ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Révision du taux général du salaire minimum

Ibra Ngom
Virginie Allard-Goyer

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

6 janvier 2017

Travail, Emploi et Solidarité sociale
Québec
Secrétariat du Travail

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX 3
LISTE DES GRAPHIQUES 3
LISTE DES ABRÉVIATIONS 3
SOMMAIRE 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 IMPACTS SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ET SUR LEUR PARTICIPATION À L'ENRICHISSEMENT COLLECTIF 6
4.1.1 Les bénéficiaires de la hausse du salaire minimum 6
4.1.2 Le pouvoir d'achat des salariés 6
4.1.3 La participation à l'enrichissement collectif 7
4.2 IMPACT SUR LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES 7
4.2.1 Le salaire minimum dans les juridictions américaines 7
4.2.2 Le salaire minimum dans les provinces canadiennes 9
4.2.3 Le ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen 10
4.2.4 Les enjeux liés au ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen 12
4.2.5 L'évolution du contexte socioéconomique 12
4.2.6 Évolution du ratio et coûts pour les entreprises 14
4.3 IMPACT SUR L'EMPLOI 17
4.3.1 L'approche néoclassique 17
4.3.2 L'approche hétérodoxe 17
4.4 IMPACT SUR L'INCITATION AU TRAVAIL 18
4.5 IMPACT SUR LA PAUVRETÉ ET LES FAIBLES REVENUS 19
5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT 21
6. COÛTS POUR LE GOUVERNEMENT 21
7. CONCLUSION 22
8. PERSONNE-RESSOURCE 22
ANNEXE I CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET SOCIOÉCONOMIQUES 23
ANNEXE II QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTATS DE LA CALIFORNIE ET DE NEW YORK 24

Liste des tableaux

TABLEAU 1 : ESTIMATION DU NOMBRE DE SALARIÉS SELON LE SALAIRE HORAIRE 6

TABLEAU 2 : ÉVOLUTION DU RATIO ANNUEL ENTRE 2010 ET 2015 (MAI À AVRIL) ... 10

TABLEAU 3 : COMPARAISON DES CONTEXTES ÉCONOMIQUES 12

TABLEAU 4 : DISTRIBUTION DES SALARIÉS ET DE LA MASSE SALARIALE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE 15

TABLEAU 5 : SOMMAIRE DES IMPACTS POTENTIELS D'UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM SUR LE NOMBRE D'EMPLOIS DES 15-24 ANS SELON L'APPROCHE TRADITIONNELLE EN ÉCONOMIE 17

TABLEAU 6 : SOMMAIRE DES IMPACTS POTENTIELS D'UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM, DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET DU POIDS DÉMOGRAPHIQUE SUR L'EMPLOI SELON L'APPROCHE HÉTÉRODOXE 18

TABLEAU 7 : 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 19

TABLEAU 8 : EFFET DU SCÉNARIO D'UNE HAUSSE DE 0,50 $ 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 2016 20

Liste des graphiques

GRAPHIQUE 1 : VARIATIONS PRÉVUES DES INDICATEURS ÉCONOMIQUES (2016-2017) ET SCÉNARIO DE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM 7

GRAPHIQUE 2 : SALAIRE MINIMUM (EN DOLLARS CANADIENS) DANS QUELQUES ÉTATS AMÉRICAINS EN 2016 – COMPARAISON AVEC LE QUÉBEC 8

GRAPHIQUE 3 : SALAIRE MINIMUM DANS LES PROVINCES CANADIENNES 10

GRAPHIQUE 4 : ÉVOLUTION DU RATIO (SM/SHM) ENTRE 2010 ET 2016 11

GRAPHIQUE 5 : ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DU RATIO 11

GRAPHIQUE 6 : ÉVOLUTION DU RATIO AU QUÉBEC ET EN ONTARIO 13

GRAPHIQUE 7 : ÉVOLUTION DU RATIO DANS QUELQUES PROVINCES 13

GRAPHIQUE 8 : ÉVOLUTION DU RATIO DU QUÉBEC 15

Liste des abréviations

SM : salaire minimum

SHM : salaire horaire moyen

IPC : indice des prix à la consommation

PIB : produit intérieur brut

AFDR : aide financière de dernier recours

MPC : mesure du panier de consommation

SOMMAIRE

Depuis 2008, le processus de révision du taux général du salaire minimum (SM) se fonde sur un cadre de référence comprenant 13 indicateurs socioéconomiques définis selon cinq axes. L'indicateur principal du processus de révision est cependant demeuré le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen (SHM) qui, lui, fluctue avec la conjoncture économique et reflète notamment la capacité de payer des entreprises. Il a été convenu que, pour ne pas nuire à l'emploi, ce ratio doit se situer au-dessus de 45 % et en-dessous de 47 %.

Plusieurs propositions ont récemment émergé au Québec suggérant une augmentation accélérée du salaire minimum pour le porter à 15 $ l'heure. Plusieurs arguments à cet effet ont contribué à enrichir le débat sur la question. L'enjeu qu'il suscite implique plusieurs facteurs dont les impacts économiques varient selon la durée sur laquelle cet objectif pourrait être atteint. Néanmoins, au Québec, le choix de lier l'évolution du salaire minimum à la rémunération de l'ensemble des salariés demeure un enjeu crucial.

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 0,50 $ l'heure.

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le taux général du SM est révisé annuellement. L'objectif d'une telle révision 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. La dernière augmentation du SM, le 1er mai 2016, a été de 0,20 $. Les travailleurs rémunérés au SM de 10,75 $ l'heure ou moins (216 100) représentent actuellement 6,09 % des salariés au Québec. Les femmes (120 500) et les jeunes de 24 ans et moins (133 600) représentent respectivement 55,76 % et 61,82 % de ces salariés. Ils travaillent majoritairement dans le secteur des services (91,07 %), notamment dans les services d'hébergement et de restauration où le taux du SM payable aux salariés au pourboire est de 9,20 $ l'heure.

L'analyse[1] qui suit, réalisée dans le contexte de la proposition de modification du taux du SM, s'intéresse aux impacts économiques d'une hausse de 0,50 $ (+ 4,65 %), correspondant à un taux de 11,25 $ l'heure. Cette hausse s'inscrit dans le cadre d'un rehaussement progressif de la borne supérieure du ratio entre le SM et le SHM de 47 % à 50 % sur quatre années. Ainsi, à la prochaine hausse de 0,50 $, le 1er mai 2017, succèderaient trois hausses annuelles (0,50 $, 0,35 $ et 0,35 $), évaluées selon le contexte économique, afin que le ratio entre le SM et le SHM atteigne 50 % en 2020.

Ces hausses bonifieraient le pouvoir d'achat des salariés au SM de façon plus importante comparativement à l'ensemble des salariés. Par la suite, le SM serait établi en fonction de ce ratio, dont le maintien à 50 % permettrait au gouvernement de préserver le pouvoir d'achat des salariés tout en respectant la capacité de payer des entreprises québécoises. La progressivité et la prévisibilité de la mesure permettraient à ces dernières de s'adapter à l'évolution du SM à moyen et à long terme.

Elle traduit donc la volonté du gouvernement de lier l'évolution du SM aux indicateurs économiques. Elle comprend un examen des fluctuations enregistrées au moyen de douze autres indicateurs socioéconomiques. Ceux-ci sont classés selon les cinq axes d'évaluation retenus dans la décision du Conseil des ministres (mai 2002), soit l'impact sur le pouvoir d'achat des salariés, l'impact sur la compétitivité des entreprises, l'impact sur le niveau de l'emploi, l'impact sur l'incitation au travail et l'impact sur la pauvreté déterminée selon la mesure du panier de consommation[2].

2. PROPOSITION DU PROJET

Les modifications réglementaires proposées visent à augmenter le SM à compter du 1er mai 2017. L'augmentation suggérée est la suivante :

- le SM passerait de 10,75 $ à 11,25 $ l'heure (augmentation de 0,50 $);
- le taux du SM payable aux salariés au pourboire passerait de 9,20 $ à 9,45 $ l'heure (augmentation de 0,25 $);
- le taux payable aux salariés affectés exclusivement, durant une période de paie, à la cueillette de framboises ou de fraises serait respectivement de 3,33 $ (augmentation de 0,15 $) et 0,89 $ du kilogramme (augmentation de 0,04 $).

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

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

---

[1] Les données utilisées pour estimer l'impact de ce scénario proviennent de différentes sources économiques et statistiques. Les données sur le nombre de salariés et les heures effectivement travaillées proviennent de *l'Enquête sur la population active*, menée par Statistique Canada. Les données économiques sont fournies par le ministère des Finances du Québec et Statistique Canada.

[2] Ce dernier axe a été ajouté en 2008 par le Conseil des ministres.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

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

4.1.1 Les bénéficiaires de la hausse du salaire minimum

Selon *l'Enquête sur la population active*, 216 100 travailleurs étaient rémunérés au SM (voir le tableau 1). Ils représentent 6,09 % des salariés. Ce sont en majorité des femmes (55,76 %) et des jeunes de 15 à 24 ans (61,82 %). Plus de 60 % des travailleurs au SM n'étaient pas des étudiants (60,85 %), et la moyenne des heures travaillées par l'ensemble des travailleurs payés au SM est de 23,26 heures par semaine.

Cette hausse de 0,50 $ (11,25 $ l'heure) bénéficierait à 350 600 salariés comme le montre le tableau 1. Les personnes rémunérées à ce nouveau taux horaire ou moins représenteraient 9,96 % des salariés du Québec. De plus, la hausse de 0,50 $ l'heure représente une augmentation du SM de 4,65 % par rapport à son niveau actuel, et elle bénéficierait aux personnes rémunérées au SM actuel de 10,75 $ ou moins, mais aussi à 134 500 personnes payées entre 10,76 $ et 11,24 $ l'heure (tableau 1).

