

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Révision du taux général
du salaire minimum**

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

Le 16 décembre 2021

SOMMAIRE EXÉCUTIF

La présente analyse d'impact réglementaire porte sur la révision du taux général du salaire minimum, du taux minimum des salariées et salariés rémunérés au pourboire ainsi que des taux payables aux salariés affectés à la cueillette de framboises et de fraises. Ces modifications engendreraient une hausse des coûts estimée à 237,1 M\$ pour les entreprises, soit 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale brute du Québec.

Depuis 2017, la nouvelle politique gouvernementale sur le salaire minimum (SM) s'inscrit dans le cadre d'une hausse progressive du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen (SHM), visant à faire passer le ratio de 47 % à 50 %. Ainsi, les hausses du salaire minimum de 0,50 \$ l'heure (2017), de 0,75 \$ l'heure (2018), de 0,50 \$ l'heure (2019), de 0,60 \$ l'heure (2020) et de 0,40 \$ l'heure (2021) ont contribué à cet objectif en haussant le SM de 25,6 % en cinq ans. La dernière hausse du SM s'inscrit dans un contexte de pandémie qui a bouleversé l'économie mondiale. L'économie du Québec a terminé sa période de récupération au printemps 2021. L'emploi salarié a retrouvé le niveau qu'il avait avant la pandémie et l'impulsion économique est soutenue par les mesures gouvernementales et par l'atténuation des mesures sanitaires.

À mesure que l'économie se redresse, les entreprises de certains secteurs d'activité économique sont confrontées aux enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre dans le redémarrage de leurs activités. Cela freine la croissance économique de la province et compromet la compétitivité et les opportunités de croissance des entreprises québécoises. Les travailleurs font face à une progression plus importante de l'inflation et les employés rémunérés autour du SM sont les plus concernés. Dans ce contexte, une hausse du SM pourrait répondre aux besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail, tout en permettant au SM de contribuer à stimuler l'incitation au travail et à bonifier la couverture adéquate des besoins.

La présente analyse porte sur les répercussions économiques d'une hausse du taux général du salaire minimum de 0,75 \$ l'heure. Cette hausse est justifiée par les enjeux propres au contexte postpandémie, caractérisé par la remontée plus importante de l'inflation, la forte progression des salaires et la nécessité de stimuler l'incitation au travail.

Cette hausse de 0,75 \$ l'heure permettrait, au terme de la période 2022-2023, de maintenir le ratio à 50 %, sur la base des prévisions actuelles. Cette hausse placerait ainsi le Québec à la quatrième position dans le classement provincial tout en maintenant son lien avec ses propres indicateurs économiques. Elle demeurerait également en adéquation avec la capacité de payer des entreprises québécoises, ce qui permettrait de limiter les effets sur l'emploi.

Une augmentation de 0,75 \$ l'heure profiterait à 301 100 salariés, dont 166 000 femmes. Cette hausse accroîtrait la participation des salariées et salariés rémunérés au salaire minimum 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.

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITION DU PROBLÈME	8
1.1. Cadre de référence de l'analyse de la révision du salaire minimum	8
1.2. La nouvelle politique du salaire minimum	8
1.3. Le contexte de la révision actuelle du salaire minimum	8
L'état du marché du travail	9
L'impact de la crise sanitaire de la COVID-19 sur les entreprises du Québec	9
Les postes vacants	9
Mouvement de main-d'œuvre engendré par la crise sanitaire de la COVID-19	10
L'impact de la prestation de soutien au revenu des travailleurs sur l'incitation au travail	10
1.4. Les axes d'évaluation de l'augmentation du salaire minimum	11
2. PROPOSITION DU PROJET	11
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	11
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	12
4.1. Description des secteurs touchés	12
4.2. Pouvoir d'achat et participation à l'enrichissement collectif des salariés	12
4.3. Impact sur l'incitation au travail	13
4.4. Impact sur la pauvreté et les faibles revenus	15
4.5. Coûts pour les entreprises	17
4.6. Coûts pour le gouvernement	22
4.7. Économies pour les entreprises	22
4.8. Synthèse des coûts et des économies	23
4.9. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	24
4.10. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies	24
4.11. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	24
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	25
5.1. Approche néoclassique traditionnelle	26
5.2. Approche hétérodoxe	27
5.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans	28

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	29
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	30
7.1. Croissance des salaires horaires moyens (SHM) dans les provinces canadiennes.....	30
7.2. Salaire minimum dans les provinces canadiennes	31
7.3. Salaire minimum dans les territoires américains.....	31
7.4. Évolution du salaire horaire moyen au Québec	32
7.5. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen	33
7.6. Évolution des postes vacants.....	35
7.7. Impact de la crise sanitaire de la COVID-19 sur les travailleurs	37
8. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	38
9. CONCLUSION	38
10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	39
11. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)	39
12. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	40

TABLE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 :	Estimation du nombre de salariés selon le salaire horaire	12
TABLEAU 2 :	Sommaire de l'importance du revenu disponible pour les ménages qui gagnent le salaire minimum par rapport au revenu que procure le Programme d'aide sociale	15
TABLEAU 3 :	Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible en comparaison avec le seuil de faible revenu selon la MPC (base 2008) pour quatre types de familles économiques de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en 2021	16
TABLEAU 4 :	Distribution des salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique	18
TABLEAU 5 :	Impacts financiers de la réduction du fardeau fiscal des entreprises entre 2018 et 2023	20
TABLEAU 6 :	Coûts directs liés à la conformité aux règles	20
TABLEAU 7 :	Coûts liés aux formalités administratives	21
TABLEAU 8 :	Manques à gagner.....	21
TABLEAU 9 :	Synthèse des coûts pour les entreprises.....	21
TABLEAU 10 :	Économies pour les entreprises	23
TABLEAU 11 :	Synthèse des coûts et des économies	23
TABLEAU 12 :	Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche néoclassique	27
TABLEAU 13 :	Sommaire des effets 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.....	27
TABLEAU 14 :	Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi	28
TABLEAU 15 :	Croissance des SHM entre 2019 et 2021 (comptabilisé du mois de mai au mois d'avril).....	30

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : Évolution du nombre de prestataires de l'Aide financière de dernier recours	14
Figure 2 : Évolution de l'emploi total mensuel entre 2019 et 2021 (en millions).....	25
Figure 3 : Évolution des heures travaillées entre 2019 et 2021 (en millions d'heures)	26
Figure 4 : Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2020) (comptabilisé des mois de mai à avril)	29
Figure 5 : Salaire minimum dans les provinces (en mai 2021 et en mai 2022)	31
Figure 6 : Comparaison du salaire minimum en vigueur dans quelques États américains (2021) avec celui du Québec (en dollars canadiens)	32
Figure 7 : Évolution du salaire horaire moyen entre 2019 et 2021	33
Figure 8 : Évolution prévisionnelle du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen.....	34
Figure 9 : Ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen des provinces canadiennes (2e trimestre de 2020 au 1er trimestre de 2021).....	35
Figure 10 : Évolution du nombre de postes vacants au Québec en fonction du niveau de scolarité exigé et de la moyenne des salaires offerts (en milliers)	37

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

1.1. Cadre de référence de l'analyse de la révision du salaire minimum

L'objectif de la révision annuelle du salaire minimum (SM) est d'assurer une rémunération équitable aux salariées et salariés qui le reçoivent et de maintenir l'incitation au travail, et ce, sans nuire à l'emploi ni à la compétitivité des entreprises.

Depuis mai 2002¹, les analyses liées à la révision du SM sont réalisées à l'aide d'un cadre de référence comprenant quatre axes et onze indicateurs socioéconomiques. En 2008, le Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du SM a proposé qu'un nouvel axe sur la pauvreté et les faibles revenus y soit ajouté. Cette proposition a donné lieu à deux nouveaux indicateurs, le premier concernant l'atteinte du seuil de faible revenu et le second portant sur le taux de faible revenu selon la mesure du panier de consommation (MPC). L'indicateur principal du processus de révision demeure toutefois, depuis 2002, le ratio entre le SM et le salaire horaire moyen (SHM). Celui-ci fluctue avec la conjoncture économique et reflète notamment la capacité de payer des entreprises.

1.2. La nouvelle politique du salaire minimum

Au Québec, depuis 2016, plusieurs organisations ont formulé des propositions visant une augmentation accélérée du SM. Néanmoins, au Québec, le choix de lier l'évolution du SM à celle de la rémunération de l'ensemble des travailleurs demeure une question cruciale, à laquelle s'ajoutent la nécessaire progressivité des hausses proposées et leur prévisibilité.

Le SM est ainsi réévalué annuellement, d'une part pour répondre aux besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail québécois et, d'autre part, pour s'assurer qu'il contribue à accroître l'incitation au travail et à bonifier la couverture des besoins des salariés. L'évolution favorable du contexte économique et la volonté gouvernementale de lier l'évolution du SM aux indicateurs économiques du Québec ont conduit, depuis 2017, à l'augmentation progressive du ratio entre le SM et le SHM à 50 %. Ainsi, les hausses du SM de 0,50 \$ l'heure (2017), de 0,75 \$ l'heure (2018), de 0,50 \$ l'heure (2019), de 0,60 \$ l'heure (2020) et de 0,40 \$ l'heure (2021) visaient à atteindre cet objectif.

1.3. Le contexte de la révision actuelle du salaire minimum

La pandémie a frappé durement l'économie du Québec. Aidée par plusieurs mesures gouvernementales et par l'atténuation progressive des mesures sanitaires, la reprise du marché du travail s'est poursuivie malgré les différentes vagues de COVID-19. Ce contexte postpandémie suggère une série d'enjeux, liés au marché du travail, aux employeurs et aux salariés, lesquels affectent différemment la reprise.

1. Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du SM. La formation de ce comité fait suite à une décision du Conseil des ministres adoptée le 11 octobre 2000. Son mandat consistait à définir un cadre de référence afin de guider les décisions relativement à l'évolution du SM et à proposer un processus qui faciliterait la prise de décision. Les représentants de quatre ministères ont participé aux travaux du comité, soit le ministère des Finances, le ministère de l'Industrie et du Commerce, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère du Travail.

L'état du marché du travail

Au Québec, l'emploi salarié a presque entièrement retrouvé le niveau qu'il affichait avant la pandémie. L'analyse des heures travaillées permet aussi d'apprécier la reprise de l'activité économique considérant que leur volume en 2021 est revenu à celui observé avant la pandémie

Le dynamisme du marché du travail explique en partie le rebond rapide de l'activité économique. Le PIB réel a également atteint le niveau qu'il avait avant le début de la pandémie, et ce, avant même l'assouplissement graduel des mesures sanitaires. Le Québec est même en voie d'enregistrer la plus forte progression du PIB réel parmi les provinces canadiennes en 2020. C'est également au Québec que la croissance des salaires, autre indicateur important des conditions sur le marché du travail, est la plus forte au pays (5,5 % en 2021).

Malgré la crise sanitaire due à la pandémie de COVID-19, l'état du marché du travail montre que l'économie québécoise a été résiliente et agile pour amorcer une reprise rapide. La structure industrielle assez diversifiée et le poids relativement important des secteurs d'activité économique qui se sont relevés rapidement du choc de la pandémie ont fait la différence. Néanmoins, les répercussions de cette crise sanitaire persistent, notamment à travers les problèmes liés aux chaînes d'approvisionnement et à la pénurie de main-d'œuvre, et semblent affecter de plus en plus de systèmes économiques. Au Québec, à mesure que l'économie se redresse, la pénurie de travailleurs atteint des sommets inquiétants, ce qui met la croissance économique en péril et compromet la compétitivité des entreprises.

