

De : [Julie Boucher](#)
A : [REDACTED]
Cc : [Boîte accès_mce](#)
Objet : N/Réf. : 2627-072 - Votre demande d'accès à l'information
Date : 16 septembre 2026 15:32:20
Pièces jointes : [072-document.pdf](#)
[072-articles.pdf](#)
[AVIS DE RECOURS.pdf](#)

Objet : Votre demande en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (chapitre A-2.1)

N/Réf. : 2627-072

Madame,

Nous donnons suite à votre demande d'accès du 27 août 2026, dont le but est d'obtenir copie de la dernière version du mémoire de 2012 ayant servi à l'approbation par le Conseil des ministres du projet de Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail concernant les divers taux de salaire minimum ainsi que les montants maximums pouvant être exigés du salarié pour les repas et l'hébergement.

Vous trouverez ci-joint la partie accessible au public du mémoire visé par votre demande, dans lequel les renseignements personnels visés par les articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ont été caviardés, et ce, tel que le permet l'article 14 de cette loi.

En ce qui a trait à la partie confidentielle de ce mémoire, nous vous informons que celle-ci ne peut vous être transmise, et ce, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Vous trouverez ci-joint copie de l'avis relatif au recours prévu à la section III du chapitre IV de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, de même que des articles de cette loi mentionnés à la présente.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Julie Boucher

Responsable de l'accès à l'information
Ministère du Conseil exécutif

835, boulevard René-Lévesque Est, 2^e étage
Québec (Québec) G1A 1B4
Téléphone : 418 643-7355
mce.accesmce@mce.gouv.qc.ca

Ce courriel est à usage restreint. S'il ne vous est pas destiné, veuillez svp le détruire et en informer l'expéditeur.

DE : Madame Lise Thériault
Ministre du Travail

12 DEC. 2011

OBJET : Projet de Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail concernant les divers taux de salaire minimum ainsi que les montants maximums pouvant être exigés du salarié pour les repas et l'hébergement;

Projet de Règlement modifiant le Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement concernant le taux de salaire minimum.

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1. EXPOSÉ DE LA SITUATION

En 1919, le Québec légiférait pour la première fois afin d'assurer un salaire minimum aux femmes. Cette rémunération horaire minimale s'est par la suite étendue aux enfants et finalement aux hommes en 1937. Depuis le 1^{er} mai 2011, le taux général du salaire minimum est de 9,65 \$ l'heure, celui des salariés au pourboire est de 8,35 \$ l'heure et les taux payables aux cueilleurs sont de 2,84 \$ du kilogramme pour les framboises et de 0,75 \$ du kilogramme pour les fraises. Quant au taux horaire du salaire minimum applicable dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, il est de 9,65 \$ l'heure (Décret n° 395-2011 du 13 avril 2011). Depuis le 1^{er} mai 2008, ce taux est équivalent au salaire minimum d'application générale prévu au Règlement sur les normes du travail.

LES PLUS RÉCENTES MODIFICATIONS

Taux général :

Une augmentation de 0,15 \$ le 1^{er} mai 2011. Cette hausse a été précédée de trois augmentations successives de 0,50 \$ les 1^{ers} mai 2008, 2009 et 2010.

Taux des salariés au pourboire :

En 2009, la hausse du salaire minimum des salariés au pourboire a cessé d'être établie à partir d'un différentiel fixe. Ainsi, le 1^{er} mai 2009, la hausse de 0,25 \$ portant le salaire minimum des salariés au pourboire à 8,00 \$ l'heure (3,23 %) a été moindre que la hausse de 0,50 \$ (5,88 %) du taux général. Les hausses des 1^{ers} mai 2010 et 2011, soit de 0,25 \$ et de 0,10 \$ l'heure du taux de salaire minimum au pourboire ont été moindres que les hausses du taux général (0,50 \$ et 0,15 \$ l'heure).

Taux payables aux cueilleurs :

Depuis le 1^{er} mai 2010, l'unité de mesure de rendement des cueilleurs de fraises et de framboises, qui était en volume, a été convertie en une unité de mesure au poids établie en kilogramme. Le taux payable aux salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises est passé de 2,80 \$ à 2,84 \$ du kilogramme et celui des cueilleurs de fraises est passé de 0,74 \$ à 0,75 \$ le kilogramme. La rémunération spécifique aux cueilleurs sera supprimée le 1^{er} mai 2014 et le taux général du salaire minimum s'appliquera.

2. LOI EXISTANTE

Les propositions formulées dans ce mémoire nécessitent des modifications aux articles 3, 4, 4.1 et 6 du Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., c. N-1.1, r. 3) qui prévoient le salaire minimum payable à un salarié, le salaire minimum payable au salarié au pourboire, les salaires minimums payables au salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises et de fraises et les montants maximums pouvant être exigés du salarié pour les repas et l'hébergement. Les propositions formulées dans ce mémoire nécessitent aussi des modifications à l'article 3 du Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (R.R.Q., c. N-1.1, r. 4) qui prévoit le taux de salaire minimum payable aux salariés de l'industrie du vêtement. Ces règlements ont été adoptés en vertu de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1).

3. PROBLÉMATIQUE ET SOLUTIONS POSSIBLES (INCLUANT LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS)

Le présent mémoire porte principalement sur la révision annuelle du salaire minimum qui a pour objectif d'assurer une rémunération équitable aux salariés qui en bénéficient et de maintenir l'incitation au travail sans nuire de façon significative à l'emploi et à la compétitivité des entreprises.

Le mémoire examine également différents scénarios concernant les montants maximums pouvant être exigés du salarié visé pour les repas et l'hébergement.

Afin d'éviter une lecture discontinue de ces deux thèmes et dans le seul but de faciliter la compréhension des enjeux qu'ils soulèvent, ces derniers sont abordés successivement en présentant pour chacun, la problématique, les solutions possibles, leurs avantages et leurs inconvénients.

3.1. LES TAUX DE SALAIRE MINIMUM

3.1.1. PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE

MÉTHODE DE DÉTERMINATION DU SALAIRE MINIMUM

En octobre 2000, le gouvernement décidait de mettre en place le *Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum*, nommé également *Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum*, dont le mandat consistait à définir un cadre de référence afin de guider les décisions relativement à l'évolution du salaire minimum et à proposer un processus qui faciliterait la prise de décision. Cette procédure, approuvée par le Conseil des ministres en mai 2002, encadre la prise de décision de la révision annuelle du salaire minimum.

Ce cadre de référence comprenait onze indicateurs socio-économiques répartis en fonction des quatre axes suivants qui permettent de déterminer à la fois la pertinence et l'impact d'une modification du salaire minimum en vigueur, soit : 1. Le pouvoir d'achat des salariés et leur participation à l'enrichissement collectif; 2. La compétitivité des entreprises; 3. Le niveau d'emploi; et 4. L'incitation au travail. En prévision de la modification du 1^{er} mai 2010, le *Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum* a convenu d'ajouter un 5^e axe au cadre de référence, soit : L'impact sur la pauvreté et les faibles revenus. Cela a donné lieu à deux nouveaux indicateurs concernant l'atteinte du seuil de faible revenu selon la mesure du panier de consommation (MPC) et le taux de faible revenu selon la MPC. Le principal indicateur est le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen. Le seuil critique de ce dernier a été fixé à 0,47. Au-delà de ce seuil, on considère qu'une hausse du salaire minimum risque d'avoir des effets néfastes pour l'emploi.