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 = 10,75 $	**120 500**		**216 100**		**6,09 %**
SM < R < SM + 0,05 $	100	120 600	400	216 500	6,11 %
R = SM + 0,05 $	3 200	123 800	5 300	221 800	6,26 %
SM + 0,05 $ < R < SM + 0,10 $	400	124 200	700	222 500	6,28 %
R = SM + 0,10 $	5 300	129 500	7 400	229 900	6,48 %
SM + 0,10 $ < R < SM + 0,15 $	400	129 900	700	230 600	6,50 %
R = SM + 0,15 $	400	130 300	700	231 300	6,52 %
SM + 0,15 $ < R < SM + 0,20 $	1 300	131 600	1 500	232 800	6,57 %
R = SM + 0,20 $	10 400	142 000	16 500	249 300	7,03 %
SM + 0,20 $ < R < SM + 0,25 $	600	142 600	900	250 200	7,06 %
R = SM + 0,25 $	3 300	145 900	5 300	255 500	7,21 %
SM + 0,25 $ < R < SM + 0,30 $	–	145 900	400	255 900	7,22 %
R = SM + 0,30 $	5 200	151 100	7 800	263 700	7,44 %
SM + 0,30 $ < R < SM + 0,35 $	400	151 500	400	264 100	7,45 %
R = SM + 0,35 $	2 300	153 800	3 500	267 600	7,55 %
SM + 0,35 $ < R < SM + 0,40 $	300	154 100	400	268 000	7,56 %
R = SM + 0,40 $	2 700	156 800	3 500	271 500	7,66 %
SM + 0,40 $ < R < SM + 0,45 $	200	157 000	900	272 400	7,68 %
R = SM + 0,45 $	44 500	201 500	76 700	349 100	9,85 %
SM + 0,45 $ < R < SM + 0,50 $	1 200	202 700	1 500	350 600	9,89 %
Bénéficiaires d'une hausse de 0,50 $	**202 700**		**350 600**		**9,89 %**
R = SM + 0,50 $	1 900	204 600	2 500	353 100	9,96 %
R > SM + 0,50 $	1 541 700	1 746 300	3 192 300	3 545 400	100,00%
Total		1 746 300		**3 545 400**	100,00%

Notes : Le nombre de salariés bénéficiaires d'une hausse du SM est obtenu à partir de la moyenne des données mensuelles de mai 2015 à avril 2016. 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*, moyenne de mai 2015 à avril 2016.

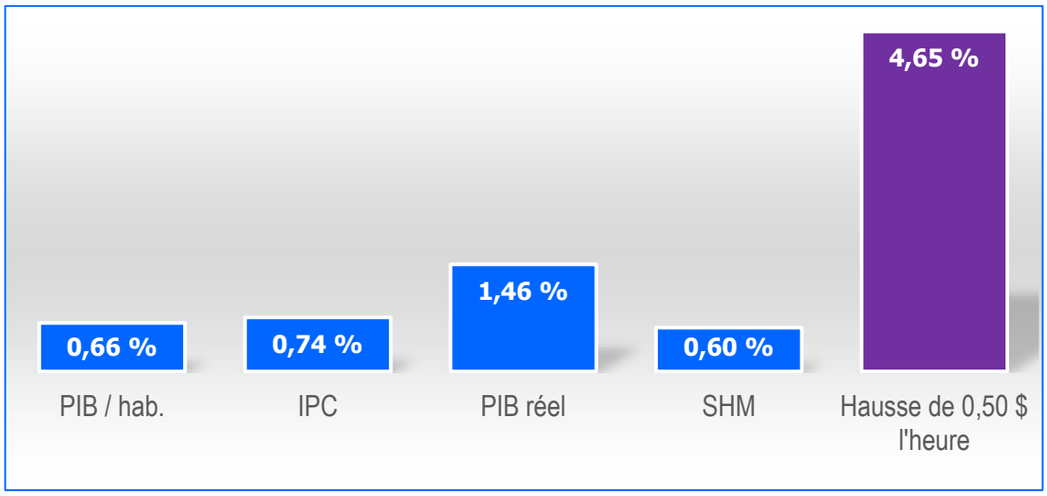
4.1.2 Le pouvoir d'achat des salariés

L'appréciation du pouvoir d'achat de ces salariés est tributaire du niveau de l'inflation. Rappelons qu'au cours des trois derniers trimestres de 2015 et du premier trimestre de 2016, l'indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 1,08 % par rapport aux quatre trimestres précédents. Au cours de cette période, le SHM a augmenté de 1,28 %. Le 1er mai 2016, le SM est passé de 10,55 $ à 10,75 $ l'heure, ce qui représente une hausse de 1,90 %. La dernière augmentation du SM a donc été supérieure d'un peu plus de huit dixièmes de point de pourcentage à celle de l'IPC et d'un peu plus de six dixièmes de point supérieure à celle du SHM.

Selon les prévisions du ministère des Finances (MFQ) pour l'année 2016-2017, la hausse de l'IPC serait de 0,74 % et celle du SHM de l'ensemble des salariés québécois serait de 0,60 %. La hausse de 0,50 $, soit 4,65 % du SM actuel, bonifierait quant à elle le pouvoir d'achat des salariés de près de quatre points de

pourcentage. L'impact de cette hausse se refléterait aussi dans leur contribution à l'enrichissement collectif (graphique 1).

Graphique 1 : Variations prévues des indicateurs économiques (2016-2017) et scénario de hausse du salaire minimum



Sources : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2016).
Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (août 2016).
Statistique Canada, *Estimations démographiques trimestrielles* (septembre 2016).

4.1.3 La participation à l'enrichissement collectif

Au cours des trois derniers trimestres de 2015 et du premier trimestre de 2016, la croissance économique, mesurée par la variation du produit intérieur brut (PIB), a été de 1,02 %. Pendant cette période, la population du Québec n'a augmenté que de 0,68 %. Par conséquent, le PIB réel par habitant a connu une augmentation de 0,34 %, passant de 40 797 $ à 40 935 $. Durant les trois derniers trimestres de 2016 et le premier trimestre de 2017, selon les prévisions du MFQ, le PIB réel s'accroîtrait de 1,46 % tandis que la population augmenterait de 0,80 %, ce qui entraînerait un raffermissement de la croissance du PIB réel par habitant d'un peu plus de six dixièmes de point de pourcentage. Ainsi, la hausse (nominale) du SM, quel que soit le scénario, excéderait la hausse du PIB réel par habitant.

4.2 Impact sur la compétitivité des entreprises

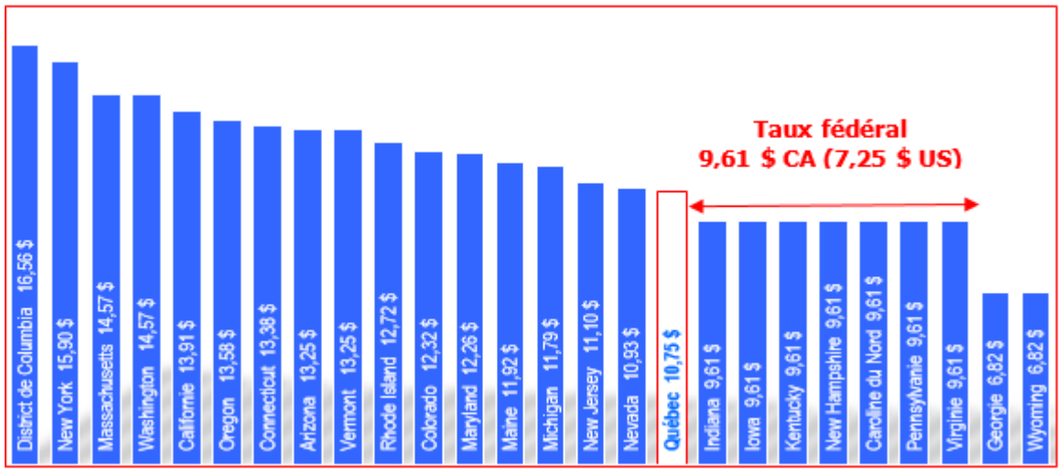
L'enjeu de la compétitivité liée aux variations du SM s'évalue en deux temps. Dans un premier temps, la compétitivité est évaluée principalement en fonction des coûts de production, notamment ceux liés à la main-d'œuvre. Dans cette optique, la hausse proposée du SM est évaluée en tenant compte du positionnement du Québec en Amérique du Nord et particulièrement au sein des provinces canadiennes. Dans un deuxième temps, cet enjeu de compétitivité est évalué en fonction de la capacité de payer des entreprises québécoises afin d'en limiter les répercussions sur le marché du travail. Pour ce faire, l'évolution du SM est analysée par rapport à celle du SHM de l'ensemble des salariés du Québec.

4.2.1 Le salaire minimum dans les juridictions américaines

Si on compare le Québec aux États américains (graphique 2), le SM québécois actuel se situe à un peu plus d'un dollar du taux fédéral américain de 9,61 $ en dollars canadiens (7,25 $ en dollars américains depuis 2009). La dépréciation du dollar canadien a permis à quelques États américains de se positionner devant le Québec. Mais il faut également considérer la tendance, à différents paliers gouvernementaux américains, de prôner ou de procéder à des augmentations considérables du SM afin de diminuer les inégalités et d'aider les salariés à sortir de la pauvreté.

À la mi-septembre 2016, 29 États, en plus du District de Columbia, offraient un taux du SM supérieur au taux fédéral. Quatorze États offraient un taux équivalent au taux fédéral, tandis que deux États, la Géorgie et le Wyoming, offraient un taux inférieur. Les cinq États suivants n'avaient pas établi de SM : l'Alabama, la Caroline du Sud, la Louisiane, le Mississippi et le Tennessee.

Graphique 2 : Salaire minimum (en dollars canadiens) dans quelques États américains en 2016 – Comparaison avec le Québec



Sources : *The Economic Policy Institute*, U.S Department of Labor (Site consulté le 10 octobre 2016).
Banque du Canada, taux de change estimé (1 USD = 1,3249 CAD) selon la moyenne des douze derniers mois.

L'éclosion des mouvements sociaux[3] revendiquant une hausse du SM à 15 $ l'heure, depuis quelques années, a créé une tendance qui a amené certaines juridictions américaines à légiférer des hausses importantes de leur SM. Ces juridictions se caractérisent par un coût de la vie très élevé, une évolution du SM qui ne suit pas celle de l'inflation (gel ou retard sur le coût de la vie) et l'absence de mécanismes d'ajustement du SM. S'ajoutait à ce contexte une croissance inégale des salaires. C'est notamment le cas des États de New York[4] et de la Californie, dont les SM atteindront respectivement 15 $ d'ici 2019 et 2022. Plus récemment, les élections américaines ont permis aux États du Maine, du Colorado, de l'Arizona et de Washington de se prononcer par référendum afin d'augmenter substantiellement leur SM[5] d'ici 2020. Au niveau de l'État fédéral, l'intention de hausser le SM fédéral à 10 $ a fait l'objet d'une promesse électorale de la part du président désigné, Donald Trump.

Cette tendance à augmenter progressivement le SM a déjà été observée dans certaines villes américaines jouissant du pouvoir de légiférer au-dessus du niveau du SM étatique et fédéral. Ces villes, ayant généralement des statuts de métropoles ou de centres d'affaires, ont légiféré des hausses progressives de leur SM à 15 $, incitant leurs États respectifs à emboîter le pas dans les cas de la Californie et de New York. Ces grandes villes se caractérisent par un dynamisme économique important par leur position de capitale étatique ou régionale ou par leur position de centre d'affaires ou de centre économique : un coût de la vie au-dessus de celui de leurs États respectifs; un taux de prévalence des emplois au SM très faible au sein des résidants de la ville et un SHM très élevé comparativement au SM. C'est notamment le cas de Los Angeles, San Francisco, Malibu, Santa Monica, Chicago, New York, Seattle, Oakland et Berkeley[6]. Face à l'érosion graduelle du pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés, les hausses prévues dans les villes et les États américains constituent un rattrapage du coût de la vie. C'est ainsi qu'à partir de janvier 2017[7], le taux du SM augmentera dans une vingtaine d'États en raison de l'indexation qui y est applicable ou d'une hausse ponctuelle prédéterminée.