L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises du Québec

La crise sanitaire a affecté les entreprises de tous les secteurs d'activité économique du Québec. Certaines ont dû cesser totalement leurs activités ou ont fonctionné à capacité réduite pour répondre aux exigences sanitaires. Elles ont dû assumer des coûts supplémentaires pour protéger les travailleurs, sans compter les difficultés liées à la chaîne d'approvisionnement et à l'inflation des prix pour certains intrants.

Maintenant que l'activité économique a rattrapé, voire surpassé, le niveau qu'elle avait avant la pandémie, les employeurs ont de la difficulté à pourvoir les postes vacants, ce qui les oblige à augmenter leurs heures de travail et celles de leurs employés et à reporter ou à refuser des commandes. Cette situation limite la production, les ventes, les investissements et les opportunités de croissance. L'activité économique est d'ailleurs similaire à celle de l'automne 2019, avec une tendance à la baisse pour le chômage et une augmentation des postes vacants, ce qui oblige souvent les employeurs à augmenter plus fortement les salaires pour attirer et retenir la main-d'œuvre.

Les postes vacants

La croissance rapide du nombre de postes vacants ainsi que la hausse marquée de la moyenne des salaires offerts (MSO) traduisent un manque de main-d'œuvre, mais également la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité sur le plan salarial. Entre le second trimestre 2020 et le 2^e trimestre 2021, le nombre de postes vacants est passé de 129 000 à 194 000. Sur cette même période, le taux de postes vacants se situait à 5,3 % au 2^e trimestre 2021, alors qu'il n'était que de 3,4 % au 2^e trimestre 2020.

Cette tendance à la hausse des postes vacants jumelée à la tendance à la baisse du chômage (5,7 % en septembre 2021 contre 7,5 % en septembre 2020) favorise la progression des salaires. D'ailleurs, entre les seconds trimestres des années 2019 et 2021, la progression de la

MSO des postes vacants (9,82 %) est similaire à celle du SHM (9,83 %) avec une accélération qui démarre avant la pandémie de COVID-19, soit au début de l'année 2019.

Le mouvement de main-d'œuvre engendré par la crise sanitaire

Plusieurs industries ont dû cesser leurs activités à cause des contraintes sanitaires. Par conséquent, les travailleurs mis à pied, puis rappelés au travail lors des assouplissements des règles sanitaires, ont été confrontés à un choix : décider s'ils retournaient à leur ancien secteur ou à leur ancienne profession, ou s'ils changeaient de domaine. Notons qu'une certaine proportion² de ceux ayant changé d'emploi gagne maintenant un salaire plus élevé par rapport à leur emploi précédant.

Les changements d'emploi ou de domaine effectués par certains salariés figurent comme exemple des répercussions possibles de la crise sanitaire sur l'offre de travail et les conditions salariales pouvant notamment entraîner une progression du SHM plus forte qu'anticipée.

L'impact des prestations de soutien du revenu des travailleurs sur l'incitation au travail

Les enjeux liés aux mesures de soutien du revenu, qui ont été mises en place durant la crise sanitaire et qui ont pris fin récemment, s'ajoutent aux enjeux propres aux employeurs et aux travailleurs. Il convient de préciser que le lien entre l'incitation au travail et les prestations de soutien du revenu est ténu selon l'angle d'analyse. Ces prestations étaient justifiées par la nécessité de soutenir les ménages ayant perdu leur revenu d'emploi. Elles ont ainsi contribué à maintenir la demande afin d'éviter un choc similaire à celui actuellement observé au niveau de la production (offre des entreprises).

Durant la pandémie de COVID-19, les mesures mises en place pour soutenir le revenu des travailleurs et les ajustements apportés à l'assurance emploi ont permis à certains salariés de bénéficier de montants supérieurs en matière de revenu disponible. D'ailleurs, bien que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ait assuré un bon soutien du revenu aux ménages ayant perdu leur emploi, sa générosité relative en regard du salaire minimum a eu pour effet de réduire l'incitation au travail.

L'effet de ces mesures de soutien du revenu ne s'est pas limité au SM. En effet, depuis janvier 2019, un recul important du nombre de prestataires de l'Aide financière de dernier recours (AFDR) a été observé et serait en partie justifié par la mise en place de la PCU.

Bien que les prestations de soutien du revenu aient pris fin le 23 octobre 2021, elles ont créé un effet revenu incitant une partie de clientèle de l'ADFR à délaisser cette aide. La fin des prestations d'aide financière du gouvernement fédéral constitue un momentum favorable pour stimuler l'incitation au travail et valoriser l'intégration du marché du travail, notamment pour la clientèle de l'Aide financière de dernier recours (AFDR).

Afin d'inciter ces bénéficiaires de l'AFDR à regagner le marché du travail, leur revenu disponible au SM doit être suffisamment élevé. Depuis la fin des programmes d'aides financières liées à la crise, pour le mois de novembre 2021 seulement, plus de 10 000 demandes à l'AFDR ont été reçues, ce qui réitère l'importance de l'incitation au travail afin d'éviter un accroissement des taux d'assistance.

2. [Selon l'Institut de la statistique du Québec \(ISQ\)](#), l'analyse du marché du travail en 2020, au Québec, a fait ressortir, entre autres, des baisses importantes d'emplois salariés rémunérés moins de 20 \$ l'heure (- 274 000) et des hausses non négligeables d'emplois salariés rémunérés 30 \$ l'heure ou plus (+ 105 000), alors que peu de changement est noté au regard des emplois rémunérés entre 20 \$ et 29,99 \$ l'heure.

1.4. Les axes d'évaluation de l'augmentation du salaire minimum

La présente analyse³ s'inscrit dans un contexte de forte reprise économique où l'incitation au travail est primordiale afin d'attirer les travailleurs sur le marché du travail et de contrer ainsi le fort taux de postes vacants. L'analyse s'attardera davantage sur les impacts économiques de l'augmentation du SM. Elle repose notamment sur l'évolution du ratio entre le SM et le SHM (ratio) et comprend un examen des 12 autres indicateurs économiques traduisant l'évolution du contexte économique. Ces derniers sont classés selon cinq axes d'évaluation qui mesurent les effets de l'augmentation salariale sur :

- le pouvoir d'achat des salariés;
- la compétitivité des entreprises;
- le niveau de l'emploi;
- l'incitation au travail;
- la pauvreté déterminée selon la MPC.

2. PROPOSITION DU PROJET

Les modifications réglementaires proposées visent à augmenter les différents taux du SM à compter du 1^{er} mai 2022. Les augmentations seraient les suivantes :

- le taux général du SM passerait de **13,50 \$** à **14,25 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,75 \$**;
- le SM payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire passerait de **10,80 \$** à **11,40 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,60 \$**⁴;
- le taux payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises durant une période de paie passerait de **4,01 \$** à **4,23 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,22 \$**;
- le taux payable aux salariés affectés exclusivement à la cueillette de fraises durant une période de paie passerait de **1,07 \$** à **1,13 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,06 \$**.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Considérant que l'article 40 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) prévoit que le SM est déterminé par règlement, aucune solution non législative ou non réglementaire ne peut être envisagée.

3. Les données statistiques employées 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 figures précisent la période des données employées.

4. L'écart cible du taux horaire au pourboire par rapport au taux général du SM est de 20 %. La hausse de 0,75 \$ l'heure du SM et celle de 0,60 \$ l'heure du taux horaire au pourboire maintiennent cet écart à 20 %.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

Selon les données de l'Enquête sur la population active de mai 2020 à avril 2021, 206 900 travailleuses et travailleurs étaient rémunérés au SM (voir le tableau 1). Ils représentaient 5,7 % des salariées et salariés québécois. Il s'agissait en majorité de femmes (52,8 %) et de jeunes de 15 à 24 ans (59,3 %). La moyenne des heures travaillées par l'ensemble des travailleurs payés au SM était de 20,76 heures par semaine.

La hausse du SM au 1^{er} mai 2022 serait de 0,75 \$ (14,25 \$ l'heure). Ce sont 301 100 travailleuses et travailleurs qui bénéficieraient de ce taux, dont celles et ceux rémunérés au taux actuel du SM, soit 206 900 salariés, mais aussi celles et ceux rémunérés à un taux situé entre l'actuel taux du SM et celui qui est proposé (voir le tableau 1). Il y aurait actuellement près de 94 200 travailleuses et travailleurs qui recevraient un salaire à un taux horaire variant entre 13,51 \$ et 14,24 \$ l'heure. Celles et ceux rémunérés à 14,25 \$ l'heure ou moins représentent 8,35 % de l'ensemble des salariés du Québec.

TABLEAU 1 : Estimation du nombre de salariés selon le salaire horaire

Hausse de 0,75 \$ R : salariés dont la rémunération	Femmes (en nombre)	Proportion au SM (en %)	Total des salariés (en nombre)	Proportion de l'ensemble des salariés (en %)
R < SM = 13,50 \$	64 800	49,88 %	129 900	3,59 %
R = SM ≤ 13,50 \$	109 300	52,83 %	206 900	5,71 %
13,50 \$ < R < SM + 0,75 \$	56 700	60,19 %	94 200	2,60 %
Bénéficiaires de la hausse de 0,75 \$	166 000	55,13 %	301 100	8,31 %
R = 14,25 \$, SM + 0,75 \$	900	69,23 %	1 300	0,04 %
Sous-total des salariés à 14,25 \$ et moins	166 900	55,19 %	302 400	8,35 %
R > SM + 0,75 \$	1 589 000	47,87 %	3 319 600	91,65 %
Total des salariés	1 755 900	48,48 %	3 622 000	100,00 %

Source : STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active (fichier des microdonnées à grande diffusion, données mensuelles de mai 2020 à avril 2021). Les chiffres ayant été arrondis, les calculs peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

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

Le pouvoir d'achat se traduit par 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 de la comparaison de sa progression avec celle du niveau général des prix des biens et des services, exprimée par l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Depuis 2017, la nouvelle politique du SM a permis au gouvernement d'accorder des hausses plus importantes, lesquelles ont bonifié davantage le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. La hausse du SM de 0,50 \$ l'heure en mai 2017, celle de 0,75 \$ l'heure en 2018, celle de 0,50 \$ l'heure en 2019 et celle de 0,60 \$ l'heure en 2020 ont amélioré respectivement de 3,49 points de pourcentage, d'un peu plus de 5 points de pourcentage, de 1,66 point de pourcentage et de 2,89 points de pourcentage le pouvoir d'achat des salariés.

La dernière hausse proposée en 2021, de 0,40 \$ l'heure, contribuait aussi à préserver ces gains de pouvoir d'achat (+ 2,91 points de pourcentage), et ce, malgré la pression actuelle sur les prix.

La hausse proposée en 2022, de 0,75 \$ l'heure, contribuerait à renforcer de 2,96 points de pourcentage⁵ le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs rémunérés à ce taux, comparativement à l'ensemble des salariés u Québec, dont la croissance salariale est traduite par le SHM, dont la prévision sur la même période est de 2,57 points de pourcentage. Cette hausse favoriserait donc une croissance plus inclusive et permettrait ainsi d'anticiper l'inflation actuelle des prix.

4.3. Impact sur l'incitation au travail

Les prestations de soutien instaurées pendant la pandémie de COVID-19 étaient justifiées par la nécessité de soutenir les ménages ayant perdu leur revenu d'emploi. Elles ont ainsi contribué à maintenir les dépenses de consommation des ménages ainsi que la demande intérieure afin d'éviter un choc similaire à celui actuellement observé au niveau de l'offre.

