrichir le débat. Le 19 janvier 2017, un plan quadriennal prévoyant un rehaussement progressif de 47 % à 50 % sur quatre années de la borne supérieure du ratio entre le salaire minimum (SM) et le salaire horaire moyen (SHM) a été annoncé. À la dernière hausse de 0,50 \$ le 1^{er} mai 2017 succéderaient trois augmentations annuelles (0,50 \$, 0,35 \$ et 0,35 \$), évaluées selon l'évolution du contexte économique afin que le ratio atteigne 50 % en 2020. À partir du 1^{er} mai 2021, la hausse du SM serait déterminée de façon à maintenir le ratio SM/SHM à 50 %.

Ce plan permet au Québec de se distinguer des autres provinces canadiennes, d'abord par son lien avec ses propres indicateurs économiques. Ensuite, la prévisibilité et la progressivité des hausses prévues, en adéquation avec la capacité de payer des entreprises québécoises, permettent de limiter les effets sur l'emploi. Finalement, l'adoption de ce plan contribue à bonifier le pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés, notamment ceux qui sont rémunérés au SM, par rapport à l'ensemble des salariés québécois.

Cette analyse d'impact réglementaire est réalisée dans le contexte de la proposition de modification des taux du SM. Elle porte sur les impacts économiques d'une hausse du SM de 0,75 \$ l'heure.

1. Définition du problème

L'objectif de la révision annuelle du SM est d'assurer une rémunération équitable aux salariés qui le reçoivent et de maintenir l'incitation au travail sans nuire à l'emploi ni à la compétitivité des entreprises. L'analyse de l'évolution du contexte économique, les enjeux relatifs au ratio du SM par rapport au SHM et la volonté du gouvernement de lier l'évolution du SM aux indicateurs économiques du Québec ont conduit à l'adoption d'un plan quadriennal sur cette question¹. Annoncé le 19 janvier 2017, ce plan prévoit un rehaussement progressif de 47 % à 50 % du ratio entre le SM et le SHM sur quatre années.

La poursuite du plan quadriennal et sa mise à jour selon l'évolution du contexte économique permettent au gouvernement, d'une part, de s'assurer de respecter la capacité de payer des entreprises québécoises, car la croissance de la rémunération à laquelle elles consentent se reflète sur le SHM. De plus, la progressivité et la prévisibilité de la mesure permettraient à celles-ci de s'adapter à la progression du SM à moyen et à long terme. D'autre part, le gouvernement s'assure aussi que les salariés rémunérés à ce taux profitent d'une évolution de leur rémunération similaire à celle de l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure au Québec. L'adoption de ce plan quadriennal a permis à la politique québécoise du SM d'évoluer en tenant compte des besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail tout en permettant à ce salaire de contribuer à l'incitation au travail et à couvrir adéquatement les besoins des personnes.

L'analyse² repose principalement sur l'évolution du ratio entre le SM et le SHM et comprend un examen des fluctuations de 12 autres indicateurs économiques. Ceux-ci sont classés selon les cinq axes d'évaluation retenus dans les décisions du Conseil des ministres (2002 et 2008), soit l'impact sur le pouvoir d'achat des salariés, la compétitivité des entreprises, le niveau de l'emploi, l'incitation au travail et la pauvreté déterminée selon la mesure du panier de consommation (MPC).

2. Proposition du projet

Les modifications réglementaires proposées visent à augmenter le SM à compter du 1^{er} mai 2018. Les augmentations seraient les suivantes :

- Le taux général du SM passerait de **11,25 \$** à **12 \$ l'heure**, soit une augmentation de **0,75 \$**, ou **6,67 %**.
- Le SM payable aux salariés au pourboire passerait de **9,45 \$** à **9,80 \$ l'heure**, soit une augmentation de **0,35 \$**, ou **3,70 %**.
- Le taux payable aux salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises durant une période de paie passerait de **3,33 \$** à **3,56 \$ du kilogramme**, soit une augmentation de **0,23 \$**, ou **6,91 %**.
- Le taux payable aux salariés affectés exclusivement à la cueillette de fraises durant une période de paie passerait de **0,89 \$** à **0,95 \$ du kilogramme**, soit une augmentation de **0,06 \$**, ou **6,74 %**.

3. Analyse des options non réglementaires

Il n'y a pas de solution non législative ou non réglementaire à envisager.

¹ L'évolution du plan quadriennal de 2017 à 2020 est détaillée à la page 14 de l'analyse d'impact réglementaire sur le SM publiée le 25 janvier 2017, disponible sur le site Internet du Secrétariat du travail.

² Les données statistiques utilisées dans la présente analyse proviennent de l'*Enquête sur la population active*, menée par Statistique Canada, ainsi que du ministère des Finances du Québec pour ce qui est des données prévisionnelles. Les tableaux et les graphiques précisent la période des données utilisées.

4. Évaluation des impacts

4.1. Impact sur le pouvoir d'achat des salariés et sur leur participation à l'enrichissement collectif

L'adoption du plan quadriennal a permis à la politique du SM d'évoluer en bonifiant le pouvoir d'achat des salariés au bas de l'échelle et en stimulant leur participation à l'enrichissement collectif. Pour la seconde période d'application du plan (2018-2019), la hausse de 0,75 \$ l'heure contribuera à renforcer cette dynamique tout en respectant l'objectif de 50 % du ratio du SM sur le SHM.

4.1.1. Bénéficiaires de la hausse du salaire minimum

Selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA, mai 2016 à avril 2017), **218 800** travailleurs étaient rémunérés au SM (tableau 1). Ils représentent 6,06 % des salariés québécois. Ce sont en majorité des femmes (58,91 %) et des jeunes de 15 à 24 ans (61,70 %). La moyenne des heures travaillées par l'ensemble des travailleurs payés au SM est de 22,79 heures par semaine.

La hausse de 0,75 \$ (12 \$ l'heure) bénéficierait à **352 900** salariés, dont ceux actuellement rémunérés au taux actuel du SM, soit 218 800 salariés, mais aussi à ceux rémunérés à un taux entre l'actuel taux du SM et celui proposé (tableau 1). Ils seraient 134 100 salariés à recevoir un taux horaire variant entre 11,26 \$ et 11,99 \$ l'heure. Les salariés rémunérés au nouveau taux du SM ou moins représenteraient 9,77 % de l'ensemble des salariés du Québec.

Tableau 1. Estimation du nombre de salariés selon le salaire horaire

Tranches salariales	Femmes		Total des salariés		Taux de prévalence
	Total	Total cumulé	Total	Total cumulé	
Rémunération (R) ≤ SM = 11,25 \$	128 900		218 800		6,06 %
SM < R < SM + 0,25 \$	16 400	145 300	23 000	241 800	6,70 %
R = SM + 0,25 \$	45 800	191 100	69 700	311 500	8,63 %
SM + 0,25 \$ < R < SM + 0,50 \$	6 500	197 600	12 400	323 900	8,97 %
R = SM + 0,50 \$	9 800	207 400	17 800	341 700	9,46 %
SM + 0,50 \$ < R < SM + 0,75 \$	6 900	214 300	11 200	352 900	9,77 %
Bénéficiaires de la hausse de 0,75 \$	214 300		352 900		9,77 %
R = TGSM + 0,75 \$	19 000	233 300	29 000	381 900	10,57 %
R ≥ TGSM + 0,75 \$	1 549 100	1 782 400	3 229 500	3 611 400	100 %
Total	1 782 400		3 611 400		