---

[3] Plusieurs mouvements sociaux, souvent appuyés par le mouvement syndical, ont vu le jour dans plusieurs États. À l'heure actuelle, il est impossible d'énumérer l'ensemble des campagnes en cours. Toutefois, il semblerait qu'aucune d'elles ne s'est faite spontanément. Ces mouvements ont été patiemment construits depuis plus de quatre ans – *Raise the Minimum Wage*, *15 now*, *Fight for 15 $* – exigeant que le SM soit haussé.

[4] Voir annexe II.

[5] Les électeurs du Maine, du Colorado et de l'Arizona ont voté des mesures visant à augmenter leur SM à 12,00 $ d'ici 2020. Dans l'État de Washington, les citoyens ont voté une initiative visant à augmenter le SM à 13,50 $ d'ici 2020.

[6] Bien que souvent citées en exemple ou en référence pour justifier la nécessité d'une hausse du SM à 15 $, ces villes n'ont pas un contexte socioéconomique comparable à celui du Québec.

[7] Le 1er juillet 2017, les États du Maryland et de l'Oregon ainsi que le District de Columbia augmenteront le taux du SM. De plus, les États suivants procéderont à des hausses de leur SM le 1er janvier 2017 : le Vermont, le Massachusetts, New York, le Connecticut, l'Arkansas, la Californie et Hawaï. Également, certains États procèderont à l'indexation de leur SM le 1er janvier 2017 : le New Jersey, la Floride, le Michigan, l'Ohio, le Minnesota, le Missouri, le Dakota du Sud, le Montana, le Colorado, l'Arizona, Washington, l'Alaska et le Nevada (en juillet 2017).

Outre les juridictions, certaines entreprises présentes sur le marché américain du commerce de détail et de la restauration – *Walmart, McDonald's, Ikea, TJMaxx, Whole Foods, GAP Inc., Marshall* – ont déjà augmenté le SM de leurs employés ou annoncé leur intention de bonifier leurs conditions salariales afin de favoriser une meilleure rétention et une meilleure mobilisation de leur personnel.

4.2.2 Le salaire minimum dans les provinces canadiennes

Au Canada, ce mouvement pour un SM à 15 $ a déjà pris place dans certaines provinces, avec une dimension politique conduisant à des enjeux électoraux. C'est notamment le cas en Alberta où le SM fut un enjeu qui a conduit à la décision de l'augmenter progressivement à 15 $ en octobre 2018. La Colombie-Britannique et le Québec n'échappent pas à cette tendance depuis l'automne dernier. En effet, plusieurs mouvements sociopolitiques revendiquent une hausse substantielle du SM.

En octobre 2016, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador[8], où le SM est respectivement de 10,72 $, 10,70 $, 10,65 $ et 10,50 $, étaient les provinces où le SM est le plus bas au Canada. L'Alberta, l'Ontario, le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique, qui ont respectivement des taux du SM de 12,20 $, 11,40 $, 11,00 $, 11,00 $ et 10,85 $, se positionnaient devant le Québec qui occupe actuellement la sixième position avec un SM de 10,75 $.

Selon les informations disponibles quant aux annonces de hausses prévues des SM des autres provinces ou relevant de leurs mécanismes d'ajustement[9] ou d'indexation, le 1er mai 2017, la hausse du SM à 11,25 $ l'heure permettrait au Québec d'occuper le troisième rang, derrière l'Alberta (12,20 $) et l'Ontario (11,40 $). Toutefois, pour la majeure partie de ces provinces, la révision du SM devient effective en septembre ou en octobre.

Ce faisant, au 1er octobre 2017[10], outre l'Alberta (13,60 $), la Colombie-Britannique (11,25 $) et le Nouveau-Brunswick (11,00 $) qui ont déjà proposé un calendrier de hausses, le SM devrait augmenter aussi selon les IPC provinciaux respectifs en Ontario (11,65 $)[11], au Manitoba (11,25 $)[12], en Nouvelle-Écosse (10,90 $)[13], en Saskatchewan (10,84 $)[14] et à Terre-Neuve-et-Labrador (10,75 $)[15]. L'Île-du-Prince-Édouard[16] n'a aucun mécanisme d'ajustement, mais elle pourrait indexer son SM selon l'IPC à 11,15 $. Le graphique 3 présente l'état de la situation du SM au 1er mai et au 1er octobre 2017 selon les hausses annoncées et celles estimées en fonction de mécanismes prédéterminés d'ajustement.

---

8 La province de Terre-Neuve-et-Labrador et celle du Manitoba ont procédé à un gel de leur SM au 1er octobre 2016, même s'il était prévu dans leur loi un ajustement selon l'IPC provincial.

9 L'Alberta a déjà annoncé un calendrier de hausses de son SM. L'Ontario, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador procèdent à l'indexation de leur SM selon l'évolution de leur IPC; la Nouvelle-Écosse procède à un ajustement selon l'évolution de l'IPC canadien tandis que la Saskatchewan procède à un ajustement de son SM selon l'évolution combinée de son IPC et de son salaire horaire moyen.

10 Le 1er octobre est généralement la date à laquelle les provinces de l'Alberta, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Manitoba, de l'Ontario, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador procèdent à la révision de leur SM. La Colombie-Britannique procède à la révision de son SM le 15 septembre, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, quant à eux, y procèdent le 1er avril, un mois avant le Québec.

11 Ce taux est ajusté le 1er octobre de chaque année. Le gouvernement prévoit 2 % de hausse de l'IPC en 2017 dans son budget. L'indexation porterait ainsi le SM à 11,65 $ dû à l'arrondi au 0,05 $ le plus près.

12 Ce taux est ajusté le 1er octobre de chaque année. Le gouvernement prévoit 2,1 % de hausse de l'IPC en 2017 dans son budget. L'indexation porterait ainsi le SM à 11,25 $.

13 Ce taux est ajusté le 1er avril de chaque année, selon l'IPC pour le Canada. L'indexation porterait ainsi le SM à 10,90 $.

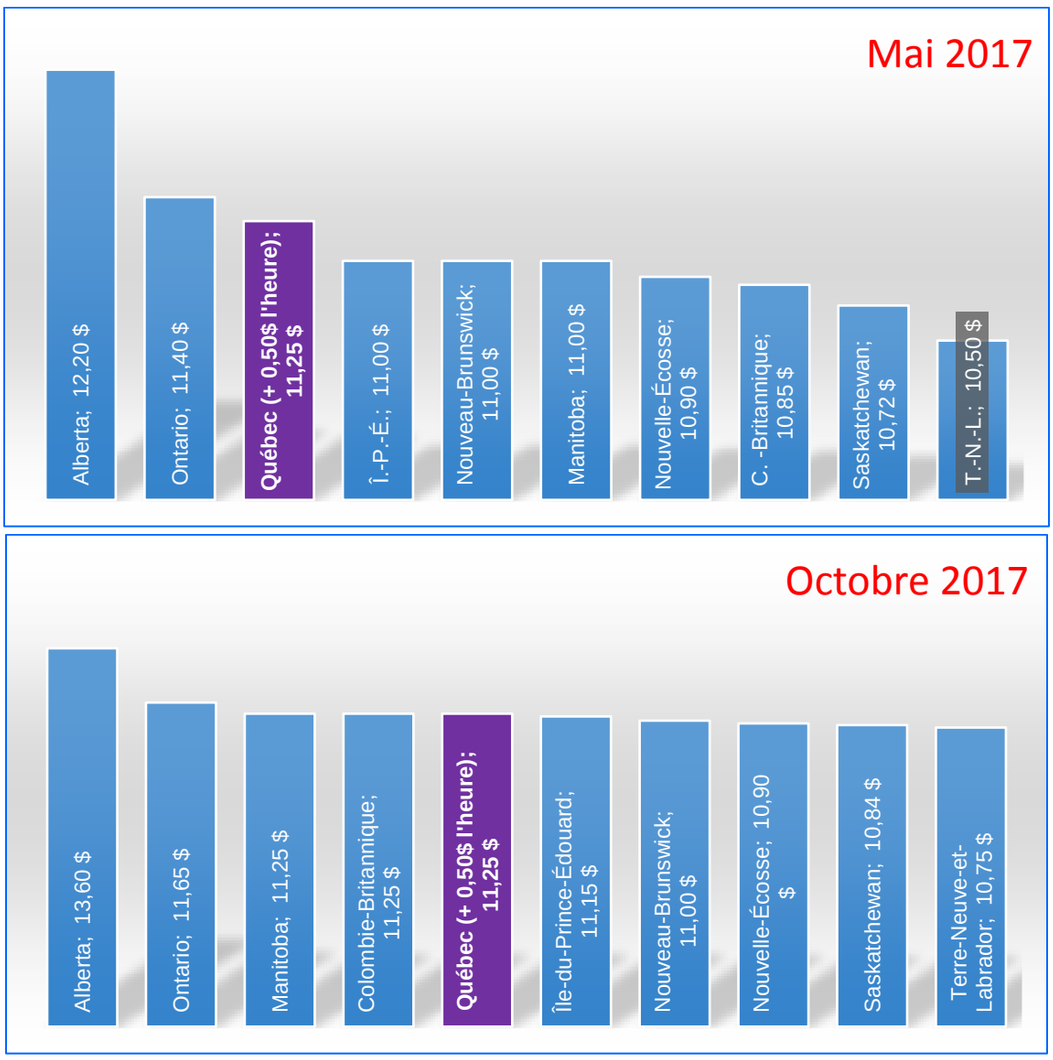
14 Ce taux est ajusté le 1er octobre de chaque année selon l'évolution combinée de leur IPC et de leur salaire horaire moyen (SHM). Le gouvernement prévoit 1,8 % de hausse de l'IPC en 2017 et 0,5 % du SHM dans son budget. L'indexation porterait ainsi le SM à 10,84 $.

15 Ce taux est ajusté le 1er octobre de chaque année. Le gouvernement prévoit 2,40 % de hausse de l'IPC en 2017 dans son budget. L'indexation porterait ainsi le SM à 10,75 $ dû à l'arrondi au 0,05 $ le plus près.

16 L'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique n'ont pas de mécanisme prédéterminé d'ajustement de leur SM.