De 2008 à 2011, des travaux ont été réalisés, notamment sur l'utilisation du ratio de 0,47 comme seuil critique du salaire minimum et sur les méthodes d'estimation de l'impact du salaire minimum sur l'ensemble des salaires pour en évaluer l'effet réel de

rayonnement. À l'hiver 2011, le Comité interministériel s'est penché sur une nouvelle méthode de détermination du salaire minimum qui prendrait mieux en compte les différents indicateurs du cadre de référence. Cette méthode fera l'objet d'un mémoire distinct au Conseil des ministres dans les prochains mois.

LES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU SALAIRE MINIMUM

Selon les microdonnées de l'*Enquête sur la population active* (EPA) au cours de la période du mois de septembre 2010 au mois d'août 2011, les travailleurs rémunérés au taux actuel du salaire minimum de 9,65 \$ l'heure ou moins totalisaient, en moyenne, 224 900 personnes (6,6 % des salariés au Québec). Les femmes constituaient 60,2 % d'entre elles alors qu'elles représentent 49,7 % de l'ensemble des salariés. Quant aux jeunes âgés de 15 à 24 ans, ils représentaient 62,6 % des travailleurs au salaire minimum alors qu'ils ne constituent que 16,4 % de l'ensemble des salariés. Plus de la moitié des travailleurs au salaire minimum (57,7 %) ne fréquentent pas d'institution scolaire.

Près de la moitié des travailleurs au salaire minimum (45,5 %) détiennent un diplôme d'études secondaires ou moins, comparativement à 26,5 % pour l'ensemble des salariés. Leur rémunération hebdomadaire moyenne est beaucoup plus faible que celle de l'ensemble des salariés : 221,35 \$ pour les travailleurs au salaire minimum par rapport à 753,46 \$ pour l'ensemble des salariés de la province.

Par ailleurs, 51,3 % des travailleurs au salaire minimum ont un an de service continu ou moins chez un même employeur contre 21,6 % pour l'ensemble des employés. Aussi, seulement 12,9 % des travailleurs au salaire minimum ont plus de 5 ans de service continu chez un même employeur contre 47,1 % pour l'ensemble des travailleurs.

La durée moyenne de la semaine de travail pour les salariés payés au taux minimum s'élève à 24,3 heures; toutefois, pour les non-étudiants rémunérés à ce taux, la durée de la semaine de travail s'élève à 31,8 heures, soit près de la moyenne de 34,2 heures pour l'ensemble des salariés. Seulement 13,3 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum sont syndiqués, contre 39,4 % pour l'ensemble des salariés. En somme, la plupart de ces travailleurs ne bénéficient que des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail (LNT) pour leur assurer les conditions minimales de travail.

Selon les trois scénarios de hausse du salaire minimum envisagés, le nombre de travailleurs susceptibles d'être rémunérés au taux du salaire minimum varierait de 256 300 (9,90 \$ l'heure), à 405 500 (10 \$ l'heure), et à 410 300 personnes (10,15 \$ l'heure). Ils représenteraient respectivement 7,5 %, 11,9 % et 12 % de l'ensemble des salariés.

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Au cours des trois derniers trimestres de 2010 et du premier trimestre de 2011, l'indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 1,44 % par rapport aux quatre trimestres précédents. Au cours de la même période, le salaire horaire moyen a augmenté de 1,67 %. Cette hausse donne un gain net pour les salariés de 0,22 point de pourcentage. Le 1^{er} mai 2011, le taux général du salaire minimum est passé de 9,50 \$ à 9,65 \$ l'heure, soit une hausse de 1,58 %. La dernière augmentation du salaire minimum a donc été légèrement supérieure à celle de l'IPC, elle a aussi été un peu moins élevée que l'augmentation du salaire horaire moyen.

Selon les prévisions du Conference Board du Canada (CBC), l'IPC augmenterait de 3,5 % en moyenne au cours des trois derniers trimestres de 2011 et du premier trimestre de 2012, alors que le ministère des Finances du Québec (MFQ) prévoit plutôt une hausse de 2,8 %. Au cours de cette période, le CBC et le MFQ estiment que la hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne sera de 1,9 %. Ainsi, dans le cas du CBC comme dans celui du MFQ, les augmentations de salaire ne seront pas suffisantes pour compenser la hausse anticipée du coût de la vie.

En 2010-2011 comparativement à 2009-2010, la richesse collective, mesurée par le produit intérieur brut (PIB) en termes réels, a augmenté de 2,68 %. Pendant cette même période, la population du Québec a augmenté de 1 %. En conséquence, le PIB réel par habitant s'est accru de 1,67 %, passant de 34 321 \$ à 34 894 \$. En 2011-2012, d'après les prévisions du CBC, le PIB réel par habitant devrait s'accroître de seulement 0,27 %, cette croissance étant du même ordre que celle du MFQ (0,20 %).

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. Statistique Canada ne publie pas de données trimestrielles provinciales sur la productivité du travail. Les données pour l'année 2010 indiquent que la productivité du travail s'est accrue en 2010, soit 1,5 % pour l'ensemble du Canada; ce pourcentage est de 0,3 % au Québec comparativement à 1 % en Ontario. Au cours du deuxième trimestre de l'année 2011, la productivité du travail a toutefois baissé au Canada.

3.1.2. LES SOLUTIONS POSSIBLES (INCLUANT LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS)

Salariés rémunérés au taux général du salaire minimum : Le présent mémoire ainsi que l'étude d'impact qui l'accompagne examinent l'impact d'une hausse du taux général du salaire minimum de 0,25 \$, 0,35 \$ et 0,50 \$, au 1^{er} mai 2012. Cette augmentation hausserait le salaire minimum à 9,90 \$, 10 \$ ou 10,15 \$ l'heure selon le scénario retenu.

Salariés au pourboire : Entre 1996 et 2008, un différentiel de 0,75 \$ a été maintenu entre le taux des salariés au pourboire et le taux général. Toutefois, le maintien de ce différentiel avait pour effet d'engager, en pourcentage, une hausse du taux des salariés au pourboire plus élevée que la hausse du taux général.

Ainsi, avec le temps, l'écart du taux général du salaire minimum par rapport au taux au pourboire est passé de 20 % en 1986 à 9,7 % en 2008. En 2009, la hausse du salaire minimum des salariés au pourboire a cessé d'être établie à partir d'un différentiel fixe.

Ainsi, depuis 2008 l'écart est passé de 9,7 % à 16,6 % en 2011.

L'Association des restaurateurs du Québec a déjà fait des représentations pour augmenter l'écart entre le taux au pourboire et le taux général du salaire minimum. Le Ministère pourrait poursuivre sur cette tendance afin d'atteindre l'objectif d'un écart de 20 %.