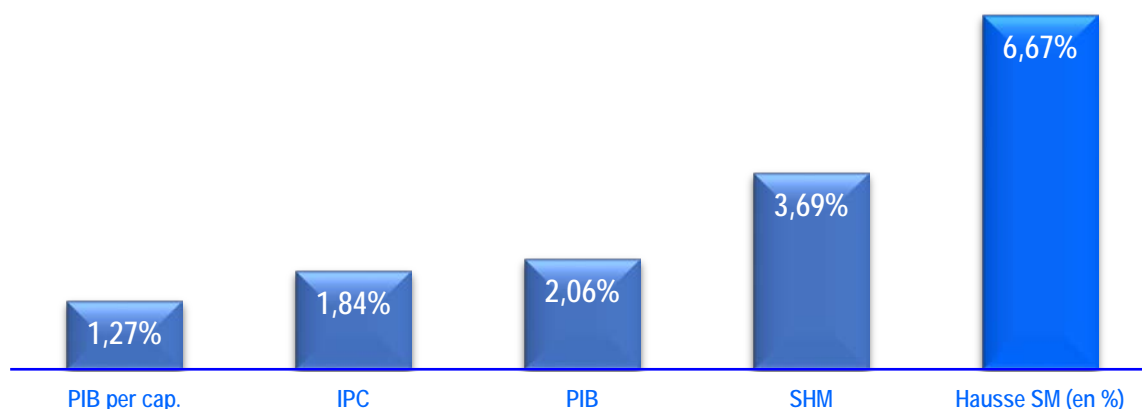
Note : Le nombre de salariés bénéficiaires d'une hausse du SM est obtenu à partir de la moyenne des données mensuelles de mai 2016 à avril 2017. Les statistiques sur les caractéristiques socioéconomiques des salariés rémunérés au SM et moins sont présentées à l'annexe I.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (EPA).

4.1.2. Pouvoir d'achat des salariés et leur participation à l'enrichissement collectif

Le pouvoir d'achat traduit la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec un salaire. Dans le cadre de la révision du SM, l'appréciation du pouvoir d'achat des salariés se fait au moyen d'une comparaison de la progression de cette rémunération avec l'augmentation du niveau général des prix des biens et des services pour la précédente période d'application de ce salaire, autrement dit l'indice des prix à la consommation (IPC). Le graphique 1 présente les variations prévues des indicateurs économiques du Québec en fonction de la variation proposée du SM.

Graphique 1. Variations prévues des indicateurs économiques et du salaire minimum (2017-2018)



Sources : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (juin 2017)
Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (août 2017)
Statistique Canada, *Estimations démographiques trimestrielles* (août 2017)

Selon les prévisions actuelles du ministère des Finances (MFQ), la hausse de 0,75 \$ (+ 6,67 %) bonifierait de **4,83 points de pourcentage** le pouvoir d'achat des personnes rémunérées au SM par rapport à l'augmentation prévue du coût de la vie pour la période 2017-2018.

En ce qui concerne l'ensemble des salariés québécois, la hausse proposée représenterait une progression salariale plus importante. Il s'agirait d'un écart de **2,98 points de pourcentage**, contribuant ainsi à accroître la participation des travailleurs à faible revenu à l'enrichissement collectif.

La croissance économique du Québec, mesurée par la variation du produit intérieur brut (PIB), poursuivrait sa progression (**2,06 %**), faisant aussi progresser le PIB per capita (**1,27 %**). Ainsi, durant la seconde période d'application du plan quadriennal (2018-2019), la hausse proposée surpasserait de **5,40 points de pourcentage** le taux de croissance du PIB réel par habitant.

L'évolution du coût de la vie, de la rémunération de l'ensemble des salariés et du PIB per capita comparée à celle du SM montre des écarts considérables. Ces écarts traduisent d'une part la volonté du gouvernement de renforcer davantage la capacité de couverture des besoins de base des salariés faiblement rémunérés grâce à une bonification importante de leur pouvoir d'achat. D'autre part, ils démontrent également sa volonté d'accroître la participation des salariés au bas de l'échelle à l'enrichissement collectif.

Cette évolution du SM, cohérente avec celle du contexte économique grâce au plan quadriennal, permet d'améliorer les conditions de vie des salariés faiblement rémunérés. Avec la hausse du SM, ces derniers profitent des fruits de la croissance économique québécoise sans nuire à la compétitivité des entreprises.

4.2. Impact sur la compétitivité

L'enjeu de la compétitivité liée aux variations du SM a fait l'objet d'une analyse exhaustive dans sa précédente révision, prémisses à la mise en place du plan quadriennal³. Outre le positionnement du Québec en Amérique du Nord et particulièrement parmi les provinces canadiennes, le respect de la capacité de payer des entreprises, les secteurs de prévalence des emplois rémunérés au SM et l'évolution du contexte socioéconomique, comparé à celui de la fin des années 1990, ont conduit à l'adoption de ce plan.

4.2.1. Salaire minimum dans les provinces canadiennes

Au Canada, le mouvement pour un SM à 15 \$ est déjà actif dans la plupart des provinces. Dans certains cas, il est teinté d'une dimension politique conduisant à des enjeux électoraux. L'Ontario est actuellement en première position avec la récente hausse de 2,40 \$ (effectif depuis le 1^{er} janvier 2018) fixant son SM à 14 \$ et elle prévoit l'augmenter à 15 \$ en janvier 2019, soit une majoration de 29,3 % sur moins de deux ans. L'Alberta, où cette rémunération sera de 15 \$ en octobre 2018,

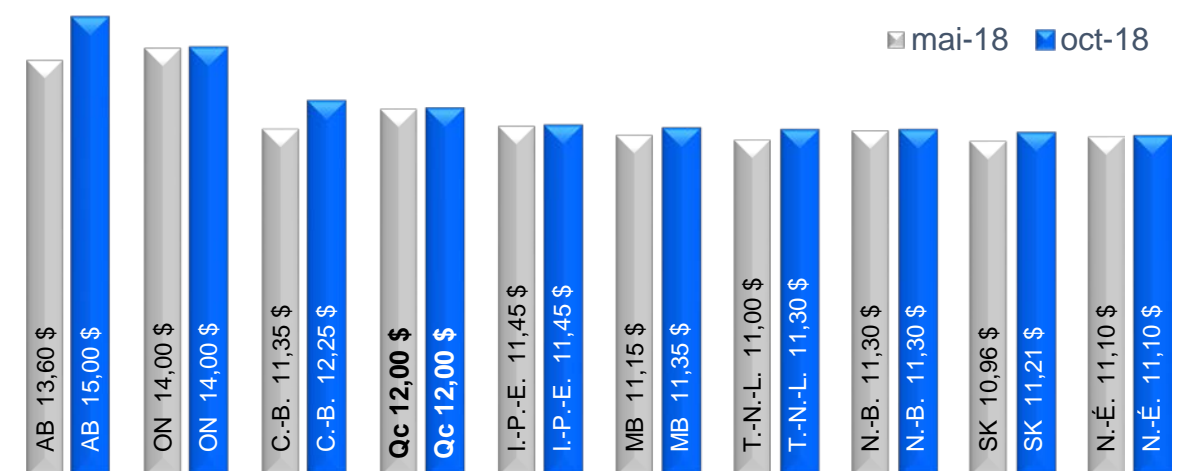
³ Voir les pages 7 à 14 de l'analyse d'impact réglementaire sur le SM publiée le 25 janvier 2017, disponible sur le site Internet du Secrétariat du travail.

vient en seconde position avec un SM de 13,60 \$ l'heure. La Colombie-Britannique occupe actuellement la troisième position, avec un SM à 11,35 \$ après la récente hausse de 0,50 \$ survenue à la mi-septembre 2017. Elle prévoit également l'augmenter à 15 \$ d'ici 2021, soit une hausse de 32,2 %. Ces trois provinces forment le premier groupe et se distinguent par leur volonté d'augmenter leur SM à 15 \$ l'heure. L'atteinte de ce montant semble être une réponse aux demandes pressantes de mouvements sociaux.

Le second groupe de provinces, formé par le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard, occupe actuellement la quatrième position, avec un SM de 11,25 \$ l'heure, suivi par le Manitoba (11,15 \$). Ces provinces se singularisent par l'évolution de leur SM liée à leurs indicateurs économiques respectifs. Néanmoins, cette évolution est plus importante que celle du coût de la vie dans leurs juridictions respectives, et surpasse même parfois la progression salariale de l'ensemble des salariés. Ces provinces s'assurent ainsi de bonifier le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés à ce taux tout en respectant la capacité de payer de leurs entreprises et l'évolution de leurs contextes économiques respectifs.

