

# ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

## Révision du taux général du salaire minimum

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

7 décembre 2020

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

La présente analyse d'impact 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 61,5 M\$ pour les entreprises et à 13,3 M\$ pour le gouvernement. Une modification portant sur l'avis de licenciement collectif (art. 35.0.1 et 35.0.2 du *Règlement sur les normes du travail* [RLRQ, chapitre N-1, r. 3 – RNT]) est également présentée en annexe et n'occasionnerait pas de coûts supplémentaires pour les entreprises.

Depuis 2017, le gouvernement a adopté une nouvelle politique sur le salaire minimum (SM). Elle s'inscrit dans le cadre d'une hausse progressive du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen (SHM), le faisant passer 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) et celle de 0,60 \$ l'heure (2020) ont contribué à l'atteinte de cet objectif. Cette année, le salaire minimum serait établi en fonction de ce ratio, dont le maintien à 50 % permettrait au gouvernement de préserver le pouvoir d'achat des salariés tout en respectant la capacité de payer des entreprises québécoises. Depuis mars 2020, le Québec traverse un contexte particulier attribuable à la crise sanitaire de la COVID-19, marqué par des mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires et dont la durée demeure incertaine. La récente évolution des conditions économiques du marché du travail en raison de cette pandémie a entraîné le déploiement de plusieurs mesures d'aide temporaires aux entreprises et aux salariés.

La présente analyse est réalisée dans ce contexte particulier et s'articule autour des incidences de la proposition de modification des taux du salaire minimum. Elle porte sur les répercussions économiques d'une hausse du taux général du salaire minimum de **0,40 \$** l'heure, conforme au maintien d'un ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen à 50 % en 2021-2022. 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 que, compte tenu de la crise sanitaire actuelle de la COVID-19, l'incidence des différentes mesures d'aide temporaires annoncées par les différents ordres de gouvernement relativement à la hausse du salaire minimum a également été considérée. Ces mesures tendent à justifier le scénario retenu.

La révision annuelle du salaire minimum 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 salaire minimum et le salaire horaire moyen contribuerait à la bonification du pouvoir d'achat des salariées et salariés faiblement rémunérés, notamment celles et ceux qui sont rémunérés au salaire minimum, par rapport à l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois.

Une augmentation de **0,40 \$** l'heure profiterait à **287 000** salariés, dont **164 700** 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

<b>1. DÉFINITION DU PROBLÈME</b> .....	<b>6</b>
<b>2. PROPOSITION DU PROJET</b> .....	<b>8</b>
<b>3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES</b> .....	<b>8</b>
<b>4. ÉVALUATION DES IMPACTS</b> .....	<b>8</b>
4.1. Description des secteurs touchés .....	8
4.2. Pouvoir d'achat et participation à l'enrichissement collectif des salariés .....	9
4.3. Impact sur l'incitation au travail.....	11
4.4. Impact sur la pauvreté et les faibles revenus .....	12
4.5. Coûts pour les entreprises.....	13
4.6. Coûts pour le gouvernement.....	19
4.7. Économies pour les entreprises .....	20
4.8. Synthèse des coûts et des économies.....	21
4.9. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies .....	21
4.10. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies .....	21
4.11. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée .....	22
<b>5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI</b> .....	<b>22</b>
5.1. Approche néoclassique traditionnelle.....	23
5.2. Approche hétérodoxe.....	24
5.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans .....	25
<b>6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)</b> .....	<b>26</b>
<b>7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES</b> .....	<b>27</b>
7.1. Salaire minimum dans les provinces canadiennes.....	27
7.2. Salaire minimum dans les territoires américains .....	28
7.3. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen.....	29
<b>8. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION</b> .....	<b>35</b>
<b>9. CONCLUSION</b> .....	<b>35</b>
<b>10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT</b> .....	<b>36</b>
<b>11. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)</b> .....	<b>36</b>
<b>12. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE</b> .....	<b>37</b>

## **LISTE DES TABLEAUX**

TABLEAU 1 .....	9
TABLEAU 2 .....	11
TABLEAU 3 .....	13
TABLEAU 4 .....	15
TABLEAU 5 .....	17
TABLEAU 6 .....	18
TABLEAU 7 .....	18
TABLEAU 8 .....	18
TABLEAU 9 .....	19
TABLEAU 10 .....	20
TABLEAU 11 .....	21
TABLEAU 12 .....	24
TABLEAU 13 .....	24
TABLEAU 14 .....	25
TABLEAU 15 .....	32

## **LISTE DES FIGURES**

FIGURE 1 .....	10
FIGURE 2 .....	24
FIGURE 3 .....	27
FIGURE 4 .....	29
FIGURE 5 .....	30
FIGURE 6 .....	31
FIGURE 7 .....	32
FIGURE 8 .....	34
FIGURE 9 .....	34

## 1. DÉFINITION DU PROBLÈME

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 2002<sup>1</sup>, 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. 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 salaire horaire moyen (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 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 sur le plan de l'offre que sur celui de la demande. Tous les secteurs de l'économie sont touchés de près ou de loin par les mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires.

Les gouvernements fédéral et provincial ont mis en application au cours du mois de mars et d'avril 2020 des mesures sanitaires et de confinement pour freiner la propagation de la COVID-19. Cela a inévitablement entraîné un ralentissement considérable de l'activité économique au printemps 2020. Le mois de mai a ensuite marqué le début d'une période de déconfinement, notamment avec le redémarrage des entreprises manufacturières non essentielles, ce qui a, entre autres, permis de redresser légèrement le bilan des exportations internationales. Cette réouverture progressive de l'économie a donné le coup d'envoi à la relance de certains secteurs économiques en plus de hausser le niveau d'emploi et de diminuer le taux de chômage.

---

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.

En octobre 2020, après la première reprise, la croissance de l'emploi a ralenti au moment même où de nouvelles restrictions liées à la COVID-19 ont été appliquées. Selon Statistique Canada<sup>2</sup>, après avoir progressé durant cinq mois consécutifs, au Québec, l'emploi a peu varié en octobre et le taux de chômage a légèrement augmenté de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 7,7 %<sup>3</sup>. Les hausses de l'emploi, qui ont été réparties entre plusieurs industries du secteur des services, ont été en partie équilibrées par la baisse de 42 000 emplois enregistrée dans le secteur des services d'hébergement et de restauration. Le niveau d'alerte de santé publique a été rehaussé dans les villes de Montréal et de Québec et il est passé au « rouge » le 1<sup>er</sup> octobre 2020, ce qui a entraîné la fermeture des salles à manger des restaurants et de nombreuses installations culturelles. Les déplacements entre les régions de la province ont été déconseillés. Au cours des deux semaines subséquentes, plusieurs autres régions du Québec sont passées à ce niveau d'alerte (rouge) et des restrictions supplémentaires ont pris effet.

Dans ce contexte, plusieurs mesures d'aide temporaires<sup>4</sup> aux entreprises et aux salariés ont ainsi été annoncées par les différents ordres de gouvernement. Elles ont un impact sur le marché du travail, puisqu'il suffit désormais de n'avoir travaillé que 120 heures au cours de la dernière année, plutôt que 420 heures, pour avoir droit à une prestation d'assurance emploi de 500 \$ par semaine durant 26 semaines. L'incitation à travailler au SM est réduite par l'accessibilité accrue de l'assurance emploi, mais également par sa bonification. Par ailleurs, le gouvernement fédéral s'est également engagé à prolonger la subvention salariale jusqu'en juin 2021 afin d'aider les employeurs à faire face à la situation sanitaire et économique en évolution. Au même titre que la Subvention d'urgence du Canada pour le loyer, ces mesures soutiennent la capacité de payer des entreprises.

Malgré ces mesures de soutien à l'économie, la seconde vague de la COVID-19, arrivée en septembre 2020, rend la reprise incertaine. La diversité de l'économie québécoise et l'agilité de certains secteurs ont déjà favorisé la réactivité de l'activité économique à la suite de la première vague. Néanmoins, la prochaine reprise sera longue, inégale et sujette à de potentiels contretemps (nouvelles vagues). Durant cette période de reprise, les indicateurs économiques continueront à subir une certaine volatilité. Ainsi, un arbitrage cohérent doit être maintenu dans la fixation du SM pour répondre aux besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail, tout en permettant au SM de contribuer à l'incitation au travail et à une couverture adéquate des besoins.

La présente analyse<sup>5</sup> s'inscrit dans ce contexte et s'attarde davantage sur les impacts économiques. Elle repose principalement sur l'évolution du ratio entre le SM et le SHM (ratio) et comprend un examen des 12 autres indicateurs économiques. Ces derniers 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;

---

2. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active, octobre 2020*, [version mise à jour](#) le 6 octobre 2020.

3. À titre indicatif, le taux de chômage est passé de [17,0 % en avril 2020](#) à 8,7 % en août pour atteindre 7,7 % en octobre.

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

5. 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.

- sur l'incitation au travail;
- sur 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<sup>er</sup> mai 2021. Selon l'objectif qui consiste à maintenir à 50 % la cible d'un ratio entre le SM et le SHM en 2020-2021, les augmentations seraient les suivantes :

- le taux général du SM passerait de **13,10 \$** à **13,50 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,40 \$**;
- le SM payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire passerait de **10,45 \$** à **10,80 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,35 \$**<sup>6</sup>;
- le taux payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises durant une période de paie passerait de **3,89 \$** à **4,01 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,12 \$**;
- le taux payable aux salariés affectés exclusivement à la cueillette de fraises durant une période de paie passerait de **1,04 \$** à **1,07 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,03 \$**.

## 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.

## 4. ÉVALUATION DES IMPACTS

### 4.1. Description des secteurs touchés

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA, mai 2019 à avril 2020), 235 800 travailleuses et travailleurs étaient rémunérés au SM (voir [tableau 1](#)). Ils représentaient 6,4 % des salariées et salariés québécois. Il s'agissait en majorité de femmes (57,2 %) et de jeunes de 15 à 24 ans (59,6 %). La moyenne des heures travaillées par l'ensemble des travailleurs payés au SM était de 22,27 heures par semaine.