Salariés affectés principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises et de fraises : Le 1^{er} mai 2003, la catégorie « salariés de petites fermes » disparaissait de la Loi sur les normes du travail (LNT) pour ne laisser la place qu'à la désignation de « travailleurs agricoles ». Ils acquéraient alors le droit aux dispositions sur le salaire (LNT, art. 40 et suivants), y compris le droit au salaire minimum. La seule exception qui subsistera encore en 2011 concernera le « salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises et de fraises », dont le salaire est établi au rendement (RNT, art. 41).

À l'instar des années antérieures, les augmentations pourraient être du même pourcentage que le taux général. Toutefois, à partir du 1^{er} mai 2014, le mode de rémunération au rendement des cueilleurs sera supprimé, ces derniers auront alors droit au taux général du salaire minimum.

Salariés dans certains secteurs de l'industrie du vêtement : Le taux du salaire minimum applicable dans certains secteurs de l'industrie du vêtement est actuellement de 9,65 \$ l'heure, soit le même que le taux général du salaire minimum.

Advenant une hausse du taux général du salaire minimum, le salaire minimum applicable dans certains secteurs de l'industrie du vêtement devrait être modifié en conséquence et demeurer le même que le taux général.

PREMIÈRE SOLUTION

Une hausse de 0,25 \$ (9,90 \$) le 1^{er} mai 2012

Avantages

Pour les salariés rémunérés au taux général du salaire minimum (incluant l'industrie du vêtement) : Cette hausse de 2,59 % représente une augmentation annuelle de 144 \$ du revenu disponible, pour une personne seule travaillant 32 heures par semaine. Avec ce revenu supplémentaire, la proportion entre le revenu disponible d'une personne seule et le seuil de faible revenu selon la mesure du panier de consommation (MPC) pour la région métropolitaine de Montréal, passerait de 103 % qu'il était lorsqu'elle obtenait 9,65 \$ l'heure, à 104 %.

Elle profiterait à 255 200 personnes rémunérées moins de 9,90 \$ l'heure. Parmi ce nombre, on retrouve 154 700 femmes et 100 400 hommes. Ainsi, cette hausse profiterait davantage aux femmes.

Cette augmentation du salaire minimum ferait en sorte que les travailleurs visés pourraient subir une baisse de leur pouvoir d'achat de 0,91 point de pourcentage sur la base des prévisions du CBC ou de 0,25 point de pourcentage en s'appuyant sur celles du MFQ. Toutefois, le gain pour les travailleurs serait supérieur à la croissance du PIB réel par habitant de 2,3 points de pourcentage sur la base des prévisions du CBC ainsi que celles du MFQ (2,4 points de pourcentage).

En nous basant sur les prévisions du CBC et du MFQ, cette hausse respecterait le ratio de 0,47 entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen.

Inconvénients

Pour les salariés rémunérés au taux général du salaire minimum (incluant l'industrie du vêtement) : Dans l'hypothèse où l'on adhère à l'approche traditionnelle en économie, une majoration de 0,25 \$ l'heure pourrait avoir pour effet de réduire l'emploi chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans d'un nombre variant entre 1 400 et 4 300 postes. Ces nombres représentent entre 0,3 et 0,8 % des emplois de cette catégorie d'âge. Pour l'ensemble des salariés, les estimations de pertes d'emplois seraient nulles.

Le coût direct de la hausse de 0,25 \$ l'heure pour l'ensemble des industries embauchant les travailleurs payés à 9,89 \$ l'heure ou moins serait de 0,048 % de la masse salariale totale payée aux employés (excluant le secteur de l'hébergement et les services de restauration). Dans l'industrie du commerce de détail, l'impact serait de 0,247 %.

Pour l'hébergement et les services de restauration, l'enquête effectuée par le ministère du Travail et la Commission des normes du travail à l'été 2009 a permis de constater que la hausse du salaire minimum a des effets importants sur les coûts de main-d'œuvre dans ce secteur. La hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009 a touché plus de 85 % des établissements du secteur et plus de deux salariés sur trois. En conséquence, les effets directs et indirects (effets d'entraînement) d'une hausse de 0,25 \$ l'heure occasionneraient une augmentation de la masse salariale dans ce secteur de 1,11 %, et ce, excluant la hausse du taux du salaire minimum des employés au pourboire.

DEUXIÈME SOLUTION

Une hausse de 0,35 \$ (10 \$) le 1^{er} mai 2012

Avantages

Pour les salariés rémunérés au taux général du salaire minimum (incluant l'industrie du vêtement) : Cette hausse de 3,63 % représente une augmentation annuelle de 211 \$ du revenu disponible pour une personne seule travaillant 32 heures

par semaine. Avec ce revenu supplémentaire, la proportion entre le revenu disponible d'une personne seule et le seuil de la mesure du panier de consommation (MPC) pour la région métropolitaine de Montréal, passerait de 103 % qu'il était lorsqu'elle obtenait 9,65 \$ l'heure, à 104,4 %. Cette hausse aurait un impact supplémentaire négligeable, car elle toucherait seulement 4 700 personnes de plus que la hausse de 0,25 \$ l'heure, soit 259 900 personnes.

Sur la base des prévisions du CBC, cette augmentation de 0,35 \$ l'heure serait supérieure à l'IPC prévue en 2011-2012 de seulement 0,12 point de pourcentage. Selon les prévisions du MFQ, cet écart serait de 0,79 point de pourcentage. Le gain pour les travailleurs serait supérieur à la croissance du PIB réel par habitant de 3,35 points de pourcentage sur la base des prévisions du CBC ou de 3,43 points de pourcentage selon celles du MFQ.

En nous basant sur les prévisions du CBC et du MFQ, cette hausse respecterait le ratio de 0,47 entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen.

Inconvénients

Pour les salariés rémunérés au taux général du salaire minimum (incluant l'industrie du vêtement) : Dans l'hypothèse où l'on adhère à l'approche traditionnelle en économie, une majoration de 0,35 \$ l'heure pourrait avoir pour effet de réduire l'emploi chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans d'un nombre variant entre 2 000 et 6 000 postes. Ces nombres représentent entre 0,4 et 1,1 % des emplois de cette catégorie d'âge. Pour l'ensemble des salariés, les pertes d'emplois seraient négligeables.

Le coût direct de la hausse de 0,35 \$ l'heure pour l'ensemble des industries embauchant les travailleurs payés à 9,99 \$ l'heure ou moins serait de 0,069 % de la masse salariale totale payée aux employés (excluant le secteur de l'hébergement et les services de restauration). Dans l'industrie du commerce de détail, l'impact serait de 0,354 %.

Dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration, les coûts directs et indirects (effet d'entraînement) d'une hausse de 0,35 \$ l'heure occasionneraient une augmentation de la masse salariale de 1,55 %, et ce, sans considérer la hausse du taux du salaire minimum des employés au pourboire.

