

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Révision du taux général du salaire minimum

Ibra Ngom
Virginie Allard-Goyer

28 novembre 2019
Version révisée (2 avril 2020)

*Travail, Emploi
et Solidarité sociale*

Québec 

Table des matières

SOMMAIRE.....	3
1. Définition du problème.....	4
2. Proposition du projet.....	5
3. Analyse des options non réglementaires	6
4. Évaluation des impacts.....	7
4.1. Impacts sur le pouvoir d'achat des salariés et leur enrichissement collectif.	7
4.1.1. Salariés bénéficiant de la hausse du salaire minimum	7
4.1.2. Pouvoir d'achat et participation à l'enrichissement collectif des salariés7	
4.2. Impact sur la compétitivité	9
4.2.1. Salaire minimum dans les provinces canadiennes.....	9
4.2.2. Salaire minimum dans les territoires américains	10
4.2.3. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen...	11
4.2.4. Coûts pour les entreprises.....	15
4.3. Impact sur l'emploi.....	19
4.3.1. Approche néoclassique traditionnelle.....	19
4.3.2. Approche hétérodoxe.....	19
4.3.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans	20
4.4. Impact sur l'incitation au travail	21
4.5. Impact sur la pauvreté et les faibles revenus	23
5. Mesures d'accompagnement.....	25
6. Coûts pour le gouvernement.....	25
7. Conclusion	26
8. Renseignements.....	27

Sommaire

La hausse du salaire minimum (SM) de 0,50 \$ l'heure, le 1^{er} mai 2017, de 0,75 \$ l'heure, le 1^{er} mai 2018, et celle de 0,50 \$ l'heure le 1^{er} mai 2019 s'inscrivent dans le cadre d'une hausse progressive du ratio entre le SM et le salaire horaire moyen (SHM), la faisant passer de 47 % à 50 % sur trois années (de 2017 à 2020). L'amélioration du contexte et des conditions économiques du marché du travail au Québec au cours des dernières années a favorisé cette hausse progressive faisant ainsi évoluer la politique du SM. Toutefois, depuis peu, en raison de la pandémie de COVID-19, le Québec traverse un contexte particulier, marqué par des mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires dont la durée demeure incertaine.

La présente analyse est réalisée dans le contexte de la proposition de modification des taux du SM. Elle porte sur les répercussions économiques d'une hausse du taux général du SM de 0,60 \$ l'heure, conforme au maintien d'un ratio entre le SM et le SHM à 50 % en 2020-2021. L'indicateur principal du processus de révision demeure ce ratio. Celui-ci fluctue avec la conjoncture économique et reflète notamment la capacité de payer des entreprises. Il convient de préciser, qu'en lien avec la crise sanitaire actuelle du COVID-19, différentes mesures d'aide temporaires ont été annoncées par les gouvernements. Leur impact sur la hausse du SM a également été considéré. Elles tendent à justifier le scénario retenu.

La révision annuelle du SM permet au Québec de se distinguer des autres provinces canadiennes par son lien avec ses propres indicateurs économiques. De plus, la prévisibilité et la progressivité de la hausse du taux établies en adéquation avec la capacité de payer des entreprises québécoises permettraient de limiter les effets sur l'emploi. Par ailleurs, nonobstant la crise actuelle, le maintien d'un ratio à 50 % entre le SM et le SHM contribuerait à la bonification du pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés, notamment ceux qui sont rémunérés au SM, par rapport à l'ensemble des travailleurs québécois.

Une augmentation de 0,60 \$ l'heure profiterait à 409 100 salariés, dont 235 700 femmes¹. Cette hausse accroîtrait la participation des salariés rémunérés au SM 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.

¹ Le nombre de salariés bénéficiant d'une hausse du SM est obtenu à partir de la moyenne des données mensuelles de mai 2018 à avril 2019.

1. Définition du problème

L'objectif de la révision annuelle du SM est d'assurer une rémunération équitable aux salariés qui le reçoivent et de maintenir l'incitation au travail, sans nuire à l'emploi ni à la compétitivité des entreprises. Depuis mai 2002, 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 salaire minimum² a proposé qu'un nouvel axe sur la pauvreté et les faibles revenus y soit ajouté. Cela 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 SHM. Celui-ci fluctue avec la conjoncture économique et reflète notamment la capacité de payer des entreprises. Il avait été convenu en 2002 que, pour ne pas nuire à l'emploi, ce ratio ne devrait pas dépasser 47 %.

Au Québec, en 2016, plusieurs organisations ont formulé des propositions visant à une augmentation accélérée du SM à 15 \$ l'heure. Les répercussions économiques d'une telle augmentation varient selon le temps qu'exigerait l'atteinte de cet objectif. Néanmoins, au Québec, le choix de lier l'évolution du SM à la rémunération de l'ensemble des travailleurs demeure une question cruciale, à laquelle s'ajoutent la nécessaire progressivité et la prévisibilité des hausses proposées. 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, les défis relatifs au ratio du SM sur le SHM 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 %.

Cette année, l'entrée en vigueur de la hausse survient dans un contexte particulier avec une crise sanitaire dont la durée demeure incertaine. Le choc économique que traverse le Québec est inhabituel, car il influe sur des aspects importants tant au niveau de l'offre que de la demande. Tous les secteurs de l'économie sont touchés par les mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires. Selon une estimation préliminaire, entre 700 000 et 900 000 emplois sont à risque. Ces pertes d'emploi seraient dues autant à la fermeture des entreprises durant trois semaines qu'à la baisse généralisée de la consommation des ménages et au ralentissement du commerce international³. De plus, les pertes d'emploi sont considérables, mais une partie de ces pertes d'emploi seront temporaires. Avec la réouverture des entreprises jugées non essentielles, ainsi que l'allègement des mesures de confinement, les entreprises qui auront survécu à la crise devraient réengager massivement.

2. Le comité est composé de représentants du ministère de l'Économie et de l'Innovation, du ministère des Finances et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que d'observateurs provenant de trois organisations : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le Secrétariat à la condition féminine et le Secrétariat du Conseil du trésor.

³ Aviseo Conseil, COVID-19 : Impacts économiques et mesures de relance, 24 mars 2020.

La présente analyse⁴ repose principalement sur l'évolution du ratio entre le SM et le SHM et comprend un examen des 12 autres indicateurs économiques. Ceux-ci sont classés selon cinq axes d'évaluation qui incluent les effets de l'augmentation salariale

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

Dans le contexte actuel de la crise de la COVID-19, il convient de préciser que l'évaluation des axes demeure fortement tributaire de l'évolution du contexte économique global. Au moment de la révision de la présente analyse, il convient également de préciser qu'aucune donnée n'est disponible pour traduire l'état actuel du marché du travail. Ensuite, des mesures d'aide temporaires aux entreprises et aux salariés ont été annoncées par les gouvernements. Ces mesures sont régulièrement révisées et leurs paramètres sont mis à jour pour permettre à un nombre plus important d'entreprises et de salariés d'en bénéficier. Il n'est également pas exclu que d'autres mesures en lien avec la crise actuelle soient annoncées ultérieurement et qu'elles ne soient pas considérées dans la présente analyse. Finalement, seul l'impact des mesures annoncées en date du 1^{er} avril 2020 et mises à jour à cette date est considéré, en lien avec la hausse proposée. Les mesures considérées sont les suivantes :

- La Subvention salariale d'urgence du Canada;
- La Prestation canadienne d'urgence (PCU);
- La prestation d'aide temporaire aux travailleurs.

2. Proposition du projet

Les modifications réglementaires proposées visent à augmenter les différents taux du SM à compter du 1^{er} mai 2020.

Selon l'objectif consistant à maintenir la cible d'un ratio entre le SM et le SHM à **50 % en 2020-2021**, les augmentations seraient les suivantes :

- le taux général du SM passerait de 12,50 \$ à **13,10 \$** l'heure, soit une augmentation de 0,60 \$;
- le SM payable aux salariés rémunérés au pourboire passerait de 10,05 \$ à **10,45 \$** l'heure, soit une augmentation de 0,40 \$⁵;

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

5. L'écart cible du taux horaire au pourboire par rapport au taux général du SM est de 20 %. La hausse du SM de 0,60 \$ l'heure et celle du taux horaire au pourboire de 0,40 \$ l'heure maintiennent cet écart à un peu plus de 20 %.

- le taux payable aux salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises durant une période de paie passerait de 3,71 \$ à **3,89 \$** du kilogramme, soit une augmentation de 0,18 \$;
- le taux payable aux salariés affectés exclusivement à la cueillette de fraises durant une période de paie passerait de 0,99 \$ à **1,04 \$** du kilogramme, soit une augmentation de 0,05 \$.