La hausse du SM au 1<sup>er</sup> mai 2021 serait de 0,40 \$ (13,50 \$ l'heure). À ce taux, 287 000 travailleuses et travailleurs en bénéficieraient, dont celles et ceux rémunérés au taux actuel du SM, soit 235 800 salariés, mais aussi celles et ceux qui sont rémunérés à un taux entre l'actuel taux du SM et celui qui est proposé (voir [tableau 1](#)). Il y aurait actuellement près de 50 000 travailleuses et travailleurs qui recevraient un salaire à un taux horaire variant entre 13,11 \$ et 13,49 \$ l'heure. Celles et ceux qui sont rémunérés à 13,50 \$ l'heure ou moins représentent 7,7 % de l'ensemble des salariés du Québec.

---

6. L'écart cible du taux horaire au pourboire par rapport au taux général du SM est de 20 %. La hausse du SM de 0,40 \$ l'heure et celle du taux horaire au pourboire de 0,35 \$ l'heure maintiennent cet écart à 20 %.

TABLEAU 1

## Estimation du nombre de salariés selon le salaire horaire

Tranches salariales	Femmes	Salariés	Taux de prévalence
Rémunération (R) < SM = 13,10 \$	57 300	100 700	2,7 %
Rémunération (R) = SM = 13,10 \$	77 600	135 100	3,6 %
<b>Salariés au SM : 13,10 \$ &lt; R &lt; SM + 0,40 \$</b>	<b>28 900</b>	<b>50 000</b>	<b>1,4 %</b>
<b>Salariés au nouveau SM : R = SM + 0,40 \$</b>	<b>800</b>	<b>1 200</b>	<b>0,03 %</b>
<b>Sous-total</b>	<b>164 600</b>	<b>287 000</b>	<b>7,7 %</b>
R > SM + 0,40 \$	1 660 100	3 419 300	92,3 %
Total	1 824 700	3 706 300	100,0 %

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active* (Fichier des microdonnées à grande diffusion, données mensuelles de mai 2019 à avril 2020).

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 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. Depuis 2017, ce relèvement progressif du ratio de 47 % à 50 % 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 le pouvoir d'achat des salariés 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, respectivement. La hausse proposée en 2021, de 0,40 \$ l'heure, contribuerait à renforcer le pouvoir d'achat de 1,24 point 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 Finances<sup>7</sup> et la hausse proposée du SM.

Une hausse de 0,40 \$ l'heure (+ 3,05 %) du SM représenterait également une progression salariale plus importante de **2,91 points de pourcentage** pour les travailleuses et travailleurs 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.

Avec la crise de la COVID-19, la croissance du SHM au début de l'année 2020 a été très importante en raison de la sortie du marché du travail des bas salariés et salariées. En effet, lors de la première vague de la pandémie, les emplois qui ne pouvaient être exercés en télétravail n'ont pu être conservés, à l'exception de ceux liés aux services essentiels. Ces emplois perdus, notamment dans l'industrie du commerce de détail ainsi que de l'hébergement et de la restauration, comportent une proportion plus importante de travailleuses

7. Prévisions économiques d'octobre 2020.

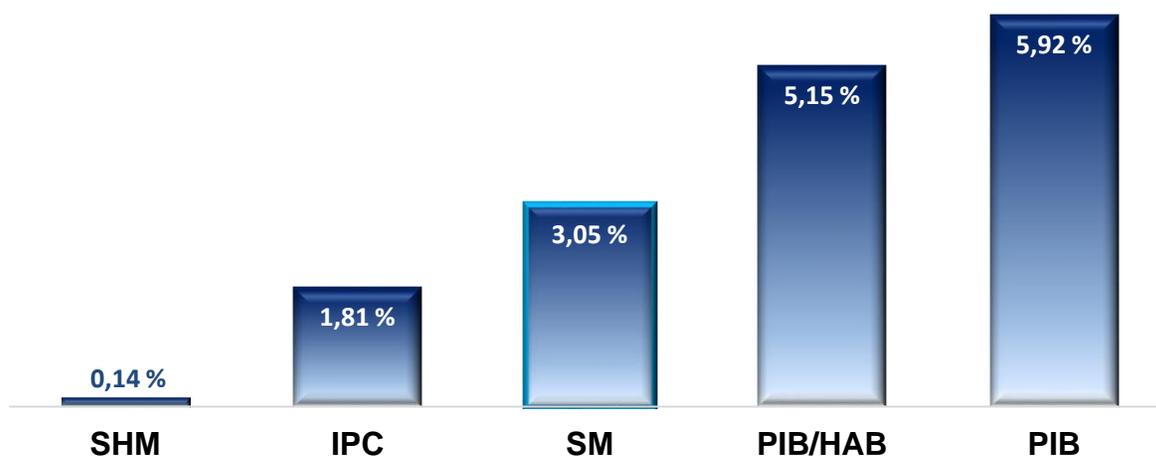
et de travailleurs rémunérés à un taux près du SM. Ce phénomène a donc contribué à gonfler artificiellement le SHM.

Ce phénomène de gonflement artificiel s'illustre notamment lorsque l'on observe la croissance du SHM. En effet, il a augmenté de 7,13 % entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> trimestre de 2020, puis il a diminué de 2,95 % entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> trimestre et diminué de nouveau de 1,23 % entre le 3<sup>e</sup> et le 4<sup>e</sup> trimestre<sup>8</sup>. Ainsi, la croissance du SHM basée sur une année du SM<sup>9</sup> est estimée à 0,14 % entre 2020-2021 et 2021-2022. Cette légère augmentation de 0,14 % s'explique par la réduction progressive du SHM, gonflé artificiellement au début de la crise et qui reprend peu à peu un niveau normal avec le retour progressif des salariés sur le marché du travail.

Toujours selon les prévisions du ministère des Finances, la croissance économique du Québec, mesurée par la variation du produit intérieur brut réel (PIB réel), poursuivrait sa progression (5,92 %), faisant aussi progresser le PIB réel par habitant (5,15 %). Une hausse du SM de 0,40 \$ l'heure serait inférieure de **2,10 points de pourcentage** au taux de croissance du PIB réel par habitant.

FIGURE 1

### Variations prévues des indicateurs économiques (2021-2022) et hausse prévue du salaire minimum



**Sources :** MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (octobre 2020).  
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (octobre 2020).  
STATISTIQUE CANADA, *Estimations démographiques trimestrielles* (août 2020).

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

8. Selon les prévisions d'octobre 2020 du ministère des Finances.

9. Une année du SM est calculée de mai (entrée en vigueur du taux) à avril de l'année suivante. La moyenne annuelle du SHM est calculée en considérant le 2<sup>e</sup>, le 3<sup>e</sup> et le 4<sup>e</sup> trimestre de l'année 2021 et le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2022. La variation est ensuite calculée en employant les moyennes des périodes 2020-2021 et 2021-2022.

### 4.3. Impact sur l'incitation au travail

Le revenu disponible des salariés 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 disponible<sup>10</sup> 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 avec la hausse du SM à 13,50 \$ 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.

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	
	10 191 \$		23 043 \$		32 979 \$		14 473 \$	
<b>Revenu disponible</b>	10 191 \$		23 043 \$		32 979 \$		14 473 \$	
<b>Nombre d'heures</b>	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
<b>Situation actuelle (13,10 \$ l'heure)</b>	20 790 \$	23 578 \$	32 292 \$	35 359 \$	40 349 \$	42 976 \$	26 358 \$	29 770 \$
<b>Taux de couverture</b>	204,0 %	231,4 %	140,1 %	153,5 %	122,3 %	130,3 %	182,1 %	205,7 %
<b>Hausse de 0,40 \$ (13,50 \$ l'heure)</b>	21 053 \$	24 127 \$	32 742 \$	35 755 \$	40 665 \$	43 372 \$	26 775 \$	30 291 \$
<b>Taux de couverture</b>	206,6 %	236,8 %	142,1 %	155,2 %	123,3 %	132,2 %	185,0 %	209,3 %

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 10 191 \$, comme l'indique le [tableau 2](#). Si cette personne travaillait 32 heures par semaine durant toute l'année, au SM actuel de 13,10 \$ l'heure, le taux de couverture de l'aide sociale serait de 204,0 %, car son revenu disponible atteindrait ainsi 20 790 \$. Le [tableau 2](#) montre la situation des autres familles économiques.

10. Le revenu disponible d'un ménage se définit comme étant 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).

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 situation<sup>11</sup>.

Une hausse de 0,40 \$ l'heure du SM permettrait à une personne seule d'augmenter son taux de couverture de l'aide sociale à 206,6 % si elle travaillait 32 heures par semaine. Si elle occupait un emploi à 40 heures par semaine et était rémunérée au SM à 13,50 \$ l'heure, son revenu disponible serait alors de 24 127 \$, avec un taux de couverture de 236,8 %.

#### 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 différentes 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.

Au Québec, de façon générale, toutes les familles économiques dans lesquelles une personne travaille 40 heures par semaine durant toute l'année, en étant rémunérée au SM actuel de 13,10 \$ 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 rémunérée au SM actuel<sup>12</sup> dépasse le seuil de faible revenu de 26,5 % ([tableau 3](#)).

Une hausse de 0,40 \$ l'heure permettrait à tous les types de familles économiques qui travaillent 40 heures par semaine d'avoir un revenu disponible supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC, comme le montre le [tableau 3](#). Il en est de même lorsque les familles travaillent 32 heures par semaine.

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, 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.

---

11. 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*.

12. 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 7 novembre 2020).