TROISIÈME SOLUTION

Une hausse de 0,50 \$ (10,15 \$) le 1^{er} mai 2012

Avantages

Pour les salariés rémunérés au taux général du salaire minimum (incluant l'industrie du vêtement) : Cette hausse de 5,18 % représente une augmentation annuelle de 313 \$ du revenu disponible pour une personne seule travaillant 32 heures par semaine. Avec ce revenu supplémentaire, la proportion entre le revenu disponible d'une personne seule et le seuil de la mesure du panier de consommation (MPC) pour la région métropolitaine de Montréal, passerait de 103 % qu'il était lorsqu'elle obtenait 9,65 \$ l'heure, à 105 %. Cette hausse aurait un impact plus important que les scénarios précédents puisqu'elle toucherait plus de 148 900 personnes de plus que le scénario précédent (10 \$ l'heure), soit 408 800 personnes dont plus de 145 600 rémunérées actuellement 10 \$ l'heure.

Selon le CBC, cette hausse plus importante permettrait aux employés rémunérés au salaire minimum d'accroître leur niveau de vie de près de 1,68 point de pourcentage.

Inconvénients

Pour les salariés rémunérés au taux général du salaire minimum (incluant l'industrie du vêtement) : Dans l'hypothèse où l'on adhère à l'approche traditionnelle en économie, une majoration de 0,50 \$ l'heure pourrait avoir pour effet de réduire

l'emploi chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans d'un nombre variant entre 2 900 et 8 700 postes. Ces nombres représentent entre 0,5 et 1,6 % des emplois de cette catégorie d'âge. Pour l'ensemble des salariés, les pertes d'emplois sont estimées entre 0,1 et 0,3 %.

En nous basant sur les prévisions du CBC et du MFQ, cette hausse dépasserait le ratio de 0,47 entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen.

Le coût direct de la hausse de 0,50 \$ l'heure pour l'ensemble des industries embauchant les travailleurs payés à 10,14 \$ l'heure ou moins serait de 0,118 % de la masse salariale totale payée aux employés (excluant le secteur de l'hébergement et les services de restauration). Dans l'industrie du commerce de détail, l'impact serait de 0,601 %.

Dans l'industrie de l'hébergement et de la restauration, les coûts directs et indirects d'une hausse de 0,50 \$ l'heure représenteraient une augmentation de la masse salariale de 2,21 %, et ce, sans considérer la hausse du taux du salaire minimum des employés au pourboire.

3.1.3. AUTRES CONSIDÉRATIONS IMPORTANTES CONCERNANT LE SALAIRE MINIMUM

L'IMPACT D'UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM SUR L'INCITATION AU TRAVAIL

Le revenu de travail disponible doit être à un niveau suffisamment élevé afin qu'il existe une motivation à travailler. Une hausse du salaire minimum accroît le revenu disponible des ménages comparativement au revenu des familles bénéficiaires de l'aide de dernier recours. Cette hausse rend aussi la vie un peu plus facile pour celles et ceux qui travaillent déjà au salaire minimum. Elle peut également inciter de nouvelles personnes à réintégrer le marché du travail (ex. : femmes à la maison, retraités), ou à y entrer une première fois (ex. : étudiants).

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a développé le « Modèle de revenu disponible » qui permet de comparer le revenu disponible des prestataires du programme d'aide de dernier recours avec celui des travailleurs au salaire minimum. Il permet d'évaluer quelle est la part d'une hausse du salaire minimum qui revient aux travailleurs après que l'on ait tenu compte des transferts gouvernementaux versés aux individus et aux familles, des cotisations sociales et des impôts à payer, ainsi que de certaines dépenses encourues par ceux qui détiennent un emploi.

L'INCITATION AU TRAVAIL SELON DIFFÉRENTS PROFILS DE MÉNAGE

Au tableau I, nous comparons le revenu disponible d'un ménage travaillant 32 heures au salaire minimum par rapport à la situation d'un même ménage bénéficiant de prestations de l'aide de dernier recours, selon les trois scénarios de hausse du salaire minimum, soit 9,90 \$, 10 \$ et 10,15 \$. Les informations contenues au tableau I permettent de constater que ce sont les personnes seules pour qui le revenu disponible augmente le plus avec un travail rémunéré au taux du salaire minimum.

Une personne seule qui travaille 32 heures par semaine à 9,65 \$ l'heure gagne 204,7 % du revenu d'une personne seule prestataire de l'aide de dernier recours; ce pourcentage atteint 207,4 % pour un salaire horaire de 10 \$. Pour les familles monoparentales avec un enfant de 3 ans, le revenu disponible représente 136,3 % du revenu d'une même famille bénéficiaire de l'aide de dernier recours; ce pourcentage atteint 137,9 % si le taux de salaire minimum s'élève à 10 \$ l'heure. Le revenu disponible d'une famille monoparentale avec deux enfants de 3 et 7 ans représente respectivement 124 et 125,2 % d'un même profil de famille bénéficiaire de l'aide de dernier recours. Finalement, pour les couples sans enfant dont l'un des deux conjoints travaille 32 heures par semaine au salaire minimum, le revenu disponible représente entre 163,8 (9,65 \$ l'heure) et 167,6 % (10 \$ l'heure) du revenu d'un même type de famille à l'aide de dernier recours.

Tableau I
Incitation au travail selon différents scénarios de hausse du salaire minimum
(pourcentage du revenu disponible/revenu à l'aide de dernier recours)
selon le type de ménage en fonction d'un travail à 32 heures par semaine

	Revenu des prestataires de l'aide de dernier recours	Situation actuelle	Scénario de hausse du salaire minimum		
		9,65 \$	9,90 \$	10,00 \$	10,15 \$
Personne seule	7 861 \$	204,7 %	206,5 %	207,4 %	208,7 %
Famille monoparentale avec 1 enfant de 3 ans	18 404 \$	136,3 %	137,4 %	137,9 %	138,5 %
Famille monoparentale avec 2 enfants de 3 et 7 ans	22 904 \$	124 %	124,8 %	125,2 %	125,7 %
Couple sans enfant	12 049 \$	163,8 %	166,7 %	167,6 %	168,9 %

L'incitation au travail plus élevée pour les personnes seules comparativement à celle pour les familles s'explique par le fait que ces dernières ont, au départ, un revenu disponible sans travail beaucoup plus élevé que celui d'une personne seule puisqu'elles reçoivent différents transferts gouvernementaux (ex. : prestation fiscale pour enfants, prestation universelle pour la garde d'enfants, soutien aux enfants, allocation de logement).

Le tableau II permet de constater qu'à différents niveaux de revenu, les ménages perdent certains transferts gouvernementaux et paient des impôts. Globalement et tel que l'indique le tableau II, à 32 heures par semaine au taux du salaire minimum, les personnes seules récupèrent environ le tiers de la hausse. Les familles monoparentales récupèrent près de 50 % de la hausse. Enfin, les couples sans enfant récupèrent entre 73,9 et 84,1 % de la hausse du revenu brut liée à l'augmentation du salaire minimum.