La hausse de 0,60 \$ l'heure permettrait d'abord au gouvernement de s'assurer que la capacité de payer des entreprises québécoises est respectée, car la croissance de la rémunération à laquelle elles consentent se reflète sur le SHM. Ensuite, la prévisibilité et la progressivité de la mesure permettraient aux entreprises de s'adapter à la progression du SM à moyen et à long terme. Par conséquent, le gouvernement s'assurerait que les salariés rémunérés à ce taux profitent d'une évolution de leur rémunération similaire à celle de l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure au Québec. La politique québécoise du SM poursuit ainsi son évolution en tenant compte des besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail, tout en permettant l'accroissement de l'incitation au travail et la bonification de la couverture des besoins de base des salariés.

Finalement, depuis le deuxième trimestre de 2018, l'amélioration du contexte et des conditions économiques du marché du travail au Québec a favorisé une évolution importante de la politique du SM traduite par la hausse du ratio entre le SM et le SHM de 47 % à 50 % dès 2019-2020. Le Québec s'inscrivait ainsi dans la tendance canadienne, car plusieurs provinces, telles que l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta ainsi que certaines provinces maritimes, atteignaient déjà un ratio supérieur à 50 %.

Par ailleurs, les dernières hausses du SM de 0,50 \$ le 1^{er} mai 2017, de 0,75 \$ le 1^{er} mai 2018 et de 0,50 \$ le 1^{er} mai 2019 au Québec montrent qu'il n'y a pas d'effet négatif sur le taux d'emploi annuel des jeunes de 15 à 24 ans. Grâce à la progressivité et la prévisibilité de la hausse du ratio, le taux d'emploi des jeunes a poursuivi sa tendance croissante passant ainsi de 59,10 % en 2016 à 60,4 % en 2017, puis à 61,5 % en 2018. De plus, avant la crise du COVID-19, le contexte de resserrement du marché du travail obligeait les employeurs à faire face au défi de recruter suffisamment de personnel afin de maintenir leurs activités ou de prendre de l'expansion. Ce contexte avait déjà motivé, en 2019, soit un an plus tôt que prévu, la détermination d'un objectif visant à atteindre un ratio à 50 %. Toujours pertinent pour la hausse de 2020, le maintien de la cible entre le SM et le SHM à 50 % favorise l'accroissement de l'incitation au travail de certaines catégories de la population active notamment au regard de la mise en place d'une prestation mensuelle de 2 000 \$ pour les travailleurs ayant perdu leur emploi (PCU) dans le contexte de la crise.

Le maintien du ratio entre le SM et le SHM à 50 % serait donc cohérent avec l'amélioration du contexte économique québécois et avec le contexte de resserrement du marché du travail avant la crise du COVID-19. Il permettrait également une bonification de la couverture des besoins de base et des conditions de vie des salariés québécois faiblement rémunérés.

3. Analyse des options non réglementaires

Considérant que l'article 40 de la Loi sur les normes du travail prévoit que le SM est déterminé par règlement, il n'y a pas de solution non législative ou non réglementaire à envisager.

4. Évaluation des impacts

4.1. Impacts sur le pouvoir d'achat des salariés et leur enrichissement collectif

La hausse du ratio (de 47 % à 50 %) a permis à la politique du SM d'évoluer en bonifiant davantage le pouvoir d'achat des salariés des hausses et en stimulant leur participation à l'enrichissement collectif.

4.1.1. Salariés bénéficiant de la hausse du salaire minimum

Selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA, mai 2018 à avril 2019), **326 100** salariés étaient rémunérés au SM (voir [tableau 1](#)). Ils représentaient **8,8 %** des salariés québécois. Il s'agissait en majorité de femmes (**58,3 %**) et de jeunes de 15 à 24 ans (**60,8 %**). La moyenne des heures travaillées par l'ensemble des salariés payés au SM était de **22,60** heures par semaine.

Sur la base de ces données, la hausse du SM au 1^{er} mai 2020 serait de 0,60 \$ (13,10 \$ l'heure) et bénéficierait à 409 100 salariés, dont ceux rémunérés au taux actuel du SM, soit 326 100 salariés, mais aussi à ceux qui sont rémunérés à un taux entre l'actuel taux du SM et celui qui est proposé (voir [tableau 1](#)) (ils seraient actuellement 83 000 salariés à recevoir un salaire à un taux horaire variant entre 12,51 \$ et 13,09 \$ l'heure). Ceux qui sont rémunérés à 13,10 \$ l'heure ou moins représentent 11,06 % de l'ensemble des salariés du Québec. Il n'est pas exclu qu'au moment de la reprise économique, le nombre de salariés au SM soit plus important en proportion de l'ensemble des salariés.

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

Tranches salariales	Femmes	Salariés	Taux de prévalence
Rémunération (R) ≤ SM = 12,50 \$	190 200	326 100	8,78 %
Salariés au SM : SM < R < SM + 0,60 \$	235 700	409 100	11,02 %
Salariés au nouveau SM : R ≤ SM + 0,60 \$	236 900	410 700	11,06 %
R > SM + 0,60 \$	1 585 300	3 302 400	88,94 %
Total	1 822 200	3 713 100	100 %

Note : Le nombre de salariés bénéficiant d'une hausse du SM est obtenu à partir de la moyenne des données mensuelles de mai 2018 à avril 2019.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (EPA, juillet 2019).

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

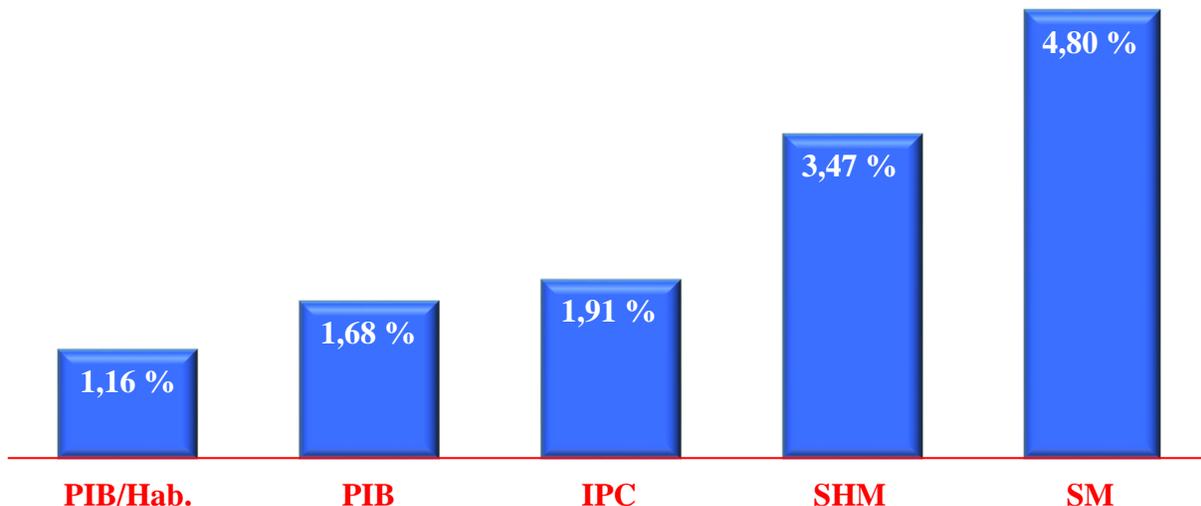
Le pouvoir d'achat se traduit par la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec un salaire. Dans le cadre de la révision du SM, l'appréciation du pouvoir d'achat des salariés se fait au moyen d'une comparaison de sa progression avec celle du niveau général des prix des biens et des services exprimée par l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

De plus, l'augmentation du SM et son effet d'entraînement favorisent une augmentation des dépenses de consommation des ménages, stimulant ainsi la demande intérieure, notamment dans un contexte de relance économique. Depuis 2017, ce relèvement progressif du ratio de 47 % à 50 % a ainsi permis au gouvernement d'accorder des hausses plus importantes, lesquelles ont bonifié davantage le pouvoir d'achat des salariés. Après la hausse du SM de 0,50 \$ l'heure en mai 2017, celle de 0,75 \$ l'heure en 2018, et celle de 0,50 \$ l'heure en 2019, lesquelles amélioreraient respectivement le pouvoir d'achat des salariés de 3,49 points de pourcentage, d'un peu plus de 5 points de pourcentage et de 1,66 point de pourcentage, la hausse proposée en 2020 de 0,60 \$ l'heure contribuerait à renforcer le pouvoir d'achat de 2,89 points de pourcentage tout en permettant à la politique du SM de demeurer cohérente. La [figure 1](#) présente les variations prévues des indicateurs économiques du Québec selon les prévisions du ministère des Finances⁶ et la hausse proposée du SM avant la crise du COVID-19.

Une hausse de 0,60 \$ l'heure (+ 4,8 %) du SM représenterait également une progression salariale plus importante de **1,33 point de pourcentage** pour les salariés rémunérés à ce taux comparativement à l'ensemble des salariés au Québec, dont la croissance salariale est traduite par le SHM, suscitant ainsi une croissance plus inclusive.