TABLEAU 3

**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 2020**

Couverture du seuil de la mesure du panier de consommation (MPC)		Heures travaillées/ seuil de couverture de la MPC	Situation actuelle (13,10 \$ l'heure)	Hausse de 0,40 \$ (13,50 \$ l'heure)
Personne seule	18 634 \$	Revenu disponible (32 heures)	20 790	21 053
		% du seuil	111,6	113,0
		Revenu disponible (40 heures)	23 578	24 127
		% du seuil	126,5	129,5
Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)	26 352 \$	Revenu disponible (32 heures)	32 292	32 742
		% du seuil	122,5	124,2
		Revenu disponible (40 heures)	35 359	35 755
		% du seuil	134,2	135,7
Famille monoparentale (2 enfants : 3 et 7 ans)	32 275 \$	Revenu disponible (32 heures)	40 349	40 665
		% du seuil	125,0	126,0
		Revenu disponible (40 heures)	42 976	43 372
		% du seuil	133,2	134,4
Couple sans enfant disposant d'un seul revenu	26 352 \$	Revenu disponible (32 heures)	26 358	26 775
		% du seuil	100,0	101,6
		Revenu disponible (40 heures)	29 770	30 291
		% du seuil	113,0	114,9

**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 au Québec. L'estimation pour l'année 2020 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 durant 52 semaines/année, avec le modèle de simulation du revenu disponible du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2020).

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

#### 4.5. Coûts pour les entreprises

Depuis mars 2020, le Québec est plongé dans un contexte économique incertain causé par la crise sanitaire de la COVID-19. Le PIB a diminué de 1,93 % entre le deuxième trimestre de 2019 et le premier trimestre de 2020, qui correspond au début de la crise sanitaire. Toutefois, le redressement de l'économie québécoise est amorcé. Le PIB réel a d'ailleurs augmenté entre

les mois de mai et de juillet 2020<sup>13</sup>. Le PIB réel de juillet 2020 se situe à plus de 95 % du niveau prépandémie de février. De plus, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), même les secteurs les plus affligés par les mesures de distanciation sociale ont poursuivi leur récupération en juillet 2020, notamment l'industrie de l'hébergement et de la restauration (+ 34,3 % par rapport à juin 2020) et l'industrie des arts, spectacles et loisirs (+ 24,7 % par rapport à juin 2020). La deuxième vague de la COVID-19 au Québec ralentira toutefois la progression du PIB réel durant le dernier trimestre de 2020.

Selon les prévisions actuelles du ministère des Finances, la progression du PIB entre le deuxième trimestre de 2020 et le premier trimestre de 2021 serait de 13,6 %. Certains indicateurs ont presque rejoint leur niveau prépandémie, mais la récupération complète du PIB réel et de l'emploi s'étirera inévitablement durant plusieurs trimestres. Certains secteurs continuent d'être affectés, tel l'hébergement et la restauration ainsi que le secteur du spectacle et des loisirs, et cela contribue à la lenteur de la reprise de l'économie.

Les entreprises touchées par la hausse du SM font face à une augmentation de coûts qui justifie une hausse progressive du SM. Il convient de préciser que cette augmentation des coûts sera moins importante à cause de la diminution de l'emploi dans certains secteurs où la limitation des activités économiques demeure en vigueur. En effet, l'analyse des coûts présentée dans les paragraphes suivants repose sur des données antérieures à la crise de la COVID. Or, les coûts totaux et leur répartition selon les secteurs sont directement tributaires de la diminution de l'emploi.

En 2019-2020, presque tous les salariés rémunérés à ce taux travaillaient dans le secteur des services (90 %); cette proportion est plus élevée que le pourcentage de salariées et de salariés de ce secteur par rapport au nombre total de salariés au Québec, qui est d'environ 80 %. Le sous-secteur du commerce de détail et celui de l'hébergement et de la restauration comptaient respectivement 101 000 et 51 600 travailleuses et travailleurs rémunérés au SM, comme le montre le [tableau 4](#). Ces secteurs regroupent respectivement 43 % et 22 % des salariés rémunérés à ce taux.

---

13. Au moment de la rédaction de l'analyse, seules les données jusqu'au mois de juillet 2020 étaient disponibles. Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC ET DESJARDINS, [Études économiques](#).

TABLEAU 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			Sous-secteurs d'activité économique de l'industrie des services	
		Primaire	Secondaire	Services	Commerce de détail	Hébergement et restauration
<b>Salariés</b>	<b>3 706 300</b>	<b>69 200</b>	<b>686 100</b>	<b>2 951 000</b>	<b>491 600</b>	<b>234 300</b>
Heures travaillées (en millions)	5 866,3	126,9	1 241,7	4 497,8	672,6	281,9
Masse salariale (en M\$)	165 027,3	3 466,2	35 590,5	125 970,6	13 300,8	4 791,9
<b>Salariés au SM (13,10 \$)</b>	<b>235 800</b>	<b>7 500</b>	<b>16 600</b>	<b>211 700</b>	<b>101 000</b>	<b>51 600</b>
Heures travaillées (en millions)	273,1	13,3	21,5	233,2	104,1	52,6
Masse salariale (en M\$)	3 162,5	119,2	306,7	2 736,6	1 259,3	619,2

**Source :** STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2019 à avril 2020, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La hausse du SM aurait un effet limité sur les coûts de la main-d'œuvre pour l'ensemble des entreprises. L'augmentation de la masse salariale au SM selon la hausse de 0,40 \$ l'heure serait de **61,5 M\$**, soit 0,04 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec<sup>14</sup>.

Dans le sous-secteur du commerce de détail, les effets d'une augmentation du SM de 0,40 \$ l'heure seraient de 27,1 M\$, soit une variation de la masse salariale sectorielle brute de 0,20 %. Dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration, les effets seraient de 11,5 M\$, soit 0,24 % 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 pourcentages<sup>15</sup> 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

14. L'estimation de la masse salariale de 165 027,3 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 2018, 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.

15. En 2019-2020, le pourcentage des heures rémunérées au SM est de 38,1 % dans le sous-secteur du commerce de détail, et de 19,8 % dans celui de l'hébergement et de la restauration.

au taux de roulement<sup>16</sup> de la main-d'œuvre ainsi qu'à sa rétention et à sa mobilisation seraient plus importants.

Avant la crise sanitaire de la COVID-19, l'augmentation du nombre des postes vacants dans les secteurs où la plupart des employées et employés 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 92,8 % dans le sous-secteur du commerce de détail et de 111,8 % dans celui de l'hébergement et de la restauration entre 2015 et 2019<sup>17</sup>.

Par ailleurs, le contexte économique incertain avec lequel les entreprises doivent composer doit être pris en considération pour évaluer les répercussions financières de la hausse proposée. Le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration a été le plus directement touché par le récent resserrement des mesures de santé publique. De plus, en octobre 2020, l'emploi a reculé dans ce secteur pour la première fois depuis avril (- 42 000 emplois)<sup>18</sup>.

Quant à l'industrie du commerce de détail, si l'on compare les six premiers mois de l'année 2019 avec ceux de 2020<sup>19</sup>, la moyenne des ventes a connu une diminution de 5,4 % causée par le ralentissement économique lié à la crise de la COVID-19. Toutefois, le redressement du marché du travail qui s'est poursuivi durant l'été ainsi que les mesures de soutien gouvernemental ont été favorables aux dépenses des ménages, ce qui s'est d'ailleurs reflété sur les ventes au détail<sup>20</sup>. Toutefois, à compter d'octobre 2020, le contexte économique risque d'être plus difficile et ainsi de toucher négativement les ventes au détail si on estime que la confiance des ménages pourrait être ébranlée avec la deuxième vague de la COVID-19 qui augmentera l'incertitude des consommateurs.

- 
16. Par exemple, une ou un jeune de 14 à 16 ans qui commence à travailler dans une chaîne de restauration rapide bénéficierait d'une formation de 50 heures. Les différentes activités de formation sont rémunérées et s'organiseraient comme suit : 25 heures de formation vidéo, 20 heures de formation sur les lieux de travail donnée par le personnel expérimenté et qualifié, cinq heures pour le processus de sélection, l'entrevue, l'accueil et l'intégration. Après cette formation, la personne pourrait cumuler près de 900 heures de travail durant une année. Les coûts inhérents à la formation de chaque jeune travailleuse ou travailleur rémunéré au SM seraient d'environ 655 \$ et seraient supérieurs aux coûts liés à une hausse de 0,40 \$ l'heure, lesquels représenteraient 450 \$ sur une base annuelle. Un SM de 13,50 \$ l'heure permettrait de réduire le taux de roulement du personnel et d'améliorer son rendement, ce qui aiderait les entreprises à prospérer. La hausse du SM rendrait le travail plus attractif et favoriserait une meilleure rétention ainsi qu'une meilleure mobilisation de la main-d'œuvre. Elle réduirait ainsi les coûts liés au taux de roulement de la main-d'œuvre.
  17. STATISTIQUE CANADA, *Tableau 14-10-0326-01, Enquête sur les postes vacants et l'emploi*. Les données sur le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2020 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de l'analyse. La tendance à la hausse des postes vacants dans ces deux sous-secteurs se maintenait en 2019 malgré les salaires offerts actuellement, lesquels présentent déjà un écart avec le SM de 13,10 \$ : il est de + 0,15 \$ dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration et de + 1,66 \$ dans celui du commerce de détail.
  18. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active, mise à jour d'octobre 2020*.
  19. 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 2020.
  20. Le Québec se classe au 3<sup>e</sup> rang des provinces canadiennes en ce qui a trait à [l'augmentation de ses ventes au détail](#). L'augmentation mensuelle du mois d'août se chiffre à 1,6 % au Québec alors qu'à l'échelle canadienne les ventes au détail n'ont augmenté que de 0,4 % durant la même période.

Les données trimestrielles de Statistique Canada sur la productivité des entreprises canadiennes<sup>21</sup> indiquent une progression de l'indice moyen de productivité du travail de 0,52 % entre 2018 et 2019, et ce, pour l'ensemble de l'économie. Dans le sous-secteur du commerce de détail, la variation moyenne de l'indice augmente de 0,66 %, alors que dans celui de l'hébergement et de la restauration cet indice connaît une baisse de 2,65 % durant la même période. L'indice de productivité a aussi augmenté entre le 2<sup>e</sup> trimestre de 2019 et le 2<sup>e</sup> trimestre de 2020, ce qui correspond donc à une hausse de la productivité des entreprises canadiennes pendant la crise sanitaire. La hausse est de 14,8 % pour l'ensemble de l'économie, de 13,9 % dans l'industrie du commerce de détail et de 10,2 % dans l'industrie de l'hébergement et de la restauration.

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 (90 %). 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.