Tableau II
Effets des différents scénarios de hausse du salaire minimum sur le revenu disponible selon le type de ménage avec un travail de 32 heures par semaine

	Pourcentage de la hausse récupéré après déductions, selon différents scénarios de hausse		
	9,90 \$	10,00 \$	10,15 \$
Personne seule	34,6 %	36,2 %	37,6 %
Famille monoparentale avec 1 enfant de 3 ans	48,8 %	48,8 %	48,7 %
Famille monoparentale avec 2 enfants de 3 et 7 ans	48,8 %	48,8 %	48,7 %
Couple sans enfant	84,1 %	78,3 %	73,9 %

L'IMPACT D'UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM SUR LA PAUVRETÉ ET LES FAIBLES REVENUS

Selon les estimations effectuées par le ministère du Travail, près d'une personne sur dix (9,56 %) était à faible revenu au Québec en 2011 (Tableau III). Les scénarios de hausse du salaire minimum ont des effets limités sur le taux de faible revenu au Québec compte tenu, d'une part, du petit nombre de salariés au salaire minimum parmi ces familles et, d'autre part, du revenu supplémentaire dont bénéficieraient ces mêmes familles avec les scénarios de hausse. Plus précisément, les hausses du salaire minimum de 0,25 \$ à 0,50 \$ l'heure ne seraient pas suffisantes pour diminuer sensiblement le taux de pauvreté des personnes.

Lorsque l'on centre l'analyse sur les salariés, on estime qu'en 2011, environ 183 100 d'entre eux (soit 5,01 %) disposaient, au Québec, d'un revenu familial inférieur à la MPC. Peu de salariés ne seraient plus en situation de faible revenu selon la MPC avec une hausse du salaire minimum de 0,25 \$ à 0,50 \$ l'heure (baisse de 1 000 à 1 400 salariés à faible revenu respectivement). Avec une augmentation du salaire minimum de 0,50 \$ l'heure, le taux de faible revenu de l'ensemble des salariés passerait à 4,97 % (au lieu de 5,01 %) (Tableau III).

Tableau III
Effet des scénarios de hausse du salaire minimum
sur le nombre de personnes et de salariés à faible revenu au Québec
selon la mesure du panier de consommation 2010

		Scénarios de hausse du salaire minimum			
		Situation actuelle	Scénario I + 0,25 \$	Scénario II + 0,35 \$	Scénario III + 0,50 \$
		9,65 \$	9,90 \$	10,00 \$	10,15 \$
Personnes	En situation de faible revenu (N.)	722 490	721 500	721 500	721 100
	Effets du salaire minimum (N.)		-962	-962	-1 416
	Taux de faible revenu (%)	9,56 %	9,54 %	9,54 %	4,97 %
Salariés	En situation de faible revenu (N.)	183 100	182 100	182 100	181 700
	Effets du salaire minimum (N.)		-962	-962	-1 416
	Taux de faible revenu (%)	5,01 %	4,98 %	4,98 %	4,97 %

Source : Fichier de microdonnées de l'EDTR de 2009, Statistique Canada. Compilations effectuées par le ministère du Travail.

3.2. LES MONTANTS MAXIMUMS EXIGIBLES POUR LES REPAS ET L'HÉBERGEMENT

3.2.1. PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE

Lorsqu'un hébergement près des lieux de l'emploi est prévu dans un contrat de travail, qu'il soit écrit ou non, les dispositions entourant les frais d'hébergement ne sont pas assujetties à la juridiction de la Régie du logement, mais plutôt au régime de la Loi sur les normes du travail. On parle alors d'un bail accessoire à un contrat de travail. C'est l'article 51 de la LNT qui permet de fixer des plafonds aux frais qu'un employeur peut réclamer pour l'hébergement, les repas et la pension. Cet article prévoit que « le montant maximum qui peut être exigé par un employeur pour la chambre et la pension d'un de ses salariés est celui que le gouvernement fixe par règlement ». L'article 6 du RNT prévoit que « lorsque les conditions de travail d'un salarié l'obligent à loger ou à prendre ses repas à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, le montant maximum qui peut être exigé du salarié pour la chambre et la pension, ou l'un ou l'autre est :

1. de 1,50 \$ par repas jusqu'à concurrence de 20,00 \$ par semaine;
2. de 20,00 \$ par semaine pour la chambre;
3. de 40,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension ».

Les conditions de travail déterminant l'obligation de l'employeur d'héberger un travailleur peuvent être de plusieurs natures. Il peut s'agir de l'éloignement géographique, de l'offre limitée de logement, de l'absence de moyens de transport en commun ou privés, de la nécessité de réduire le temps de transport compte tenu du grand nombre d'heures de travail effectuées, de l'isolement linguistique ou de l'inaccessibilité des logements pour un bail de moins de 12 mois.

Au cours du printemps et de l'été 2010, la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME), qui regroupe des employeurs du domaine agricole, réclamait des modifications à l'article 6 du RNT. Étant donné que cet article ne prévoit qu'une catégorie d'hébergement sous l'appellation de « chambre » et que la dernière mise à jour des montants maximums remonte à 1996 (Décret n° 1224-1996 du 25 septembre 1996), l'organisme réclamait qu'une distinction soit faite selon différents types d'hébergement et que les montants soient révisés. L'Union des producteurs agricoles a aussi formulé une demande en ce sens.

Au cours de l'année 2009, la CNT a reçu des plaintes concernant la non-conformité de certains employeurs à l'article 6 du RNT puisqu'ils réclamaient 45 \$/semaine pour l'hébergement alors que le RNT fixe un montant maximum de 20 \$/semaine. Ces dossiers sont devant les tribunaux.

SECTEUR*	NOMBRE DE SALARIÉS	PROPORTION %	*Sources :
Agricole et agroalimentaire	3 719 ¹	26,62	- Projet d'intervention de la CNT, été 2009 : documents transmis par FERME, annexes A, D, E, juillet 2010; - Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, Ressources et industries forestières, portrait statistique, 2010; - Fédération des pourvoires du Québec (FPQ), Étude sur la performance économique des pourvoires du Québec, novembre 2009; - Développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier, mai 2001; - Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), 2010.
Sylvicole	4 950	35,44	
Pourvoirie	3 000	21,48	
Hébergement et restauration	2 300	16,47	
TOTAL	13 969	100,00	

¹ Ce nombre de salariés concerne uniquement les salariés qui paient pour l'hébergement.

MODIFICATIONS PROPOSÉES EN 2011

Tenant compte des revendications de l'industrie, des modifications de l'article 6 du RNT ont été proposées dans le projet de Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail publié à la *Gazette officielle du Québec* du 29 décembre 2010. La proposition retenue pour l'article 6 du RNT stipulait :

« Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à :

- 1° 1,90 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 25,00 \$ par semaine;
- 2° 20,00 \$ par semaine pour un dortoir de 9 personnes ou plus;
- 3° 29,00 \$ par semaine pour une chambre de 5 à 8 personnes;
- 4° 32,00 \$ par semaine pour une chambre de 2 à 4 personnes;
- 5° 35,00 \$ par semaine pour une chambre privée.