Par ailleurs, dans la région des Maritimes[17], les provinces (Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick) se sont entendues pour harmoniser le calendrier de leurs hausses respectives du SM.

Graphique 3 : Salaire minimum dans les provinces canadiennes



Source : Programme Travail, *Taux courants et futurs du salaire horaire minimum au Canada,* consulté en novembre 2016. Estimation des SM des provinces disposant de mécanisme d'ajustement prédéterminé selon leurs prévisions d'évolution de leurs indicateurs économiques (IPC et SHM).

4.2.3 Le ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen

Un second enjeu lié à la compétitivité relève du ratio du SM sur le SHM. La procédure de révision vise principalement à maintenir le ratio entre 45 % et 47 % pendant l'année d'application du SM. Un SM proche de la limite supérieure, soit 47 % du SHM, créerait un resserrement de la distribution salariale.

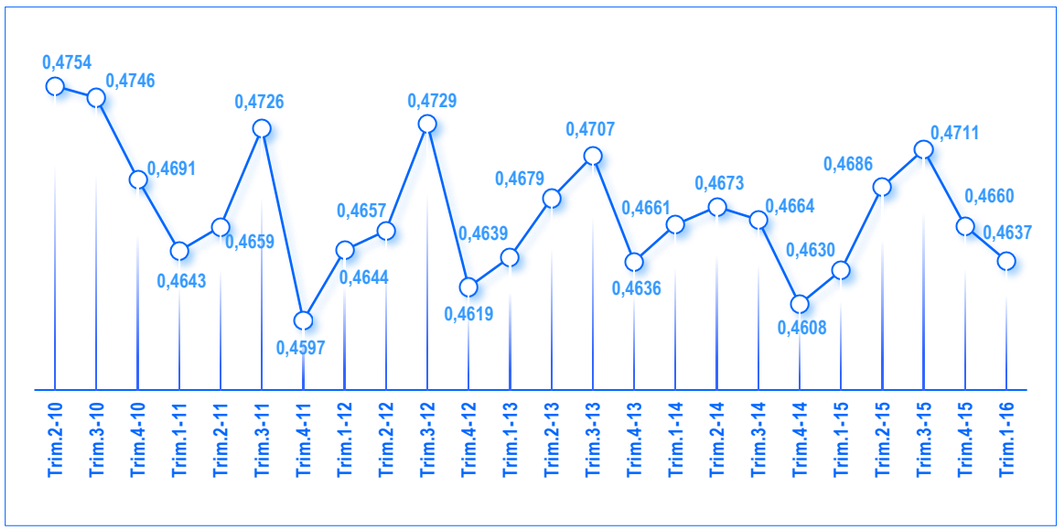
L'évolution de la moyenne annuelle du ratio au cours des six dernières années est indiquée au tableau 2. Un examen du graphique 4 montre que le ratio a connu une tendance relativement stable, même si l'augmentation du SHM a été légèrement plus rapide que celle du SM entre le second trimestre de 2010 et le premier trimestre de 2016. Le SHM a en effet augmenté de 15,89 % alors que le SM n'avait augmenté que de 13,04 %.

Tableau 2 : **Évolution du ratio annuel entre 2010 et 2015 (mai à avril)**

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ratio	0,4708	0,4652	0,4663	0,4670	0,4642	0,4683

[17] Une entente selon laquelle les trois provinces maritimes harmoniseraient le calendrier de leurs hausses du SM a été déposée dans le cadre d'une loi visant la responsabilisation et la présentation de rapports en matière de réglementation dans leur assemblée respective.

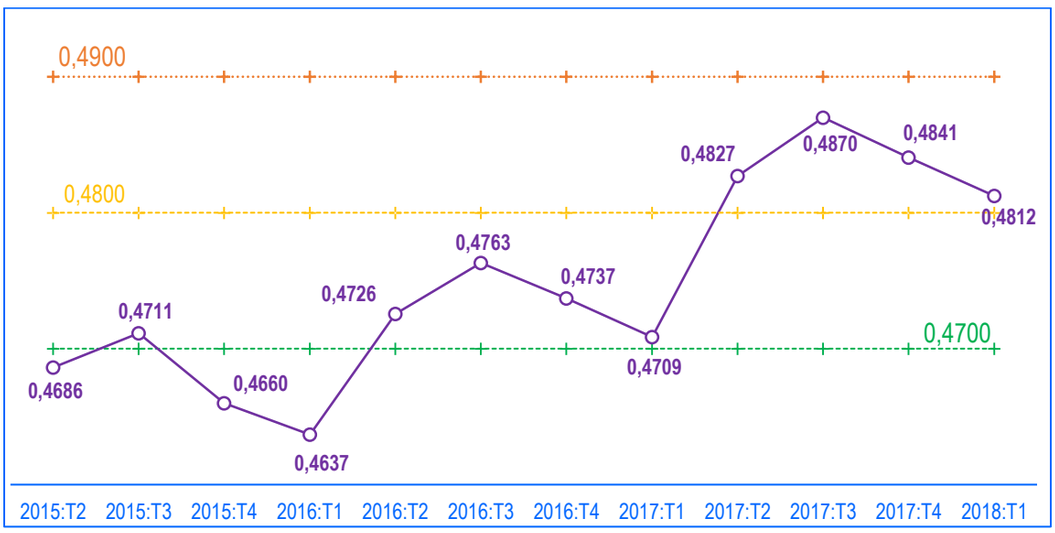
Graphique 4 **: Évolution du ratio (SM/SHM) entre 2010 et 2016**



Au 1er mai 2016, la hausse de 1,90 % du SM à 10,75 $ l'heure devait permettre un léger redressement de cette tendance du ratio si la progression prévue du SHM demeurait à 1,28 %. Ainsi, durant les trois derniers trimestres de 2016 et le premier de 2017, la moyenne du ratio serait d'environ 0,4734.

Au cours de la prochaine période d'application du SM (trois derniers trimestres de 2017 et premier trimestre de 2018), la hausse de 0,50 $ l'heure (11,25 $) amènerait la moyenne du ratio à 0,4838. Le graphique 5 montre l'évolution du ratio selon la hausse du SM de 0,50 $ l'heure.

Graphique 5 : **Évolution trimestrielle du ratio**



Note : Le ministère des Finances ne fournit pas de prévisions pour le SHM. Nous avons donc utilisé l'évolution de la rémunération horaire moyenne, à laquelle nous avons appliqué les taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen des prévisions générées par le ministère des Finances à partir du troisième trimestre de 2016.

Source : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2016).

Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, rémunération des salariés rémunérés à l'heure, excluant le temps supplémentaire (281-0029).

La hausse du SM prévue présente un rehaussement progressif de la borne supérieure du ratio entre le SM et le SHM de 47 % à 50 % sur quatre années. Ainsi, à la prochaine hausse de 0,50 $ le 1er mai 2017, succèderaient trois hausses annuelles (0,50 $, 0,35 $ et 0,35 $), évaluées selon le contexte économique, afin que le ratio entre le SM et le SHM atteigne 50 % en 2020. Par la suite, le SM serait maintenu à 50 % du SHM. Ces hausses bonifieraient le pouvoir d'achat des salariés à ce taux de façon plus importante comparativement à l'ensemble des salariés. Le relèvement progressif du ratio à 50 % et son maintien à ce niveau amèneraient le SM à 15 $ en 2029.

4.2.4 Les enjeux liés au ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen

Au-delà des tendances, il importe d'abord de saisir les enjeux liés au ratio. Ce dernier révèle un ensemble d'informations relatives au marché du travail par l'entremise du SHM qui, lui, fluctue avec la conjoncture économique, reflétant ainsi l'évolution de la capacité de payer des entreprises, mais aussi d'autres facteurs[18] liés à la rémunération de l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure. À titre d'exemple, dans le contexte de l'économie québécoise où la présence syndicale était de 39,6 % en 2015, les variations du SHM reflètent en partie l'impact de la négociation salariale, traduisant ainsi la capacité de payer des employeurs. Par conséquent, en choisissant de lier l'évolution du SM à celle du SHM, le gouvernement s'assure, d'une part, de respecter la capacité de payer des entreprises québécoises, car la croissance de la rémunération à laquelle consentent celles-ci se reflète sur le SHM et, d'autre part, il assure aussi aux salariés rémunérés à ce taux une évolution de leur rémunération similaire à celle de l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure au Québec. Dès lors, le niveau du SM, en termes de pourcentage du SHM, devient un enjeu crucial pour déterminer la hausse du SM.

4.2.5 L'évolution du contexte socioéconomique

En 2002, à la suite de la décision du Conseil des ministres, la proposition de maintenir le ratio SM/SHM entre 45 % et 47 % était d'abord motivée par la tendance[19] que présentait celui-ci sur les trente-cinq dernières années. Ensuite, le ratio avait l'avantage de lier l'évolution du SM à la dynamique du marché du travail. De plus, la fourchette de 45 % à 47 % était la zone où l'impact d'une augmentation du SM était moins défavorable à l'emploi[20] à l'époque. En conséquence, le choix de maintenir le ratio dans cette fourchette était dûment motivé par le contexte conjoncturel des années précédentes.

En 2000, la très grande majorité des travailleurs au SM se retrouvaient dans les industries des services (89,1 %) alors que seulement 8,1 % d'entre eux occupaient un emploi dans le secteur manufacturier. Néanmoins, considérant les enjeux contextuels à ce dernier secteur, le *Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum* soulignait que les industries manufacturières exportatrices sont donc les plus susceptibles d'être affectées par une majoration du SM, particulièrement celles qui emploient un grand nombre de travailleurs rémunérés à ce taux. Le rapport faisait aussi remarquer que le Québec est une économie ouverte qui se doit d'être compétitive pour avoir du succès par rapport à ses concurrents. En outre, un SM trop élevé pourrait être une entrave à la création d'emploi et à la compétitivité des entreprises québécoises dans certains secteurs. Le contexte et les conditions économiques particulièrement difficiles de la fin des années 90, traduites par un taux de chômage et un taux d'assistance sociale élevés (tableau 3), motivaient le choix de la fourchette d'évolution du ratio entre 45 % et 47 %.

Tableau 3 : Comparaison des contextes économiques

Année	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Taux chômage	11,4 %	10,3 %	9,3 %	8,5 %	8,8 %	8,7 %	8,0 %	7,9 %	7,8 %	7,6 %	7,7 %	7,6 %
Taux d'assistance sociale	12,0 %	10,9 %	10,0 %	9,4 %	8,8 %	8,5 %	7,3 %	7,2 %	6,9 %	6,7 %	6,6 %	6,5 %
Ratio (SM/SHM)	0,4497	0,4664	0,4598	0,4552	0,4570	0,4586	0,4708	0,4652	0,4663	0,4670	0,4642	0,4683

Même si un ratio maximum de 59 % a été atteint après la crise pétrolière en 1976 et un ratio minimum de 37,4 % a été atteint après cinq années de gel en 1986, cette fourchette a été déterminée en fonction de la moyenne du ratio au cours des 35 années ayant précédé la décision du Conseil des ministres de 2002.