TABLEAU 5

**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
<b>Total</b>	<b>- 1 201,7</b>	<b>- 967,1</b>	<b>- 2 168,8</b>

21. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 383-0012](#) (Consulté en novembre 2020). Indices de la productivité du travail et d'autres variables connexes au Canada. 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.

TABLEAU 6

**Coûts directs liés à la conformité aux règles**  
(en milliers 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	61 500
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES</b>	<b>0</b>	<b>61 500</b>

TABLEAU 7

**Coûts liés aux formalités administratives**  
(en milliers 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
<b>TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

TABLEAU 8

**Manques à gagner**  
(en milliers de dollars)

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

TABLEAU 9

**Synthèse des coûts pour les entreprises**  
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	61 500
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>61 500</b>

#### 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 0,40 \$ l'heure entraînerait une augmentation des coûts supplémentaires relatifs au FDMT d'environ 7,0 M\$ et de l'ordre de 1,5 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, 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 SM de 0,40 \$ l'heure pour les programmes de soutien à domicile serait de 4,8 M\$. Le coût provient d'une part de l'ajout d'un financement de 2,5 M\$ au Programme d'allocation directe – chèque emploi service<sup>22</sup> ainsi que de l'augmentation de l'exonération de 2,3 M\$ concernant les entreprises d'économie sociale pour les services à domicile<sup>23</sup>.

22. 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 travailleuses et 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 2,5 M\$ pour une hausse du SM de 0,40 \$ l'heure.

23. 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 de conditions attrayantes pour ces salariées et salariés en cas de hausse du SM. Le programme d'exonération financière pour les services d'aide domestique donne une exonération pour chaque heure de service, notamment en fonction du revenu de l'utilisateur. L'exonération n'augmente pas aussi rapidement que le SM, ce qui peut entraîner une diminution de l'accès au programme d'exonération financière pour les services d'aide domestique. Afin de rectifier la situation, le Ministère augmentera l'exonération d'une somme équivalente à la hausse du SM, soit d'environ 2,3 M\$.

## 4.7. Économies pour les entreprises

La révision du SM n'entraîne pas d'économies pour les entreprises assujetties. Toutefois, elle contribue à réduire le taux de roulement du personnel et améliore 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.

Dans le contexte actuel de la pandémie, plusieurs mesures de soutien au revenu des salariées et salariés ont été mises en application. Elles ont un impact sur le marché du travail, notamment l'assouplissement des règles d'admission à l'assurance emploi par le gouvernement fédéral. Désormais, il suffit de n'avoir travaillé que 120 heures durant la dernière année, plutôt que 420, pour avoir droit à une prestation de 500 \$ par semaine durant 26 semaines. L'incitation au travail liée au SM est réduite par l'accessibilité accrue de l'assurance emploi, mais également par sa bonification.

La hausse proposée contribue 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 le contexte actuel de la reprise économique. Cette hausse contribue 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 milliers de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
<b>ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES</b>	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux		
<b>ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES</b>	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
<b>TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### 4.8. Synthèse des coûts et des économies

La révision du SM engendre, pour les entreprises visées, une hausse des coûts estimée à 61,5 M\$ ainsi qu'une hausse des coûts de 13,3 M\$ pour le gouvernement. La hausse de 0,40 \$ permettra toutefois de préserver le pouvoir d'achat des salariés tout en respectant la capacité de payer des entreprises québécoises. De plus, cette hausse permet de poursuivre le relèvement du ratio entre le SM et le SHM et de maintenir l'incitation au travail des salariés rémunérés à ce taux. Elle permet aussi de maintenir la disponibilité des travailleuses et travailleurs sur le marché du travail en offrant un salaire horaire attractif par rapport aux mesures d'aide offertes par les gouvernements en période de crise sanitaire.

TABLEAU 11

##### Synthèse des coûts et des économies

(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	61 500
Total des économies pour les entreprises	0	0
<b>COÛT NET POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>61 500</b>

#### 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 2020 du ministère des Finances du Québec ainsi que sur les microdonnées mensuelles de l'Enquête sur la population active (EPA). 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* (EERH). Les données salariales pour les provinces canadiennes et les États américains sont tirées de leur site Web respectif. 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 2020.

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

Le Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du SM a été consulté le 28 octobre 2020 sur la base des prévisions d'octobre 2020 du ministère des Finances. 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 (MTESS) ainsi que d'observateurs et d'observatrices venant 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 (SCT).

Concernant la consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies, soulignons que 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 0,40 \$ représente une augmentation annuelle du revenu disponible de 549 \$ pour une personne seule qui travaille 40 heures par semaine. Elle contribue 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 augmente aussi le taux de couverture de la MPC, permettant ainsi à plusieurs familles d'avoir une couverture adéquate de leurs besoins essentiels. 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 passerait de 126,5 % à 129,5 %. Ainsi, l'augmentation du SM de 0,40 \$ réduirait l'incidence de la pauvreté.

La hausse proposée du SM de 0,40 \$ augmenterait aussi le pouvoir d'achat de 1,24 point de pourcentage selon les prévisions d'octobre 2020 du ministère des Finances. Cette hausse du SM bénéficierait à 287 000 salariés, parmi lesquels on trouve 164 700 femmes (57,4 %) et 122 300 hommes (42,6 %). Ainsi, cette hausse profite davantage aux femmes.

L'incitation au travail est aussi bonifiée par la hausse de 0,40 \$ 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 10 191 \$ à 24 127 \$. Le revenu disponible d'une personne seule qui gagne actuellement 13,10 \$ l'heure serait plus du double de celui d'une personne seule prestataire de l'aide sociale, et cet écart augmenterait avec un salaire horaire de 13,50 \$. En somme, l'augmentation du salaire minimum à 13,50 \$ l'heure contribuerait à accroître l'incitation au travail.

Selon l'approche hétérodoxe en économie (expliquée à la section 5.2), l'effet sur l'emploi de la proposition se traduirait par un impact positif sur l'emploi, créant environ 27 300 emplois chez les salariés âgés de 15 à 24 ans.

La hausse proposée au 1<sup>er</sup> mai 2021 du taux général du SM de 0,40 \$ l'heure respecte aussi la capacité de payer des entreprises. Le coût de cette hausse représenterait 0,04 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec, soit une hausse de 61,5 M\$.

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

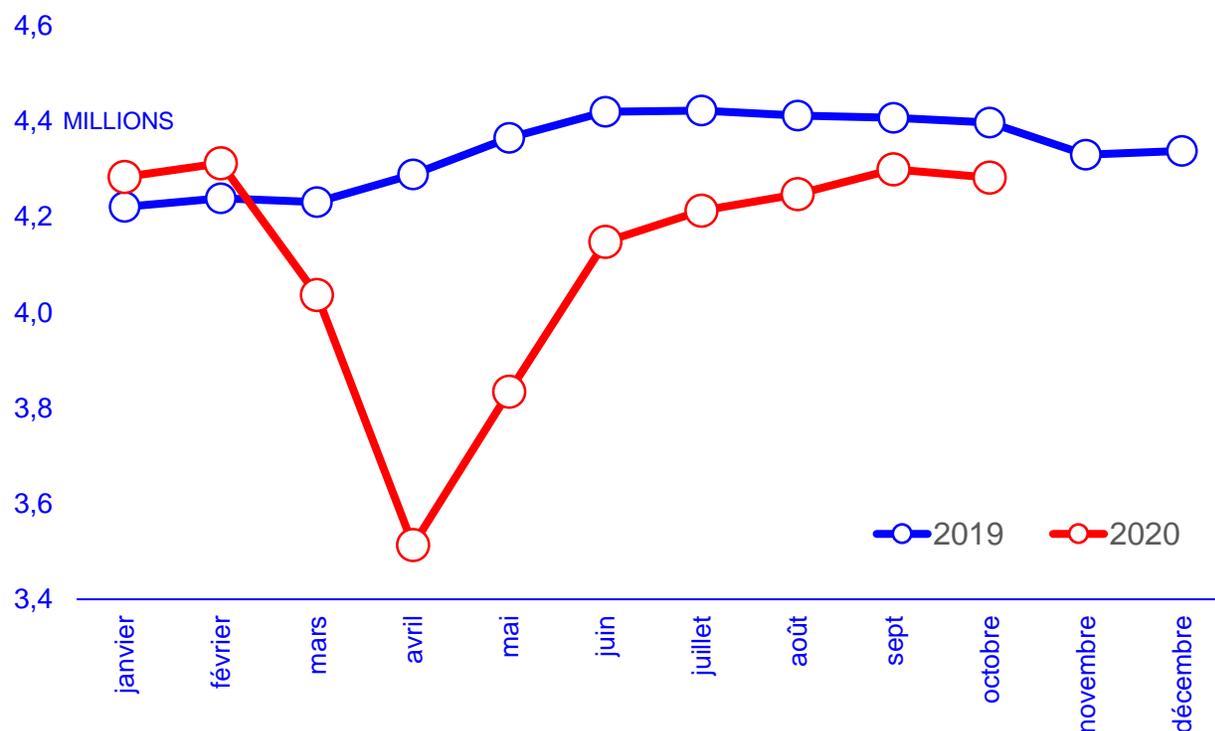
Dès le mois d'avril 2020, l'emploi au Québec a augmenté sans cesse pour atteindre en septembre 2020 un niveau similaire à celui de 2019. Le nombre d'emplois au mois d'octobre 2020 a connu sa première baisse depuis avril, après une forte remontée de mai à septembre. Cette légère détérioration (- 12 900 emplois) du marché du travail est causée par les mesures appliquées pour contrôler l'effet de la deuxième vague de la pandémie. La rechute est cependant assez limitée par rapport à la baisse du printemps au moment de l'arrêt des activités non essentielles<sup>24</sup>. On remarque sur la [figure 2](#) que le Québec a connu une amélioration rapide postconfinement qui le place en bonne position sur le plan économique.

---

24. Les mesures appliquées à l'occasion de la deuxième vague entraînent la fermeture ciblée de certains commerces et établissements dans les régions en état d'alerte maximale et affectent plus durement les secteurs de [l'hébergement et de la restauration ainsi que l'industrie du spectacle, de la culture et des loisirs](#).