Au cours des trois dernières années, le revenu disponible correspondant au SM offrait un taux de couverture de plus de 200 % de l'AFDR pour une personne seule travaillant 32 heures par semaine. Durant la crise sanitaire, les mesures⁶ mises en place pour soutenir le revenu des travailleurs et les ajustements apportés à l'assurance-emploi (avec une accessibilité accrue aux prestations, mais également leur bonification) ont permis aux salariés de bénéficier de montants supérieurs au revenu disponible à l'AFDR pour une personne seule travaillant 32 heures par semaine. D'ailleurs, la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke⁷ souligne que, bien que la PCU assure un bon soutien de revenu aux ménages ayant perdu leur emploi, sa générosité relative en regard du salaire minimum a pour effet de réduire l'incitation au travail.

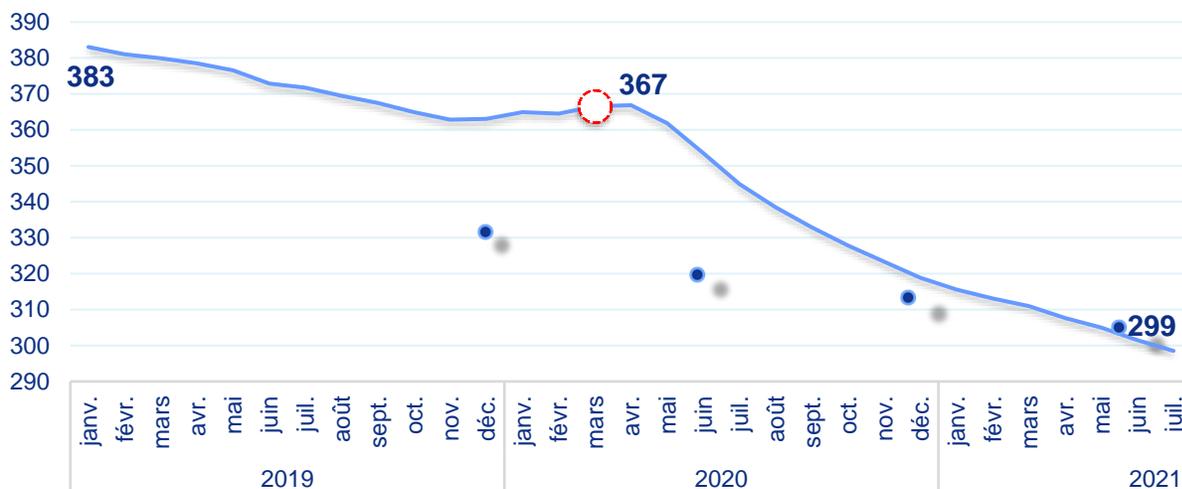
L'effet de ces mesures de soutien du revenu ne se limite pas au SM. La figure 1 montre l'évolution du nombre de prestataires de l'AFDR depuis janvier 2019 et permet de remarquer le recul important du nombre de prestataires. Cette situation s'explique, d'une part, par la mise en place de la PCU, remplacée en suite par la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE), et d'autre part, par le vieillissement de la population et la substitution de l'assistance sociale par la prestation de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu. Bien que les prestations de soutien du revenu aient pris fin récemment, elles ont créé un effet revenu incitant une partie des bénéficiaires de l'ADFR à délaisser cette aide.

5. Prévisions économiques du ministère des Finances du Québec d'octobre 2021. Ces prévisions sont calculées sur la base d'une année du SM de mai (mois d'entrée en vigueur) à avril de l'année suivante. La moyenne annuelle du SHM est calculée en considérant les 2^e, le 3^e et le 4^e trimestres de l'année 2022 et le 1^{er} trimestre de l'année 2023. La variation est ensuite calculée en employant les moyennes des périodes 2021-2022 et 2022-2023.

6. Pour obtenir la liste complète des mesures d'aide du gouvernement fédéral, il faut se référer au [Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19](#).

7. Luc Godbout et Suzie St-Cerny (2020) « Travailler au salaire minimum au Québec et incitation au travail à l'ère de la crise de la COVID-19 », Regard CFFP no R2022-02. Consulté en novembre 2021. ([En ligne](#))

Figure 1 : Évolution du nombre de prestataires de l'Aide financière de dernier recours
(en milliers)



L'incitation au travail, jusque-là évaluée selon le niveau de couverture de l'AFDR par le SM, pourrait être stimulée afin d'anticiper l'augmentation du nombre de prestataires de l'AFDR, qui s'est déjà amorcé depuis la fin des prestations. D'ailleurs, pour le mois de novembre 2021 seulement, plus de 10 000 demandes à l'AFDR ont été reçues.

Le revenu disponible doit être suffisamment élevé pour inciter la population à travailler. Le modèle élaboré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale permet de comparer le revenu disponible⁸ des prestataires de l'aide sociale à celui des salariées et 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 du salarié, des impôts et de certaines dépenses engagées par celles et ceux qui ont un emploi. Les augmentations d'impôt ou de cotisations du salarié et les réductions des transferts sont parfois plus importantes en pourcentage que la croissance du SM. Le tableau 2 présente le revenu disponible de certaines catégories de ménages résultant de la hausse du SM à 14,25 \$ l'heure et le compare à celui qu'ils posséderaient s'ils étaient prestataires de l'aide sociale. Cette comparaison est exprimée en taux de couverture de l'aide sociale.

Les personnes seules qui sont prestataires de l'aide sociale sont celles pour qui travailler au SM augmente le plus le revenu disponible. Celui d'une personne seule qui ne bénéficie que des prestations d'aide sociale est de 10 423 \$, comme l'indique le tableau 2. Si cette personne travaillait 32 heures par semaine durant toute l'année, au SM actuel de 13,50 \$ l'heure, le taux de couverture de l'aide sociale serait de 203,4 %, car son revenu disponible atteindrait ainsi 21 196 \$. Le tableau 2 montre la situation des autres familles économiques.

8. Le revenu disponible d'un ménage correspond à l'argent dont celui-ci dispose pour acheter des biens, des services ou encore pour épargner. Il est composé, d'une part, de l'ensemble des revenus du ménage, dont la rémunération du travail et les transferts gouvernementaux, y inclus l'aide financière de dernier recours, et, d'autre part, des prélèvements obligatoires qui réduisent les revenus, dont l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi et à l'assurance médicaments, ainsi que certains frais liés à l'occupation d'un emploi (frais de garde).

TABLEAU 2 : Sommaire de l'importance du revenu disponible pour les ménages qui gagnent le salaire minimum par rapport au revenu que procure le Programme d'aide sociale

Couverture du Programme d'aide sociale	Personne seule		Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)		Famille monoparentale (2 enfants de 3 et 7 ans)		Couple sans enfant disposant d'un revenu	
	Revenu disponible		23 417 \$		33 458 \$		14 772 \$	
Revenu disponible	10 423 \$		23 417 \$		33 458 \$		14 772 \$	
Nombre d'heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Situation actuelle (13,50 \$ l'heure)	21 196 \$	24 210 \$	32 888 \$	35 891 \$	40 397 \$	43 583 \$	26 934 \$	30 440 \$
Taux de couverture	203,4 %	232,3 %	140,4 %	153,3 %	120,7 %	130,3 %	182,3 %	206,1 %
Hausse de 0,75 \$ (14,25 \$ l'heure)	21 662 \$	25 238 \$	33 729 \$	36 689 \$	41 529 \$	44 458 \$	27 713 \$	31 337 \$
Taux de couverture	207,8 %	242,1 %	144,0 %	156,7 %	124,1 %	132,9 %	187,6 %	212,1 %

Au Québec, les personnes seules constituent 46,9 % de l'ensemble des personnes en situation de pauvreté. On trouve aussi davantage de femmes (53,6 %) que d'hommes (46,4 %) dans cette situation⁹.

Une hausse de 0,75 \$ l'heure du SM permettrait à une personne seule d'augmenter son taux de couverture de l'aide sociale à 207,8 % si elle travaillait 32 heures par semaine. Si elle occupait un emploi à 40 heures par semaine et était rémunérée à 14,25 \$ l'heure, son revenu disponible serait alors de 25 238 \$, avec un taux de couverture de 242,1 %.

4.4. Impact sur la pauvreté et les faibles revenus

Au Québec, la mesure du panier de consommation (MPC) de Statistique Canada sert de repère pour suivre les situations de pauvreté du point de vue de la couverture des besoins essentiels. Elle présente plusieurs avantages, notamment celui de comparer le coût d'un même panier de biens et de services de base dans toutes les villes.

La MPC est la mesure officielle de faible revenu, qui sert à repérer et à suivre l'évolution des niveaux de revenu sous lesquels la capacité des familles à se procurer les biens et les services essentiels est insuffisante. Cette mesure est révisée et mise à jour mensuellement pour assurer sa cohérence et sa capacité à refléter l'appréciation du coût de la vie. Aux fins de la présente analyse, la MPC basée sur l'année 2008 est utilisée.

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 à 13,50 \$ 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 qui travaille 40 heures par semaine, qui vit dans la région métropolitaine de Montréal, qui dispose de la MPC la plus élevée au Québec et qui est

9. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023*.

rémunérée au SM actuel¹⁰ dépasse le seuil de faible revenu de 23,6 points de pourcentage (voir le tableau 3).

Une hausse de 0,75 \$ l'heure permettrait à tous les types de familles économiques qui travaillent 32 heures par semaine d'avoir un revenu disponible supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC, comme le montre le tableau 3.

Les taux de faible revenu sont définis selon le type de famille économique ou de ménage. 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, dans le cas de certaines familles économique, l'effet du SM est plus appréciable si l'on tient compte du nombre de revenus dont elles disposent.

TABLEAU 3 : Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible en comparaison avec le seuil de faible revenu selon la MPC (base 2008) pour quatre types de familles économiques de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en 2021

Couverture du seuil de la mesure du panier de consommation (MPC)		Heures travaillées/seuil de couverture de la MPC	Situation actuelle (13,50 \$ l'heure)	Hausse de 0,75 \$ (14,25 \$ l'heure)
Personne seule	19 588 \$	Revenu disponible (32 heures)	21 196 \$	21 662 \$
		% du seuil	108,21 %	110,59 %
		Revenu disponible (40 heures)	24 210 \$	25 238 \$
		% du seuil	123,6 %	128,8 %
Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)	27 702 \$	Revenu disponible (32 heures)	32 888 \$	33 729 \$
		% du seuil	118,7 %	121,8 %
		Revenu disponible (40 heures)	35 891 \$	36 689 \$
		% du seuil	129,6 %	132,4 %
Famille monoparentale (2 enfants : 3 et 7 ans)	33 928 \$	Revenu disponible (32 heures)	40 397 \$	41 529 \$
		% du seuil	119,1 %	122,4 %
		Revenu disponible (40 heures)	43 583 \$	44 458 \$
		% du seuil	128,5 %	131,0 %
Couple sans enfant disposant d'un seul revenu	27 702 \$	Revenu disponible (32 heures)	26 934 \$	27 713 \$
		% du seuil	97,2 %	100,0 %
		Revenu disponible (40 heures)	30 440 \$	31 337 \$
		% du seuil	109,9 %	113,1 %

Notes : La MPC de la RMR de Montréal est employée comme référence pour le taux de couverture du revenu disponible, car elle est la plus élevée du Québec. L'estimation pour l'année 2022 repose sur les prévisions de l'indice des prix à la consommation du ministère des Finances du Québec.

Le revenu disponible est estimé sur 40 heures/semaine durant 52 semaines/année, avec le modèle de simulation du revenu disponible du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (modèle mis à jour en juillet 2021).

10. La région métropolitaine de Montréal est celle qui avait le seuil de MPC le plus élevé selon les [dernières données de Statistique Canada](#) (consulté en novembre 2021).

4.5. Coûts pour les entreprises

Selon les prévisions actuelles du ministère des Finances du Québec, la progression du PIB entre le deuxième trimestre 2021 et le premier trimestre 2022 serait de 2 %. Malgré de légères variations du PIB réel en avril, en mai et en juillet 2021, celui-ci demeure au-dessus de celui de février 2020, soit juste avant le début de la pandémie. De plus, la croissance cumulative des sept premiers mois de l'année est de 9 % par rapport à la même période en 2020¹¹. Le PIB réel a donc atteint le niveau qu'il avait avant la pandémie et pourrait même enregistrer, en 2021, la plus forte progression du PIB réel au Canada.