Le Nouveau-Brunswick (11 \$), Terre-Neuve-et-Labrador (11 \$), la Saskatchewan (10,96 \$) et la Nouvelle-Écosse (10,85 \$) forment le dernier groupe. L'évolution du SM dans ces provinces est similaire à l'appréciation du coût de la vie. Bien que des mouvements sociaux réclament une augmentation plus importante, elles procèdent aux ajustements nécessaires pour protéger le pouvoir d'achat des salariés en tenant compte seulement de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Graphique 2 . Salaire minimum dans les provinces canadiennes



Selon les informations disponibles (graphique 2) quant aux annonces de hausses prévues des SM des autres provinces ou relevant de leurs mécanismes d'ajustement ou d'indexation, le 1^{er} mai 2018, une majoration à 12 \$ l'heure permettrait au Québec d'occuper la troisième position. L'Ontario (14 \$) et l'Alberta (13,60 \$) se classeraient respectivement en première et en seconde position. Toutefois, en octobre 2018, la Colombie-Britannique⁴ devrait se situer devant le Québec. De plus, avec un SM de 15 \$ l'heure, l'Alberta devrait occuper la première position.

4.2.2. Salaire minimum dans les juridictions américaines

Le SM québécois (11,25 \$) est supérieur au taux fédéral américain (9,54 \$ en dollars canadiens) et demeure compétitif par rapport aux États voisins, comme le montre le graphique 3. Le SM fédéral américain n'a pas été augmenté depuis 2009. Néanmoins, de nombreuses juridictions (États et localités) ont adopté une législation visant à l'augmenter. La tendance⁵ les ayant amenés à légiférer des hausses importantes semble ralentir, mais elle a toutefois permis de mettre en place des mécanismes d'ajustement du SM dans plusieurs États.

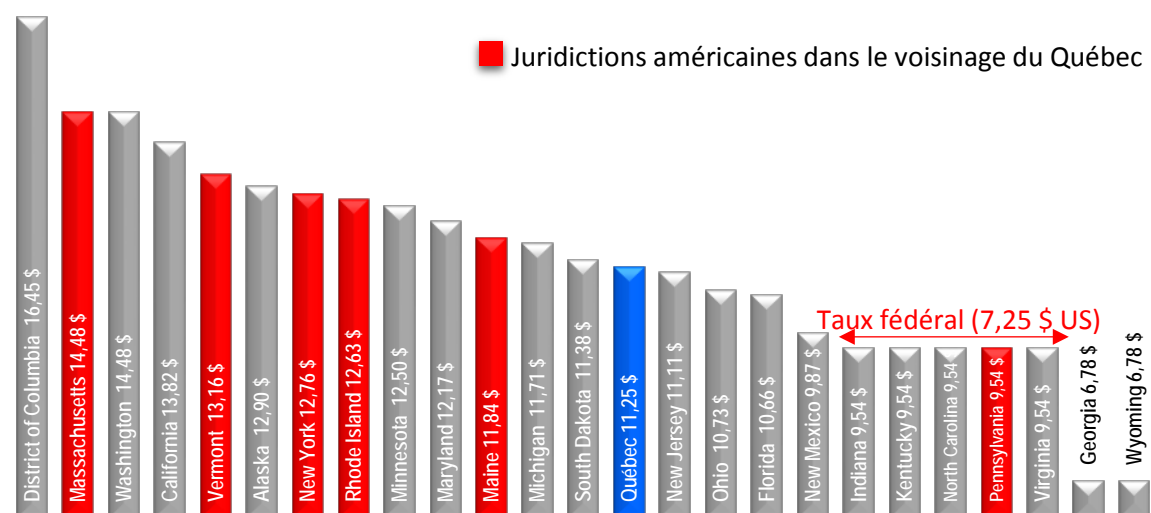
⁴ Le SM actuel de la Colombie-Britannique est de 11,35 \$. Toutefois, elle prévoit l'augmenter à 15 \$ d'ici 2021, soit une hausse de 3,65 \$ ou 32,2 % sur quatre années. L'augmentation moyenne serait donc de 0,90 \$ (0,9125 \$).

⁵ Plusieurs mouvements sociaux, souvent appuyés par les organisations syndicales, ont vu le jour dans de nombreux États. Il semblerait qu'aucun de ces mouvements ne se soit créé spontanément. Ils exigent que le SM soit haussé, ont été patiemment construits depuis plus de cinq ans (voir l'article *Raise the Minimum Wage, 15 now, Fight for 15 \$*).

Dix-neuf États ont commencé la nouvelle année en haussant leur SM. Sept d'entre eux (Alaska, Floride, Missouri, Montana, New Jersey, Ohio et Dakota du Sud) en ont indexé le taux en fonction du coût de la vie; cinq autres (Arizona, Arkansas, Colorado, Maine et Washington) l'ont augmenté par le biais d'initiatives de scrutin approuvées par les électeurs et sept États (Californie, Connecticut, Hawaï, Massachusetts, Michigan, New York et Vermont) l'ont fait en raison de la législation adoptée. Plus récemment, Washington D.C., Maryland et Oregon ont augmenté leur SM respectif le 1^{er} juillet 2017 en raison de la législation adoptée.

Le SM est plus élevé que le taux fédéral dans 29 États américains, et 40 localités ont adopté un SM plus élevé que celui de leurs États respectifs. Dans ce contexte, la position du Québec demeure relativement stable et fortement influencée par l'évolution du taux de change. À l'heure actuelle, à l'exception des États de la Californie et de New York, dont le SM atteindra respectivement 15 \$ d'ici à 2019 et 2022, d'autres (New Jersey, Maryland, Illinois, Vermont, Massachusetts, Connecticut, Rhode Island et Hawaï) tentent de faire adopter une augmentation du SM à 15 \$.

Graphique 3. Salaire minimum (en dollars canadiens) dans quelques États américains (2017) - Comparaison avec le Québec



Sources: *The Economic Policy Institute*, U.S Department of Labor (Site consulté le 10 septembre 2017).

Banque du Canada, taux de change estimé (1 USD = 1,3159 CAD) selon la moyenne des 12 derniers mois.

4.2.3. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen

Avec une évolution du SM liée à celle du salaire horaire moyen (SHM) de l'ensemble des salariés du Québec, le respect de la capacité de payer des entreprises permet de limiter les répercussions de ses augmentations sur l'emploi. En s'appuyant sur la croissance de la rémunération à laquelle les entreprises consentent, le gouvernement peut augmenter le SM de façon progressive et prévisible.

D'ailleurs, la présence syndicale (38,9 %⁶ en 2016) est un avantage considérable reflétant en partie l'influence de la négociation salariale sur le SHM québécois, ce qui traduit la capacité de payer des employeurs. Cela justifie d'autant plus le lien entre le SM et le SHM.