FIGURE 2

Évolution de l'emploi total mensuel en 2019 et en 2020 (en M\$)



Deux approches sont principalement employées pour aborder la question du 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 0,40 \$ l'heure pourrait générer des pertes variant de 1 700 à 5 000 emplois, comme l'indique le [tableau 12](#). Pour l'ensemble des salariés, ces pertes représenteraient au plus 0,13 % 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 0,40 \$ (13,50 \$)	
	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
<b>En nombre</b>	- 1 700	- 5 000
<b>En % de l'emploi au Québec</b>	- 0,04	- 0,13

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2019 à avril 2020, 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. Schmitt<sup>25</sup> 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 travail<sup>26</sup> et l'évolution de l'ensemble des facteurs pris en considération, incluant la hausse proposée, il y aurait une augmentation de 27 300 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 0,40 \$ (13,50 \$)
<b>En nombre</b>	27 300
<b>En % de l'emploi au Québec</b>	+ 0,74

Sources : MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (octobre 2020).  
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2019 à avril 2020, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

25. John SCHMITT, "Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States" dans *Industrial Relations*, volume 54, numéro 4, octobre 2015.

26. 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 14

**Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi**

Appréciation <sup>(1)</sup>	Nombre d'emplois touchés
<b>Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)</b>	
√	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
<b>Aucun impact</b>	
	0
<b>Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)</b>	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
<b>Analyse et commentaires</b>	
Selon l'approche hétérodoxe en économie, la proposition se traduirait par un effet positif sur l'emploi, créant environ 27 300 emplois chez les salariés âgés de 15 à 24 ans. 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**

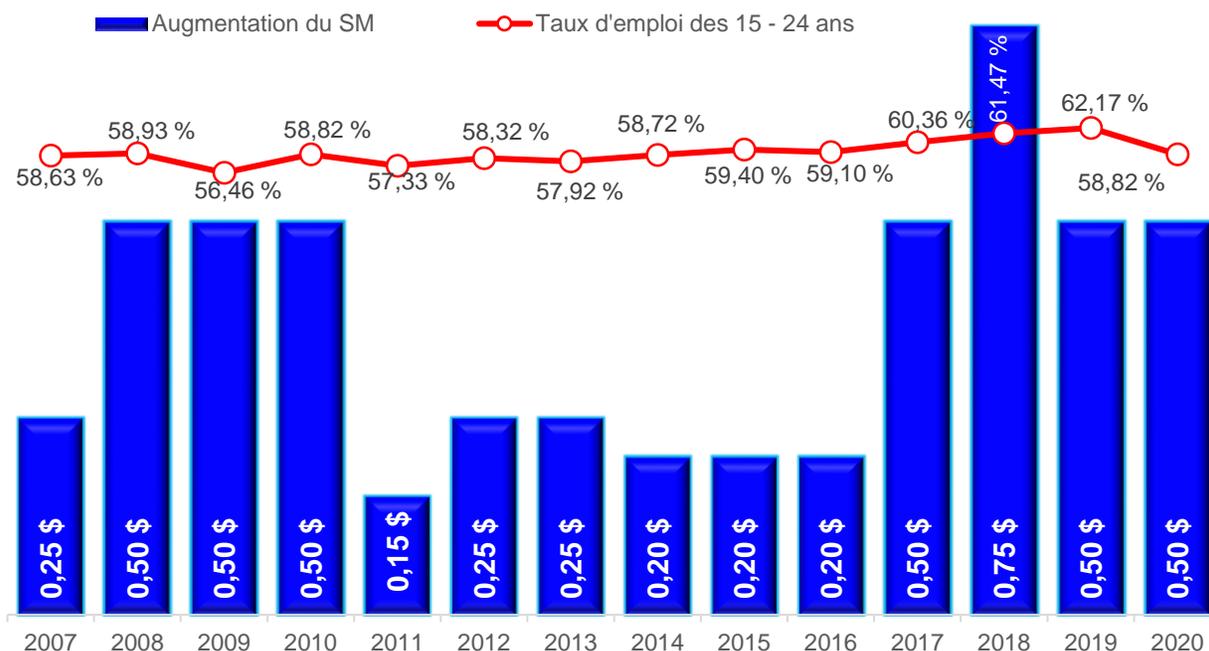
Les approches néoclassique et hétérodoxe produisent des résultats contradictoires. Toutefois, l'appréciation de l'évolution des taux d'emploi des 15 à 24 ans durant la dernière décennie (voir [figure 3](#)), notamment de 2008 à 2010 (période durant laquelle le SM a augmenté de 0,50 \$ l'heure annuellement), tend à démontrer que la tendance de ce taux demeure relativement stable (58,4 %). Non seulement les précédentes hausses adoptées dans le contexte du ralentissement économique n'ont pas eu d'effets négatifs sur la tendance du taux d'emploi (voir [figure 3](#)), comme le suggère l'approche néoclassique, mais les récentes augmentations de 0,50 \$ l'heure (1<sup>er</sup> mai 2017), de 0,75 \$ l'heure (1<sup>er</sup> mai 2018), de 0,50 \$ l'heure (1<sup>er</sup> mai 2019) et de 0,60 \$ l'heure (1<sup>er</sup> mai 2020) correspondent à une tendance à la hausse du taux d'emploi des 15 à 24 ans entre 2017 et 2019.

La crise sanitaire de la COVID-19 a affecté le taux d'emploi observé lors des six premiers mois de 2020. La diminution du taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans en 2020 s'explique notamment par les pertes d'emploi imposées par le confinement lors de la première vague de la COVID-19. Le groupe d'âge des 15 à 24 ans a particulièrement été touché compte tenu de la difficulté à faire du télétravail dans les emplois qu'ils 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. La moyenne du taux de chômage de mai à octobre

est passée de 8,4 % en 2019 à 19,1 % en 2020<sup>27</sup>. De plus, les différentes mesures d'aide offertes aux jeunes durant la crise ont pu avoir un impact sur leur incitation au travail, et donc sur leur taux d'activité<sup>28</sup>. Durant les six premiers mois de 2019, le taux d'emploi était de 67,3 % alors que, pour les six premiers mois de 2020, il était de 58,8 %.

FIGURE 3

**Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2020)<sup>29</sup>**



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

27. STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0001, *Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé* (Consulté le 7 novembre 2020).

28. 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. En date du mois d'août 2020, 137 200 personnes avaient eu droit à la PCUE.

29. Le taux d'emploi des 15 à 24 ans dans la figure 3 est estimé sur la base d'une année d'application du SM (mai à avril). Pour la période actuelle d'application du SM (13,10 \$), il est calculé à l'aide des données disponibles des six premiers mois d'application du SM de l'année 2020 (mai à octobre) et se situe à 58,8 %. Ce taux d'emploi est calculé dans le contexte de la crise sanitaire de la COVID-19 et il est inférieur à celui des six premiers mois de l'année 2019, qui se situait à 67,3 %. Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0001, *Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé* (Consulté le 7 novembre 2020).

## 7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

L'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises québécoises par rapport à la concurrence des autres provinces canadiennes et des États américains 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.

### 7.1. Salaire minimum dans les provinces canadiennes

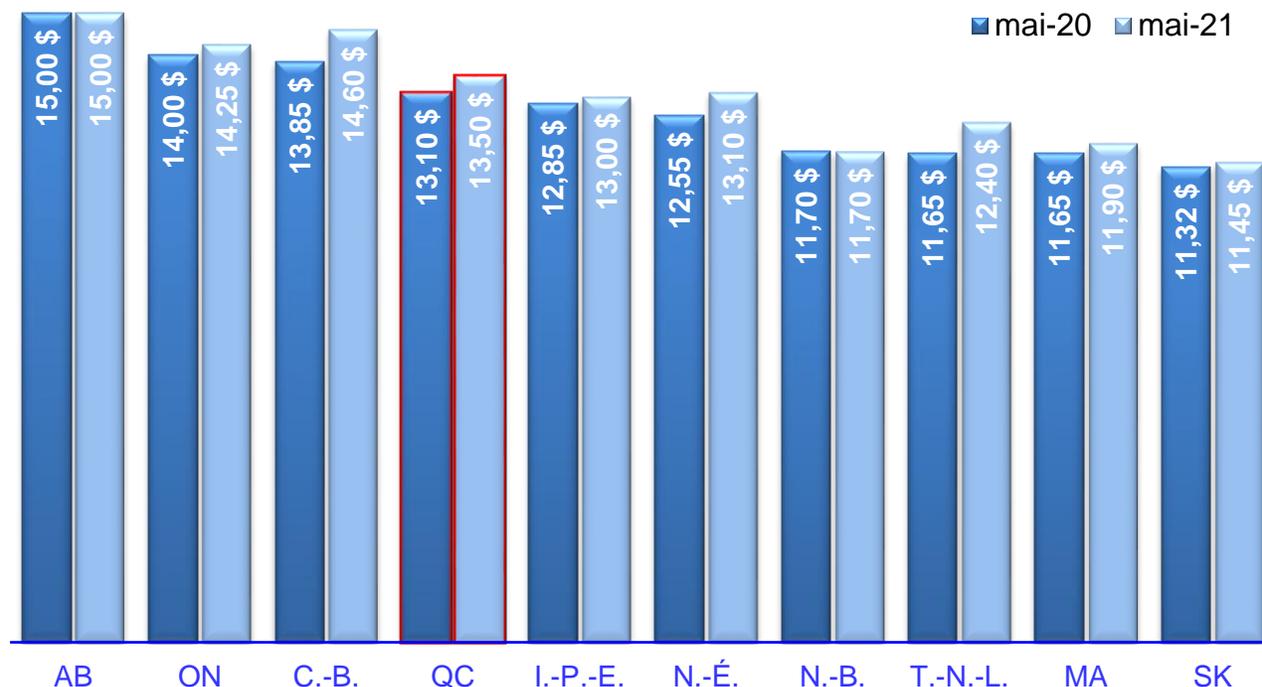
Avec une hausse de son SM de 0,40 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> mai 2021, le Québec occuperait, en mai 2021, la quatrième position, derrière un premier groupe de provinces, lesquelles se distinguent par leur volonté d'augmenter leur SM à 15 \$ l'heure. L'Alberta (15 \$), la Colombie-Britannique (14,60 \$) et l'Ontario (14,25 \$) occupent respectivement les trois premières places du classement à cet égard (voir [figure 4](#)).