Selon les prévisions du ministère des Finances avant la crise du COVID-19, la croissance économique du Québec, mesurée par la variation du produit intérieur brut réel (PIB réel), poursuivrait sa progression (1,68 %), faisant aussi progresser le PIB réel par habitant (1,16 %). Ainsi, une hausse du SM de 0,60 \$ l'heure surpasserait de plus de **3,64 points de pourcentage** le taux de croissance du PIB réel par habitant.

Figure 1. Variations prévues des indicateurs économiques (2020-2021) et hausse prévue du salaire minimum



Sources : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2019).
 Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (octobre 2019).
 Statistique Canada, *Estimations démographiques trimestrielles* (août 2019).

Note : Les taux de croissance sont évalués sur une année financière (avril à mars).

6. Mise à jour économique du 7 novembre 2019.

L'évolution comparée du coût de la vie, de la rémunération de l'ensemble des salariés et du PIB réel par habitant par rapport à celle du SM montre des écarts considérables à l'avantage du SM. D'une part, ces écarts traduisent la volonté du gouvernement de renforcer la capacité de couverture des besoins de base des salariés faiblement rémunérés grâce à une amélioration importante de leur pouvoir d'achat. Ils démontrent également sa volonté d'accroître la participation des salariés situés au bas de l'échelle salariale à l'enrichissement collectif. D'autre part, la hausse de 0,60 \$ l'heure vise à valoriser le travail en favorisant une bonification de l'incitation au travail. Elle demeure ainsi cohérente avec l'évolution du marché du travail et du contexte économique du Québec avant la crise du COVID-19. Elle contribue à améliorer les conditions de vie des salariés faiblement rémunérés, leur permettant ainsi de profiter des fruits de la croissance économique sans nuire à la compétitivité des entreprises.

4.2. Impact sur la compétitivité

L'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises québécoises face à la concurrence des autres provinces canadiennes et des États américains est souvent évoquée lors des augmentations du SM. 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 évalué en fonction de la capacité de payer des entreprises québécoises afin d'en limiter les répercussions sur le marché du travail.

Dans le contexte de la crise actuelle, la subvention salariale annoncée par le gouvernement fédéral n'influence pas la compétitivité des entreprises québécoise. Elle vient bonifier leur capacité de payer au même titre que leurs pairs des autres provinces. Par conséquent, l'analyse du positionnement relatif du Québec, nonobstant cette mesure, demeure appropriée.

4.2.1. Salaire minimum dans les provinces canadiennes

Avec une hausse de son SM de 0,60 \$ l'heure le 1^{er} mai 2020, le Québec occuperait la quatrième position, derrière un premier groupe de provinces. L'Alberta (15,30 \$), l'Ontario⁷ (14 \$) et la Colombie-Britannique⁸ (13,85 \$) occupent respectivement les trois premières places du classement (voir [figure 2](#)).

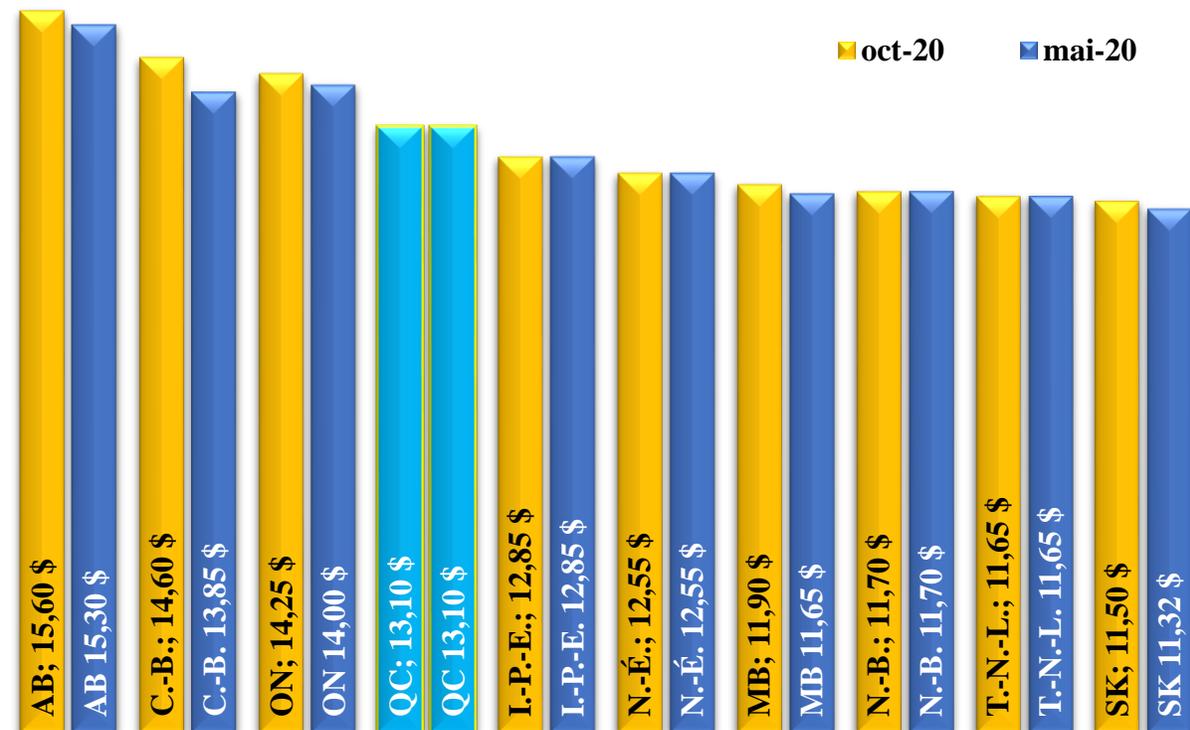
Le Québec demeurerait en tête d'un second groupe de provinces composé de l'Île-du-Prince-Édouard (12,85 \$), suivie de la Nouvelle-Écosse (12,55 \$) et du Manitoba (11,90 \$). Dans ces provinces, l'évolution du SM est liée à leurs indicateurs économiques respectifs, et elle est parfois plus importante que celle du coût de la vie et que celle de la progression salariale de l'ensemble des travailleurs. Ces provinces s'assurent ainsi de bonifier le pouvoir d'achat des salariés rémunérés à ce taux, tout en respectant la capacité de payer de leurs entreprises et l'évolution de leurs contextes économiques respectifs.

7. Le 1^{er} janvier 2019, le SM de l'Ontario devait être porté à 15 \$ l'heure. Le gouvernement ontarien a annulé cette hausse. À partir d'octobre 2020, l'Ontario devrait indexer son salaire minimum.

8. La Colombie-Britannique poursuit son plan qui devrait amener son SM à 15,20 \$ en 2021.

Le dernier groupe de provinces est formé par le Nouveau-Brunswick (11,70 \$), Terre-Neuve-et-Labrador (11,65 \$) et la Saskatchewan (11,32 \$)⁹. L'évolution du SM dans ces provinces est similaire à l'appréciation du coût de la vie.

Figure 2. Salaire minimum dans les provinces (SM de 13,10 \$ l'heure au Québec)



4.2.2. Salaire minimum dans les territoires américains

Le SM québécois actuel (12,50 \$) est supérieur au taux fédéral américain (9,52 \$ en dollars canadiens¹⁰) et demeure compétitif par rapport aux États américains voisins, comme le montre la [figure 3](#). Le SM fédéral américain n'a pas été augmenté depuis 2009¹¹. Néanmoins, les gouvernements de nombreux territoires (États et localités) ont adopté une législation visant à l'augmenter. La tendance¹² les ayant amenés à adopter des hausses importantes se maintient et a permis de mettre en place des mécanismes d'ajustement du SM dans plusieurs États.

-
9. Le SM applicable en octobre 2020 est estimé à l'aide de la croissance de l'indice des prix à la consommation.
10. Le taux du SM fédéral américain est évalué en dollars canadiens à l'aide du taux de change prévu en novembre 2019, soit qu'un dollar américain équivaut à 1,32 dollar canadien, selon la Banque du Canada.
11. Toutefois, le SM fédéral américain a été porté à 10,80 dollars américains en janvier 2020 pour les employés fédéraux, soit l'équivalent d'environ 14,19 \$ en dollars canadiens. L'estimation du taux du SM fédéral américain en dollars canadiens est faite en utilisant le taux de change en vigueur le 1^{er} novembre 2019 de la Banque du Canada.
12. 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 \$.

Figure 3. Comparaison du salaire minimum (en dollars canadiens) en vigueur dans quelques États américains (2019) avec celui du Québec



Sources : The Economic Policy Institute (en anglais seulement) (http://www.epi.org/minimum-wage-tracker/#/min_wage/) (consulté le 17 décembre 2019).

U.S Department of Labor (en anglais seulement) (<https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>) (consulté le 2 novembre 2019).

Banque du Canada, taux de change estimé (1 USD = 1,3137 CAD).