---

[18] Le salaire horaire moyen, dans son évolution et ses variations, apporte de l'information sur l'évolution de la croissance des salaires, les variations de la composition de l'emploi des secteurs, des professions, les niveaux d'expérience ainsi que le nombre moyen d'heures travaillées par semaine pour l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure.

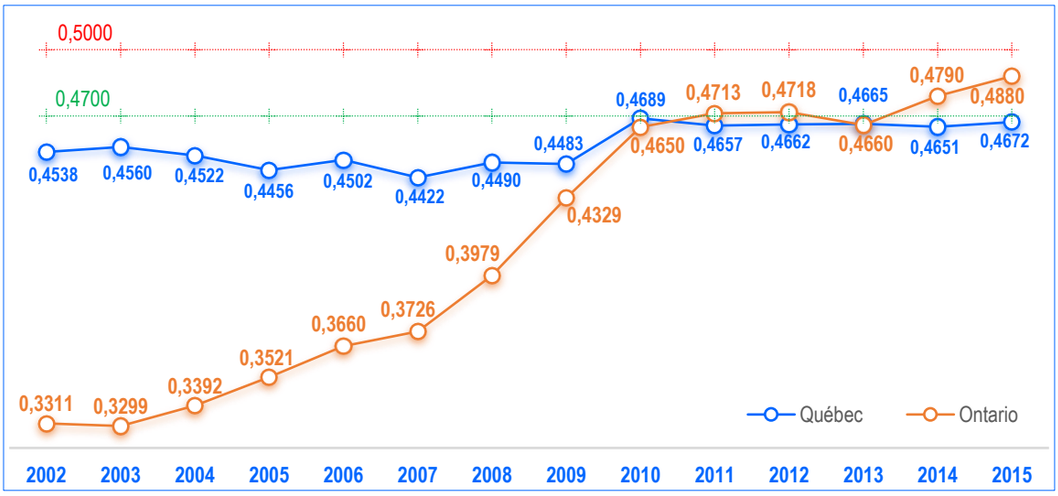
[19] Entre 1983 et 2000, le ratio a varié entre 37,4 % (au plus bas) en 1986 et 59 % (au plus haut) en 1976.

[20] Rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum.

Bien que la composition des emplois au SM soit demeurée relativement stable avec une prévalence des emplois dans le secteur des services, le contexte actuel du marché du travail a évolué avec l'essor du travail atypique et du travail à temps partiel, mais aussi avec une pénurie de main-d'œuvre qui s'accentue, faisant en sorte que la valorisation du travail demeure un enjeu crucial. L'évolution favorable du contexte et des conditions économiques, notamment avec un taux de chômage à 7,6 % et un taux d'assistance sociale à 6,5 % en 2015, suggère une revalorisation du travail qui contribuera à faire évoluer la politique du SM.

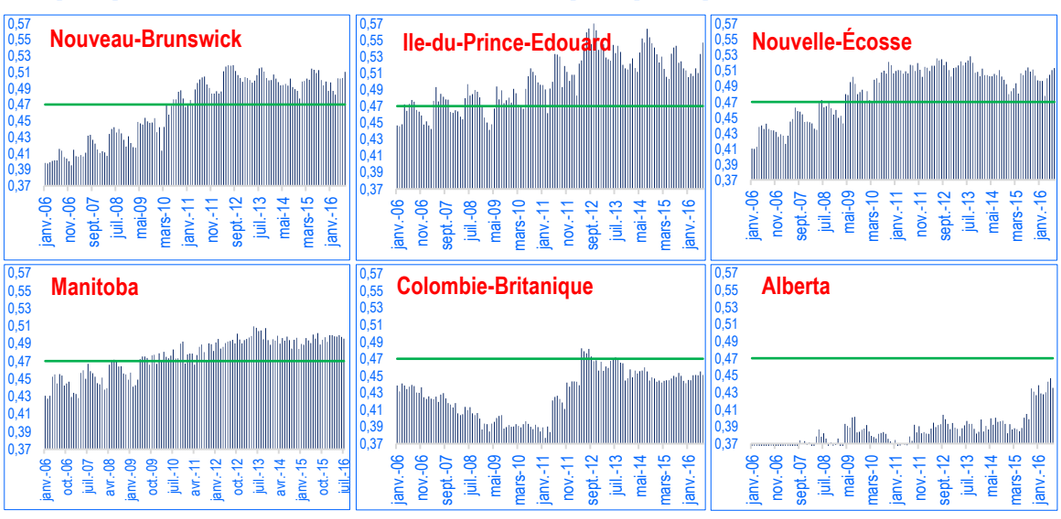
L'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises québécoises face à la concurrence des autres provinces canadiennes et des États américains est souvent évoquée en lien avec le niveau du ratio. À cet effet, l'évolution du ratio de l'Ontario au cours de la dernière décennie, représentée dans le graphique 6, révèle que les enjeux de compétitivité sont relativement faibles.

Graphique 6 : Évolution du ratio au Québec et en Ontario



Les provinces voisines du Québec suivent cette même tendance avec un ratio au-dessus de 50 %. Le graphique 7 montre l'évolution du ratio dans quelques-unes des provinces canadiennes. En 2015, l'Île-du-Prince-Édouard (0,5223), le Nouveau-Brunswick (0,5022), la Nouvelle-Écosse (0,4956), le Manitoba (0,4939) et l'Ontario (0,4880) avaient des ratios supérieurs à celui du Québec (0,4672). La Colombie-Britannique (0,4461), Terre-Neuve-et-Labrador (0,4314), la Saskatchewan (0,4204) et l'Alberta (0,4019) avaient les ratios les plus bas. Dans le cas de l'Alberta, le calendrier des hausses du SM devrait, en 2018, porter son ratio à plus de 56 %. En décidant de relever progressivement son ratio de 47 % à 50 %, le Québec s'inscrirait non seulement dans la tendance canadienne, mais il demeurerait parmi les provinces ayant l'un des ratios les plus bas, notamment parmi les provinces limitrophes.

Graphique 7 : Évolution du ratio dans quelques provinces



Sources : Statistique Canada, tableau 281-0029 *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH). Site consulté le 10 octobre 2016

La compétitivité des entreprises québécoises n'en serait pas affectée, car celles qui sont concernées par la hausse du SM œuvrent généralement dans le secteur des services, notamment le commerce de détail, l'hébergement et la restauration. Bien qu'elles soient étroitement liées à la dynamique du tourisme, elles sont fortement influencées par l'activité économique globale du Québec et sont absentes des marchés en compétition au chapitre des exportations ou des importations, ou des deux. Donc, en tenant compte des besoins réels de ces industries, d'autres enjeux conjoncturels (taux du dollar canadien) ou structurels (liés à leur évolution), ou les deux doivent être considérés plutôt que ceux liés à la compétitivité économique. L'influence du SM sur la compétitivité de ces entreprises n'est pas prononcée.

Dès lors, un arbitrage cohérent pour la fixation du niveau du ratio pourrait répondre aux besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail, tout en permettant au SM de contribuer à l'incitation au travail et à une couverture adéquate des besoins. Un relèvement progressif du ratio de 47 % à 50 % sur plusieurs années, avec une évaluation annuelle de l'état de la situation, pourrait permettre au gouvernement d'augmenter l'incitation au travail en accordant des hausses plus importantes qui viendraient bonifier davantage le pouvoir d'achat des salariés si la conjoncture économique demeure favorable. De plus, afin de préserver l'emploi, la progressivité et la prévisibilité du relèvement du ratio permettraient aux employeurs d'absorber les hausses modestes et régulières du SM sans pour autant altérer leur capacité de payer.

4.2.6 Évolution du ratio et coûts pour les entreprises

À partir du 1er mai 2017, la hausse du SM de 0,50 $ correspond à une augmentation progressive de la limite supérieure actuelle de la fourchette du ratio à 50 % sur quatre années si le contexte économique demeure favorable. D'après les prévisions actuelles de l'évolution du SHM, entre le second trimestre de 2017 et le premier trimestre de 2021, l'évolution du ratio, en moyenne annuelle, serait graduelle avec une variation moyenne de moins d'un point de pourcentage par année. De 0,4734 pour la période actuelle, le ratio serait :

- à 0,4838 pour la première année, soit + 1,04 point de pourcentage;
- puis à 0,4935 pour la seconde année, soit + 0,97 point de pourcentage;
- puis à 0,4966 pour la troisième année, soit + 0,31 point de pourcentage;
- puis à 0,4986 pour la quatrième année, soit + 0,20 point de pourcentage.

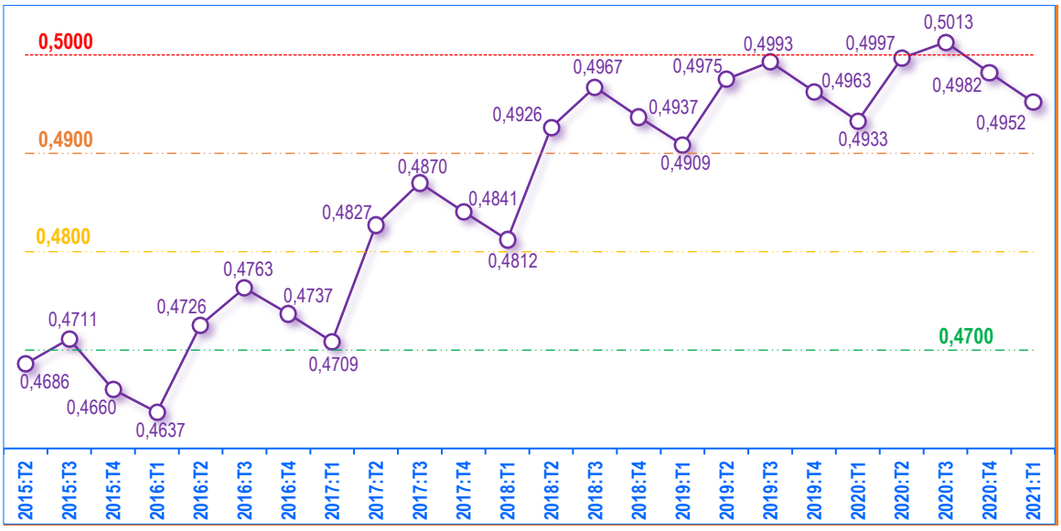
Les augmentations du SM pourraient s'établir comme suit :

- 1er mai 2017 : hausse de 0,50 $ (+ 4,65 %), un taux de 11,25 $ l'heure;
- 1er mai 2018 : hausse de 0,50 $ (+ 4,44 %), un taux de 11,75 $ l'heure;
- 1er mai 2019 : hausse de 0,35 $ (+ 2,98 %), un taux de 12,10 $ l'heure;
- 1er mai 2020 : hausse de 0,35 $ (+ 2,89 %), un taux de 12,45 $ l'heure.