Chaque salarié hébergé doit disposer d'un lit et d'une commode, de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain. Aucuns frais reliés à l'hébergement, excepté les montants prévus au premier alinéa, ne peuvent être exigés du salarié, notamment pour l'accès à une cuisine, à un salon ou à toute autre pièce. Les montants prévus au premier alinéa sont indexés, à chaque hausse du taux général du salaire minimum, selon le même pourcentage, sans toutefois excéder l'augmentation en pourcentage de la moyenne de l'indice des prix à la consommation au Canada, publié par Statistique Canada en vertu de la Loi sur la statistique (L.R.C., 1985, c. S-19), pour les 12 mois de l'année civile précédente par rapport aux 12 mois de l'année civile antérieure à cette dernière. Si le pourcentage calculé en vertu du quatrième alinéa comporte plus de deux décimales, les deux premières seulement sont retenues et la deuxième est augmentée d'une unité si la troisième est égale ou supérieure à 5. »

COMMENTAIRES REÇUS LORS DE LA PÉRIODE DE CONSULTATION

Plusieurs organisations ont émis des commentaires relatifs à l'article 6 du RNT pendant la période de consultation publique. La principale problématique soulevée par les organisations provient du fait que les montants proposés ne tiennent pas compte des coûts encourus pour loger et/ou nourrir les travailleurs étrangers. Aussi, les organisations ont indiqué que la typologie présentée alourdirait l'administration pour les employeurs et créerait un sentiment d'iniquité entre les travailleurs. Le montant maximum proposé par les organisations était de 45 \$ par semaine indexé annuellement au coût de la vie sans tenir compte du nombre de travailleurs par chambre.

À la suite de ces commentaires, le règlement a été modifié afin de supprimer du projet la section concernant l'article 6. Enfin, le ministère du Travail s'est engagé à poursuivre son analyse à l'égard des dispositions de l'article 6 du RNT et de proposer, le cas échéant, de nouvelles modifications répondant davantage aux besoins de l'industrie.

RENCONTRE AVEC LES RÉPONDANTS DE L'INDUSTRIE

Afin de mieux cerner leurs attentes, le ministère du Travail a rencontré des représentants de l'industrie. Ils ont mentionné que les montants ne reflétaient pas les coûts reliés à l'hébergement des travailleurs temporaires étrangers, ni les prix du marché pour la location d'un appartement. Par ailleurs, ils ont mentionné que le type d'hébergement qu'ils offraient à leurs travailleurs ne correspondait pas au règlement actuellement en vigueur puisqu'ils n'offrent pas des chambres, mais des appartements équipés d'une cuisine, d'un salon, d'ameublement, d'un four micro-ondes, d'une cuisinière, de laveuse et sècheuse, etc. Par ailleurs, un dossier est actuellement traité par la Commission des normes du travail quant à la distinction entre une chambre et un logement.

L'ensemble des organisations demande au Ministère d'adopter une règle simple qui pourrait contenir deux types d'hébergement, soit la chambre et le logement.

3.4.2 LES SOLUTIONS POSSIBLES (INCLUANT LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS)

- 1) Le statu quo;
- 2) Créer une typologie qui comprend deux catégories d'hébergement avec des montants indexés au coût de la vie et uniformiser l'accessibilité de ce droit.

PREMIÈRE SOLUTION

Statu quo

Il serait possible de maintenir le statu quo en assujettissant à l'article 6 du RNT les salariés dont les conditions de travail les obligent à loger à l'établissement ou à la résidence de l'employeur et de maintenir les montants actuels, soit 1,50 \$ par repas jusqu'à concurrence de 20 \$ par semaine, 20 \$ par semaine pour la chambre et 40 \$ par semaine pour la chambre et la pension.

Avantages

En maintenant le statu quo, le Québec s'assurerait de demeurer attrayant pour les travailleurs étrangers. Aussi, cette solution n'engendrerait aucun coût supplémentaire pour les salariés dont les conditions de travail les obligent à résider près de leur lieu de travail et loin de leur résidence principale.

Inconvénients

La ministre du Travail s'est engagée, en 2011, à poursuivre l'analyse des dispositions de l'article 6 du Règlement sur les normes du travail et à proposer des modifications, le cas échéant.

Cette proposition ne répondrait pas aux attentes de l'industrie quant aux catégories d'hébergement et aux montants qu'un employeur peut exiger du salarié pour la chambre et la pension.

Les montants actuels ne refléteraient pas les coûts pour les employeurs ni les prix du marché pour les logements.

Le statu quo pour les montants qu'un employeur peut déduire de la paie du salarié pour la chambre et la pension risquerait de freiner les investissements engagés par les employeurs pour loger leurs salariés et affecterait ainsi leur qualité de vie.

Deuxième solution

Créer une typologie qui comprend deux catégories d'hébergement avec des montants indexés au coût de la vie et uniformiser son accessibilité.

Il serait possible de passer d'une à deux catégories d'hébergement, soit la chambre et le logement. Le projet proposerait donc des montants différents établis selon le type d'hébergement, soit :

- 1) 25 \$ par semaine pour une chambre sans service;
- 2) 45 \$ par semaine pour un logement donnant accès à une chambre hébergeant quatre salariés et moins. Pour les logements donnant accès à une chambre hébergeant cinq salariés et plus, le montant maximum pouvant être exigé du salarié serait de 30 \$.

La chambre disposerait minimalement d'un lit et d'une commode, de l'accès à une toilette, à une douche ou à un bain. Quant au logement, il disposerait des mêmes commodités que la chambre et, minimalement, donnerait accès à une laveuse, à une sècheuse, à une cuisine équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four micro-ondes. Aucuns autres frais reliés à l'hébergement ne pourraient être réclamés pour les autres services offerts.

Étant donné que le montant prévu pour les repas ne semble pas problématique pour l'industrie, puisque cette dernière offre généralement des logements équipés, il est proposé d'actualiser le montant à l'augmentation de l'IPC depuis 1996. Le montant déductible pour chaque repas serait relevé à 2 \$ jusqu'à concurrence de 26,00 \$ par semaine.

Aussi, il existe actuellement un manque d'uniformité lié au lieu d'hébergement de salariés travaillant pour un même employeur. Dans sa forme actuelle, il est possible qu'un travailleur, qui devrait être assujéti à l'article 6 du RNT, en soit exclu. C'est le cas, par exemple, lorsque le salarié n'est pas hébergé à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, mais plutôt chez un voisin, dans une résidence pour personnes âgées, dans une résidence pour étudiants ou dans un bloc appartement. Pour résoudre cette problématique, le libellé de l'article 6 du RNT inclurait aussi les situations où l'employeur veille à ce que l'hébergement soit fourni au salarié. Cela réfère non seulement aux situations où l'employeur est propriétaire de l'établissement, mais également aux situations où l'employeur est le locateur, ainsi qu'aux situations où l'employeur cautionne le bail pour suppléer, entre autres, à l'inaccessibilité des logements pour un bail de moins de 12 mois, et à la barrière linguistique entre locateur et salariés.