Le Québec demeurerait en tête d'un second groupe de provinces composé de la Nouvelle-Écosse (13,10 \$), suivie de l'Île-du-Prince-Édouard (12,85 \$). 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 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 (12,40 \$), le Manitoba (11,90 \$), le Nouveau-Brunswick (11,70 \$) et la Saskatchewan (11,45 \$). L'évolution du SM dans ces provinces est similaire à l'appréciation du coût de la vie. La crise sanitaire n'a pas empêché certaines provinces de maintenir les hausses du SM prévues antérieurement à la crise. La province de Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté son SM de 0,50 \$ le 1<sup>er</sup> avril 2020, pendant la crise, et la Colombie-Britannique a poursuivi son plan avec une hausse de 0,75 \$ le 1<sup>er</sup> octobre 2020, de même que l'Ontario (+ 0,25 \$), le Manitoba (+ 0,30 \$) et la Saskatchewan (+ 0,13 \$).

FIGURE 4

Salaire minimum dans les provinces (en mai 2020 et en mai 2021)



## 7.2. Salaire minimum dans les territoires américains

Le SM québécois actuel (13,10 \$) est supérieur au taux fédéral américain (9,62 \$ en dollars canadiens<sup>30</sup>) et demeure compétitif par rapport aux États américains voisins, comme le montre la [figure 5](#). 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 tendance<sup>31</sup> qui les a menés à adopter des hausses importantes se maintient; elle a permis de mettre en application des mécanismes d'ajustement du SM dans plusieurs États.

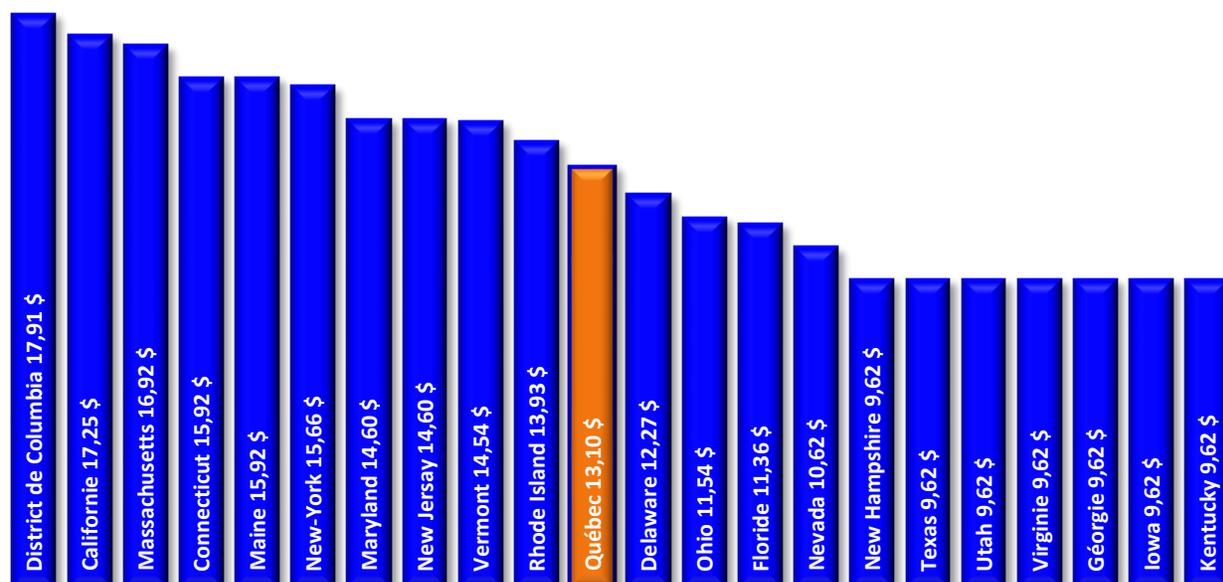
30. Le taux du SM fédéral américain est évalué en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'année 2019, soit qu'un dollar américain équivaut à 1,3269 dollar canadien, selon la [Banque du Canada](#).

31. 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 5

**Comparaison du salaire minimum en vigueur dans quelques États américains (2020) avec celui du Québec**

(en dollars canadiens)



Sources : [The Economic Policy Institute](#)

Banque du Canada, taux de change estimé (1 USD = 1,3269 CAD).

En plus du District de Columbia<sup>32</sup>, 25 États ont haussé leur SM en 2020. Parmi ceux-ci, 8 ont indexé leur taux en fonction du coût de la vie (Alaska, Floride, Minnesota, Montana, Dakota du Sud, Michigan, Ohio et Vermont). Enfin, 18 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, Missouri, New York, Oregon, Illinois, Rhode Island, Nouveau-Mexique, New Jersey, Nevada et Maryland). 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 tributaire de l'évolution du taux de change.

### 7.3. 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 précédentes révisions du SM. 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 (39,3 %<sup>33</sup>) 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.

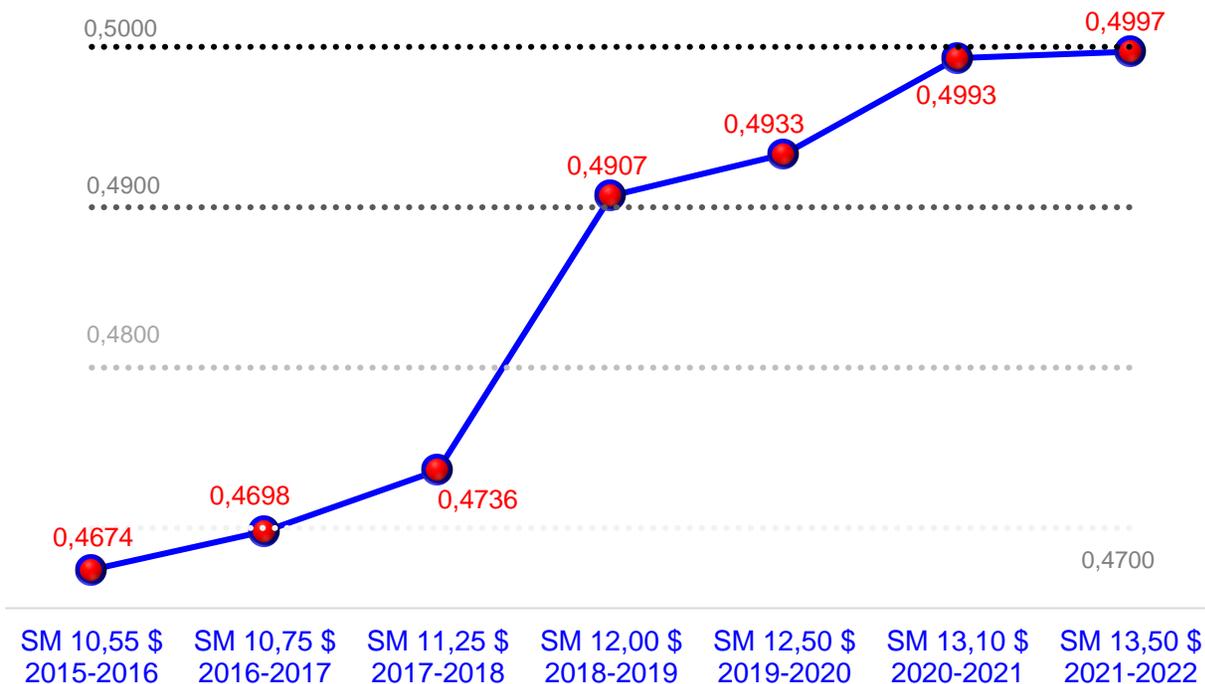
32. Il s'agit de la ville de Washington (District de Columbia).

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

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2017, l'évolution favorable du contexte économique et le resserrement du marché du travail ont conduit à un objectif de hausse du ratio pour atteindre 50 % dès 2019-2020. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2017, les hausses annuelles du SM ont permis de redresser la tendance du ratio de 47 % à 50 % ([figure 6](#)).

FIGURE 6

Évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen



**Sources :** MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (octobre 2020).  
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2020).

La hausse de 0,40 \$ l'heure proposée pour le 1<sup>er</sup> mai 2021 permettrait, durant les trois derniers trimestres de 2021 et le premier de 2022, d'atteindre un ratio annuel d'environ 0,4997 si la progression prévue du SHM demeure à 0,14 %.

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

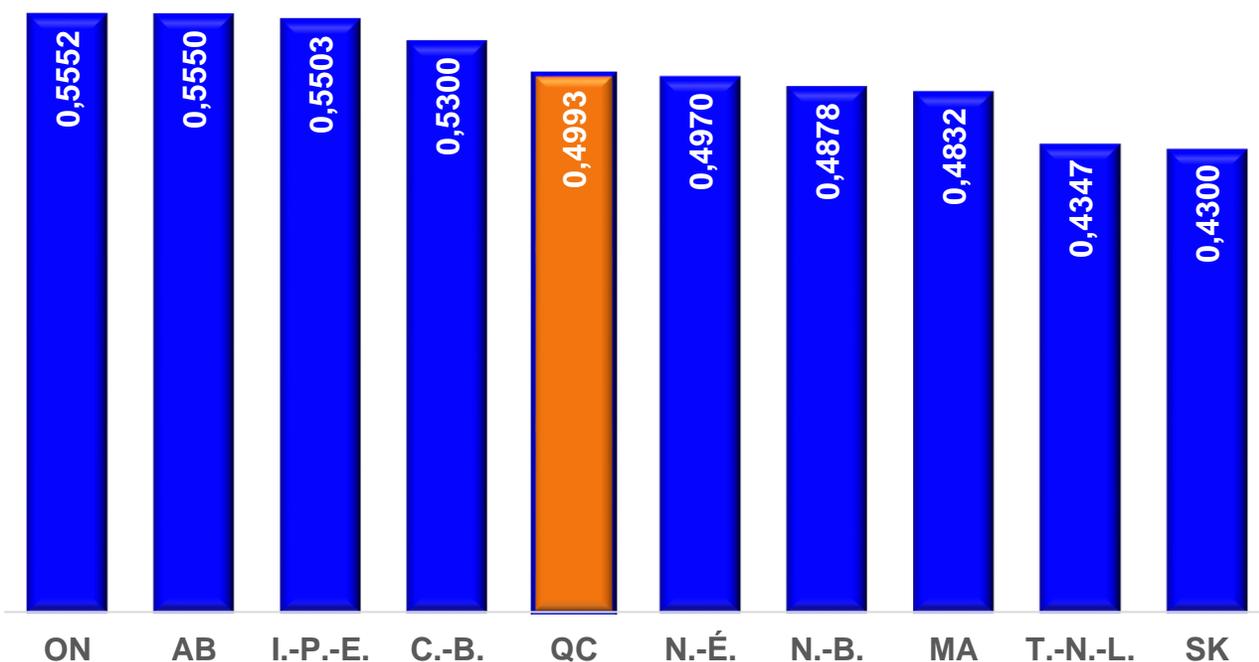
En 2019-2020, on estime que l'Ontario, l'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique avaient un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec (voir [figure 7](#)). On observe d'ailleurs des ratios supérieurs à 50 % dans l'ensemble de ces provinces.