En novembre 2019, en plus du District de Columbia¹³, 21 États ont haussé leur SM en 2019. Parmi ceux-ci, 8 ont indexé leur taux en fonction du coût de la vie (Alaska, Floride, Minnesota, Montana, New Jersey, Ohio, Rhode Island et le Vermont). Enfin, 15 autres l'ont augmenté à la suite de l'adoption de projets de loi prévoyant des augmentations spécifiques (Arkansas, Arizona, Californie, Colorado, Connecticut, District de Columbia, Delaware, Massachusetts, Maine, Michigan, Missouri, New York, Oregon, Dakota du Sud et Washington). Ainsi, le SM est plus élevé que le taux fédéral dans 29 États américains, en plus du District de Columbia, et 44 localités ont adopté un SM plus élevé que celui de leur État respectif. Dans ce contexte, la position relative du SM du Québec demeure relativement stable et fortement influencée par l'évolution du taux de change.

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

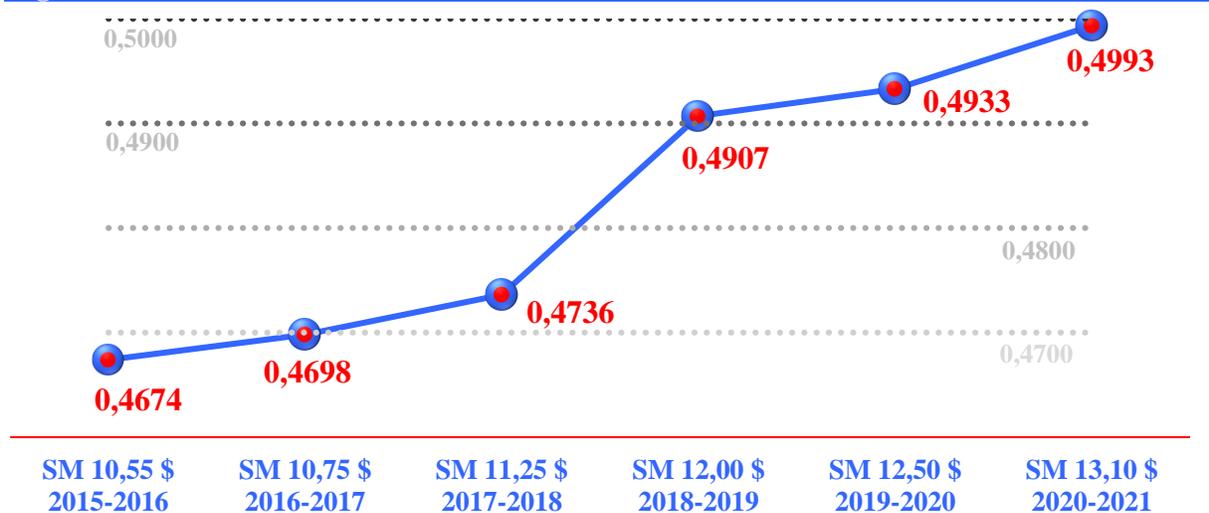
Le problème de la compétitivité liée aux variations du SM a fait l'objet d'une analyse exhaustive par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale lors des

13. Il s'agit de la ville de Washington (District de Columbia). Par ailleurs, les taux de SM des États mentionnés dans ce paragraphe étaient ceux qui prévalaient en date du 2 novembre 2019.

précédentes révisions du SM, particulièrement lors de celle de 2017¹⁴. En s'appuyant sur la croissance de la rémunération à laquelle les entreprises consentent, le gouvernement peut augmenter le SM de façon progressive et prévisible. Dans un contexte où la présence syndicale (38,6 %¹⁵) 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.

Depuis le 1^{er} mai 2017, l'évolution favorable du contexte économique et le resserrement du marché du travail avant la crise du COVID-19 ont conduit à un objectif de hausse du ratio afin d'atteindre 50 % dès 2019-2020. Ainsi, depuis le 1^{er} mai 2017, les hausses annuelles du SM ont permis de redresser la tendance du ratio de 47 % à 50 % (figure 4).

Figure 4. Évolution du ratio entre le SM et le SHM



Sources : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2019).
Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2019).

La hausse de 0,60 \$ l'heure proposée pour le 1^{er} mai 2020 permettrait, durant les trois derniers trimestres de 2020 et le premier de 2021, d'atteindre un ratio annuel d'environ 0,4993, si la progression prévue du SHM demeure à 3,47 %.

Ce maintien du ratio entre le SM et le SHM autour de 50 % demeure cohérent avec la tendance observée au sein de la majorité des provinces canadiennes, suggérant que les problèmes de compétitivité sont relativement faibles.

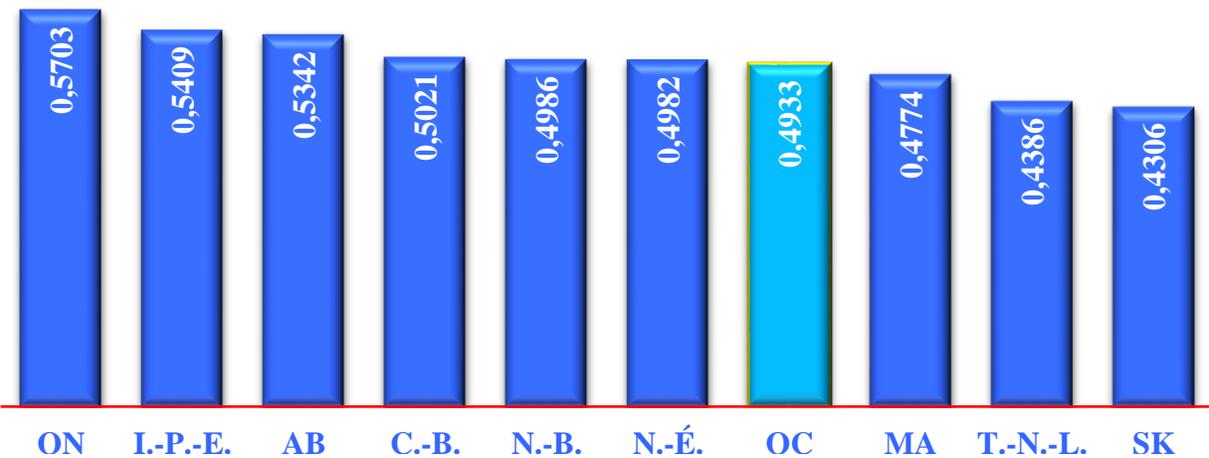
En 2018-2019, on estime que l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse auront un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec (voir figure 5). Pour l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Alberta et la Colombie-Britannique, on observe des ratios supérieurs à 50 %.

14. Voir les pages 7 à 14 de [l'analyse d'impact réglementaire sur le SM](#) publiée le 6 janvier 2017, accessible sur le site Internet du Ministère.

15. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, [Le monde du travail au Québec en chiffres](#), données pour l'année 2018, accessible sur le site Internet du Ministère.

Compte tenu de la hausse annoncée des taux en Colombie-Britannique (0,75 \$ l’heure en juin 2020 et 0,60 \$ l’heure en juin 2021) et de la récente hausse de son SM de 1,20 \$ pour le porter à 13,85 \$ l’heure ainsi que du niveau déjà atteint du SM en Alberta et en Ontario (respectivement à 15,30 \$ et à 14 \$ l’heure), plusieurs provinces canadiennes ont (ou auront dans le cas de la Colombie-Britannique) des ratios du SM sur le SHM supérieurs à celui du Québec (voir [figure 5](#)). Nonobstant la crise du COVID-19, en suivant l’objectif de maintenir un ratio à 50 % en 2020-2021, le Québec conserverait sa compétitivité ainsi que son classement actuel par rapport aux autres provinces.

Figure 5. Ratio entre le SM et le SHM des provinces canadiennes (2^e trimestre 2018 au 1^{er} trimestre 2019)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l’emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2019).

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. Avant la crise du COVID-19, le principal défi des entreprises était de recruter suffisamment de personnel pour maintenir leurs activités ou prendre de l’expansion.