La période estivale 2021 a d'ailleurs été favorable pour les industries les plus touchées depuis le début de la crise sanitaire, notamment celles des secteurs de l'hébergement et de la restauration ainsi que des arts, des spectacles et des loisirs. La remontée de ces secteurs devrait aussi s'accélérer à l'automne 2021 grâce aux nouveaux assouplissements des règles sanitaires qui permettront une nouvelle impulsion.

La crise sanitaire n'a cependant pas infligé les mêmes dommages selon le type de travailleurs, les secteurs d'activité et les régions. Les secteurs qui ont été majoritairement touchés par les restrictions sanitaires dans le redémarrage de leurs activités sont ceux où les emplois sont faiblement rémunérés. D'ailleurs, la cessation des activités dans un secteur ou une industrie limite sa contribution à la création de richesses (PIB, emplois, etc.), mais elle rend également disponibles les capacités de production, notamment la main-d'œuvre, pour des secteurs ou des industries ayant redémarré leurs activités et parfois plus attractives en ce qui concerne les conditions salariales.

En 2020-2021, le secteur des services regroupait presque tous les salariés rémunérés au SM (13,50 \$) (92 %). Cette proportion est plus élevée que le pourcentage de salariées et de salariés de ce secteur par rapport au nombre total de salariés du Québec, qui est d'environ 79 %. Le secteur du commerce de détail et celui de l'hébergement et de la restauration comptaient respectivement 99 700 et 44 100 travailleuses et travailleurs rémunérés au SM, comme le montre le tableau 4, soit respectivement 48 % et 21 % des salariés rémunérés à ce taux.

11. Données tirées des [Nouvelles économiques](#) d'octobre 2021 publiées par Desjardins.

TABEAU 4 : Distribution des salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique

Salariés, masse salariale et heures travaillées	Ensemble des industries	Principales industries			Secteurs d'activité économique de l'industrie des services	
		Primaire	Secondaire	Services	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Salariés	3 622 000	69 400	678 400	2 874 200	468 600	178 800
Heures travaillées (en millions)	5 762,0	126,5	1 237,2	4 398,3	641,7	207,4
Masse salariale (en M\$)	200 392,7	3 882,7	43 106,4	153 403,6	16 192,5	4 352,3
Salariés rémunérés au SM (13,50 \$)	206 900	5 600	11 000	190 300	99 700	44 100
Heures travaillées (en millions)	223,3	9,8	17,1	196,5	97,3	39,3
Masse salariale (en M\$)	3 174,7	109,4	242,9	2 822,5	1 436,6	580,2

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2020 à avril 2021, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'augmentation de la masse salariale au SM suivant la hausse de 0,75 \$ l'heure aurait un impact de 237,1 M\$ sur les coûts de la main-d'œuvre pour l'ensemble des entreprises, soit 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale brute du Québec¹².

Dans le sous-secteur du commerce de détail, les effets d'une augmentation du SM de 0,75 \$ l'heure seraient de 100,3 M\$, soit une variation de la masse salariale sectorielle brute de 0,62 %. Dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration, les effets seraient de 41,8 M\$, soit 0,96 % de la masse salariale sectorielle brute.

Ces coûts demeurent 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 les pourcentages¹³ d'heures effectivement travaillées au taux actuel du SM dans les secteurs du commerce de détail (15,2 %) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (18,9 %) sont relativement faibles, les coûts inhérents au taux de roulement de la main-d'œuvre ainsi qu'à sa rétention et à sa mobilisation seraient plus importants.

12. L'estimation de la masse salariale de 174 088,0 M\$ du Québec inclut les retenues et les cotisations payées par les employeurs. Le taux de cotisation moyen n'est pas inclus dans la présente estimation des coûts. En 2021, on estimait que le taux de cotisation moyen était de 15,11 % et comprenait les cotisations à l'assurance emploi, au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Fonds des services de santé, au Fonds de la santé et de la sécurité du travail, au Fonds de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre, à la cotisation relative aux normes du travail et à une indemnité de vacances.

13. En 2020-2021, le pourcentage des heures rémunérées au SM est de 43,6 % dans le secteur du commerce de détail et de 17,6 % dans celui de l'hébergement et de la restauration, alors que les heures travaillées au SM dans ces secteurs représentaient respectivement 15,2 % et 18,9 %.

Même avant la crise sanitaire, l'augmentation du nombre des postes vacants dans les secteurs où la plupart des employés et employées sont rémunérés au SM traduisait bien ce problème de rareté de la main-d'œuvre. À titre d'exemple, le nombre moyen de postes vacants a augmenté de 135,9 % dans le secteur du commerce de détail. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, le nombre moyen de postes vacants a augmenté de 141,0 % entre 2015 et 2021¹⁴.

Quant à l'industrie du commerce de détail, si l'on compare les huit premiers mois de l'année 2019 avec ceux de 2020¹⁵, on constate que la moyenne des ventes a connu une diminution de 5,1 % causée par le ralentissement économique lié à la crise sanitaire. Toutefois, le marché du travail s'est redressé durant l'été 2020 et l'année 2021, ce qui a été favorable aux dépenses des ménages. Ce redressement s'est d'ailleurs reflété sur les huit premiers mois de l'année 2021 au cours desquels les ventes au détail ont augmenté de 17,8 % entre 2020 et 2021 et de 11,7 % entre 2019 et 2021¹⁶. De plus, dans le cadre du budget du Québec déposé en mars 2018, le gouvernement a adopté une réduction plus importante de la cotisation des petites et moyennes entreprises (PME) au Fonds des services de santé ainsi qu'une généralisation de la baisse du taux d'imposition des PME à l'ensemble des industries. Ces deux mesures, qui totalisent près de 2,2 milliards de dollars, réduisent le fardeau fiscal des PME québécoises. Le tableau 5 montre l'évolution de l'incidence financière globale de la réduction du fardeau fiscal des entreprises de 2018 à 2023. Les emplois rétribués au SM sont essentiellement concentrés dans le secteur des services (92 %). Ce secteur bénéficie des réductions supplémentaires de la cotisation au Fonds des services de santé et de la réduction graduelle du taux d'imposition de 8 % en 2018 à 4 % en 2022. Il s'agit d'un allègement fiscal important pour les entreprises québécoises.

-
14. STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0326-01, Enquête sur les postes vacants et l'emploi. Les données sur les 3^e et 4^e trimestres de l'année 2021 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de l'analyse. La moyenne pour l'année 2021 est basée sur les six premiers mois de l'année. La tendance à la hausse des postes vacants dans ces deux secteurs s'est maintenue en 2021 malgré les salaires offerts actuellement, lesquels présentent déjà un écart avec le SM de 13,50 \$: Cet écart est de + 0,93 \$ dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et de + 2,43 \$ dans celui du commerce de détail.
 15. STATISTIQUE CANADA, Ventes de commerce de détail par industrie, [Tableau 20-10-0008-02](#). Au moment de la rédaction de l'analyse, les données étaient disponibles jusqu'au mois d'août 2021.
 16. Le Québec se classe au 4^e rang des provinces canadiennes en ce qui a trait à [l'augmentation de ses ventes au détail entre les huit premiers mois de 2020 et de 2021](#). L'augmentation se chiffre à 17,6 % au Québec alors qu'à l'échelle canadienne les ventes au détail n'ont augmenté que de 14,9 % durant la même période.

TABLEAU 5 : Impacts financiers de la réduction du fardeau fiscal des entreprises entre 2018 et 2023

(en millions de dollars)

Impacts financiers	Diminution de la cotisation au Fonds des services de santé	Réduction graduelle de 8 % à 4 % du taux d'imposition des PME des secteurs des services et de la construction	Total
2018-2019	- 154,9	- 74,0	- 228,9
2019-2020	- 197,9	- 140,0	- 337,9
2020-2021	- 228,6	- 210,1	- 438,7
2021-2022	- 280,8	- 268,5	- 549,3
2022-2023	- 339,5	- 274,5	- 614,0
Total	- 1 201,7	- 967,1	- 2 168,8

Le tableau 6 présente les coûts que devront supporter les entreprises à la suite d'une hausse du SM de 0,75 \$. Puisqu'il s'agit d'une hausse salariale, les coûts supplémentaires sont classés comme une dépense en ressources humaines.

TABLEAU 6 : Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipements	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	237,1
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	237,1

TABLEAU 7 : Coûts liés aux formalités administratives

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0

TABLEAU 8 : Manques à gagner

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autres types de manques à gagner	0	0
TOTAL DES MANQUES À GAGNER	0	0

TABLEAU 9 : Synthèse des coûts pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	237,1
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	237,1

4.6. 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, contrats d'intégration au travail, entreprises d'insertion, soutien au travail autonome et 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 elle 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 du personnel étudiant ou stagiaire. Une hausse de 0,75 \$ l'heure entraînerait une augmentation des coûts supplémentaires relatifs au FDMT d'environ 12,6 M\$ et de l'ordre de 3,3 M\$ pour le personnel étudiant et stagiaire. Toutefois, l'incitatif à intégrer le marché du travail, ou à y demeurer, ou encore à y travailler un plus grand nombre 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 l'accroissement, quoique modeste, des recettes fiscales attribuable à l'effet d'émulation. Pour le ministère de la Santé et des Services sociaux, l'effet indirect d'une hausse du SM de 0,75 \$ l'heure pour les programmes de soutien à domicile serait de 10,1 M\$.

4.7. Économies pour les entreprises

La révision du SM n'entraînerait pas d'économies pour les entreprises assujetties. Toutefois, elle contribuerait à réduire le taux de roulement du personnel et contribuerait à améliorer son rendement, ce qui aiderait les entreprises à prospérer. La hausse du SM rendrait le travail plus attractif et favoriserait une rétention supérieure ainsi qu'une meilleure mobilisation de la main-d'œuvre. Elle réduirait ainsi les coûts liés au taux de roulement du personnel et contribuerait à accroître la disponibilité de celui-ci sur le marché du travail grâce à une incitation au travail plus importante. La hausse proposée contribuerait à accroître le revenu disponible des salariées et salariés faiblement rémunérés et à renforcer les dépenses des ménages pour favoriser la consommation intérieure, laquelle joue un rôle essentiel dans un contexte de reprise économique. Cette hausse contribuerait également à accroître l'incitation au travail et la disponibilité des travailleuses et des travailleurs tout en limitant les coûts liés au taux de roulement de la main-d'œuvre.

TABLEAU 10 : Économies pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux		
ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0
Économies associées à la réduction de la production, de la gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation		
Réduction des dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.8. Synthèse des coûts et des économies

La révision du SM engendrerait, pour les entreprises visées, une hausse des coûts estimée à 237,1 M\$ ainsi qu'une hausse des coûts de 26 M\$ pour le gouvernement. La hausse de 0,75 \$ permettrait toutefois de bonifier le pouvoir d'achat des salariés tout en respectant la capacité de payer des entreprises québécoises. De plus, cette hausse du SM pourrait répondre aux besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail, tout en permettant au SM de contribuer à stimuler l'incitation au travail des salariés rémunérés à ce taux. Elle permettrait aussi de maintenir la disponibilité des travailleuses et des travailleurs sur le marché du travail en offrant un salaire horaire attractif.