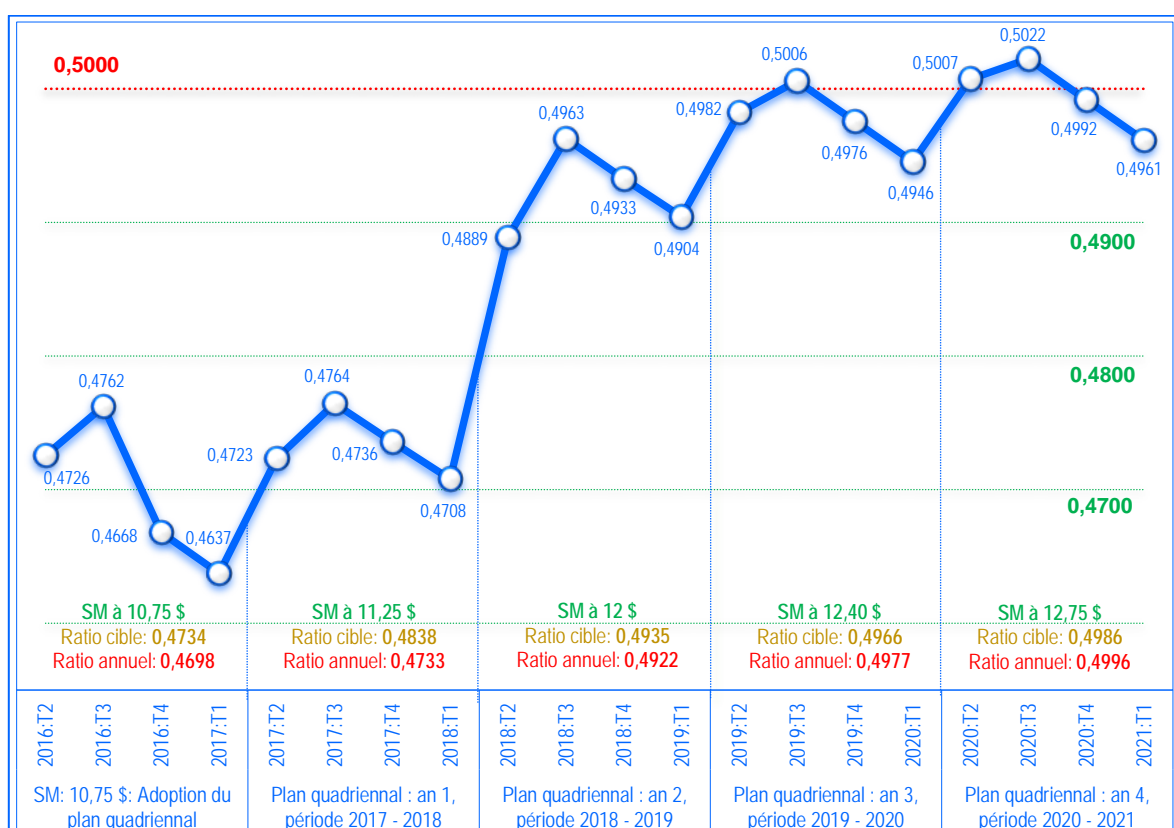
L'engagement gouvernemental envers la cible de 50 % du ratio en 2020 s'articule autour de ratios définis dans le plan quadriennal (0,4838, 0,4935, 0,4966 et 0,4986). Pour la période 2016-2017, la progression du SHM a été plus importante que celle qui était prévue lors de l'adoption du plan. Comme la période 2017-2018 montre la même tendance, le retard va donc s'accroître. Il apparaît par conséquent impératif de ne pas le laisser croître et, de ce fait, de le combler dès cette année. D'ailleurs, les données actuelles montrent qu'une augmentation du SM (+ 0,75 \$) plus importante que celle qui était initialement prévue dans le plan quadriennal (+ 0,50 \$) serait requise afin d'atteindre la cible de 50 % en 2020, tout en maintenant des hausses modestes et raisonnables.

⁶ Secrétariat du travail, *Le monde du travail au Québec en chiffres*, disponible sur le site Internet du Secrétariat du travail.

- Au 1^{er} mai 2016, la hausse de 1,90 % du SM à 10,75 \$ l'heure devait permettre un redressement de la tendance du ratio à **0,4734** en 2016-2017, avec une progression prévue du SHM de 0,60 %. Toutefois, cette dernière a été de 1,37 %. Ainsi, le ratio a été de **0,4698** au lieu de **0,4734**.
- Au 1^{er} mai 2017, la hausse de 4,65 % du SM à 11,25 \$ l'heure devait permettre une progression du ratio à **0,4838** en 2017-2018, selon la progression prévue du SHM. Toutefois, les données actuelles montrent que la moyenne du ratio serait de **0,4733** pour cette période.
- Au cours de la prochaine période d'application du SM (2018-2019), le ratio prévu dans le plan quadriennal est de **0,4935**. Par rapport à cet objectif, les données actuellement disponibles montrent qu'une hausse de 0,75 \$ (12 \$ l'heure) l'amènerait à **0,4922**, soit un peu plus d'un dixième de point de pourcentage de moins.

Le graphique 4 montre l'évolution trimestrielle du ratio selon la hausse de 0,75 \$ du SM (12 \$) ainsi que les majorations subséquentes, réévaluées selon l'évolution prévue du contexte économique, afin que le ratio atteigne 50 % en 2020. Le choix d'une hausse de 0,75 \$ permettrait de combler le retard dû à la progression plus importante du SHM et de remplir l'engagement gouvernemental.

Graphique 4 . Évolution trimestrielle du ratio selon la hausse proposée (12 \$)



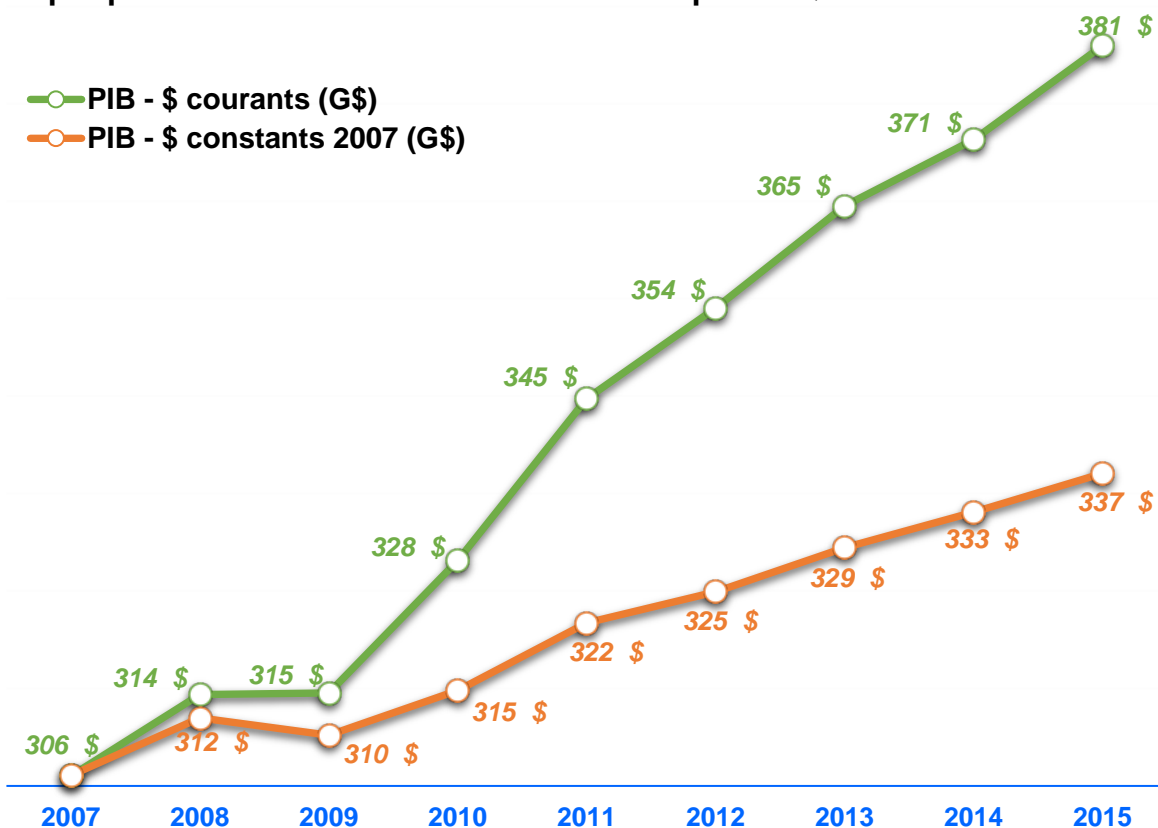
Sources : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (juin 2017)
Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (août 2017)

Notes : Les données réelles du second trimestre de l'année 2017 sont compilées dans l'estimation du ratio moyen de l'année d'application du salaire minimum actuel (11,25 \$) avec les prévisions du MFQ pour les trimestres 3 et 4 de 2017 et le premier trimestre de 2018.

Considérant les augmentations annoncées dans certaines provinces, notamment en Alberta (1,40 \$ en octobre 2017 et 1,40 \$ en octobre 2018), en Ontario (0,20 \$ en octobre 2017, 2,40 \$ en janvier 2018 et 1 \$ en janvier 2019) et en Colombie-Britannique où une hausse du SM de 11,35 \$ à 15 \$ est prévue d'ici à 2021, la proposition d'une augmentation de 0,75 \$ au Québec demeure donc raisonnable.