Tableau 2. Évolution du ratio entre le SM et le SHM dans les provinces canadiennes¹⁶

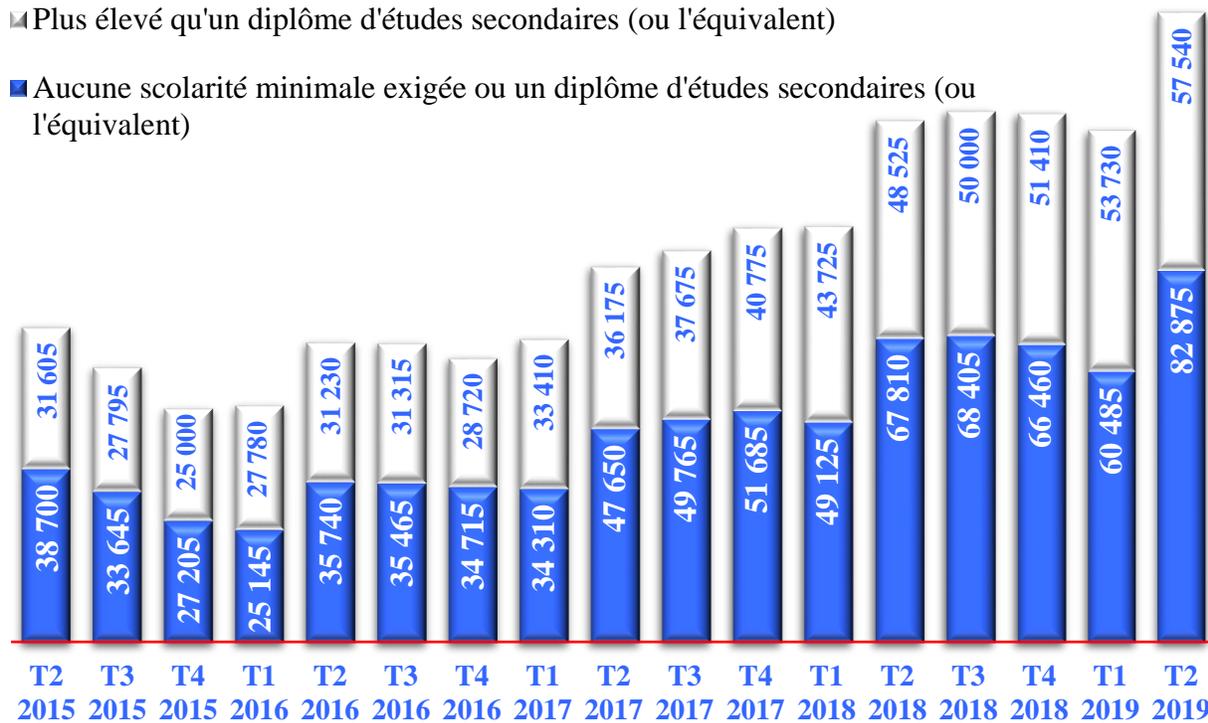
Ratio SM/SHM	Québec	Nouvelle-Écosse	Colombie-Britannique	Île-du-Prince-Édouard	Alberta	Ontario
2015	0,4674	0,5004	0,4455	0,5223	0,4021	0,4881
2016	0,4698	0,4992	0,4510	0,5274	0,4468	0,4844
2017	0,4736	0,5000	0,4597	0,5390	0,4865	0,4865
2018	0,4907	0,5013	0,4888	0,5348	0,5222	0,5764
2019	0,4933	0,5008	0,5249	0,5496	0,5544	0,5581

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l’emploi, la rémunération et les heures de travail* (octobre 2018).

16. En date de novembre 2019, le ratio entre le SM et le SHM du Québec pour l’année 2019-2020 est basé sur une année du SM (du deuxième trimestre de 2019 au premier trimestre de 2020). Les ratios entre le SM et le SHM des autres provinces sont basés sur une année civile (de janvier à décembre) et reposent en partie sur des prévisions. Comme les données du SHM pour les mois d’octobre, de novembre et de décembre 2019 n’étaient pas disponibles, elles sont estimées en appliquant le même taux de croissance mensuel du SHM qu’en 2018.

Comme le montre la [figure 6](#), entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2019, le nombre de postes vacants n'exigeant aucune scolarité minimale ni de diplôme d'études secondaires est passé de 38 700 à 82 875, soit une augmentation d'environ 114 %. Les postes ne requérant aucune scolarité minimale sont généralement ceux où la formation se fait en emploi et sont souvent occupés par des salariés rémunérés au SM.

Figure 6. Postes vacants au Québec en fonction du niveau de scolarité exigé



Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0328-01*, données de 2015 à 2019. Consulté en novembre 2019.

Avant la crise du COVID-19, l'économie québécoise était sur une bonne lancée, le PIB ayant progressé de 1,98 % entre le deuxième trimestre de 2018 et le premier trimestre de 2019. Selon les prévisions formulées avant la crise du COVID-19 par le ministère des Finances, la progression du PIB entre le deuxième trimestre de 2019 et le premier trimestre de 2020 aurait été de 1,41 %. Ce dynamisme économique expliquait d'ailleurs la croissance des salaires plus forte au Québec que partout ailleurs au Canada. Sur la même période, soit du deuxième trimestre de 2018 au premier trimestre de 2019, le SHM avait progressé de 1,91 % et aurait pu être plus élevé pour l'année 2019-2020.

Selon ces mêmes prévisions, la progression du SHM entre le deuxième trimestre de 2019 et le premier trimestre de 2020 serait de 2,65 %. L'incertitude quant à la durée de la crise sanitaire demeure. Toutefois la mise en place de différentes mesures pour soutenir les entreprises et les salariés vise à favoriser un retour à la normale. Ces mesures ont également pour objectif de relancer l'activité économique.

Avant la crise sanitaire, la rareté de la main-d'œuvre et les occasions d'affaires qu'offrait la croissance économique suscitaient, au sein des entreprises, de nouveaux défis de rétention de

la main-d'œuvre et d'attractivité pour attirer de nouveaux employés. Dans le contexte actuel, malgré les mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires, plusieurs commerces demeurent ouverts, notamment le secteur alimentaire, dans lequel plusieurs salariés sont rémunérés au salaire minimum et pour lesquels il est important de maintenir l'incitation, comme en témoigne d'ailleurs la bonification des salaires qu'ont accordée les grandes chaînes¹⁷. De plus, l'adoption de mesures d'aide temporaires pour les salariés ayant perdu leur emploi (la PCU offre un montant de 2 000 \$ par mois), diminue l'incitation au travail. La disponibilité de la main-d'œuvre peut être un enjeu qui justifierait la nécessaire bonification de l'incitation au travail lors de la reprise économique. Donc, compte tenu de ce contexte, une hausse du SM de 0,60 \$ l'heure (+ 4,8 %) demeurerait raisonnable et contribuerait à accroître l'incitation au travail.

D'autre part, le choc économique que traverse le Québec est inhabituel, car il influe sur des aspects importants tant au niveau de l'offre que de la demande. Tous les secteurs de l'économie sont touchés, notamment les sous-secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration. Ces derniers sont étroitement liés à l'activité économique globale du Québec et ont vu récemment leurs activités cesser ou ralentir considérablement à cause des contraintes de déplacement et de la diminution de l'activité commerciale (fermeture de commerces non essentiels). Beaucoup d'entreprises dans ces sous-secteurs subissent déjà d'importantes pertes de revenus. Néanmoins, des mesures de soutien ont été mises en place pour les soutenir pendant la crise et lors de la relance économique. La mesure la plus importante demeure la subvention salariale de 75 % destinée à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, si elles subissent une perte de revenu de 30 %. De plus, en tenant compte des taux du SM, du ratio entre le SM et le SHM dans certaines provinces et des défis auxquels feraient face les entreprises québécoises lors de la reprise économique, l'influence d'une hausse du SM de 0,60 \$ l'heure sur la compétitivité de ces dernières pourrait être acceptable.

4.2.4. Coûts pour les entreprises

Bien que les problèmes de compétitivité soient relativement faibles, les entreprises touchées par la hausse du SM font face à une augmentation de coûts qui justifie une hausse progressive du SM. En 2018-2019, presque tous les salariés rémunérés à ce taux travaillaient dans le secteur des services (92 %); cette proportion est plus élevée que le pourcentage de salariés de ce secteur par rapport au nombre total de salariés du Québec, qui est d'environ 80 %. Le sous-secteur du commerce de détail et celui de l'hébergement et de la restauration comptaient respectivement 131 100 et 86 200 salariés rémunérés au SM, comme le montre le [tableau 3](#). Ils regroupaient respectivement un peu plus de 40 % et de 26 % des salariés rémunérés à ce taux.

Dans le contexte de la crise actuelle, la PCU, qui offre un montant de 2 000 \$ par mois, réduit l'incitation au travail lorsque le SM actuel (12,50 \$) est considéré. La hausse du SM de 0,60 \$, bien qu'elle représente des coûts supplémentaires de main-d'œuvre pour l'ensemble des entreprises, bonifie pour sa part l'incitation au travail. L'augmentation de la masse salariale

¹⁷ Beaucoup d'entreprises de la chaîne d'approvisionnement alimentaire (*Loblaw, Provigo, Maxi, Pharmaprix, Métro, Adonis et Super C, entrepôts du Groupe Jean Coutu, Olymel, Dollarama*), ont accordé à leurs salariés des primes (2 \$ l'heure à 3 \$ l'heure) bonifiant ainsi leurs conditions salariales et leur incitation au travail dans le contexte de la crise sanitaire.

serait de 252,5 millions de dollars, soit 0,14 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec¹⁸.