La Colombie-Britannique a récemment augmenté de 0,75 \$ son SM pour le porter à 14,60 \$ l'heure et elle a prévu de le hausser de 0,60 \$ en juin 2021. L'Alberta et l'Ontario ont quant à elles un SM de 15,00 \$ et de 14,25 \$ l'heure, respectivement. À la [figure 7](#), on constate que

plusieurs provinces canadiennes ont un ratio entre le SM et le SHM supérieurs à celui du Québec. En maintenant l'objectif de conserver un ratio à 50 % en 2020-2021, le Québec conserverait sa compétitivité ainsi que son classement actuel par rapport aux autres provinces (voir [tableau 15](#)).

FIGURE 7

Ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen des provinces canadiennes (2<sup>e</sup> trimestre de 2019 au 1<sup>er</sup> trimestre de 2020)



Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2020).

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, avec la crise de la COVID-19, le principal défi des entreprises est d'avoir accès à un bassin de main-d'œuvre disponible et suffisant ainsi que de 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 travailleurs de combler leurs besoins, et ce, en respectant la capacité de payer des entreprises.

TABLEAU 15

Évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen dans les provinces canadiennes<sup>34</sup>

Ratio SM/SHM	Québec	Nouvelle-Écosse	Colombie-Britannique	Île-du-Prince-Édouard	Alberta	Ontario
2015	<b>0,4674</b>	0,5004	0,4455	0,5223	0,4021	0,4881
2016	<b>0,4698</b>	0,4992	0,4510	0,5274	0,4468	0,4844
2017	<b>0,4736</b>	0,5000	0,4597	0,5390	0,4865	0,4865
2018	<b>0,4907</b>	0,5013	0,4888	0,5348	0,5222	0,5764
2019	<b>0,4933</b>	0,5008	0,5249	0,5496	0,5544	0,5581
2020	<b>0,4993</b>	0,5189	0,5378	0,5549	0,5461	0,5390

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2020).

Comme le montre la [figure 8](#), entre le deuxième trimestre de 2016 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 35 740 à 82 875, soit une augmentation d'environ 132 %. 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.

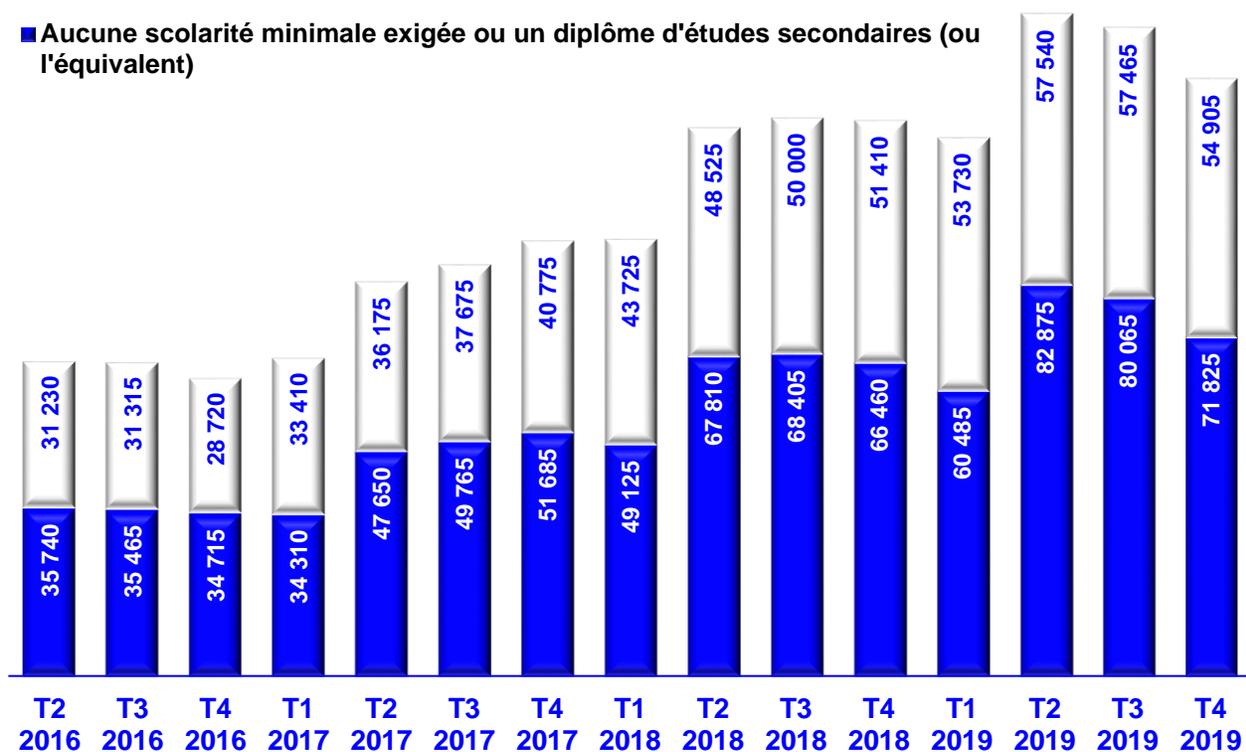
34. Le ratio entre le SM et le SHM du Québec pour l'année 2020-2021 est basé sur une année du SM (du deuxième trimestre de 2020 au premier trimestre de 2021). Les ratios entre le SM et le SHM des autres provinces sont basés sur une année civile (de janvier à décembre) et reposent en partie sur des prévisions. Comme les données du SHM pour les mois de novembre et de décembre 2020 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de l'analyse, elles sont estimées en appliquant le même taux de croissance mensuel du SHM qu'en 2019.

FIGURE 8

Postes vacants au Québec en fonction du niveau de scolarité exigé

■ Plus élevé qu'un diplôme d'études secondaires (ou l'équivalent)

■ Aucune scolarité minimale exigée ou un diplôme d'études secondaires (ou l'équivalent)

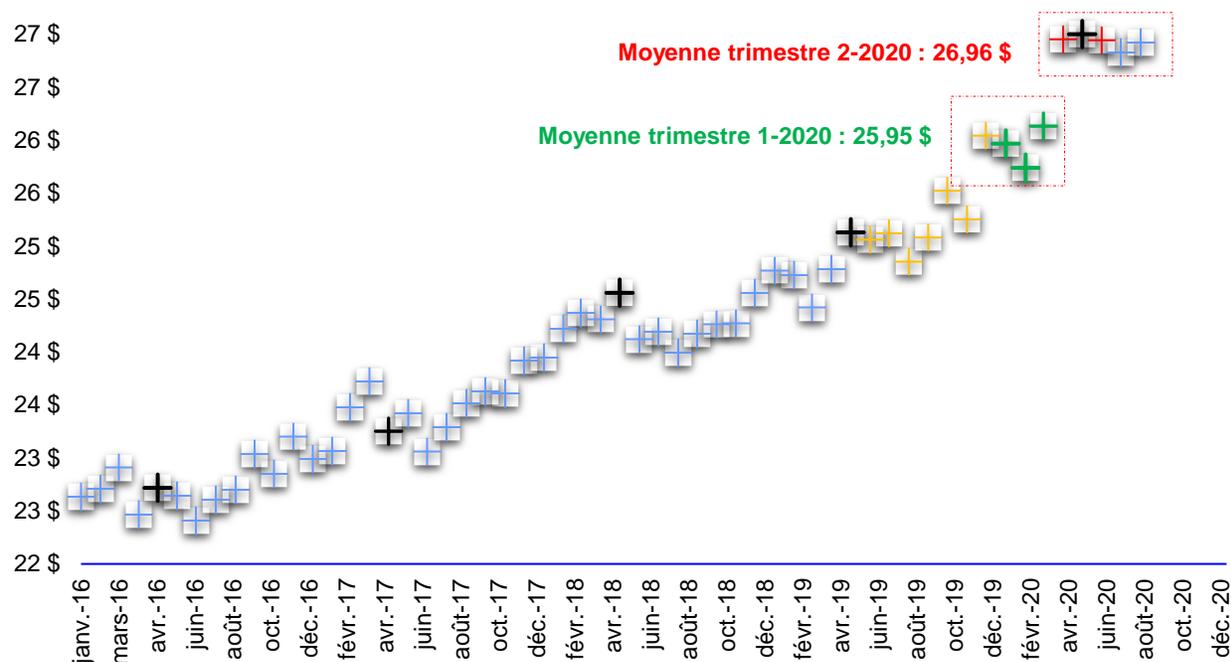


Source : STATISTIQUE CANADA, *Tableau 14-10-0328-01*, données de 2016 à 2019 (Consulté en novembre 2020).