De plus, l'appréciation de la hausse du SM doit tenir compte de l'environnement d'affaires global des entreprises québécoises. De 2008 à 2010, le Québec a connu un contexte économique particulier, marqué par le repli de la croissance du PIB plus appréciable en dollars constants, comme le montre le graphique 5.

Graphique 5 . Évolution du contexte économique du Québec



Sources : Statistique Canada (août 2017)

Néanmoins, durant ce ralentissement économique, le SM a augmenté consécutivement de 6,25 %, 5,88 % et 5,56 %. La hausse de 0,75 \$, soit 6,67 %, serait consécutive à une augmentation de 4,65 % (1^{er} mai 2017) dans un contexte économique plus favorable. En effet, l'économie québécoise est sur une bonne lancée depuis le dernier trimestre de 2016, ce qui explique la progression plus importante des salaires et, de fait, le retard qu'accuse la progression du SM par rapport au SHM. Même si la prévision de croissance du PIB pour la période d'application actuelle du SM était de 2,06 %, c'est au Québec que les [employeurs prévoient les plus importantes hausses de salaire au Canada](#)⁷. Donc, considérant que le Québec a déjà expérimenté une hausse similaire (+ 6,25 %) dans un contexte économique moins favorable, la hausse de 0,75 \$ (+ 6,67 %) demeure raisonnable.

L'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises québécoises face à la concurrence de celles des autres provinces canadiennes et des États américains, souvent évoquée à l'égard du niveau du ratio, n'est pas justifiée dans le contexte de la majorité de celles que la hausse du SM concerne directement. Elles œuvrent généralement dans le secteur des services, notamment le commerce de détail, l'hébergement et la restauration. Elles sont fortement influencées par l'activité économique globale du Québec et sont absentes des marchés concurrentiels en matière d'exportation ou d'importation, ou des deux. L'influence du SM n'est pas prononcée sur la compétitivité de ces entreprises, surtout si l'on tient compte des annonces de certaines provinces et de la volonté des employeurs québécois d'augmenter les salaires de façon plus importante au Québec.

4.2.4. Coûts pour les entreprises

Bien que les enjeux de compétitivité soient relativement faibles, les entreprises québécoises touchées par la hausse du SM font face à une augmentation de coût justifiant la progressivité de la stratégie gouvernementale en matière de politique du SM. Parmi les salariés à ce taux, plus de 91 % travaillaient dans le secteur des services. Cette proportion est plus élevée que le pourcentage de salariés de ce secteur par rapport au nombre total de salariés du Québec, qui est de près de 84 %.

⁷ Les salariés québécois toucheront les plus fortes augmentations de salaire au Canada en 2018, selon le dernier rapport du Conseil du patronat du Québec.

Le secteur du commerce de détail ainsi que celui des services d'hébergement et de restauration comptent respectivement **84 100** et **57 500** salariés rémunérés au SM, comme le montre le tableau 2. Ils regroupent respectivement un peu plus de 38 % et de 26 % des salariés rémunérés à ce taux.

Tableau 2. Distribution des salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique

Salariés et masse salariale	Ensemble des industries	Industries du secteur primaire	Industries du secteur secondaire	Industries du secteur des services	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Ensemble des salariés	3 611 400	55 900	523 000	3 032 500	460 600	262 000
Heures travaillées	5 797,7 M	107,9 M	962,9 M	4 726,9 M	683,4 M	354,8 M
Masse salariale	169 075,9 M\$	3 072,8 M\$	28 245,1 M\$	137 758,0 M\$	14 288,2 M\$	6 243,3 M\$
Salariés au SM	218 800	4 100	15 500	199 200	84 100	57 500
Heures travaillées	259,3 M	7,4 M	25,9 M	226 M	87,3 M	62 M
Masse salariale	3 025,8 M\$	71,9 M\$	304,3 M\$	2 649,6 M\$	1063,8 M\$	750,0 M\$

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2016 à avril 2017, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La hausse envisagée du SM aurait un effet direct limité sur les coûts de main-d'œuvre pour l'ensemble des entreprises. L'augmentation directe (sans l'effet d'émulation) de la masse salariale au SM selon la hausse de 0,75 \$ serait 350,2 M\$, soit 0,21 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec⁸.

Dans le secteur du commerce de détail, les effets directs de l'augmentation du SM selon la hausse proposée serait d'environ 119,7 M\$, soit une variation de la masse salariale sectorielle brute de 0,84 %. Dans le secteur des services d'hébergement et de restauration⁹, elle serait de 83,8 M\$, ou 1,30 %, si l'on ne tient compte que des effets directs.

Les coûts directs rattachés à la hausse proposée s'inscrivent à la marge lorsqu'on les compare non seulement à l'ensemble de la masse salariale québécoise, mais aussi au coût d'opportunité lié à la hausse du SM. En effet, même si le pourcentage¹⁰ d'emplois rémunérés au taux actuel du SM dans ces industries est relativement faible, les coûts inhérents au taux de roulement¹¹ de la main-d'œuvre ainsi qu'à sa rétention et à sa mobilisation seraient plus importants.

D'ailleurs, différents [rapports](#) du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail indiquent que le taux de roulement constitue un problème et font état des constats suivants :

- le manque d'attractivité du secteur du commerce de détail en raison du SM;
- la difficulté à recruter de bons candidats en raison du SM;
- la difficulté à mobiliser les employés en raison du SM;

⁸ L'estimation de la masse salariale de 169 075,9 M\$ du Québec inclut les frais et les déductions payés par les employeurs. Le taux de cotisation moyen est de 15,12 % et il comprend l'assurance-emploi, le Régime de rentes du Québec, la contribution au Régime québécois d'assurance parentale, la contribution au Fonds des services de santé, la cotisation au Fonds de la santé et de la sécurité du travail, la cotisation relative aux normes du travail et la cotisation au Fonds de formation de la main-d'œuvre.

⁹ Une enquête effectuée par le ministère du Travail et la Commission des normes du travail à l'été 2009 a permis de constater que la hausse du SM produit des effets indirects sur les coûts de main-d'œuvre dans ce secteur.

¹⁰ Le pourcentage d'emplois rémunérés au SM est de 18,27 % dans le commerce de détail et de 21,94 % dans les services d'hébergement et de restauration.

¹¹ Pour une information plus complète sur la problématique du roulement de la main-d'œuvre, consulter la section des coûts pour les entreprises (page 16) de l'analyse d'impact réglementaire sur le SM publiée le 25 janvier 2017 disponible sur le site Internet du Secrétariat du travail.

- la diminution des écarts entre les différentes catégories de personnel quand une hausse du SM est appliquée;
- la difficulté de retenir le personnel quand un concurrent offre un salaire supérieur.

Devant de tels constats, les employeurs ont déjà mis en place d'autres avantages pour leurs employés afin de compenser les salaires moins compétitifs et de favoriser la rétention et la mobilisation : bonis, réductions des prix de la marchandise en magasin, etc. Le défi est donc bien réel et devient d'autant plus important quand les coûts liés au taux de roulement de la main-d'œuvre sont comptabilisés¹².

Par ailleurs, les répercussions financières de la hausse proposée sont à considérer dans le contexte économique actuel de ces secteurs. La conjoncture économique et la dépréciation du dollar canadien ont nettement favorisé leur dynamisme accru. Les secteurs de l'hébergement et de la restauration ont profité d'une augmentation de l'achalandage assortie d'une croissance des [dépenses touristiques](#)¹³, et les [ventes au détail](#)¹⁴ ont connu une progression fulgurante.

De plus, les données trimestrielles de Statistique Canada sur la productivité¹⁵ des entreprises de services indiquent une progression de l'indice de productivité du travail de 1,65 % du second trimestre de 2016 au premier trimestre de 2017 par rapport à l'ensemble de l'économie, laquelle affiche une progression de 1,25 % sur la même période. Dans le secteur du commerce de détail, la variation de l'indice est de 2,60 %, alors qu'elle est plus modeste dans celui des services d'hébergement et de restauration avec 0,89 % pour la même période.