Tableau 3. 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			Sous-secteurs d'activité économique de l'industrie des services	
		Primaire	Secondaire	Services	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Salariés	3 713 100	66 100	667 600	2 979 400	481 600	246 000
Heures travaillées <i>(en millions)</i>	5 989,3	133,1	1 235,3	4 620,9	701,5	323,9
Masse salariale <i>(en millions de \$)</i>	185 221,1	4 097,5	39 370,8	141 752,8	15 455,2	6 210,1
Salariés au SM	326 100	6 400	20 400	299 300	131 100	86 200
Heures travaillées <i>(en millions)</i>	383,2	11,3	31,7	340,2	142,3	89,1
Masse salariale <i>(en millions de \$)</i>	5 073,3	125,5	429,6	4 518,2	1 951,1	1 209,4

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2018 à avril 2019, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Dans le sous-secteur du commerce de détail, les effets d'une augmentation du SM de 0,60 \$ l'heure seraient de 92,0 millions de dollars, soit une variation de la masse salariale sectorielle brute de 0,60 %. Dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration, les effets seraient de 58,7 millions de dollars, soit 0,95 % de la masse salariale sectorielle brute. Ces coûts s'inscrivent à la marge lorsqu'on les compare non seulement à l'ensemble de la masse salariale québécoise, mais aussi au coût d'opportunité lié à la hausse du SM, tenant compte de la faible attractivité de ce sous-secteur et de l'enjeu de disponibilité de la main-d'œuvre lors de la reprise économique. En effet, même si les pourcentages¹⁹ d'heures effectivement travaillées au taux actuel du SM dans les sous-secteurs du commerce de détail ainsi que de l'hébergement et de la restauration sont relativement faibles, les coûts inhérents au taux de roulement²⁰ de la main-d'œuvre ainsi qu'à sa rétention et à sa mobilisation seraient plus importants.

18. L'estimation de la masse salariale de 185 221,1 millions de dollars du Québec inclut les retenues et les cotisations payées par les employeurs. Le taux de cotisation moyen est de 16,3 % et comprend 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, la cotisation relative aux normes du travail et une indemnité de vacances.

19. En 2018-2019, le pourcentage des heures rémunérées au SM est de 20,30 % dans le sous-secteur du commerce de détail, et de 27,52 % dans celui de l'hébergement et de la restauration.

20. Pour de l'information plus complète sur la problématique du roulement de la main-d'œuvre, consulter la section des coûts pour les entreprises (page 16) de l'[analyse d'impact réglementaire](#) sur le SM publiée le 6 janvier 2017, accessible sur le site Internet du Ministère.

D'ailleurs, dans son dernier rapport, le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail indique que le taux de roulement constitue un problème et font état des obstacles suivants :

- le manque d'attractivité du sous-secteur du commerce de détail en raison de la rémunération au SM;
- la difficulté à recruter de bons candidats en raison du SM;
- la difficulté à mobiliser les employés en raison du SM;
- la diminution des écarts entre les différentes catégories de personnel quand une hausse du SM est appliquée;
- la difficulté de retenir le personnel quand un concurrent offre un salaire supérieur.

Avant la crise du COVID-19, l'augmentation des postes vacants dans les secteurs où la plupart des employés étaient rémunérés au SM traduisait bien ce problème de rareté de la main-d'œuvre. À titre d'exemple, dans le sous-secteur du commerce de détail et dans celui de l'hébergement et de la restauration, le nombre de postes vacants a augmenté respectivement de 98,0 % et de 97,9 % entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2019. La tendance à la hausse des postes vacants dans ces deux sous-secteurs, lors de cette période, se maintenait malgré les salaires offerts, lesquels présentaient déjà un écart avec le salaire minimum de 12,50 \$: il était de + 0,75 \$ dans le sous-secteur de l'hébergement et la restauration et de + 2,20 \$ dans celui du commerce de détail.

Pour surmonter de tels obstacles, les employeurs offraient déjà, avant la crise du COVID-19, des avantages pour leurs employés afin de compenser les salaires moins compétitifs et de favoriser la rétention et la mobilisation : bonis, réduction des prix de la marchandise en magasin, etc. Le défi est donc bien réel et devient d'autant plus important quand les coûts liés au taux de roulement de la main-d'œuvre sont comptabilisés²¹.

Par ailleurs, le contexte économique positif d'avant la crise du COVID-19 a été pris en compte pour évaluer les répercussions financières de la hausse proposée. La conjoncture, le taux de change favorable pour les industries québécoises et la diminution des incertitudes reliées au commerce avec les États-Unis ont nettement favorisé leur dynamisme accru. Le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration a profité d'une augmentation de l'achalandage, assortie d'une croissance des dépenses touristiques. Toutefois, malgré le fait que ce sous-secteur se portait bien avant la crise du COVID-19, les difficultés de recrutement et de rétention des employés demeureront dans cette industrie lors de la reprise économique. Quant à l'industrie du commerce de détail, ses ventes, avant la crise du COVID-19, ont connu une progression de 2,25 %. Elle poursuivait ainsi sa croissance malgré le resserrement graduel du marché du travail. De plus, le niveau élevé de la confiance des ménages et les faibles taux d'intérêt appuyaient la croissance de ce secteur.

21. Voir l'exemple (page 16) dans l'[analyse d'impact réglementaire](#) sur le salaire minimum, publiée le 6 janvier 2017 et disponible sur le site Internet du Ministère.

Les données trimestrielles de Statistique Canada sur la productivité²² des entreprises indiquent une progression de l'indice de productivité du travail de 0,18 %, du deuxième trimestre de 2018 au deuxième trimestre de 2019, pour l'ensemble de l'économie. Dans le sous-secteur du commerce de détail, la variation de l'indice est de 0,30 % à la hausse, alors que dans celui de l'hébergement et de la restauration, cet indice connaît une baisse de 3,75 % pour la même période.

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 et une généralisation de la baisse du taux d'imposition des PME à l'ensemble des industries. Ces deux mesures, totalisant près de 2,2 milliards de dollars, réduisent le fardeau fiscal des PME québécoises. Le [tableau 4](#) (situation avant la crise du COVID-19) 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 (91 %). 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. À cela s'additionnent des investissements de 14 milliards de dollars, annoncés en novembre 2018 par le gouvernement fédéral, afin d'accroître la compétitivité des entreprises canadiennes.

Tableau 4. Impacts financiers de la réduction du fardeau fiscal des entreprises entre 2018 et 2023 (en M\$)

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

22. Statistique Canada. Tableau 383-0012, consulté en novembre 2019.- Indices de la productivité du travail et d'autres variables connexes. La productivité du travail est évaluée comme le rapport entre le PIB réel par habitant et les heures travaillées. Les hausses de productivité permettent aux entreprises de verser des salaires réels plus élevés et de fournir de meilleurs rendements aux actionnaires sans compromettre leur position concurrentielle.

4.3. Impact sur l'emploi

La théorie économique aborde principalement la question du SM selon deux approches : l'approche néoclassique traditionnelle et l'approche hétérodoxe. Les estimations ci-dessous ont été faites avant la crise du COVID-19. Aucune donnée reflétant la situation actuelle du marché du travail n'est disponible en date du 1^{er} avril 2020. L'impact sur l'emploi dans cette section est analysé nonobstant les pertes d'emplois occasionnées par la crise.

4.3.1. 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 0,60 \$ l'heure pourrait générer des pertes variant de 2 600 à 7 800 emplois, comme l'indique le [tableau 5](#). Pour l'ensemble des salariés, ces pertes représenteraient au plus 0,21 % des emplois.

Tableau 5. 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 0,60 \$ (13,10 \$)	
	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
En nombre	-2 600	-7 800
En % de l'emploi au Québec	-0,07	-0,21

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2018 à avril 2019, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

4.3.2. Approche hétérodoxe

L'approche hétérodoxe prend en compte l'activité économique (PIB), le poids démographique des jeunes et le ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi. Schmitt²³ 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 6](#) montre que, selon cette approche intégrant les imperfections du marché du travail²⁴, l'évolution de l'ensemble des facteurs pris en compte, et incluant la hausse proposée, il y aurait une augmentation de 6 800 emplois chez les salariés âgés de 15 à 24 ans. Le [tableau 7](#) présente une grille d'appréciation des effets sur l'emploi selon l'approche hétérodoxe.