Enfin, les montants décrétés à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail seraient indexés selon la hausse du salaire minimum, sans dépasser l'IPC. Cela permettrait à l'employeur de récupérer l'augmentation des coûts liés au logement tout en maintenant le pouvoir d'achat des salariés au salaire minimum qui sont hébergés.

Avantages

Une tarification comprenant des plafonds différents selon le type d'hébergement prendrait en considération la qualité de l'amélioration de l'hébergement fourni par l'employeur et constituerait une reconnaissance de son investissement. De plus, elle éviterait le surpeuplement des salariés par chambre. Une typologie établie selon la catégorie de l'hébergement et le nombre de salariés par chambre faciliterait une compréhension commune des personnes concernées, soit les salariés, les employeurs et la CNT qui en assure l'application.

Cette solution réduirait les tensions entre les salariés qui travaillent pour un même employeur possédant plus d'un type d'hébergement et qui peuvent comparer entre eux le rapport qualité/prix de leur hébergement respectif. Aussi, cette proposition refléterait davantage les coûts engendrés aux employeurs pour héberger leurs travailleurs et les coûts réels du marché locatif des appartements.

Cette proposition permettrait aux producteurs du Québec de maintenir une certaine compétitivité vis-à-vis des producteurs de l'Ontario qui peuvent déduire de la paie hebdomadaire des travailleurs affectés à la récolte un montant de 99,35 \$ pour un logement avec service. Il est à noter que le coût moyen d'un logement (3) en Ontario est de 955 \$ par rapport à 640 \$ au Québec.

Étant donné qu'aucun ajustement aux montants maximums prévus à l'article 6 du RNT n'a été effectué depuis 1996, cette solution permettrait un rattrapage. Elle permettrait d'amortir les investissements en infrastructures immobilières engagés par les employeurs tout en tenant compte de l'incitation au travail pour les salariés.

Enfin, cette proposition répondrait généralement aux requêtes de l'industrie puisqu'elle revendique un montant de 45 \$ pour le logement disposant de chambres de quatre salariés et moins et un montant moindre pour le logement disposant de chambres de cinq salariés et plus.

Inconvénients

Peu d'inconvénients sont associés à la création de cette typologie puisqu'elle répondrait à la fois à la demande de l'industrie et à la logique présentée dans les avantages.

Toutefois, cette solution engendrerait des coûts supplémentaires pour les salariés dont les conditions de travail les obligent à résider près de leur lieu de travail et loin de leur résidence principale. Il est entendu qu'en uniformisant ces normes minimales pour tous les salariés québécois, indépendamment du secteur d'activité ou de l'emploi occupé, les montants maximums n'auraient pas le même impact sur le budget d'un bas salarié que sur celui d'un salarié mieux rémunéré.

4. ANALYSE COMPARATIVE

4.1 LES TAUX DE SALAIRE MINIMUM

Lorsqu'on aborde la question de la compétitivité des entreprises, il est important de comparer le taux du salaire minimum du Québec avec celui des autres provinces et des états voisins afin de situer la position concurrentielle des entreprises québécoises.

En octobre 2011, six provinces ou territoires avaient fixé leur salaire minimum à un taux supérieur à celui du Québec : le Nunavut (11 \$), l'Ontario (10,25 \$), Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse (10,00 \$). À 9,65 \$ l'heure, le Québec se situe donc au 7^e rang devant l'Île-du-Prince-Édouard (9,60 \$), le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan (9,50 \$), l'Alberta (9,40 \$), le Yukon (9 \$) et la Colombie-Britannique (8,75 \$).

Par ailleurs, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard ont annoncé une augmentation du salaire minimum pour avril 2012, ce qui portera leur salaire minimum à 10 \$ l'heure. La Colombie-Britannique augmentera aussi son salaire minimum à la hauteur de 10,25 \$ l'heure en mai 2012.

En tenant compte de ces annonces, le Québec occuperait le 10^e rang si le taux du salaire minimum était de 9,90 \$ l'heure au 1^{er} mai 2012, soit 9 provinces ou territoires avec un taux plus élevé. Aussi, le Québec serait ex aequo avec six autres provinces ou territoires (Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard) si le taux était porté à 10 \$ et seul au 4^e rang si le taux était porté à 10,15 \$.

4.2 MONTANTS EXIGIBLES POUR LES REPAS ET L'HÉBERGEMENT¹

PROVINCES ET TERRITOIRES (année de mise à jour)	HÉBERGEMENT	REPAS	PENSION	REMARQUES
Manitoba (2007)	7,00 \$/semaine	1,00 \$/repas		Domestique : 1,25 \$/repas (jusqu'à 20,00 \$/semaine) 40,00 \$/semaine pour chambre et pension
Nouvelle-Écosse (2008)	14,65 \$/semaine	3,45 \$/repas (jusqu'à 52,65 \$/semaine)	65,00 \$/semaine	Exploitation forestière 10,25 \$/jour
Ontario (2000)	Chambre privée : 31,70 \$/semaine Chambre non privée : 15,85 \$/semaine	2,55 \$/repas (jusqu'à 53,55 \$/semaine)	Chambre privée : 85,25 \$/semaine Chambre non privée : 69,40 \$/semaine (si domestique : 53,55 \$/semaine)	Domestique : Une chambre partagée est gratuite
	Cueilleurs Chambre privée : 31,70 \$/semaine Chambre non privée : 15,85 \$/semaine Logement ² : 99,35 \$/semaine Logement ³ : 73,30 \$/semaine	Cueilleurs 2,55 \$/repas (jusqu'à 53,55 \$/semaine)	Cueilleurs Chambre privée : 85,25 \$/semaine Chambre non privée : 69,40 \$/semaine (si domestique : 53,55 \$/semaine)	Travailleurs agricoles
Île-du-Prince-Édouard (2009)	25,00 \$/semaine	3,75 \$/repas (jusqu'à 45,00 \$/semaine)	56,00 \$/semaine	
Territoires du Nord-Ouest	0,80 \$/jour	0,65 \$/repas		
Nunavut	0,80 \$/jour	0,65 \$/repas		
Fédéral	0,60 \$/jour	0,50 \$/repas		
Québec (1996)	20,00 \$/semaine	1,50 \$/repas (jusqu'à 20,00 \$/semaine)	40,00 \$/semaine	Aucun montant Exigible d'un domestique
Alberta (1997)	4,08 \$/jour	3,09 \$/repas	--	
Yukon (1996)	5,00 \$/jour	5,00 \$/jour	5,00 \$/jour	
Saskatchewan				Domestique : 250,00 \$/mois
Colombie-Britannique				Domestique : 325,00 \$/mois Sylviculture : 25,00 \$/jour (si le travailleur doit loger à un motel, la totalité des frais encourus est remboursée)
Terre-Neuve-et-Labrador				
Nouveau-Brunswick				

¹ L'analyse comparative des tarifs de l'hébergement-repas au Canada présentée dans ce tableau ne tient pas compte de l'actualisation en dollars constants (habituellement mesurée par l'indice des prix à la consommation) des tarifs qui sont en application par chaque province ou territoire; de la rémunération hebdomadaire moyenne des salariés qui est différente entre les provinces et les territoires; du niveau de vie respectif dans chaque province ou territoire (mesuré par la mesure du panier de consommation) qui permet de considérer les différents coûts d'hébergement et de repas dans ces provinces et territoires.