TABLEAU 11 : Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	237,1
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	237,1

4.9. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Le processus de révision du SM se base principalement sur les prévisions d'octobre 2021 du ministère des Finances du Québec ainsi que sur les microdonnées mensuelles de l'Enquête sur la population active. D'autres sources de données sont aussi employées, notamment l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* et l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

Les données salariales pour les provinces canadiennes et les États américains sont tirées de leurs sites Web. Les données concernant le revenu disponible estimé pour différents types de familles économiques rémunérées au SM sont basées sur le modèle de simulation du revenu disponible du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale mis à jour en juillet 2021.

4.10. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies

La période de publication préalable du projet de décret à la *Gazette officielle du Québec* (GOQ), d'une durée de 45 jours, permet aux parties prenantes, à l'exemple de toute personne intéressée, de formuler des commentaires.

4.11. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

La hausse du SM de 0,75 \$ représenterait une augmentation annuelle du revenu disponible de 1 028 \$ pour une personne seule qui travaille 40 heures par semaine. Elle contribuerait à renforcer les dépenses des ménages pour favoriser la consommation intérieure, laquelle joue un rôle essentiel dans le contexte actuel de la reprise économique. La hausse augmenterait aussi le taux de couverture de la MPC, ce qui permet à plusieurs familles d'avoir une couverture de leurs besoins essentiels adéquate. À titre d'exemple, la proportion entre le revenu disponible d'une personne seule qui travaille 40 heures par semaine et le seuil de faible revenu selon la MPC (base 2008) passerait de 123,6 % à 128,8 %. Ainsi, l'augmentation du SM de 0,75 \$ réduirait l'incidence de la pauvreté.

La hausse proposée augmenterait aussi le pouvoir d'achat de 2,96 points de pourcentage selon les prévisions d'octobre 2021 du ministère des Finances. Cette hausse bénéficierait à 301 100 salariés, parmi lesquels on trouve 166 000 femmes (55,1 %) et 135 100 hommes (44,9 %). Ainsi, cette hausse profiterait davantage aux femmes.

L'incitation au travail serait aussi renforcée par la hausse de 0,75 \$ du SM. En effet, la différence entre le revenu disponible d'une personne seule qui travaille 40 heures par semaine et le revenu disponible d'une personne seule prestataire du Programme d'aide sociale s'accroîtrait, passant de 10 423 \$ à 25 238 \$ (+ 14 815 \$).

Selon l'approche hétérodoxe en économie (expliquée à la section 5.2), l'effet de cette augmentation sur l'emploi se traduirait par un impact positif d'environ 8 100 emplois chez les salariés âgés de 15 à 24 ans.

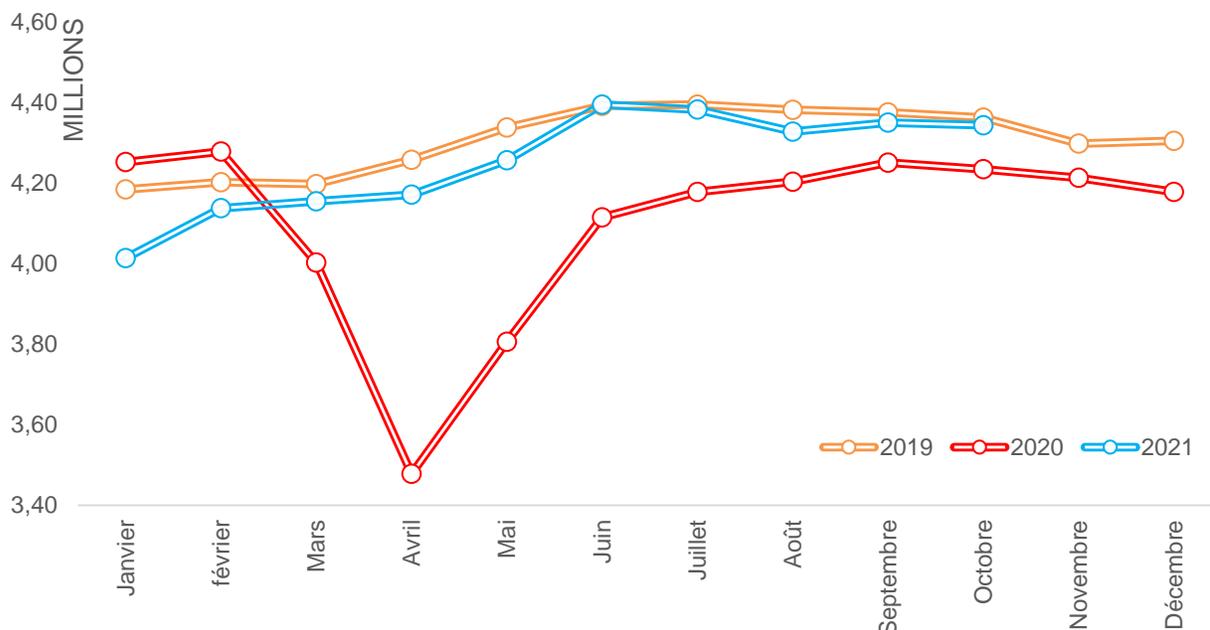
La hausse proposée au 1^{er} mai 2022 du taux général du SM de 0,75 \$ l'heure respecterait aussi la capacité de payer des entreprises. Le coût de cette hausse représenterait 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale brute du Québec.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

En septembre 2021, le Québec avait l'un des taux de chômage les plus bas du Canada, soit 5,7 %. Le marché du travail s'est enrichi de 791 900 emplois depuis mai 2020, ce qui représente près de 96 % des 825 900 emplois perdus entre février et avril 2020. La figure 2 montre que le marché du travail, notamment l'emploi salarié, a récupéré presque entièrement les emplois perdus pendant la crise sanitaire pour retrouver un niveau d'emploi salarié similaire à celui de l'année 2019. Le mois de janvier 2021 a été plus particulièrement touché en perte d'emplois avec un taux d'activité de 56,7 %, seuil qui n'avait pas été atteint depuis le début de la crise sanitaire. Toutefois, l'emploi n'a pas cessé d'augmenter en 2021 et a même retrouvé, en juin 2021, le niveau qu'il avait avant le début de la pandémie¹⁷.

La quatrième vague de cas de COVID-19 n'a pas nécessité de confinement et n'a pas engendré de recul significatif de l'emploi. Le haut taux de vaccination dans la province aide à maintenir un taux d'emploi similaire à celui de 2019.

Figure 2 : Évolution de l'emploi total mensuel entre 2019 et 2021 (en millions)

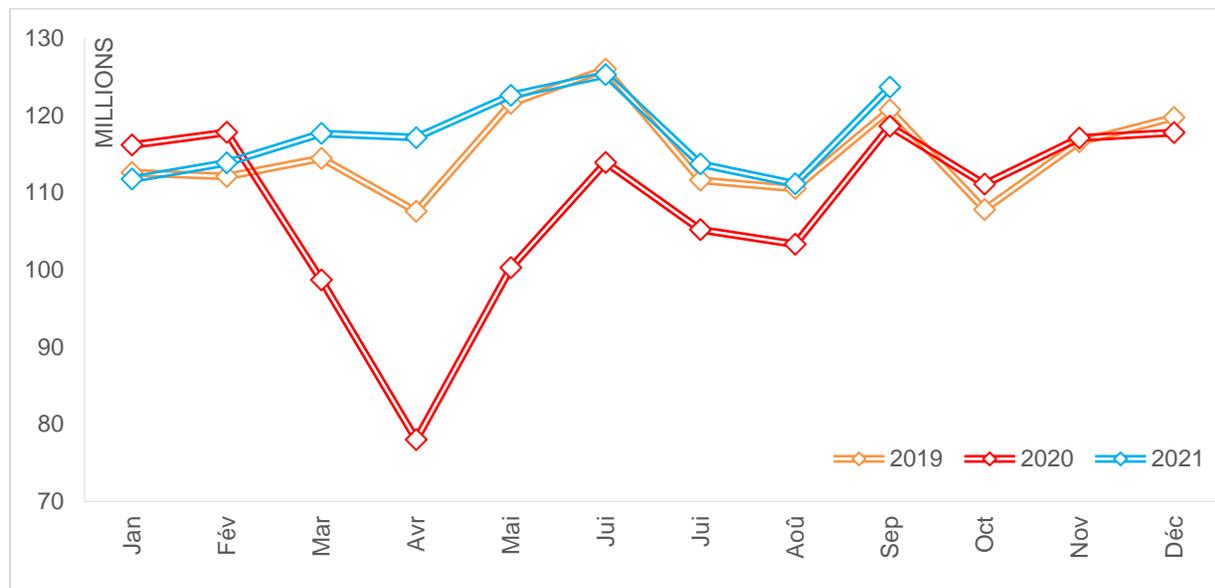


Tel que l'illustre la figure 3, la reprise de l'activité économique peut également s'apprécier dans l'évolution du volume des heures travaillées. En effet, la comparaison de l'évolution des heures effectivement travaillées en 2019, 2020 et 2021 montre une situation actuellement similaire à celle d'avant la pandémie. Bien que les répercussions de la crise sanitaire se fassent encore sentir dans certains secteurs, leurs activités demeurent fortement influencées par l'activité économique globale et notamment par les dépenses de consommation des ménages. De plus, le taux d'épargne est demeuré élevé (16,1 % au second trimestre 2021) après avoir atteint un niveau record de 30,4 % au second trimestre de 2020.

17. Seules les données des mois de janvier à octobre 2021 étaient disponibles lors de la rédaction de la présente analyse.

Le taux d'épargne devrait diminuer graduellement et alimenter la poursuite de la reprise dans ces secteurs puisqu'une plus grande part du revenu des ménages est dépensée dans les services liés à la restauration et au divertissement à mesure que les règles sanitaires s'assouplissent.

Figure 3 : Évolution des heures travaillées entre 2019 et 2021 (en millions d'heures)



Deux approches sont principalement employées pour aborder la question de l'emploi par rapport au SM, soit l'approche néoclassique traditionnelle et l'approche hétérodoxe. Il s'agit des deux méthodes présentées dans l'analyse.

5.1. Approche néoclassique traditionnelle

L'approche néoclassique traditionnelle repose sur des hypothèses restrictives concernant le marché du travail. Selon cette approche, 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 conduirait à une perte d'emplois de 1 % à 3 % chez les jeunes de 15 à 24 ans.

Ainsi, selon cette approche, la hausse de 0,75 \$ l'heure pourrait générer des pertes variant de 3 000 à 9 100 emplois, comme l'indique le tableau 12. Pour l'ensemble des salariés, ces pertes représenteraient au plus 0,25 % des emplois.

TABLEAU 12 : Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche néoclassique

Approche néoclassique traditionnelle	Hausse du SM de 0,75 \$ (14,25 \$)	
	Minimum	Maximum
En nombre	- 3 000	- 9 100
En % de l'emploi au Québec	- 0,08	- 0,25

Source : STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2020 à avril 2021, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

5.2. Approche hétérodoxe

L'approche hétérodoxe tient compte de l'activité économique (PIB), du poids démographique des jeunes et du ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi. Schmitt¹⁸ 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 13 montre que, selon cette approche intégrant les imperfections du marché du travail¹⁹ et l'évolution de l'ensemble des facteurs pris en considération, incluant la hausse proposée, il y aurait une augmentation d'environ 8 100 emplois chez les salariés âgés de 15 à 24 ans. Le tableau 14 présente une grille d'appréciation des effets sur l'emploi selon l'approche hétérodoxe.

TABLEAU 13 : Sommaire des effets 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 \$ (14,25 \$)
En nombre	8 100
En % de l'emploi au Québec	0,22

Sources : MINISTÈRE DES FINANCES, Prévisions économiques (octobre 2021).
STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2020 à avril 2021, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

18. John SCHMITT, "Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States", *Industrial Relations*, volume 54, numéro 4, octobre 2015.
19. Pierre FORTIN, « Salaire minimum, pauvreté et emploi : à la recherche du compromis idéal », *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.