Selon les prévisions actuelles du ministère des Finances, le SHM a augmenté de 10,8 % entre le deuxième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020, ce qui correspond à l'arrêt des activités non essentielles au début de la crise sanitaire. Cette augmentation rapide du SHM est due à la sortie du marché du travail des bas salariés. En effet, lors de la première vague de la COVID-19, les emplois qui ne pouvaient être exercés en télétravail n'ont pu être conservés, à l'exception des emplois essentiels. Ces emplois, notamment dans l'industrie du commerce de détail ainsi que de l'hébergement et de la restauration, sont généralement plus faiblement rémunérés. La [figure 9](#) montre l'accélération de la hausse du SHM durant les premiers mois de la crise sanitaire. La moyenne du SHM entre le premier et le deuxième trimestre de 2020 a augmenté de 1 \$, passant de 25,95 \$ à 26,96 \$.

FIGURE 2

Évolution du salaire horaire moyen entre 2016 et 2020



Les sous-secteurs du tourisme, du commerce de détail, de l’hébergement et de la restauration sont étroitement liés à l’activité économique globale du Québec. Le redressement du marché du travail qui s’est poursuivi durant l’été ainsi que les mesures de soutien gouvernemental ont été favorables aux dépenses des ménages, ce qui s’est reflété sur les ventes au détail<sup>35</sup>. Toutefois, à compter du mois d’octobre 2020, le contexte risque d’être plus difficile pour les ventes au détail, puisque l’indice de confiance des consommateurs a diminué avec la deuxième vague de la COVID-19, laquelle a augmenté l’incertitude des consommateurs après la période d’accalmie de l’été.

Tous ces secteurs sont cependant absents des marchés en compétition au chapitre des exportations ou des importations, ou des deux. 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 dans le contexte de 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 0,40 \$ l’heure sur la compétitivité de celles-ci ne serait pas importante.

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

35. Le Québec se classe au troisième rang des provinces canadiennes sur le plan de [l’augmentation de ses ventes au détail](#). L’augmentation mensuelle du mois d’août se chiffre à 1,6 % au Québec alors qu’à l’échelle canadienne les ventes au détail n’ont augmenté que de 0,4 % durant la même période.

commerce de détail ainsi que l'hébergement et la restauration, sont absents des marchés en compétition au chapitre des exportations ou des importations, ou des deux.

## **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<sup>er</sup> mai 2021, le SM pourrait être augmenté de 0,40 \$ l'heure; il atteindrait 13,50 \$ (+ 3,05 %) pour la période 2021-2022. Cette hausse s'inscrit dans le cadre du maintien à 50 % de la cible du ratio entre le SM et le SHM. Le taux payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire augmenterait de 0,35 \$ l'heure, le portant à 10,80 \$, 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 4,01 \$ (+ 0,12 \$) et de 1,07 \$ le kilogramme (+ 0,03 \$).

Cette hausse de 0,40 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> mai 2021 situerait la moyenne du ratio à 0,4997 pour la période 2021-2022, permettant ainsi de maintenir à 50 % la cible du ratio entre le SM et le SHM. La disponibilité de la main-d'œuvre alors que certaines mesures d'aide gouvernementales sont offertes est une question cruciale. Cette hausse contribuerait ainsi 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 0,40 \$ l'heure du SM, représenterait 0,04 % de la masse salariale brute du Québec. Dans le sous-secteur du commerce de détail, l'effet d'une hausse de 0,40 \$ l'heure serait de 27,1 M\$, soit 0,20 % de la masse salariale sectorielle. Dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration, la hausse de 0,40 \$ l'heure augmenterait la masse salariale sectorielle de 11,5 M\$, soit 0,24 %.

Globalement, une hausse du SM à 13,50 \$ l'heure profiterait à 287 000 salariés rémunérés à moins de 13,50 \$ l'heure, dont 164 700 femmes. Cette hausse accroîtrait le pouvoir d'achat de quelques centaines de milliers de salariées et 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 SM qui maintient son lien avec les indicateurs économiques du Québec. Le maintien du ratio entre le SM et le SHM permettrait au Québec de suivre la tendance observée en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique, en plus de bonifier davantage les conditions des plus bas salariés québécois.

## **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

<b>1</b>	<b>Responsable de la conformité des AIR</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la <b>conformité des AIR</b> ?	X	
<b>2</b>	<b>Sommaire exécutif</b>	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	
<b>3</b>	<b>Définition du problème</b>	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	
<b>4</b>	<b>Proposition du projet</b>	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
<b>5</b>	<b>Analyse des options non réglementaires</b>	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	
<b>6</b>	<b>Évaluations des impacts</b>		
<b>6.1</b>	<b>Description des secteurs touchés</b>	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	X	
<b>6.2</b>	<b>Coûts pour les entreprises</b>		
<b>6.2.1</b>	<b>Coûts directs liés à la conformité aux règles</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts <sup>36</sup> directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
<b>6.2.2</b>	<b>Coûts liés aux formalités administratives</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts <sup>2</sup> liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
<b>6.2.3</b>	<b>Manques à gagner</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts <sup>2</sup> associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
<b>6.2.4</b>	<b>Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)</b>	Oui	Non
	Est-ce le tableau synthèse des coûts <sup>2</sup> pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
<b>6.3</b>	<b>Économies pour les entreprises (obligatoire)</b>	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies <sup>2</sup> pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
<b>6.4</b>	<b>Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)</b>	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	
<b>6.5</b>	<b>Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
<b>6.6</b>	<b>Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies</b>	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	

36. S'il n'y a aucun coût ni d'économie, l'estimation est considérée 0 \$.

<b>6.7</b>	<b>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</b>	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)		
<b>6.8</b>	<b>Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée</b>	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	
<b>7</b>	<b>Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi</b>	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	
<b>8</b>	<b>Petites et moyennes entreprises (PME)</b>	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	
<b>9</b>	<b>Compétitivité des entreprises</b>	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	X	
<b>10</b>	<b>Coopération et harmonisation réglementaires</b>	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	
<b>11</b>	<b>Fondements et principes de bonne réglementation</b>	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	
<b>12</b>	<b>Mesures d'accompagnement</b>	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	

## **ANNEXE I**

### **Modification au contenu de l'avis sur le licenciement collectif**

#### **Exposé de la situation**

Dans la mesure où le *Règlement sur les normes du travail* (RNT) doit être modifié pour prévoir les hausses, au 1<sup>er</sup> mai 2021, des différents taux du salaire minimum, des modifications des articles 35.0.1 et 35.0.2 concernant l'avis de licenciement collectif seraient effectuées par la même occasion.

Ces modifications au RNT ont pour objectif d'améliorer le processus administratif lié au traitement des avis de licenciement collectif par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Les propositions visent principalement à diminuer le délai de traitement des dossiers et à favoriser, pour l'article 35.0.1 du RNT, le respect de l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Ces modifications n'engendreraient aucun coût supplémentaire pour les entreprises québécoises et pourraient même occasionner de faibles économies.

#### **Modification de l'article 35.0.1 du RNT**

L'article 35.0.1 du RNT prévoit actuellement un mode de transmission de l'avis de licenciement collectif uniquement **par la poste**, ce qui engendre différents problèmes, notamment :

- une difficulté à assurer le respect de l'article 84.0.4. de la LNT qui concerne le calcul des délais pour l'envoi de l'avis, causée par l'absence fréquente d'oblitération postale sur les avis de licenciement collectif transmis par Postes Canada;
- une entrave à la mise en place d'outils technologiques par le MTESS, qui pourraient améliorer le traitement des avis de licenciement collectif;
- une prolongation des délais de traitement des avis de licenciement collectif par le MTESS.

L'article serait donc modifié pour refléter la réalité technologique actuelle en permettant l'envoi des avis par courriel ou par tout autre moyen technologique indiqué par le MTESS.

L'envoi par courriel est plus rapide que l'envoi par la poste, ce qui aurait pour avantage de diminuer le délai de traitement des dossiers. De plus, pour les entreprises, l'envoi des avis de licenciement collectif par courriel nécessiterait moins de temps, ce qui pourrait générer une légère économie en plus de constituer une forme d'allègement administratif.

Il est toutefois difficile d'estimer cette économie potentielle, notamment puisque le gain de temps occasionné par l'envoi par courrier électronique est variable selon chaque entreprise et qu'il est difficile d'estimer le nombre d'entreprises qui préféreront choisir le mode de transmission électronique par rapport au mode postal.

En 2018-2019, le MTESS a reçu 309 avis de licenciement collectif; en 2019-2020, le nombre d'avis reçus a augmenté à 390. Avec la crise de la COVID-19, on observe une hausse exceptionnelle du nombre d'avis de licenciement collectif reçus. En effet, du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre 2020, 636 avis de licenciement collectif ont été reçus. En se basant sur les données disponibles entre 2018 et 2020, le nombre d'entreprises touchées représenterait entre

0,13 % et 0,26 % de la totalité des entreprises québécoises<sup>37</sup>. On estime donc que les économies potentiellement générées par la réduction du temps d'envoi seront faibles, puisque le nombre d'entreprises touchées est limité.

### **Modification de l'article 35.0.2 du RNT**

L'article 35.0.2 du RNT détermine le contenu obligatoire de l'avis de licenciement collectif. Il est proposé de le modifier pour ajouter les éléments suivants :

- le numéro d'entreprise du Québec de l'entreprise exploitée par l'employeur (le cas échéant);
- le nom d'un représentant de l'employeur, sa fonction, ainsi qu'un numéro de téléphone et une adresse courriel pour le joindre.

Cette modification faciliterait le travail des conseillères et conseillers aux entreprises du MTESS. Actuellement, ces personnes obtiennent ces renseignements ultérieurement au cours du processus d'analyse. Toutefois, le fait de les posséder au départ accélérerait grandement le traitement des dossiers.

On estime que cet ajout d'information nécessiterait peu de temps pour les entreprises lors de l'envoi de l'avis de licenciement collectif et qu'il n'entraînerait donc pas de coûts supplémentaires pour celles-ci.

---

37. La proportion d'entreprises touchées est calculée en se basant sur le nombre d'avis de licenciement collectif reçus en 2018-2019, en 2019-2020 et du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre 2020 (respectivement 309, 390 et 636 avis). Selon les données de [Statistique Canada](#), le nombre total d'entreprises au Québec en janvier 2019 était de 241 755.