4.3. Impact sur l'emploi

La théorie économique aborde principalement la question du SM selon deux approches : l'approche néoclassique traditionnelle et l'approche hétérodoxe.

4.3.1. Approche néoclassique

L'approche néoclassique repose sur des hypothèses restrictives concernant le marché du travail. Selon elle, l'offre de travail est un bien homogène sans égard aux caractéristiques individuelles (expérience, productivité, etc.) et au contexte du marché du travail (secteurs d'activité, contexte économique, etc.). Donc, toute hausse du SM entraîne des pertes d'emplois. Les résultats obtenus à l'aide de ce modèle indiquent qu'une hausse de 10 % du SM entraînerait une perte d'emplois de 1 % à 3 % chez les jeunes de 15 à 24 ans.

La hausse de 0,75 \$ l'heure pourrait générer des pertes variant de 3 600 à 10 700 emplois, comme l'indique le tableau 3. Pour l'ensemble des salariés, ces pertes représenteraient au plus 0,30 % des emplois.

Tableau 3. Sommaire des impacts potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche néoclassique

Approche néoclassique	Hausse de + 0,75 \$ (12 \$)	
	Minimum	Maximum
En nombre	- 3 600	- 10 700
En % de l'emploi au Québec	- 0,10 %	- 0,30 %

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2016 à avril 2017, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

¹² Voir l'exemple (page 16) dans l'analyse d'impact réglementaire sur le salaire minimum, publiée le 25 janvier 2017 et disponible sur le site Internet du Secrétariat du travail.

¹³ Voir les Indicateurs de la performance touristique du Québec, qui permettent de suivre, sur une base trimestrielle, l'activité touristique dans les quatre principales provinces canadiennes (Alberta, Colombie-Britannique, Ontario et Québec) et ainsi d'apprécier la performance du Québec par rapport au reste du Canada.

¹⁴ Les données de Statistique Canada sur le commerce de détail pour les six premiers mois de 2017 indiquent une progression plus forte en 2017 comparativement à 2016. Cette dernière année marque l'augmentation la plus importante des ventes au détail depuis 2011, soit de 4,3 %.

¹⁵ Statistique Canada. Tableau 383-0012 - *Indices de la productivité du travail et d'autres variables connexes*. La productivité du travail est évaluée comme le rapport entre le PIB réel par habitant et les heures travaillées. Les hausses de productivité permettent aux entreprises de verser des salaires réels plus élevés et de fournir de meilleurs rendements aux actionnaires sans compromettre leur position concurrentielle.

4.3.2. Approche hétérodoxe

L'approche hétérodoxe prend en compte l'activité économique (PIB), le poids démographique des jeunes et le ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi. Schmitt¹⁶ souligne les facteurs qui peuvent partiellement expliquer pourquoi certaines études n'ont fait ressortir aucun effet sur l'emploi à la suite d'une hausse du SM. Le tableau 4¹⁷ montre que, selon cette approche intégrant les imperfections du marché du travail, l'évolution de l'ensemble des facteurs considérés et incluant la hausse proposée, cela se traduirait par un impact positif de 3 000 emplois chez les salariés âgés entre 15 et 24 ans.

Tableau 4. Sommaire des impacts potentiels d'une hausse du salaire minimum, de l'activité économique et du poids démographique sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche hétérodoxe

Approche hétérodoxe	Hausse de + 0,75 \$ (12 \$)
En nombre	3 000
En % de l'emploi au Québec	+ 0,08 %

Sources : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (juin 2017)
Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2016 à avril 2017, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

4.3.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans

Ces approches produisent des résultats contradictoires. Toutefois, l'appréciation de l'évolution des taux d'emploi des 15 à 24 ans durant la dernière décennie (graphique 6), notamment de 2008 à 2010 (période durant laquelle le SM a augmenté de 0,50 \$ annuellement), tend à démontrer que la tendance de ce taux demeure relativement stable (58,4 %).

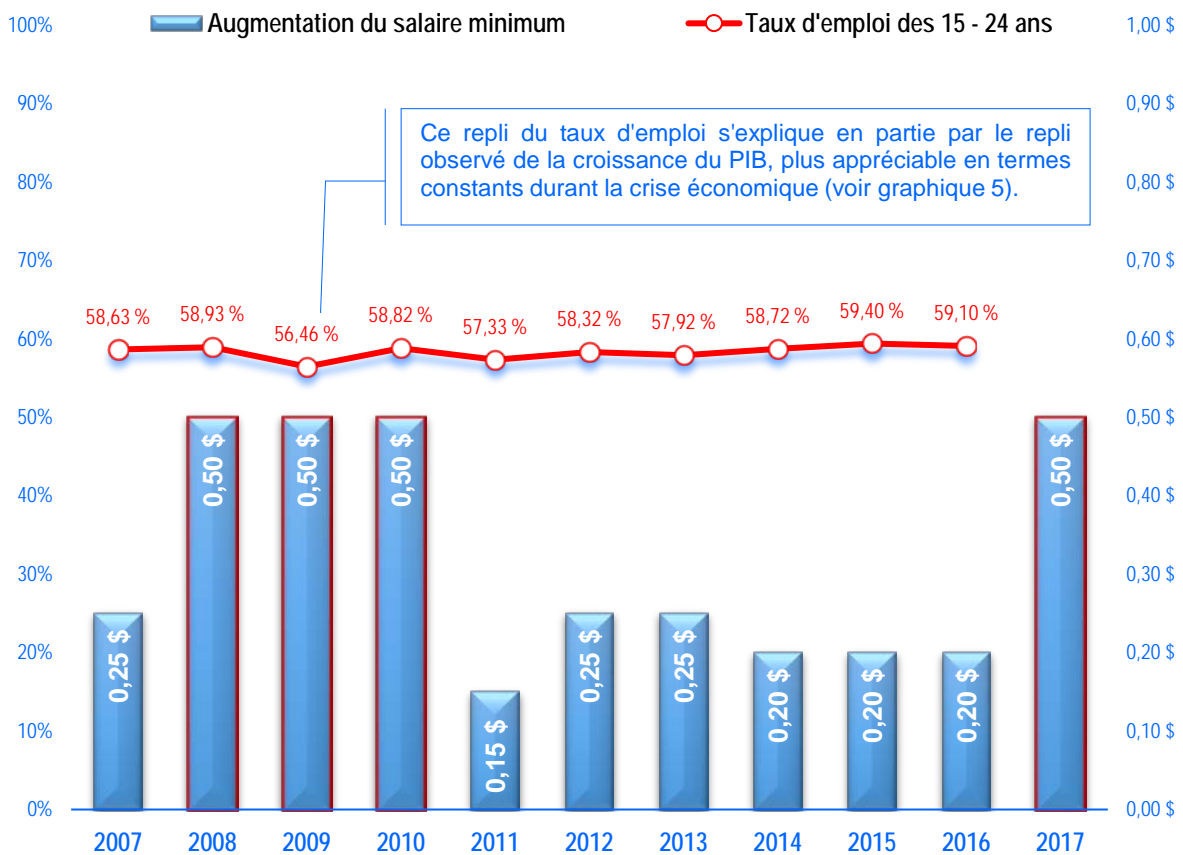
Non seulement les précédentes hausses de 0,50 \$ adoptées dans le contexte du ralentissement économique n'ont-elles pas eu d'effets sur la tendance (graphique 6), comme le suggère l'approche néoclassique, mais la récente augmentation de 0,50 \$, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2017, présente une tendance à la hausse du taux d'emploi des 15 à 24 ans pour les cinq premiers mois¹⁸.

¹⁶ John Schmitt, « Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States », dans *Industrial Relations*, volume 54, n° 4, octobre 2015.