Le graphique 8 montre l'évolution du ratio, selon les scénarios de hausses, entre le second trimestre de 2017 et le premier trimestre de 2021. À partir du 1er mai 2021, la hausse du SM serait déterminée de façon à maintenir le ratio SM/SHM à 50 %.

Les entreprises concernées par la hausse du SM appartiennent généralement au secteur des services et se consacrent notamment au commerce de détail ainsi qu'aux services d'hébergement et de restauration. Parmi les salariés à ce taux, 91,07 % travaillaient dans le secteur des services. Cette proportion est plus élevée que le pourcentage de salariés de ce secteur sur le nombre total de salariés au Québec, qui est de 84,97 %.

Graphique 8 : Évolution du ratio du Québec



Note : Le ministère des Finances ne fournit pas de prévisions pour le SHM. Nous avons donc utilisé l'évolution de la rémunération horaire moyenne, à laquelle nous avons appliqué les taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen des prévisions générées par le ministère des Finances à partir du troisième trimestre de 2016.

Source : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2016).

Le secteur du commerce de détail ainsi que celui des services d'hébergement et de restauration comptent respectivement 79 300 et 56 700 employés rémunérés au SM, comme le montre le tableau 4. Ils regroupent respectivement 36,70 % et 26,24 % des salariés rémunérés à ce taux.

Tableau 4 : 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	3 545 400	56 300	476 700	3 012 400	482 500	259 300
Heures travaillées	5 702,2 M	113,8 M	888,5 M	4 699,9 M	712,7 M	344,7 M
Masse salariale	140 180 M$	2 574 M$	21 560 M$	116 046 M$	12 830 M$	5 224 M$
Salariés au SM	216 100	4 700	14 600	196 800	79 300	56 700
Heures travaillées	261 M	9 M	24 M	228 M	83 M	62 M
Masse salariale	2 597 M$	73 M$	243 M$	2 281 M$	863 M$	637 M$

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2015 à avril 2016, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La hausse du SM envisagée aurait un impact 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 à la suite de la hausse de 0,50 $ l'heure serait d'environ 174 M$, soit 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale au Québec[21]. Dans le secteur du commerce de détail, les effets directs de l'augmentation du SM seraient d'environ 57,7 M$, soit une variation de la masse salariale sectorielle de 0,45 %. Dans le secteur des services d'hébergement et de restauration[22], l'augmentation directe de la masse salariale sectorielle serait de 41,8 M$, soit de 0,80 %, si on ne tient compte que des effets directs.

Les coûts directs se rattachant au scénario d'une hausse de 0,50 $ sont relativement faibles, si on les compare non seulement à l'ensemble de la masse salariale, mais aussi au coût d'opportunité lié à la hausse du SM. En effet, même si le pourcentage[23] d'emplois rémunérés au taux actuel dans ces industries est

[21] Les impacts sur la masse salariale sont estimés en tenant compte des taux de cotisation moyens des entreprises. À titre d'exemple nos estimations incluent les déductions et charges sociales telles que l'assurance emploi, le régime des 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.

[22] 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 induit des effets indirects sur les coûts de main-d'œuvre dans ce secteur.

[23] Le pourcentage d'emplois rémunérés au SM est de 16,43 % dans le commerce de détail et de 21,87 % dans les services d'hébergement et de restauration.

relativement faible, les coûts inhérents au taux de roulement[24] de la main-d'œuvre ainsi qu'à sa rétention et à sa mobilisation seraient plus importants.

Dans son rapport[25], le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail indique d'ailleurs que le taux de roulement est un problème pour 29 % des établissements, principalement en raison du contingent étudiant. Les établissements pour lesquels le roulement de personnel est une difficulté très ou assez importante mentionnent, dans 49 % des cas, que le poste de conseiller-vendeur est le plus touché par cette question. Le rapport fait état des constats suivants :

- un manque d'attractivité du secteur du commerce de détail en raison du SM;
- une difficulté à recruter de bons candidats en raison du SM;
- une difficulté à mobiliser les employés en raison du SM;
- une diminution des écarts entre les différentes catégories de personnel quand une hausse du SM est appliquée;
- une difficulté de rétention des employés 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 ainsi que la mobilisation : bonis, réductions sur 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 comptabilisés. Par exemple, un jeune de 14 à 16 ans qui commence dans une chaîne de restauration rapide bénéficierait d'une formation de 50 heures[26], et il pourrait cumuler près de 900 heures de travail dans une année. Les coûts inhérents à la formation de chaque jeune travailleur rémunéré au SM seraient d'environ 537 $ et seraient supérieurs aux coûts liés à une hausse de 0,50 $ l'heure, lesquels représenteraient 450 $ sur une base annuelle. Un SM de 11,25 $ l'heure permettrait de réduire le taux de roulement du personnel et d'améliorer le rendement des employés, ce qui aiderait les entreprises à prospérer. La hausse du SM rendrait le travail plus attractif et favoriserait une meilleure rétention ainsi qu'une meilleure mobilisation de la main-d'œuvre. Elle réduirait ainsi les coûts liés au taux de roulement de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, au 1er mai 2017, le contexte économique demeurera favorable, notamment dans ces secteurs, en raison de la dépréciation du dollar canadien. À cette cause s'ajoute la situation économique propre à chacun de ces secteurs. Au Québec, les marges bénéficiaires dans la restauration sont de l'ordre de 4,1 % comparativement à 2,9 % en Ontario[27]. Dans le commerce de détail, malgré l'enjeu structurel lié à l'avènement du commerce en ligne, les prévisions sont positives avec une augmentation des ventes de 4,1 % pour l'année en cours et de 2,8 % pour l'année 2017[28]. De plus, les données trimestrielles de Statistique Canada sur la productivité[29] des entreprises de services indiquent une progression au pays de plus d'un point en pourcentage (1,10 %) du second trimestre de 2015 au premier trimestre de 2016.

---

[24] Le taux de roulement se définit comme l'ensemble des mouvements de personnel relatifs aux départs et aux embauches d'employés visant à pourvoir les postes devenus vacants. C'est le ratio entre le nombre d'employés ayant quitté une organisation et le nombre moyen d'employés de cette organisation pour une période de référence déterminée.

[25] Détail Québec, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2012-2015*, août 2012, rapport final p. 75. Détail Québec, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2016-2019*, mars 2016, rapport final p. 17.

[26] Les différentes activités de formation sont rémunérées et s'organiseraient comme suit : 25 heures de formation vidéo, 20 heures de formation sur les lieux de travail donnée par le personnel expérimenté et qualifié, cinq heures pour le processus de sélection, l'entrevue, l'accueil et l'intégration.

[27] Association des restaurateurs du Québec, « Variation annuelle des marges bénéficiaires d'exploitation des entreprises de restauration (2010-2012) », dans *Profil de performance de la restauration québécoise*, édition 2015, p. 42.

[28] Desjardins Études économiques, *Prévisions économiques et financières*, p. 5.

[29] 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 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.

Cette augmentation est notamment plus importante que celle de l'ensemble de l'économie à près de quatre dixièmes de point (0,38 %). Dans le secteur du commerce de détail, toujours pour la même période, la variation atteint près d'un point de pourcentage (0,91 %) tandis qu'elle est plus modeste dans le secteur des services d'hébergement et de restauration où elle est d'un demi-point de pourcentage (0,49 %).

4.3 Impact sur l'emploi

La théorie économique aborde la question du SM selon différentes approches. Les deux principales sont l'approche néoclassique traditionnelle et l'approche hétérodoxe.

4.3.1 L'approche néoclassique

L'approche néoclassique traditionnelle repose sur des hypothèses restrictives concernant le marché du travail. Selon cette approche, l'offre de travail est un bien homogène sans égard aux caractéristiques individuelles (expérience, productivité, etc.) et au contexte particulier 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 type de 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. Cette élasticité emploi-salaire estimée pour la hausse de 0,50 $ du SM actuel de 10,75 $ l'heure pourrait engendrer des pertes d'emplois de l'ordre de 2 500 à 7 600 emplois comme l'indique le tableau 5. Pour l'ensemble des salariés, ces pertes représenteraient au plus 0,22 % des emplois. Si ces pertes visaient seulement les emplois des 15-24 ans, elles représenteraient au minimum 0,47 % et, au maximum, 1,40 % des emplois.

Tableau 5 : Sommaire des impacts potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15-24 ans selon l'approche traditionnelle en économie

Approche néoclassique	En nombre		En % de l'emploi chez les 15-24 ans	En % des emplois rémunérés au SM et moins	En % des emplois au Québec
TGSM : 11,25 $ (+ 0,50 $)	Min.	(2 500)	-0,47	-0,72	-0,07
	Max.	(7 600)	-1,40	-2,16	-0,22

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes mensuelles de mai 2015 à avril 2016.

4.3.2 L'approche hétérodoxe

L'approche hétérodoxe intègre quant à elle les imperfections du marché du travail. Schmitt[30] souligne les facteurs qui peuvent partiellement expliquer la raison pour laquelle certaines études n'ont fait ressortir aucun effet sur l'emploi à la suite d'une hausse du SM :

- Les prix des services ou des biens vendus par les entreprises touchées sont plus élevés;
- Dans l'industrie de la restauration rapide, des mesures pour améliorer l'efficience sont prises. Par exemple, les superviseurs accroissent les exigences quant à la rapidité, au service, à la présence au travail ainsi qu'au nombre de tâches, et les employés peu performants sont mis à pied plus rapidement. La hausse peut aussi servir à motiver les employés à améliorer leur productivité;
- La hausse du SM accroît, pour le travailleur, le coût lié à la perte de son emploi. Par conséquent, le travailleur accroît sa productivité pour le garder;
- Une étude anglaise[31] montre qu'à la suite d'une hausse du SM, une baisse des profits, qui ne met toutefois pas en péril la survie des entreprises, est constatée;
- La demande globale s'accroît à la suite de la hausse du SM;

[30] John Schmitt, « Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States », dans *Industrial Relations*, volume 54, numéro 4, octobre 2015.

[31] Metcalf, D. « Why has the British National Minimum Wage had little or no Impact on Employment? », *Journal of Industrial Relations*, 2008, vol. 50, no 3, p. 489-512.

- La hausse du SM réduit les départs volontaires. Ainsi, les entreprises n'ont pas à payer les coûts d'embauche liés au remplacement de la main-d'œuvre (sélection, entrevue et formation). Cette économie compense en grande partie ou en totalité les coûts liés à la hausse du SM.