TABLEAU 14 : Grille d’appréciation de l’impact sur l’emploi

Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d’emplois touchés
Impact favorable sur l’emploi (création nette globale d’emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
√	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
Aucun impact	
	0
Impact défavorable (perte nette globale d’emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires	
Selon l’approche hétérodoxe, la proposition se traduirait par un effet positif sur l’emploi des salariés âgés entre 15 à 24 ans, créant environ 8 100 emplois chez les jeunes. Contrairement à l’approche néoclassique, l’approche hétérodoxe tient compte de l’activité économique (PIB), du poids démographique des jeunes et du ratio entre le SM et le SHM pour estimer l’effet d’une hausse du SM sur l’emploi.	

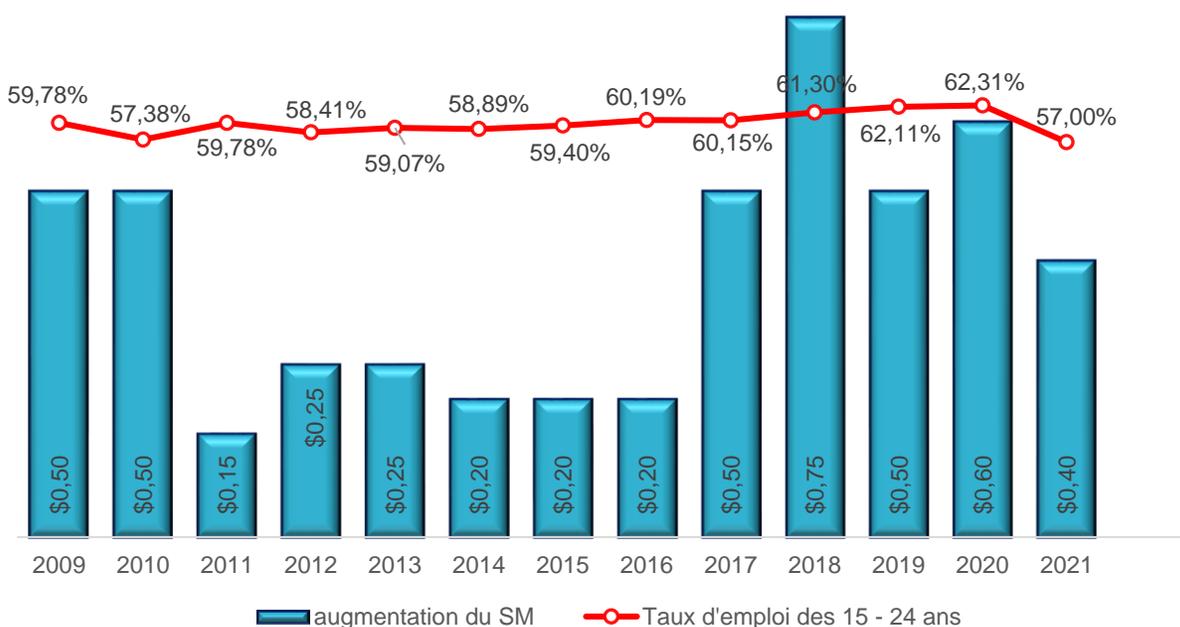
5.3. Évolution comparée du taux d’emploi des jeunes de 15 à 24 ans

L’appréciation de l’évolution du taux d’emploi des 15 à 24 ans durant la dernière décennie (voir la figure 4) tend à démontrer que ce taux demeure relativement stable. Non seulement les précédentes hausses du SM adoptées dans le contexte du ralentissement économique (2008 à 2010) n’ont pas eu d’effets négatifs sur le taux d’emploi (voir la figure 4), comme le suggère l’approche néoclassique, mais les récentes augmentations de 0,50 \$ l’heure (1^{er} mai 2017), de 0,75 \$ l’heure (1^{er} mai 2018), de 0,50 \$ l’heure (1^{er} mai 2019) et de 0,60 \$ l’heure (1^{er} mai 2020) correspondent aussi à une hausse du taux d’emploi des 15 à 24 ans entre 2017 et 2020.

La crise sanitaire a affecté le taux d’emploi observé en 2020. La diminution du taux d’activité des jeunes de 15 à 24 ans s’explique notamment par les pertes d’emploi imposées par le confinement lors des premières vagues de COVID-19. Ce groupe d’âge a été particulièrement touché compte tenu de la difficulté à faire du télétravail dans les emplois que ces jeunes sont plus susceptibles d’occuper, soit dans les services d’hébergement et de restauration. Il s’agit par ailleurs de secteurs qui ont été particulièrement frappés par la pandémie.

De plus, les différentes mesures d'aide offertes aux jeunes durant la crise sanitaire ont pu avoir un impact sur leur incitation au travail, et donc sur leur taux d'activité²⁰. De mai 2020 à avril 2021, soit la période d'application du SM, le taux d'activité des jeunes était en moyenne de 57,0 %, alors qu'il était en moyenne à 62,2 % entre mai 2018 et avril 2020, ce qui représente une diminution de 5,2 points de pourcentage.

Figure 4 : Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2020) (comptabilisé des mois de mai à avril)



Au contraire, lors des mois de mai à octobre 2021, on observe un taux d'activité des jeunes entre 15 et 24 ans beaucoup plus fort que celui observé durant les six mêmes mois de l'année précédente (67,0 % pour les six premiers mois de 2021 contre 58,9 % en 2020). Si on considère ces six mêmes mois de 2021, le taux d'activité chez les jeunes a donc amplement retrouvé le niveau qu'il avait avant la pandémie et l'a même dépassé. En effet, la moyenne du taux d'activité des jeunes âgés entre 15 et 24 ans durant les six premiers mois (mai à octobre) entre 2017 et 2019 était de 65,2 % alors qu'elle est de 67,0 % en 2021²¹.

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Les articles 3.4 et 4.1 du *Règlement sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1, r. 3) prévoient le SM payable à un salarié, le SM payable à une salariée ou un salarié rémunéré au

20. Notamment, le gouvernement fédéral a instauré la [Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants \(PCUE\)](#), pour les étudiants de niveau postsecondaire et les nouveaux diplômés qui ne sont pas admissibles à la PCU ou à l'assurance-emploi, mais qui sont incapables de trouver un emploi à temps plein ou de travailler en raison de la COVID-19.

21. Le taux d'emploi des 15 à 24 ans dans la figure 5 est estimé sur la base d'une année d'application du SM (mai à avril). Pour la période actuelle d'application du SM (13,50 \$), il est calculé à l'aide des données disponibles des six premiers mois d'application du SM de l'année 2021 (mai à octobre). Source pour le taux d'emploi : STATISTIQUE CANADA, *CANSIM 282-0001, Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé* (Consulté en novembre 2021).

pourboire et le salaire minimum payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de framboises ou de fraises. Il n'y a pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

L'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises québécoises est souvent évoquée lorsque le SM est augmenté. La hausse proposée est d'abord évaluée en tenant compte du positionnement relatif du Québec en Amérique du Nord, et plus particulièrement au Canada. Ensuite, ce problème de compétitivité est apprécié en fonction de la capacité de payer des entreprises québécoises afin d'en limiter les répercussions sur le marché du travail.

De plus, les secteurs du tourisme, du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration sont étroitement liés à l'activité économique globale du Québec. Tous ces secteurs sont cependant absents des marchés en compétition au chapitre des exportations et des importations. L'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises de ces secteurs par rapport à la concurrence des autres provinces canadiennes et des États américains, souvent évoquée à l'égard du niveau du SM ou du ratio, n'est pas justifiée pour la majorité des industries touchées par la hausse du SM. De plus, en tenant compte des taux du SM, du ratio entre le SM et le SHM dans certaines provinces et des défis auxquels font face les entreprises québécoises, l'incidence d'une hausse du SM de 0,75 \$ l'heure sur leur compétitivité ne serait pas importante, tel que cela est expliqué dans la prochaine section.

La présente augmentation du SM n'a pas de répercussion sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario. En effet, les secteurs où l'on trouve une plus forte concentration de salariés rémunérés au SM, soit le commerce de détail ainsi que l'hébergement et la restauration, sont absents des marchés en compétition au chapitre des exportations et des importations.

7.1. Croissance des salaires horaires moyens (SHM) dans les provinces canadiennes

La croissance des salaires horaires moyens (SHM) est un autre indicateur important des conditions présentes sur le marché du travail. D'ailleurs, c'est au Québec qu'elle est la plus forte comme le montre le tableau 15.

TABLEAU 15 : Croissance des SHM entre 2019 et 2021 (comptabilisé du mois de mai au mois d'avril)

Provinces	2019	2020	2021
Québec	2,9 %	4,8 %	5,5 %
Canada	3,1 %	3,0 %	5,3 %
Ontario	3,6 %	3,1 %	5,1 %
Colombie-Britannique	3,1 %	3,0 %	5,3 %
Alberta	3,8 %	0,5 %	3,7 %

Depuis la crise sanitaire de la COVID-19, la croissance des SHM sur 12 mois est restée forte, passant de 4,8 % en avril 2020 à 5,5 % en avril 2021. Sur les mêmes périodes, le salaire minimum a augmenté respectivement de 4,8 % et de 3,1 %.

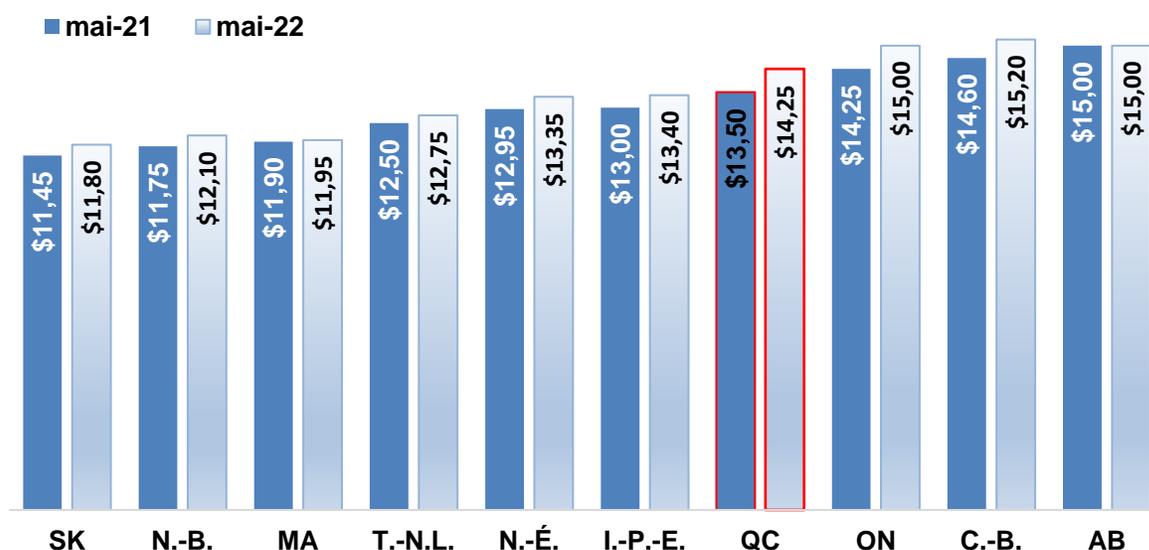
7.2. Salaire minimum dans les provinces canadiennes

Avec une hausse du SM de 0,75 \$ l'heure, le Québec occuperait, en mai 2022, la quatrième position, derrière un premier groupe de provinces, lesquelles se distinguent par un SM à un taux égal ou supérieur à 15 \$ l'heure. La Colombie-Britannique (15,20 \$), l'Alberta (15 \$) et l'Ontario (15 \$) occupent respectivement les trois premières places du classement à cet égard (voir la figure 5).