¹⁷ Pierre Fortin, « Salaire minimum, pauvreté et emploi : à la recherche du compromis idéal », dans *Regard sur le travail*, volume 7, numéro 1, 2010, p. 73. Élaboré sur la base des coefficients du modèle de Fortin, le calcul de l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi résulte des effets combinés de l'augmentation du ratio, de l'augmentation de l'activité économique et de la diminution du poids démographique des 15 à 24 ans.

¹⁸ Le taux d'emploi des 15 à 24 ans observé pour les cinq premiers mois (mai, juin, juillet, août et septembre de chaque année) au cours de la dernière décennie montre une progression plus importante pour l'année 2017.

Graphique 6. Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2017)



4.4. Impact sur l'incitation au travail

Le revenu disponible doit être suffisamment élevé pour motiver à travailler. Le modèle élaboré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale permet de comparer le revenu disponible des prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours (AFDR) avec celui des salariés rémunérés au SM.

Il permet également d'évaluer la part d'une hausse du SM qui revient aux salariés si l'on tient compte des transferts versés aux individus et aux familles, des cotisations sociales, des impôts et de certaines dépenses engagées par ceux qui ont un emploi. Les augmentations d'impôts ou de cotisations sociales et les réductions de transferts sont parfois plus importantes en pourcentage que la croissance du SM. Le tableau 5 présente le revenu disponible de certaines catégories de ménages selon la hausse du SM à 12 \$ et le compare à celui qu'ils recevraient s'ils étaient prestataires de l'AFDR. Cette comparaison est exprimée en taux de couverture de l'AFDR.

Les personnes seules bénéficiant d'une AFDR sont celles pour qui travailler en étant rémunéré au SM augmente le plus le revenu disponible. Celui d'une personne seule ne bénéficiant que des prestations de l'AFDR est de 9 389 \$, comme le montre le tableau 5. Si cette personne travaille 32 heures par semaine durant toute l'année, en étant au SM actuel de 11,25 \$ l'heure, le taux de couverture de l'AFDR serait de 196,3 %, car son revenu disponible atteindrait ainsi 18 426 \$. Le tableau 5 montre la situation des autres familles économiques.

Considérant la hausse prévue de 0,75 \$, une personne seule verrait son taux de couverture de l'AFDR augmenter à 201,2 % si elle travaille 32 heures par semaine. Si elle occupe un emploi pendant 40 heures par semaine, son revenu disponible serait alors de 21 572 \$, avec un taux de couverture de 229,8 %.

Tableau 5. Sommaire de l'importance du revenu disponible pour des ménages gagnant le salaire minimum par rapport au revenu que leur procure un programme d'aide de dernier recours

Aide financière de dernier recours (AFDR)	Personne seule		Famille monoparentale (enfant de 3 ans)		Famille monoparentale (2 enfants : 3 et 7 ans)		Couple sans enfant disposant d'un revenu	
	9 389 \$		21 645 \$		28 788 \$		13 464 \$	
Heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Situation actuelle (11,25 \$)	18 426 \$	20 713 \$	29 564 \$	32 481 \$	35 054 \$	37 345 \$	22 954 \$	25 932 \$
Taux de couverture AFDR	196,3 %	220,6 %	136,6 %	150,1 %	121,8 %	129,7 %	170,5 %	192,6 %
Hausse de + 0,75 \$ (12 \$ l'heure)	18 888 \$	21 572 \$	30 301 \$	33 210 \$	35 643 \$	38 074 \$	23 777 \$	26 911 \$
Taux de couverture AFDR	201,2 %	229,8 %	140,0 %	153,4 %	123,8 %	132,3 %	176,6 %	199,9 %

4.5. Impact sur la pauvreté et les faibles revenus

Différentes mesures du panier de consommation (MPC) ont récemment été proposées dans le débat sur la question du SM. Elles diffèrent par leurs composantes et l'appréciation, selon leurs concepteurs, de ce qui pourrait être jugé comme des biens et services essentiels. Si l'objectif poursuivi est de définir une mesure de la capacité d'une famille à se procurer ce panier, un consensus est nécessaire. La MPC de Statistique Canada sert de repère au Québec pour suivre les situations de pauvreté du point de vue de la couverture des besoins de base. Elle présente plusieurs avantages, notamment la même base de comparaison dans toutes les villes, traduisant ainsi le coût de la vie et facilitant la comparabilité.

La MPC est la mesure de faible revenu officielle et consensuelle, tant du côté gouvernemental que citoyen, servant à repérer et à suivre l'évolution des niveaux de revenu sous lesquels la capacité des différentes familles à se procurer les biens et les services essentiels est insuffisante. Elle est révisée et mise à jour mensuellement afin d'assurer sa cohérence et sa capacité à refléter l'appréciation du coût de la vie.

Au Québec, de façon générale, toutes les familles économiques dans lesquelles une personne travaille 40 heures par semaine durant toute l'année en étant rémunérée au SM actuel de 11,25 \$ l'heure disposent d'un revenu supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC. À titre d'exemple, le revenu disponible pour une personne seule rémunérée au SM actuel et vivant dans la [région ayant la MPC la plus élevée au Québec](#) dépasse le seuil de faible revenu de 15,5 %.

La hausse de 0,75 \$ l'heure permet à tous les types de familles économiques travaillant 40 heures par semaine de disposer d'un revenu disponible supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC, comme le montre le tableau 6. Il en est de même à 32 heures par semaine, à l'exception des couples sans enfant disposant d'un seul revenu de travail.

Les taux de faible revenu sont définis selon les types de familles économiques ou de ménages. Ainsi, lorsqu'une famille est rémunérée sous le seuil de faible revenu, ses membres sont considérés comme étant à faible revenu. La situation inverse est aussi vraie : tous les membres d'une famille sont considérés comme n'étant pas à faible revenu si la famille ne l'est pas. Dès lors, l'effet du SM est plus appréciable dans le cas de certaines familles économiques si l'on tient compte du nombre de revenus dont elles disposent.

Tableau 6. Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible en comparaison avec le seuil de faible revenu selon la mesure du panier de consommation pour quatre types de familles économiques des régions de moins de 30 000 habitants en 2017

Seuil de la mesure du panier de consommation (MPC)		Heures travaillées / seuil de couverture de la MPC	Situation actuelle (11,25 \$ l'heure)	Hausse de + 0,75 \$ (12 \$ l'heure)
Personne seule	17 932 \$	Revenu disponible (32 heures) <i>% du seuil</i>	18 426 \$ <i>102,8 %</i>	18 888 \$ <i>105,3 %</i>
		Revenu disponible (40 heures) <i>% du seuil</i>	20 713 \$ <i>115,5 %</i>	21 572 \$ <i>120,3 %</i>
Famille monoparentale (enfant de 3 ans)	25 360 \$	Revenu disponible (32 heures) <i>% du seuil</i>	29 564 \$ <i>116,6 %</i>	30 301 \$ <i>119,5 %</i>
		Revenu disponible (40 heures) <i>% du seuil</i>	32 481 \$ <i>128,1 %</i>	33 210 \$ <i>131,0 %</i>
Famille monoparentale (2 enfants : 3 et 7 ans)	31 059 \$	Revenu disponible (32 heures) <i>% du seuil</i>	35 054 \$ <i>112,9 %</i>	35 643 \$ <i>114,8 %</i>
		Revenu disponible (40 heures) <i>% du seuil</i>	37 345 \$ <i>120,2 %</i>	38 074 \$ <i>122,6 %</i>
Couple sans enfant disposant d'un seul revenu	25 360 \$	Revenu disponible (32 heures) <i>% du seuil</i>	22 954 \$ <i>90,5 %</i>	23 777 \$ <i>93,8 %</i>
		Revenu disponible (40 heures) <i>% du seuil</i>	25 932 \$ <i>102,3 %</i>	26 911 \$ <i>106,1 %</i>

Notes : La MPC, des régions de moins de 30 000 habitants, est utilisée comme référence pour le taux de couverture du revenu disponible, car elle est la plus élevée au Québec (supérieure de 60 \$ à celle de la région métropolitaine de Montréal). L'estimation pour l'année 2017 repose sur les prévisions d'IPC du ministère des Finances.