L'approche hétérodoxe en économie prend donc en compte l'activité économique (PIB), le poids démographique des jeunes et le ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet sur l'emploi d'une hausse du SM. Selon cette approche intégrant les imperfections du marché du travail et l'évolution de l'ensemble des facteurs considérés, incluant une hausse de 0,50 $ l'heure du SM, l'effet sur l'emploi se traduirait par un impact positif de 1 100 emplois chez les salariés âgés entre 15 et 24 ans (tableau 6) [32].

Tableau 6 : Sommaire des impacts potentiels d'une hausse du salaire minimum, de l'activité économique et du poids démographique sur l'emploi selon l'approche hétérodoxe

Approche hétérodoxe		15 - 24 ans		25 ans et plus		Total	
TGSM : 11,25 $ (+ 0,50 $)	Variation en nombre	1 100		9 300		10 400	
	Variation en pourcentage (%)	Au SM	Emploi total	Au SM	Emploi total	Au SM	Emploi total
		0,5	0,03	4,3	0,26	4,81	0,29

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active,* moyennes mensuelles de mai 2015 à avril 2016.
Institut de la statistique du Québec, « Population par âge », dans *Perspectives démographiques du Québec et des régions : 2011-2061,* édition 2014.
Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2016).

4.4 Impact sur l'incitation au travail

Selon la théorie économique, le revenu de travail disponible doit être suffisamment élevé pour qu'il y ait une motivation à travailler. Le modèle de revenu disponible élaboré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale permet de comparer le revenu disponible pour les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours (AFDR) avec celui des travailleurs rémunérés au SM. Il permet également d'évaluer la part d'une hausse du SM qui revient aux travailleurs 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'impôt ou de cotisations sociales et les réductions de transferts sont parfois plus importantes en pourcentage que la croissance du SM.

Le revenu disponible pour une personne seule ne bénéficiant que des prestations de l'AFDR est de 9 192 $. Si cette personne travaillait toute l'année 32 heures par semaine, rémunérées au SM actuel de 10,75 $ l'heure, le taux de couverture de l'AFDR serait de 195,89 %, car son revenu disponible atteindrait ainsi 18 006 $. L'incitation au travail est moindre lorsque les familles ont des enfants, car elles bénéficient des transferts gouvernementaux. Par exemple, l'AFDR, pour une famille monoparentale comptant deux enfants en bas âge et dont le chef ne travaille pas, est de 28 280 $. Si ce dernier travaillait 32 heures par semaine rémunérées au SM, la famille disposerait d'un revenu disponible annuel de 34 522 $, ce qui représente un taux de couverture de l'AFDR de 122,07 %. S'il travaillait 40 heures par semaine, ce taux serait de 129,71 %.

Les personnes seules bénéficiant d'une AFDR sont celles pour qui travailler et être rémunérées au SM augmente le plus le revenu disponible. Le tableau 7 présente le revenu disponible pour certaines catégories de ménages après la hausse du SM et compare ce revenu à celui que recevraient ces mêmes ménages s'ils étaient prestataires de l'AFDR. Cette comparaison est exprimée en taux de couverture de

[32] 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 sur l'emploi d'une hausse du SM résulte des effets combinés de l'augmentation du ratio, de l'augmentation de l'activité économique et de la diminution du poids démographique des 15-24 ans.

l'AFDR par le revenu disponible. Considérant la hausse prévue de 0,50 $, pour atteindre un SM de 11,25 $ l'heure, une famille économique composée d'une personne seule verrait son taux de couverture de l'AFDR par le revenu disponible augmenter à 198,65 % en travaillant 32 heures par semaine. Pour un emploi occupé 40 heures par semaine, le revenu disponible de ce même type de ménage serait alors de 20 560 $, et le taux de couverture serait de 223,67 %.

Tableau 7 : 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	Personne seule		Famille monoparentale comptant un enfant (3 ans)		Famille monoparentale comptant 2 enfants (3 et 7 ans)		Couple sans enfant ayant un seul revenu	
	9 192 $		21 390 $		28 280 $		13 355 $	
Heures	32 h	40 h	32 h	40 h	32 h	40 h	32 h	40 h
SM actuel (10,75 $)	18 006 $	19 985 $	28 632 $	31 416 $	34 522 $	36 682 $	22 178 $	25 112 $
	195,89 %	217,42 %	133,86 %	146,87 %	122,07 %	129,71 %	166,07 %	188,04 %
Scénario 11,25 $ (+ 0,50 $)	18 260 $	20 560 $	29 033 $	31 911 $	34 923 $	37 177 $	22 833 $	25 763 $
	198,65 %	223,67 %	135,73 %	149,19 %	123,49 %	131,46 %	170,97 %	192,91 %

Source : Modèle de simulation du revenu disponible élaboré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2016).

Note : Le revenu disponible est estimé pour l'année 2017 et diffère de l'estimation actuellement disponible sur le site du ministère des Finances du Québec. L'écart vient de la modification survenue en juillet 2016 avec la nouvelle allocation canadienne pour enfants, en remplacement de la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) et de la prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE).

4.5 Impact sur la pauvreté et les faibles revenus

De façon générale, une famille économique au sein de laquelle une personne travaille toute l'année 40 heures par semaine rémunérées au SM actuel de 10,75 $ l'heure dispose d'un revenu supérieur au seuil de faible revenu selon la mesure du panier de consommation (MPC). En effet, le revenu disponible pour la personne seule rémunérée au SM actuel et vivant dans une région comptant moins de 30 000 habitants dépasse le seuil de faible revenu de 13,26 %. Ce dépassement est estimé à 25,90 % pour la famille monoparentale comptant un enfant en bas âge. Pour le couple sans enfant au sein duquel une seule personne travaille 40 heures par semaine et est rémunérée au SM actuel, le revenu disponible est supérieur de seulement 0,64 % au seuil de faible revenu selon la MPC. La hausse prévue de 0,50 $ l'heure permet à tous les types de familles économiques travaillant 40 heures par semaine d'avoir un revenu disponible supérieur au seuil de faible revenu, comme le montre le tableau 8.

La hausse du SM proposée a pour effet d'augmenter le revenu disponible pour toutes les familles économiques. Cette augmentation varie d'une famille économique à l'autre et selon le nombre d'heures travaillées. En fonction du type de famille, si 40 heures travaillées par semaine sont rémunérées au SM de 11,25 $ l'heure, le revenu disponible varie de 103,25 % à 127,88 % du seuil de faible revenu selon la MPC.

Avec un SM de 11,25 $, le revenu disponible pour la personne seule rémunérée au SM travaillant 40 heures par semaine et vivant dans une région de moins de 30 000 habitants dépasserait le seuil de faible revenu de 16,52 %. Ce pourcentage augmenterait à 27,88 % pour la famille monoparentale comptant un enfant en bas âge. Le couple sans enfant ne comptant qu'un seul revenu constitue le type de famille économique ayant le plus faible niveau de couverture de la MPC. D'ailleurs, dans le cas où la personne rémunérée dans le couple travaille 32 heures, le revenu disponible n'atteint pas le seuil de faible revenu de la MPC. En travaillant 40 heures par semaine, ce type de famille économique aurait un revenu disponible légèrement au-dessus de la MPC, soit de 3,25 %.

Les taux de faible revenu sont définis selon les types de famille économique ou de ménage. Ainsi, lorsque la famille a un revenu sous le seuil de faible revenu, tous les membres sont considérés à faible revenu. La situation inverse est aussi vraie : tous les membres d'une famille sont considérés ne pas être à faible revenu si la famille ne l'est pas.

Tableau 8 : Effet du scénario d'une hausse de 0,50 $ 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 2016

Seuil de la mesure du panier de consommation (MPC)		Heures travaillées	SM actuel 10,75 $	TGSM 11,25 $ (+ 0,50 $)
Personne seule	17 644 $	32 heures	18 006 $	18 260 $
		% du seuil	102,05	103,49
		40 heures	19 985 $	20 560 $
		% du seuil	113,26	116,52
Famille monoparentale comptant un enfant (3 ans)	24 953 $	32 heures	28 632 $	29 033 $
		% du seuil	114,75	116,35
		40 heures	31 416 $	31 911$
		% du seuil	125,90	127,88
Famille monoparentale comptant 2 enfants (3 et 7 ans)	30 561 $	32 heures	34 522 $	34 923 $
		% du seuil	112,96	114,27
		40 heures	36 682 $	37 177 $
		% du seuil	120,03	121,65
Couple sans enfant ayant un seul revenu	24 953 $	32 heures	22 178 $	22 833 $
		% du seuil	88,88	91,50
		40 heures	25 112 $	25 763 $
		% du seuil	100,64	103,25

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 (60 $ supérieure à celle de la région métropolitaine de Montréal). L'estimation pour l'année 2016 repose sur les prévisions d'IPC du ministère des Finances.

Le revenu disponible est estimé sur une base de 40 heures/semaine, 52 semaines/année avec le modèle de simulation du revenu disponible du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2016).

Près d'une personne sur deux rémunérée au SM (105 000) vit dans une famille économique disposant de deux revenus, soit 48,6 % de l'ensemble. Environ une personne sur six rémunérée au SM (33 100) vit dans une famille économique monoparentale, soit 15,3 % de l'ensemble. Enfin, plus d'une personne sur trois rémunérée au SM (78 000) vit seule ou au sein d'une famille économique disposant d'au plus un revenu, soit 36,1 % de l'ensemble des personnes rémunérées au SM.

D'après les estimations effectuées pour l'année 2015[33], près d'une personne sur dix (755 200) était à faible revenu selon la MPC au Québec (9,76 %). Les personnes vivant seules, dans cette situation, s'élevaient à près de 533 200, soit 6,89 % des personnes vivant au Québec tandis que les personnes vivant en couple ou au sein d'une famille monoparentale en situation de faible revenu selon la MPC s'élevaient à près de 222 000 personnes, soit 2,87 % des personnes vivant au Québec. Le scénario de hausse du SM a des effets limités sur le taux de faible revenu au Québec. La hausse proposée de 0,50 $ l'heure réduirait le taux de faible revenu d'environ 0,02 % chez les personnes vivant seules et de 0,03 % chez les personnes vivant en couple ou au sein d'une famille monoparentale. Ce résultat s'explique d'une part par le faible nombre de salariés rémunérés au SM parmi ces familles et, d'autre part, par le revenu supplémentaire dont elles bénéficieraient à la suite de la hausse.