Le Québec demeurerait en tête d'un second groupe de provinces composé de l'Île-du-Prince-Édouard (13,40 \$) et de la Nouvelle-Écosse (13,35 \$). Dans ces provinces, l'évolution du SM est liée à leurs indicateurs économiques, et elle est parfois plus importante que celle du coût de la vie et que celle de la progression salariale de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. 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 en tenant compte de l'évolution de leur contexte économique respectif.

Le dernier groupe de provinces est formé par Terre-Neuve-et-Labrador (12,75 \$), le Manitoba (11,95 \$), le Nouveau-Brunswick (12,10 \$) et la Saskatchewan (11,80 \$). L'évolution du SM dans ces provinces est similaire à l'appréciation du coût de la vie.

Figure 5 : Salaire minimum dans les provinces (en mai 2021 et en mai 2022)



7.3. Salaire minimum dans les territoires américains

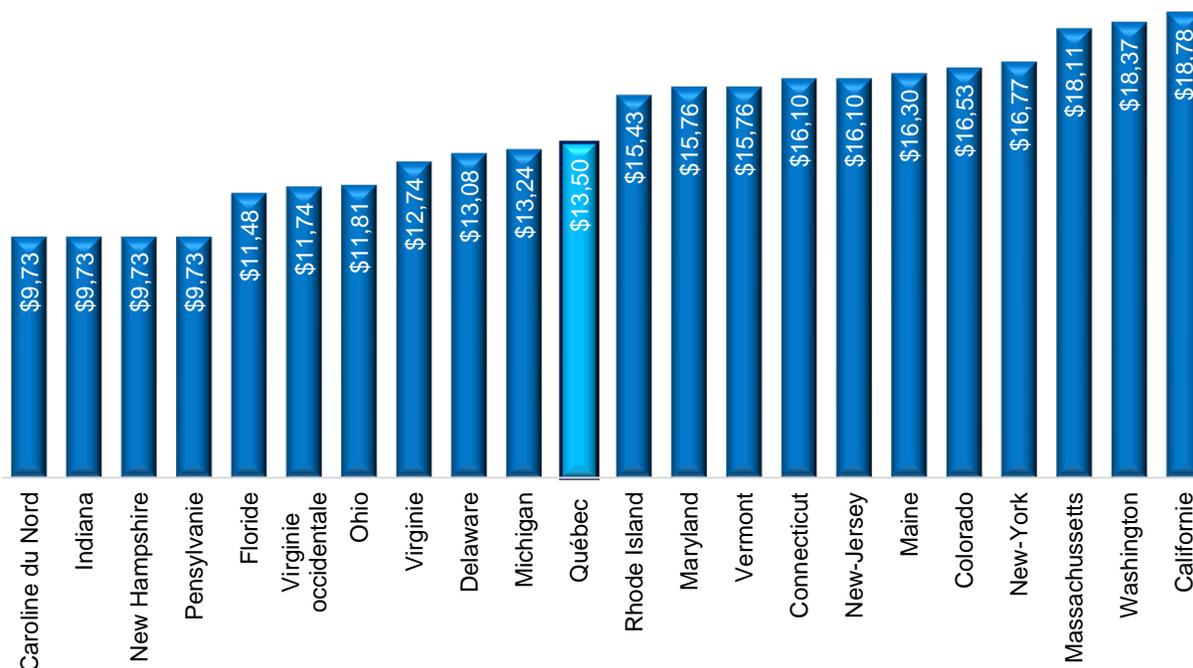
Le SM québécois actuel (13,50 \$) est supérieur au SM fédéral américain (9,73 \$ en dollars canadiens²²) et demeure compétitif par rapport aux États américains voisins, comme le montre la figure 6. Le SM fédéral américain n'a pas été augmenté depuis 2009. Néanmoins, les gouvernements de nombreux territoires (États et localités) ont adopté une législation visant à l'augmenter. La tendance²³ qui les a menés à adopter des hausses importantes se maintient;

22. Le taux du SM fédéral américain est évalué en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'année 2020 : 1,00 \$ dollar américain équivaut à 1,3415 dollar canadien ([Banque du Canada](#)).

23. Plusieurs mouvements sociaux, souvent appuyés par les organisations syndicales, ont vu le jour dans de nombreux États. Ils exigent que le SM soit haussé à 15 \$ américains.

elle a permis de mettre en application des mécanismes d'ajustement du SM dans plusieurs États.

Figure 6 : Comparaison du salaire minimum en vigueur dans quelques États américains (2021) avec celui du Québec (en dollars canadiens)



Sources : [The Economic Policy Institute](#)

Banque du Canada, taux de change estimé (1 USD = 1,3415 CAD).

La figure présente des États choisis pour illustrer la diversité des hausses.

En plus du District de Columbia²⁴, 25 États ont haussé leur SM en 2021. Parmi ceux-ci, 10 ont indexé leur taux en fonction du coût de la vie (Alaska, Arizona, Minnesota, Montana, Dakota du Sud, Michigan, Colorado, Maine, Ohio et Washington). Enfin, 16 autres l'ont augmenté à la suite de l'adoption de projets de loi prévoyant des augmentations spécifiques (Arkansas, Californie, Connecticut, District de Columbia, Delaware, Floride, Massachusetts, Missouri, Oregon, Illinois, Nouveau-Mexique, New Jersey, Nevada, Vermont, Virginie et Maryland).

Ainsi, le SM est plus élevé que le SM fédéral américain dans 29 États, en plus du District de Columbia, et 45 localités ont adopté un SM plus élevé que celui de leur État. Dans ce contexte, la position relative du SM du Québec demeure relativement stable et fortement tributaire de l'évolution du taux de change.

7.4. Évolution du salaire horaire moyen au Québec

L'Institut de la statistique du Québec a analysé également les changements dans l'emploi salarié selon le niveau de rémunération horaire en période de pandémie²⁵. Il en ressort des baisses importantes d'emplois rémunérés à moins de 20 \$ l'heure (– 274 000) et des hausses

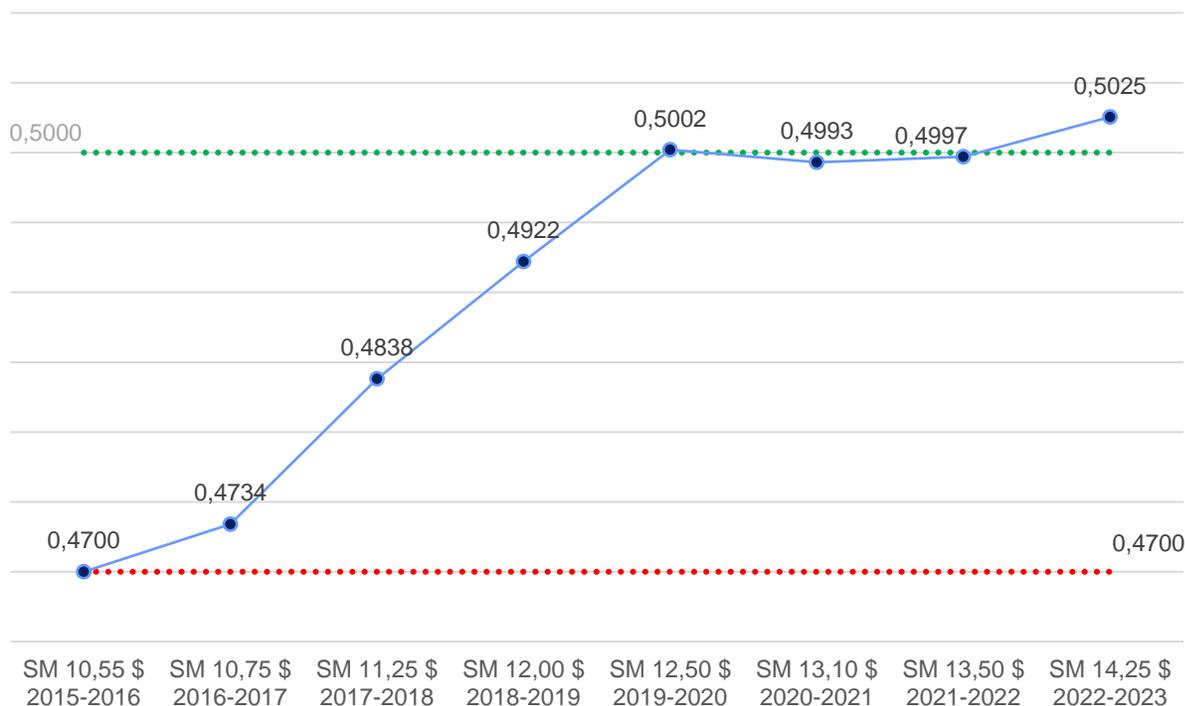
24. Il s'agit de la Ville de Washington (District de Columbia).

25. Institut de la statistique du Québec. « Les changements dans l'emploi salarié selon le niveau de rémunération horaire en période de pandémie », *Marché du travail et rémunération*, 2021, no 26, ([En ligne](#))

un contexte où la présence syndicale (40,2 %²⁶) reflète en partie l'influence de la négociation salariale sur le SHM québécois, le lien entre le SM et le SHM est d'autant plus justifié.

Entre le 1^{er} mai 2017 et le début de la crise sanitaire, l'évolution favorable du contexte économique et le resserrement du marché du travail avaient conduit à un objectif de hausse du ratio pour atteindre 50 % dès 2019-2020 (figure 8).

Figure 8 : Évolution prévisionnelle du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen



Sources : MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (octobre 2021) pour les ratios de 2021-2022 et de 2022-2023
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2021).

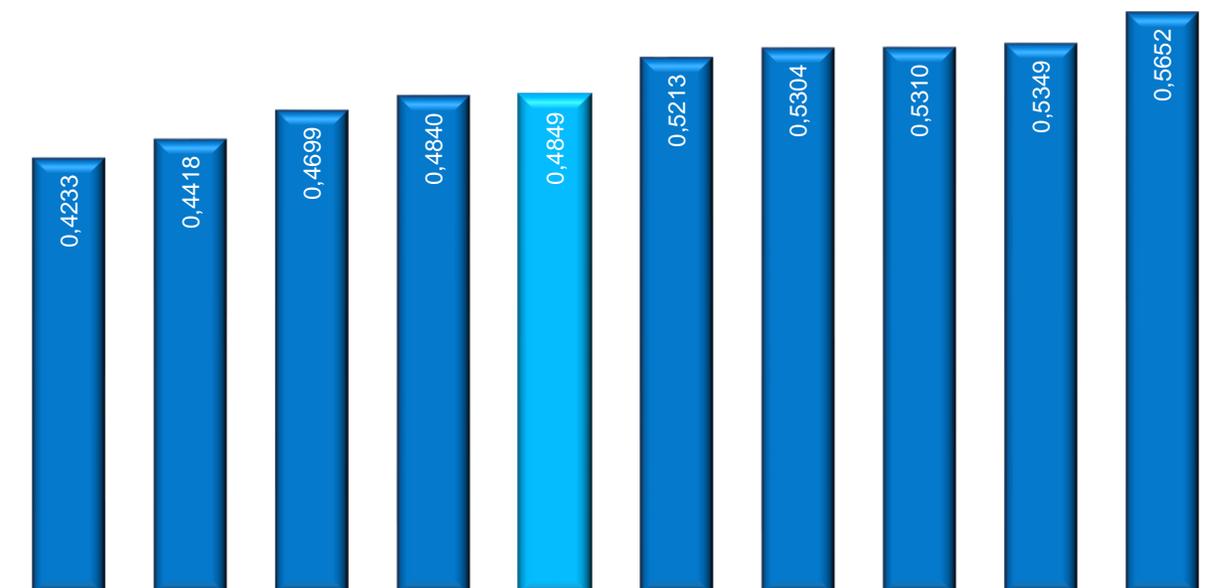
La hausse de 0,75 \$ l'heure proposée pour le 1^{er} mai 2022 permettrait, durant les trois derniers trimestres 2022 et le premier trimestre 2023, d'atteindre un ratio annuel d'environ 0,5025 si la progression prévue du SHM demeure à 2,99 %. Cette hausse s'inscrit dans le cadre du maintien à 50 % de la cible du ratio entre le SM et le SHM.