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

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

Tableau 6. 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 0,60 \$ (13,10 \$)
En nombre	6 800
En % de l'emploi au Québec	+0,18

Sources : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2019).
Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2018 à avril 2019, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Tableau 7. Grille d'appréciation des effets sur l'emploi

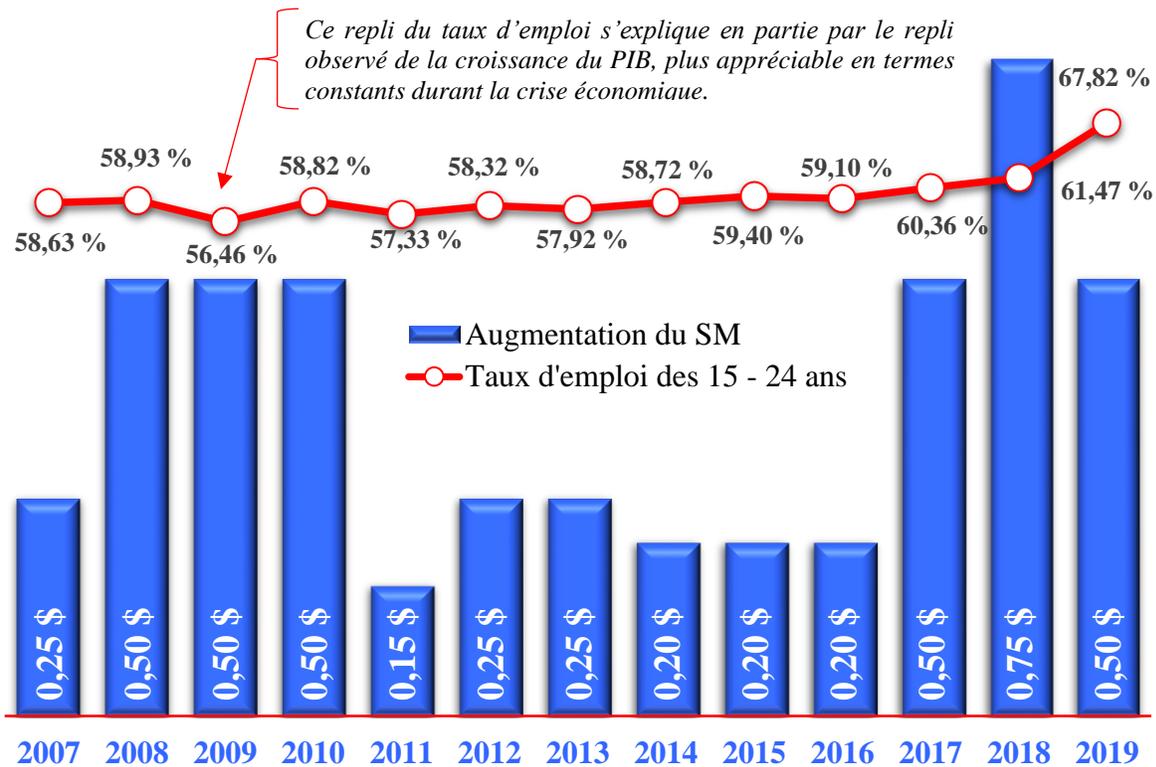
√	Appréciation	Nombre d'emplois touchés
Effets favorables sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)		
√		500 ou plus
		100 à 499
		1 à 99
Aucun effet		
		0
Effets défavorables (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)		
		1 à 99
		100 à 499
		500 ou plus
Analyse et commentaires :		
Selon l'approche hétérodoxe en économie, l'effet sur l'emploi de la proposition se traduirait par un effet positif sur l'emploi, créant environ 6 800 emplois chez les salariés âgés de 15 à 24 ans. Contrairement à l'approche néoclassique, l'approche hétérodoxe prend en compte l'activité économique (PIB), le poids démographique des jeunes et le ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi.		

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

Les approches néoclassique et hétérodoxe produisent des résultats contradictoires. Toutefois, l'appréciation de l'évolution des taux d'emploi des 15 à 24 ans durant la dernière décennie (voir [figure 7](#)), notamment de 2008 à 2010 (période durant laquelle le SM a augmenté de 0,50 \$ l'heure annuellement), tend à démontrer que la tendance de ce taux demeure relativement stable (58,4 %). Non seulement ces précédentes hausses de 0,50 \$ l'heure adoptées dans le contexte du ralentissement économique n'ont pas eu d'effets négatifs sur la tendance du taux d'emploi (voir [figure 7](#)), 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) et de 0,50 \$ l'heure (1^{er} mai 2019) correspondent à une tendance à la hausse du taux d'emploi des 15 à 24 ans en

2017 et en 2018 et lors des cinq premiers mois de 2019²⁵. D'ailleurs, lors des cinq premiers mois de 2018, le taux d'emploi était de 64,84 % alors que pour les cinq premiers mois de 2019, il était de 67,82 %.

Figure 7. Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2019)²⁶



Par ailleurs, il convient de mentionner que dans le contexte de la crise actuelle, plusieurs jeunes de 15 à 24 ans ne seront pas admissibles à la PCU en raison du seuil de revenu admissible qui est fixé à 5 000 \$ au cours de la dernière année.

4.4. Impact sur l'incitation au travail

Le revenu disponible des salariés doit être suffisamment élevé pour inciter la population à travailler. La mise en place de la PCU de 2 000 \$ par mois durant quatre mois réduit l'effet incitatif de la hausse du SM pour les travailleurs ayant perdu leur emploi pendant cette crise

25. Le taux d'emploi des 15 à 24 ans observé pour les cinq premiers mois d'application du SM (mai à septembre de chaque année) au cours de la dernière décennie montre une progression plus importante pour l'année 2019.

26. Le taux d'emploi des 15 à 24 ans dans la figure 7 est estimé sur la base d'une année d'application du SM (mai à avril). Pour la période actuelle d'application du SM (12,50 \$), il est calculé à l'aide des données disponibles des cinq premiers mois d'application du SM de l'année 2019 (mai à septembre) et se situe à 67,82 %. Ce taux d'emploi demeure supérieur à celui des cinq premiers mois de l'année 2018, qui se situait à 64,84 %.

sanitaire. En effet, face à l'assurance emploi régulière²⁷, évalué sur une base horaire, le SM demeure compétitif puisque le taux du SM demeure plus élevé que la compensation de ce programme, équivalent à 55 % du salaire du travailleur, si ce dernier est rémunéré à moins de 23,81 \$ l'heure. Précisons que les prestataires de l'aide financière de dernier recours ne sont pas admissibles à la PCU.

Le modèle élaboré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale permet de comparer le revenu disponible²⁸ des prestataires de l'aide sociale à celui des salariés rémunérés au SM.

Il permet également d'évaluer la part d'une hausse du SM qui revient aux salariés, si l'on tient compte des transferts versés aux individus et aux familles, des cotisations du salarié, des impôts et de certaines dépenses engagées par 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 8](#) présente le revenu disponible de certaines catégories de ménages avec la hausse du SM à 13,10 \$ 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.

Tableau 8. Sommaire de l'importance du revenu disponible pour des ménages gagnant le salaire minimum par rapport au revenu que leur 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	9 916 \$		22 550 \$		31 574 \$		14 115 \$
<i>Nombre d'heures</i>	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Situation actuelle (12,50 \$ l'heure)	19 574 \$	22 595 \$	31 355 \$	34 401 \$	38 431 \$	41 106 \$	24 702 \$	27 969 \$
Taux de couverture	197,4 %	227,9 %	139,0 %	152,6 %	121,7 %	130,2 %	175,0 %	198,1 %
Hausse de 0,60 \$ (13,10 \$ l'heure)	20 153 \$	23 421 \$	32 032 \$	34 998 \$	38 909 \$	41 703 \$	25 329 \$	28 738 \$
Taux de couverture	203,2 %	236,2 %	142,1 %	155,2 %	123,2 %	132,1 %	179,5 %	203,6 %

²⁷ Entre le 16 et le 25 mars, le gouvernement fédéral a reçu 1,55 million de demandes de prestations pour le programme d'assurance emploi. Les données provinciales ne sont pas disponibles à ce jour, mais en supposant que le nombre de demandes au Québec est proportionnel à son poids démographique dans le Canada, cela représenterait plus de 355 000 demandes en l'espace d'une semaine et demie.

²⁸ Le revenu disponible d'un ménage se définit comme étant l'argent que celui-ci possède 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, incluant l'aide financière de dernier recours, et, d'autre part, des prélèvements obligatoires qui viennent réduire 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).

Les personnes seules bénéficiant de l'AS sont celles pour qui travailler au SM augmente le plus le revenu disponible. Celui d'une personne seule ne bénéficiant que des prestations d'aide sociale est de 9 916 \$, comme le montre le [tableau 8](#). Si cette personne travaillait 32 heures par semaine durant toute l'année, au SM actuel de 12,50 \$ l'heure, le taux de couverture de l'aide sociale serait de 197,4 %, car son revenu disponible atteindrait ainsi 19 574 \$. Le [tableau 8](#) montre la situation des autres familles économiques.

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 situation²⁹.

Une hausse de 0,60 \$ l'heure permettrait à une personne seule d'augmenter son taux de couverture de l'aide sociale à 203,2 %, si elle travaillait 32 heures par semaine. Si elle occupait un emploi à 40 heures par semaine et était rémunérée au SM à 13,10 \$ l'heure, son revenu disponible serait alors de 23 421 \$, avec un taux de couverture de 236,2 %.

4.5. 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 en comparant 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, servant à repérer et à suivre l'évolution des niveaux de revenu sous lesquels la capacité des différentes familles à se procurer les biens et les services essentiels est insuffisante. Elle est révisée et mise à jour mensuellement afin d'assurer sa cohérence et sa capacité à refléter l'appréciation du coût de la vie.

Au Québec, toutes les familles économiques dans lesquelles une personne travaille 40 heures par semaine durant toute l'année, en étant rémunérée au SM actuel de 12,50 \$ 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, vivant dans la région métropolitaine de Montréal ayant la MPC la plus élevée au Québec et rémunérée au SM actuel³⁰, dépasse le seuil de faible revenu de 20,1 % ([tableau 9](#)).