Le revenu disponible est estimé sur une base de 40 heures/semaine pendant 52 semaines/année, avec le modèle de simulation du revenu disponible du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2017).

L'analyse de la distribution des salariés rémunérés à ce taux, de mai 2016 à avril 2017, selon le type de famille économique montre que :

- **103 600** salariés vivent dans une famille économique disposant de deux revenus ou plus, soit 47,35 % de l'ensemble des salariés rémunérés au SM;
- **38 500** salariés vivent dans une famille économique monoparentale, soit 17,60 % de l'ensemble des salariés rémunérés au SM;
- **76 700** salariés vivent seuls ou dans une famille économique disposant d'un plus un revenu, soit 35,05 % des salariés rémunérés au SM.

5. Mesures d'accompagnement

La prévisibilité de la hausse du SM constitue un atout majeur pour la planification financière des entreprises. Au même titre que les salariés et que la population, les employeurs seront informés de la décision gouvernementale concernant la hausse du SM au moment où elle sera prise. Ils bénéficieront ainsi d'un délai raisonnable pour se préparer à l'entrée en vigueur du nouveau taux.

6. Coûts pour le gouvernement

Depuis plusieurs années, le gouvernement consacre des sommes importantes à l'amélioration des mesures d'incitation au travail, notamment au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) – programmes de subventions aux entreprises adaptées, programmes de réinsertion professionnelle, contrats d'intégration au travail, entreprises d'insertion, soutien au travail autonome, subventions salariales. Les prestations versées en vertu de ces mesures sont établies en fonction du SM; plus l'augmentation du SM est élevée, plus il exerce un effet financier important sur ces mesures. Par ailleurs, la hausse du SM a aussi des répercussions sur la masse salariale du gouvernement, notamment pour les emplois étudiants ou ceux de stagiaires. La hausse de 0,75 \$ l'heure entraînerait une augmentation des coûts supplémentaires relatifs à ces programmes (FDMT, étudiants et stagiaires) d'environ 15 M\$. Toutefois, l'incitatif à intégrer le marché du travail ou à y demeurer, ou encore à y travailler davantage d'heures, pourrait générer des recettes fiscales supplémentaires et des économies pour le gouvernement. Celles-ci pourraient provenir d'une réduction des dépenses liées à l'aide financière de dernier recours ou à la prime au travail, et, quoique modeste, l'accroissement des recettes fiscales serait attribuable à l'effet d'émulation.

7. Conclusion

Le 1^{er} mai 2018, le SM augmenterait de 0,75 \$ l'heure pour atteindre 12 \$ l'heure (+ 6,67 %) durant la période 2018-2019, toujours en raison de la poursuite du plan quadriennal adopté en janvier 2017. Cette hausse participe à l'engagement gouvernemental envers la cible de 50 % du ratio SM/SHM en 2020 qui s'articule autour de ratios (SM/SHM) déjà définis. Le taux payable aux salariés au pourboire augmenterait de 0,35 \$ l'heure, tandis que celui que toucheraient les salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises ou de fraises durant une période de paie serait respectivement de 3,56 \$ (+ 0,23 \$) et de 0,95 \$ du kilogramme (+ 0,06 \$).

L'objectif de la période 2018-2019 est l'atteinte d'une moyenne du ratio à 0,4935. Toutefois, la progression du SHM a été plus importante que prévu en 2016-2017, traduisant l'amélioration du contexte économique québécois. Pour la période 2017-2018 en cours, cette tendance se poursuit et l'écart est susceptible de s'accroître. Pour la période 2018-2019, la hausse de 0,75 \$ situerait la moyenne du ratio à 0,4922.

L'augmentation des coûts directs estimés selon la hausse de 0,75 \$ l'heure du SM pour l'ensemble des industries serait de 0,21 % de la masse salariale brute du Québec. Dans le secteur du commerce de détail, l'effet direct de la hausse proposée serait de 119,7 M\$, soit 0,84 % de la masse salariale sectorielle. Dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, il serait de 83,8 M\$, soit 1,30 %, si l'on ne tient compte que des effets directs.

Globalement, la hausse du SM proposée profiterait à 352 900 salariés rémunérés à moins de 12 \$ l'heure, dont 214 300 femmes. Elle accroîtrait le pouvoir d'achat de quelques centaines de milliers de salariés au Québec et stimulerait leur participation à l'enrichissement collectif tout en préservant l'équilibre qui doit être maintenu entre l'amélioration de la rémunération des salariés à faible revenu et la compétitivité des entreprises québécoises.

8. Personne-ressource

Antoine Lavoie

Direction des communications

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

425, rue Jacques-Parizeau, RC 120

Québec (Québec) G1R 5S1

Téléphone : 418 646-0425, poste 67229

ANNEXE I Caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques

Tableau 7. Caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques des salariés au salaire minimum et de l'ensemble des salariés du Québec

Caractéristiques sociodémographiques		Emplois au salaire minimum		Ensemble des emplois au Québec	
Emploi total		218 800	6,06 %	3 611 400	100,00 %
SEXE	Hommes	89 900	41,09 %	1 829 000	50,65 %
	Femmes	128 900	58,91 %	1 782 400	49,35 %
ÂGE	15 -19 ans	78 800	36,01 %	174 000	4,82 %
	20 - 24 ans	56 200	25,69 %	363 000	10,05 %
	25 ans et +	83 800	38,30 %	3 074 400	85,13 %
STATUT ÉTUDIANT	Non étudiants	129 400	59,14 %	3 265 200	90,42 %
	Étudiants à temps plein	82 000	37,48 %	252 200	6,98 %
	Étudiants à temps partiel	7 400	3,38 %	94 000	2,60 %
TYPE DE FAMILLE ÉCONOMIQUE	1 revenu	76 700	35,05 %	1 329 000	36,80 %
	2 revenus et +	103 600	47,35 %	1 988 500	55,06 %
	Monoparentale	38 500	17,60 %	293 900	8,14 %

Caractéristiques socioéconomiques		Emplois au salaire minimum		Ensemble des emplois au Québec	
Emploi total		218 800	6,06 %	3 611 400	100,00 %
HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE (H)	≤ 25 h	129 100	59,00 %	579 600	16,05 %
	25 h < H < 35 h	26 500	12,11 %	446 900	12,37 %
	≥ 35 h	63 200	28,88 %	2 584 900	71,58 %
DURÉE D'EMPLOI (D.E.)	≤ 12	106 300	48,58 %	713 200	19,75 %
	12 < D.E. ≤ 36	58 500	26,74 %	633 200	17,53 %
	D.E. > 36	54 000	24,68 %	2 265 000	62,72 %
TAILLE DE L'ENTREPRISE	Nombre d'emplois < 20	68 600	31,35 %	684 100	18,94%
	20 < Nombre d'emplois ≤ 99	46 300	21,16 %	682 400	18,90%
	100 < Nombre d'emplois ≤ 500	30 600	13,99 %	546 400	15,13%
	Nombre d'emplois > 500	73 300	33,50 %	1 698 500	47,03%
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	Secteur primaire	4 100	1,87 %	55 900	1,55 %
	Secteur secondaire	15 500	7,08 %	523 000	14,48 %
	Secteur tertiaire (total)	199 200	91,04 %	3 032 500	83,97 %
	<i>Commerce de détail</i>	<i>84 100</i>	<i>38,44 %</i>	<i>460 600</i>	<i>12,75 %</i>
	<i>Hébergement et restauration</i>	<i>57 500</i>	<i>26,28 %</i>	<i>262 000</i>	<i>7,25 %</i>
PRÉSENCE SYNDICALE	Salariés couverts par une convention collective	25 700	11,75 %	1 374 700	38,07 %
	Salariés non couverts par une convention collective	193 100	88,25 %	2 236 700	61,93 %
Heures travaillées (en millions)		259,3	4,47 %	5 797,7	100,00 %
Masse salariale (en millions de dollars)		3 025,8	1,79 %	169 075,9	100,00 %

Note : Le nombre de salariés bénéficiaires d'une hausse du SM est obtenu à partir de la moyenne des données mensuelles de mai 2016 à avril 2017.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (EPA).