Ce maintien du ratio autour de 50 % entre le SM et le SHM suggère que les enjeux de compétitivité sont relativement faibles. D'ailleurs, en 2020-2021, l'Ontario, l'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique avaient un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec (voir figure 9). En effet, après avoir offert des hausses de 1,30 \$, 1,20 \$ et de 0,75 \$ entre 2018 et 2020, la Colombie-Britannique a augmenté de 0,60 \$ son SM en

26. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, [Le monde du travail au Québec en chiffres](#).

juin 2021 pour le porter à 15,20 \$ l'heure. L'Alberta et l'Ontario, elles, ont respectivement un SM de 15,00 \$ et de 14,35 \$²⁷ l'heure, respectivement.

Figure 9 : Ratio réel entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen des provinces canadiennes (2^e trimestre de 2020 au 1^{er} trimestre de 2021)



Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2021).

De plus, l'appréciation de la hausse du SM doit tenir compte de l'environnement d'affaires global des entreprises québécoises et des défis auxquels elles doivent faire face. Actuellement, le principal défi des entreprises est d'avoir accès à un bassin de main-d'œuvre disponible et suffisant et demeurer aptes à rémunérer leur personnel. En d'autres mots, les enjeux auxquels sont confrontés les employeurs sont la bonification de l'incitation au travail ainsi que la rémunération à un salaire qui permet aux travailleuses et aux travailleurs de combler leurs besoins, et ce, en respectant la capacité de payer des entreprises.

7.6. Évolution des postes vacants

Les difficultés pour les employeurs en lien avec la pandémie se traduisent en partie dans l'évolution du nombre de postes vacants et de la moyenne des salaires offerts²⁸ (MSO). Comme le montre la figure 10, entre le deuxième trimestre 2018 et le deuxième trimestre 2021, le nombre de postes vacants n'exigeant ni scolarité minimale ni de diplôme d'études secondaires est passé de 68 000 à 109 000, soit une augmentation d'environ 60 %.

Les postes qui ne requièrent aucune scolarité minimale sont généralement ceux où la formation est faite en emploi, et ils sont souvent occupés par des travailleurs rémunérés au SM. La figure 10 montre aussi qu'entre le premier trimestre 2020 et le deuxième trimestre 2021, le

²⁷ Le SM ontarien augmentera toutefois en janvier 2022 pour être porté à 15 \$ l'heure.

²⁸ Il s'agit de la moyenne du salaire horaire offert par les employeurs pour les postes qui sont vacants.

nombre de postes vacants est passé de 129 000 à 194 000. Une part importante (56,3 %) est attribuable aux postes vacants ne requérant aucune qualification ou tout au plus un diplôme d'études secondaires (\leq DES). L'impact de l'essor des postes vacants est plus appréciable avec l'observation du taux de postes vacants, lequel désigne le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage du total des postes occupés et vacants au Québec. Selon les données du second trimestre 2021, le taux de postes vacants se situe à 5,3 % alors que pour la même période, en 2020, il n'était que de 3,4 %.

Cette tendance à la hausse des postes vacants jumelée à la tendance à la baisse du chômage favorise la progression des salaires. En effet, la MSO sur ces postes vacants a maintenu sa croissance durant la crise sanitaire, passant de 21,30 \$ pour atteindre un sommet à 22,20 \$ avant de fléchir à 21,80 \$ au second trimestre 2021. De plus, au second trimestre 2021, la MSO des postes vacants ne requérant aucune scolarité minimale est de 16,45 \$ l'heure, alors que celle sur les postes vacants requérant un diplôme d'études secondaires ou équivalent est de 18,65 \$ l'heure. Les MSO des postes vacants demandant peu ou pas de qualification étaient donc à des niveaux plus élevés que le taux du salaire minimum actuel (13,50 \$). Ce constat renforce l'idée qu'une hausse du SM est nécessaire afin de bonifier l'incitation au travail.

La progression de la MSO sur les postes vacants est assez similaire à celle du SHM avec une accélération qui démarre avant la crise sanitaire. En effet, à partir du troisième trimestre 2019, la MSO a progressé de 20 \$ à 21,30 \$ pendant le premier trimestre 2020, ce qui traduit l'impact des enjeux démographiques. Il convient de préciser que la MSO, au même titre que le SHM, est un autre indicateur de la capacité de payer des employeurs.

Le nombre des postes vacants dans l'industrie de l'hébergement et de la restauration a aussi presque doublé entre le 1^{er} trimestre 2020 et le 2^e trimestre de 2021, passant de 13 330 postes vacants à 21 220, soit une augmentation de 59,2 %. Une partie de cette augmentation des postes vacants s'explique par un effet saisonnier qu'on observe chaque année. Toutefois, une partie de l'augmentation des postes vacants pourrait être due au fait que les travailleurs de cette industrie ont choisi, pendant la crise sanitaire, de quitter ce secteur afin de rejoindre des secteurs où les conditions de travail seraient plus intéressantes. Sur cette même période, la MSO des postes vacants dans l'industrie de l'hébergement de la restauration est passé de 13,70 \$ à 14,35 \$ alors que celle dans l'industrie du commerce de détail est passé de 15,20 \$ à 15,70 \$. La hausse du SM proposée permet de suivre cette tendance de rehaussement des salaires dans ces industries, et ce, tout en respectant la capacité de payer des employeurs.

Figure 10 : Évolution du nombre de postes vacants au Québec en fonction du niveau de scolarité exigé et de la moyenne des salaires offerts (en milliers)



Source : STATISTIQUE CANADA, *Tableau 14-10-0328-01*, données de 2018 à 2021 (consulté en novembre 2021).

7.7. Impact de la crise sanitaire de la COVID-19 sur les travailleurs

Parallèlement, dans les industries qui ont subi les restrictions sanitaires, les travailleurs ont dû faire face à leurs propres défis et décider s'ils retournaient à leur ancien secteur ou à leur ancienne profession, ou s'ils changeaient de domaine. Certains ont choisi de profiter de l'occasion pour retourner aux études ou entamer une réorientation professionnelle. D'autres ont choisi de travailler moins ou ont tout simplement préféré quitter le marché du travail.

Parmi les employés qui ont changé d'emploi, une certaine proportion gagne maintenant un salaire plus élevé. Les données de Statistique Canada²⁹ démontrent que dans les cinq catégories professionnelles offrant le salaire horaire moyen le plus bas en 2019, le nombre d'employés a fortement diminué (- 430 000; - 14,3 %) de juillet 2019 à juillet 2020, puis il s'est redressé partiellement (+ 237 000; + 9,2 %) jusqu'en juillet 2021. En revanche, le nombre d'employés dans les cinq professions les mieux rémunérées a peu varié de juillet 2019 à juillet 2020 et il a augmenté de 116 000 (+ 6,4 %) au cours des 12 derniers mois.

Les employés ayant fait le choix de retourner aux études ou de réorienter leur carrière contribuent également à la restructuration de l'offre de travail et à la bonification des conditions salariales. Toutefois, leur nombre est difficile à quantifier d'autant plus que les initiatives et mesures gouvernementales encourageant ce processus de requalification et de rehaussement des compétences sont en cours. Précisons, à cet effet, que le gouvernement a déjà mis en place des mesures incitatives financières facilitant le choix de requalification ou de reconversion professionnelle, tout d'abord en novembre 2020, alors que 114,6 M\$ ont été consacrés aux chômeurs qui acceptaient de se requalifier. En plus de prendre en charge le coût des études et

29. Statistique Canada, Enquête sur la population active, juillet 2021 ([En ligne](#))

d'autres frais connexes, ils recevaient 500 dollars par semaine. Par la suite, 91,5 M\$ ont été investis pour aider les quelque 125 000 Québécois qui avaient perdu leur emploi à cause de la pandémie à se réorienter. Parmi les secteurs d'emplois ciblés par le gouvernement, on trouve ceux de la construction, des technologies de l'information, de la restauration, des transports et de la santé. D'ailleurs, 8 000 préposés aux bénéficiaires ont ainsi été formés en trois mois.

8. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les règles ont été formulées en respectant le principe de transparence, considérant que les principaux ministères ont été consultés dans le cadre de la révision du SM. De plus, la révision a été élaborée en tenant compte des coûts pour les entreprises et de leur capacité à payer, tout en considérant l'enjeu de l'incitation au travail des salariés rémunérés au taux du SM et du maintien de leur pouvoir d'achat.

9. CONCLUSION

Le 1^{er} mai 2022, le SM pourrait être augmenté de 0,75 \$ l'heure; il atteindrait 14,25 \$ (+ 5,56 %) pour la période 2022-2023. Cette hausse s'inscrit dans un contexte postpandémie qui est caractérisé notamment par une remontée importante de l'inflation et par une forte progression des salaires et où la nécessité de stimuler l'incitation au travail est primordiale. Le taux payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire augmenterait de 0,60 \$ l'heure, ce qui le porterait à 11,40 \$, 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 4,23 \$ (+ 0,22 \$) et de 1,13 \$ le kilogramme (+ 0,06 \$).

Cette hausse de 0,75 \$ l'heure le 1^{er} mai 2022 situerait, selon les prévisions, la moyenne du ratio à 0,5025 pour la période 2022-2023, ce qui permettrait de maintenir la cible du ratio entre le SM et le SHM.

La disponibilité de la main-d'œuvre, alors que des mesures d'aide gouvernementales sont offertes, est une question cruciale. La hausse du SM contribuerait à accroître l'incitation au travail tout en tenant compte des besoins en matière d'efficacité et de flexibilité du marché du travail.

Pour l'ensemble des industries, l'augmentation des coûts directs, estimés selon la hausse de 0,75 \$ l'heure du SM, représenterait 0,12 % de la masse salariale brute du Québec. Dans le secteur du commerce de détail, l'effet d'une hausse de 0,75 \$ l'heure serait de 100,3 M\$, soit 0,62 % de la masse salariale sectorielle. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, la hausse de 0,75 \$ l'heure augmenterait la masse salariale sectorielle de 41,8 M\$, soit 0,96 %.

Globalement, une hausse du SM à 14,25 \$ l'heure profiterait à 301 100 salariés rémunérés à moins de 14,25 \$ l'heure, dont 166 000 femmes. Cette hausse accroîtrait le pouvoir d'achat de quelques centaines de milliers de salariées et salariés du Québec et stimulerait leur participation à l'enrichissement collectif, tout en préservant l'équilibre entre l'amélioration de la rémunération des salariés à faible revenu et la compétitivité des entreprises québécoises. Elle s'inscrit dans l'évolution cohérente de la politique du SM, qui maintient son lien avec les indicateurs économiques du Québec.

Avec une hausse de son SM de 0,75 \$ l'heure au 1^{er} mai 2022, le Québec occuperait la quatrième position, derrière la Colombie-Britannique, l'Ontario et l'Alberta.

10. 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 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 la mise en application du nouveau taux.

11. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle du secteur du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Téléphone : 1 800 643-4817

12. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR ?	X	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État ?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires ?	X	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ³⁰ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

30. S'il n'y a ni coûts ni économies, l'estimation est considérée être à 0 \$.

6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	X	
	Au préalable : <input type="checkbox"/> (cocher) Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale <input checked="" type="checkbox"/> (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	X	
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	X	
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi cochée?	X	
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou dans le cas contraire est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	X	
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	X	
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	X	
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse fait ressortir dans quelle mesure les règles ont été formulées en respectant les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	X	
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	X	