Une hausse de 0,60 \$ l'heure permet à tous les types de familles économiques travaillant 40 heures par semaine d'avoir un revenu disponible supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC, comme le montre le [tableau 9](#). Il en est de même à 32 heures par semaine, à l'exception des couples sans enfant disposant d'un seul revenu.

Les taux de faible revenu sont définis selon les types de familles économiques ou de ménages. Ainsi, lorsqu'une famille est rémunérée sous le seuil de faible revenu, ses membres sont considérés comme étant à faible revenu. La situation inverse est aussi vraie; tous les membres

29. 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*.

30. La région métropolitaine de Montréal est celle qui avait le seuil de MPC le plus élevé selon les [dernières données de Statistique Canada](#) (2015) [Consulté le 17 décembre 2019].

d'une famille sont considérés comme n'étant pas à faible revenu si la famille ne l'est pas. Dès lors, l'effet du SM est plus appréciable dans le cas de certaines familles économiques, si l'on tient compte du nombre de revenus dont elles disposent.

Tableau 9. Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible en comparaison avec le seuil de faible revenu selon la mesure du panier de consommation pour quatre types de familles économiques de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en 2017

Couverture du seuil de la mesure du panier de consommation (MPC)		Heures travaillées / seuil de couverture de la MPC	Situation actuelle (12,50 \$ l'heure)	Hausse de 0,60 \$ (13,10 \$ l'heure)
Personne seule	18 814 \$	Revenu disponible (32 heures)	19 574	20 153
		% du seuil	104,0	107,1
		Revenu disponible (40 heures)	22 595	23 421
		% du seuil	120,1	124,5
Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)	26 607 \$	Revenu disponible (32 heures)	31 355	32 032
		% du seuil	117,8	120,4
		Revenu disponible (40 heures)	34 401	34 998
		% du seuil	129,3	131,5
Famille monoparentale (2 enfants : 3 et 7 ans)	32 587 \$	Revenu disponible (32 heures)	38 431	38 909
		% du seuil	117,9	119,4
		Revenu disponible (40 heures)	41 106	41 703
		% du seuil	126,1	128,0
Couple sans enfant disposant d'un seul revenu	26 587 \$	Revenu disponible (32 heures)	24 702	25 329
		% du seuil	92,9	95,2
		Revenu disponible (40 heures)	27 969	28 738
		% du seuil	105,2	108,0

Notes : La MPC de la RMR de Montréal est utilisée comme référence pour le taux de couverture du revenu disponible, car elle est la plus élevée au Québec. L'estimation pour l'année 2019 repose sur les prévisions de l'indice des prix à la consommation du ministère des Finances.

Le revenu disponible est estimé sur 40 heures/semaine pendant 52 semaines/année, avec le modèle de simulation du revenu disponible du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2019).

* Les chiffres ayant été arrondis, leurs calculs peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

5. Mesures d'accompagnement

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

6. Coûts pour le gouvernement

Depuis plusieurs années, le gouvernement consacre des sommes importantes à l'amélioration des mesures d'incitation au travail, notamment au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) : programmes de subventions aux entreprises adaptées, 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 d'étudiants ou de stagiaires. Une hausse de 0,60 \$ l'heure entraînerait une augmentation des coûts supplémentaires relatifs au FDMT d'environ 10,2 millions de dollars et de l'ordre de 2,3 millions de dollars pour les étudiants et les stagiaires. Toutefois, l'incitatif à intégrer le marché du travail, ou à y demeurer, ou encore à y travailler davantage d'heures pourrait générer des recettes fiscales supplémentaires et des économies pour le gouvernement. Celles-ci pourraient provenir d'une réduction des dépenses liées à l'aide financière de dernier recours ou à la prime au travail, et, quoique modeste, l'accroissement des recettes fiscales serait attribuable à l'effet d'émulation.

Pour le ministère de la Santé et des Services sociaux, l'effet indirect d'une hausse du salaire minimum de 0,60 \$ l'heure pour les programmes de soutien à domicile serait de 7,1 millions de dollars. Le coût provient d'une part de l'ajout d'un financement de 3,6 millions au Programme d'allocation directe – chèque emploi-service³¹ ainsi que de l'augmentation de l'exonération de 3,5 millions pour les entreprises d'économie sociale pour les services à domicile³².

31. Plus l'écart se rétrécit avec le SM, plus il est difficile pour le ministère de la Santé et des Services sociaux de maintenir des conditions attrayantes pour les travailleurs de gré à gré du Programme d'allocation directe – chèque emploi-service, actuellement rémunérés 14,25 \$ l'heure. Ainsi, afin de maintenir un écart acceptable, le Ministère devra ajouter un financement évalué à environ 3,6 millions de dollars pour une hausse du SM de 0,60 \$ l'heure.

32. Les préposés des entreprises d'économie sociale pour les services à domicile sont rémunérés à des taux proches du SM ce qui rend difficile le maintien des conditions attrayantes pour ces salariés lors d'une hausse du SM. Le programme d'exonération financière pour les services d'aide domestique donne une exonération pour chaque heure de service, et ce, en fonction du revenu de l'utilisateur notamment. L'exonération n'augmente pas aussi rapidement que le SM ce qui peut entraîner une diminution de l'accessibilité. Afin de rectifier la situation, le Ministère augmentera l'exonération d'une somme équivalente à la hausse du salaire minimum soit d'environ 3,5 millions de dollars.

7. Conclusion

Depuis peu, le Québec traverse un contexte historique marqué par des mesures qui restreignent la mobilité et la pratique normales des affaires dont la durée est incertaine. Dans ce contexte, les mesures mises en œuvre par les gouvernements pour pallier les effets économiques de la crise justifient la hausse du SM. Étant donné le délai entre la collecte de données et leur diffusion pour la plupart des enquêtes statistiques sur le marché du travail, peu de données pouvant nous informer sur les impacts de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail sont disponibles à ce jour.

Ainsi, le 1^{er} mai 2020, le SM pourrait être augmenté de 0,60 \$ l'heure pour atteindre 13,10 \$ (+ 4,8 %) pour la période 2020-2021. Cette hausse s'inscrit dans le cadre du maintien de la cible du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen à 50 %. Le taux payable aux salariés rémunérés au pourboire augmenterait de 0,40 \$ l'heure, le portant à 10,45 \$, tandis que celui que toucheraient les salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises ou de fraises, durant une période de paie, serait respectivement de 3,89 \$ (+ 0,18 \$) et de 1,04 \$ du kilogramme (+ 0,05 \$).

Sur la base des données disponibles avant la crise, cette hausse de 0,60 \$ l'heure le 1^{er} mai 2020 situerait la moyenne du ratio à 0,4993, permettant ainsi de maintenir la cible du ratio entre le SM et le SHM à 50 %. De plus, la mise en place de la PCU de 2 000 \$ par mois durant quatre mois réduit l'effet incitatif de la hausse du SM pour les travailleurs ayant perdu leur emploi pendant cette crise sanitaire. Le resserrement du marché du travail et les défis auxquels les employeurs devaient faire face avec la croissance des postes vacants, avant la crise de la COVID-19, faisaient déjà de l'incitation au travail une question cruciale. Par conséquent, cette hausse contribue à accroître l'incitation au travail tout en tenant compte des besoins d'efficacité, de flexibilité et d'attractivité du marché du travail lors de la reprise économique.

Pour l'ensemble des industries, l'augmentation des coûts directs, estimés selon la hausse de 0,60 \$ l'heure du SM, serait de 0,14 % de la masse salariale brute du Québec. Dans le sous-secteur du commerce de détail, l'effet d'une hausse de 0,60 \$ l'heure serait de 92,0 millions de dollars, soit 0,60 % de la masse salariale sectorielle. Dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration, la hausse de 0,60 \$ l'heure augmenterait la masse salariale sectorielle de 58,7 millions de dollars, soit 0,95 %.

Globalement, avant la crise de la COVID-19 la hausse du SM à 13,10 \$ l'heure profitait à 409 100 salariés rémunérés à moins de 13,10 \$ l'heure, dont 235 700 femmes. Il n'est pas exclu qu'au moment de la reprise économique, le nombre de salariés au SM soit plus important en proportion de l'ensemble des salariés. Cette hausse accroîtrait le pouvoir d'achat de quelques centaines de milliers de salariés au Québec et stimulerait leur participation à l'enrichissement collectif, tout en préservant l'équilibre 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 salaire minimum qui maintient son lien avec les indicateurs économiques du Québec, se distinguant ainsi des autres provinces canadiennes. Le maintien du ratio entre le SM et le SHM permettrait au Québec de s'inscrire dans la tendance observée en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique, en plus de bonifier davantage les conditions des plus bas salariés québécois.

8. Renseignements

Service à la clientèle du Secteur du travail

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

Téléphone : 1 800 643-4817