Globalement, la hausse du SM de 0,50 $ l'heure prévue pour le 1er mai 2017 ferait diminuer le taux de pauvreté au sein des types de familles économiques de l'ensemble de la population de quelques centièmes de point de pourcentage[34]. Si

[33] Statistique Canada a cessé la publication des fiches de microdonnées tirées de l'*Enquête sur la dynamique du travail et de la rémunération en 2013*. Les estimations effectuées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vue de la hausse du SM entrée en vigueur en mai 2015 et de celles à venir ont été effectuées à partir des dernières données publiées par Statistique Canada et s'appuie sur l'information détaillée de l'année 2011.

[34] D'une part, ces données pourraient être surestimées par un effet de nombre, car, en 2010, année de réalisation de l'enquête, le nombre de travailleurs rémunérés au SM ou moins recensés était plus important. D'autre part, l'hypothèse émise suppose que les hausses ne compromettent aucunement les transferts reçus ni les impôts et les cotisations aux régimes publics. La question posée est la suivante : « Toute chose étant égale par ailleurs, si tous les travailleurs

l'analyse est restreinte à la population active du Québec, comme on l'estimait en 2014, environ 167 200 salariés, soit un peu plus de 4,5 % d'entre eux, disposeraient d'un revenu familial inférieur au seuil de faible revenu selon la MPC. Une hausse du SM de 0,50 $ aurait des effets limités.

5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

La prévisibilité de la hausse du SM constitue un atout majeur pour les entreprises en ce qui a trait à leur planification financière. Au même titre que les travailleurs et 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 avant 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 dans le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) – programmes de subvention aux entreprises adaptées, programmes de réinsertion professionnelle, contrat d'intégration au travail, entreprises d'insertion, soutien au travail autonome, subventions salariales. Les prestations versées dans le cadre de ces mesures sont établies en fonction du SM. Plus l'augmentation du SM est élevée, plus l'impact financier sur ces mesures est important. Par ailleurs, la hausse du SM a aussi un impact sur la masse salariale du gouvernement notamment pour les emplois étudiants ou les stagiaires.

La hausse de 0,50 $ l'heure entraînerait une augmentation des coûts supplémentaires relatifs à ces programmes (FDMT, étudiants et stagiaires) d'environ 12,1 M$. Toutefois, l'incitatif à intégrer le marché du travail, ou à y demeurer, ou encore à y accroître les heures travaillées pourrait générer, pour le gouvernement, des recettes fiscales supplémentaires et des économies. Celles-ci pourraient provenir d'une réduction des dépenses liées à l'aide financière de dernier recours ou à la prime au travail, et l'accroissement des recettes fiscales, quoique modeste, serait dû à l'effet d'émulation.

rémunérés au SM ou moins recensés dans l'enquête bénéficiaient d'une hausse du SM, combien de personnes, de familles et de salariés ne seraient plus à faible revenu? »

7. CONCLUSION

Le 1er mai 2017, le SM augmenterait de 0,50 $ l'heure, et le taux du SM payable aux salariés au pourboire, de 0,25 $ l'heure. Au cours de la prochaine période d'application du SM, la moyenne du ratio serait de 0,4838.

La hausse proposée de 0,50 $ présente un rehaussement progressif de la borne supérieure du ratio entre le SM et le SHM de 47 % à 50 % sur quatre années si le contexte économique demeure favorable. Ainsi, à la prochaine hausse de 0,50 $, le 1er mai 2017, succèderaient trois hausses annuelles (0,50 $, 0,35 $ et 0,35 $), évaluées selon le contexte économique, afin que le ratio entre le SM et le SHM atteigne 50 %. À partir du 1er mai 2021, la hausse du SM serait déterminée de façon à maintenir ce ratio à 50 %. Ces hausses, proposées dans le cadre d'une augmentation progressive de la limite supérieure du ratio de 47 % à 50 %, entraîneraient une variation annuelle de moins d'un point de pourcentage du ratio et sont donc considérées raisonnables. Elles bonifieraient le pouvoir d'achat des salariés à ce taux de façon plus importante comparativement à l'ensemble des salariés.

Les coûts directs de la hausse du SM de 0,50 $ l'heure pour l'ensemble des industries embauchant les travailleurs rémunérés au SM ou moins seraient de 0,12 % de la masse salariale totale payée aux employés. Dans l'industrie du commerce de détail, l'impact direct de la hausse de 0,50 $ serait de 57,7 M$, soit 0,45 % de la masse salariale. Dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration, la hausse du SM de 0,50 $ l'heure engendrerait une augmentation de la masse salariale de 41,8 M$, soit 0,80 % si on ne tient compte que des effets directs.

Globalement, une hausse du SM de 0,50 $ l'heure profiterait à 350 600 personnes rémunérées à moins de 11,25 $ l'heure, dont 202 700 femmes. Cette hausse accroîtrait le pouvoir d'achat de quelques centaines de milliers de salariés québécois ainsi que 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.

8. PERSONNE-RESSOURCE

David McKeown

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 61087

Annexe I Caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques

Caractéristiques sociodémographiques des emplois au salaire minimum				Emplois au Québec	
	Emplois au SM et moins	216 100	6,09 %	100,00 %	3 545 400
SEXE	Hommes	95 600	44,24 %	50,75 %	1 799 400
	Femmes	120 500	55,76 %	49,25 %	1 746 300
AGE	15-19 ans	77 300	35,77 %	5,15 %	182 500
	20-24 ans	56 300	26,05 %	10,31 %	365 500
	25 ans et plus	82 500	38,18 %	84,54 %	2 997 700
STATUT ETUDIANT	Non étudiants	131 500	60,85 %	90,15 %	3 196 500
	Etudiants à temps plein	76 300	35,31 %	6,95 %	246 600
	Etudiants à temps partiel	8 300	3,84 %	2,89 %	102 600
TYPES DE FAMILLE ECONOMIQUE (selon revenus de la famille)[1]	Un revenu ou moins	78 000	36,09 %	36,68 %	1 300 700
	Deux revenus et plus	105 000	48,59 %	55,61 %	1 971 600
	Familles monoparentales	33 100	15,32 %	7,71 %	273 400
Caractéristiques socioéconomiques des emplois au salaire minimum				**Emplois au Québec**	
HEURES TRAVAILLEES PAR SEMAINE	Moins de 25 heures	125 500	58,07 %	16,45 %	583 200
	Entre 25 et 35 heures	26 200	12,12 %	12,44 %	441 200
	35 heures et plus	64 400	29,80 %	71,11 %	2 521 400
DUREE D'EMPLOI (ancienneté)	Moins de 12 mois	109 600	50,72 %	20,17 %	715 100
	Entre 12 et 36 mois	56 100	25,96%	17,41 %	617 400
	36 mois et plus	50 400	23,32 %	62,42 %	2 213 200
SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE	Secteur primaire	4 700	2,17 %	1,59 %	56 300
	Secteur secondaire	14 600	6,76 %	13,45 %	476 700
	Secteur tertiaire (total)	196 800	91,07 %	84,97 %	3 012 400
Sous-secteurs du secteur tertiaire	Commerce de détail	79 300	36,70 %	13,61 %	482 500
	Hébergement et restauration	56 700	26,24 %	7,31 %	259 300
TAILLE DE L'ENTREPRISE (nombre d'employés)	Moins de 20 employés	69 600	32,21 %	19,26 %	683 000
	Entre 20 et 99 employés	45 700	21,15 %	18,04 %	639 700
	Entre 100 et 500 employés	26 200	12,12 %	14,74 %	522 700
	500 employés et plus	74 600	34,52 %	47,95 %	1 700 300
PRESENCE SYNDICALE	Syndiqués ou couverts (C.C.)[2]	24 800	11,48 %	39,40 %	1 397 100
	Non syndiqués ou non couverts	191 300	88,52 %	60,60 %	2 148 600

Caractéristiques économiques des emplois au salaire minimum				Emplois au Québec	
HEURES TRAVAILLEES	*en millions d'heures par année*	261	4,60 %	100,00 %	5 702
MASSE SALARIALE	*en millions de dollars par année*	2 597	1,85 %	100,00 %	140 180

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (mai 2015 à avril 2016)

Note : 1 - Les types de familles peuvent être ventilés selon la composition ou le nombre de revenus au sein de la famille.
2 - C. C. : Employés couverts par une convention collective.

Annexe II Quelques caractéristiques des États de la Californie et de New York

Les hausses annoncées dans les États de la Californie et de New York s'inscrivent dans un contexte particulier. Outre les inégalités salariales que reflète le faible ratio du SM sur le salaire horaire moyen, le taux de prévalence des emplois au SM y est plus élevé.

Californie : augmentation sur six ans (jusqu'en 2022) pour atteindre 15 $

- SM actuel 10 $;
- Augmentation de 0,50 $ en 2017 et 2018;
- Augmentation de 1,00 $ les années suivantes;
- Après 2022, indexations à l'IPC;
- Salariés touchés par cette mesure : 5,6 M, selon une étude de l'Université de Berkeley[35] ;
- Le ratio du SM sur le salaire horaire moyen passerait de 0,3689 en 2016 à 0,4906 en 2022.

New York : augmentation sur six ans (jusqu'en 2022) pour atteindre 15 $

- SM actuel à 9 $;
- à **15 $,** sur **trois ans**, pour les employés de la restauration dans la ville de New York depuis juillet 2015;
- à **15 $,** sur **trois ans**, pour les employés de l'État de New York depuis novembre 2015;
- Hausse graduelle et différents mécanismes pour les autres salariés;
  - Entreprises de plus de 10 employés dans la ville de New York et les comtés de Suffolk et Nassau : 9,00 $ à 15,00 $ d'ici 2019;
  - Entreprises de moins de 10 employés dans la ville de New York et les comtés de Suffolk et Nassau : 9,00 $ à 15,00 $ d'ici 2021;
  - Entreprises au nord de la ville de New York et les comtés de Suffolk et Nassau : 9,00 $ à 12,50 $ d'ici 2021;
  - Salariés touchés par cette mesure : 2,3 M[36] ;
- Le **ratio** du SM sur le SHM passerait de 0,3756 en 2016 à 0,5064 en 2019.

À cela s'ajoutent :

- l'absence de filet social élaboré comme celui dont dispose le Québec;
- le coût de la vie très élevé comparativement au Québec;
- l'évolution du SM ne suit pas celle de l'inflation (gel ou retard sur le coût de la vie) comparativement à la révision annuelle faite au Québec;
- l'absence de mécanisme d'ajustement du SM;
- la croissance inégale des salaires.

[35] Allegretto, S. A., Reich, M., & West, R. (2014). *Ten Dollars or Thirteen Dollars? Comparing the Effects of State Minimum Wage Increases in California*, CWED. Institute for Research on Labor and Employment, University of California-Berkeley.

[36] Reich, M., Allegretto, S., Jacobs, K., & Montialoux, C. (2016). *The Effects of a $ 15 Minimum Wage in New York State*. Institute for Research on Labor and Employment, University of California-Berkeley.