² En Ontario, l'appartement à 99,35 \$ par semaine comprend une cuisine, deux chambres ou une chambre et un salon et sa propre salle de bain. Les services fournis sont : l'éclairage, le chauffage, le combustible, l'eau, le gaz ou l'électricité.

³ En Ontario, l'appartement à 73,30 \$ comprend une cuisine, deux chambres ou une chambre et un salon et sa propre salle de bain.

Les taux indiqués ci-dessus représentent les montants maximaux qui peuvent être déduits du salaire d'un employé payé au taux minimum. Cependant, à l'exception du Québec et de l'Île-du-Prince-Édouard où les taux s'appliquent également à tous les niveaux de salaire, les déductions peuvent être plus élevées pour les employés touchant un salaire supérieur. Elles peuvent néanmoins réduire le salaire d'un employé en dessous de ce qu'il aurait reçu au taux de salaire minimum (s'il y a droit), moins les déductions prescrites.

En Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan et à Terre-Neuve-et-Labrador, on ne prévoit pas de déductions d'application générale pour la chambre et la pension, sauf quelques exceptions.

5. ACTIVITÉ RÉGLEMENTAIRE

5.1 SALAIRE MINIMUM

Charges financières pour les entreprises : Afin d'évaluer l'impact d'une hausse du salaire minimum sur les entreprises, il est important de cibler celles qui emploient ces travailleurs. En 2011, 91,2 % des salariés payés au salaire minimum travaillaient dans le secteur des services. Cette proportion est sensiblement plus élevée que le poids relatif de ce secteur dans l'économie québécoise, soit 79,2 %. Le secteur secondaire (incluant la construction) ne comprend que 5,8 % des travailleurs au salaire minimum, alors que ce pourcentage s'élève à 3 % dans le secteur primaire. Les deux secteurs d'activité réunissant le plus grand nombre de personnes au salaire minimum sont ceux du commerce de détail avec 40,5 % des travailleurs au salaire minimum (91 000 personnes) et de l'hébergement et de la restauration avec 22,1 % (49 600 personnes). La section 3 du mémoire, présentant les avantages et les inconvénients des solutions envisagées, a permis de constater le coût direct des trois scénarios de hausse. Dans le commerce de détail, ces coûts sont évalués entre 0,247 et 0,601 % de la masse salariale. Dans l'industrie de l'hébergement et de la restauration, les coûts directs et indirects (effets d'entraînement), sans tenir compte de la hausse du taux au pourboire, sont estimés entre 1,11 et 2,21 % de la masse salariale selon le scénario retenu.

Charge administrative pour les entreprises : La date du 1^{er} mai comme date de changement annuel du salaire minimum est une pratique mise de l'avant depuis mai 2003. Les employeurs s'y attendent et leur planification administrative est ajustée en conséquence.

5.2 MONTANTS MAXIMUMS EXIGIBLES POUR LES REPAS ET L'HÉBERGEMENT

La révision de l'article 6 du RNT entraîne des coûts pour les salariés et atténue le manque à gagner des entreprises.

L'IMPACT ÉCONOMIQUE SUR LES SALARIÉS

Un salarié bénéficiant d'une chambre disposant d'un lit, d'une commode, de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain déboursa un montant supplémentaire de 5 \$ par semaine.

Le salarié bénéficiant d'un appartement disposant minimalement d'un lit, d'une commode, de l'accès à une toilette, à une douche ou à un bain, à une laveuse, à une sècheuse, à une cuisine équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four micro-ondes déboursa un montant supplémentaire de 25 \$ par semaine. Pour les logements constitués d'une chambre de cinq salariés et plus, le montant maximum pouvant être exigé du salarié serait de 30 \$. Donc, le salarié bénéficiant de ce type d'appartement déboursa un montant supplémentaire de 10 \$ par semaine.

Enfin, les salariés bénéficiant des repas fournis par l'employeur auraient à déboursa un montant de 0,40 \$ de plus par repas jusqu'à concurrence de 6,00 \$ supplémentaires par semaine, comparativement à la situation actuelle.

6. IMPLICATIONS FINANCIÈRES

6.1. SALAIRE MINIMUM

Une hausse du salaire minimum a une incidence directe sur certains programmes du gouvernement qui prévoient une rémunération ou un remboursement en fonction du taux du salaire minimum. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a estimé l'impact des trois scénarios de hausse du salaire minimum sur le budget du programme Subventions aux entreprises adaptées (PSEA). Il estime qu'une augmentation de 0,25 \$, 0,35 \$ ou 0,50 \$ du salaire minimum le 1^{er} mai 2012 nécessiterait, selon la hausse retenue, des ajouts budgétaires respectifs de 1 909 630 \$, 2 642 030 \$ ou 3 832 242 \$.

Quant aux coûts des mesures administrées par Emploi-Québec (Soutien au travail autonome, Subventions salariales, Entreprises d'insertion et Contrats d'intégration au travail), les hausses relatives aux trois scénarios sont respectivement de 3 420 200 \$, 5 700 300 \$ et 6 840 300 \$.

Les scénarios de hausse du salaire minimum n'auront pas d'impact pour le ministère de la Santé et des Services sociaux qui gère le programme Allocation directe/chèque emploi-service.

7. RELATIONS INTERGOUVERNEMENTALES

La réglementation en matière de salaire minimum relève de la compétence du gouvernement du Québec. Cependant, les employés des entreprises de compétence fédérale bénéficient, depuis 1996, du taux général du salaire minimum québécois. Il y aura peu d'impact sur ces entreprises, puisque la majorité d'entre elles prévoient déjà des taux supérieurs au salaire minimum québécois. Déjà, en 2004, seulement 2 % de ces travailleurs gagnaient un taux inférieur à 10 \$ l'heure.

8. IMPLICATIONS TERRITORIALES, SOIT SUR LES RÉGIONS, SUR LA CAPITALE NATIONALE OU SUR LA MÉTROPOLE

Les modifications proposées aux taux de salaire minimum n'ont aucune incidence particulière sur les régions, sur la Capitale nationale ou sur la Métropole.

En ce qui a trait à l'article 6, les modifications proposées auront peu d'incidence en milieu urbain si ce n'est des secteurs de la restauration et des services de garde lorsque les salariés sont tenus de consommer les repas de l'employeur sur place. Les modifications à l'article 6 du RNT auront une incidence plus forte dans les régions touchées par les activités agricoles, touristiques et forestières puisqu'on y retrouve plus de 80 % des salariés touchés par les modifications proposées.

9. IMPLICATION SUR LES JEUNES

9.1. SALAIRE MINIMUM

Les études sur l'élasticité emploi/salaire peuvent appartenir à des écoles de pensées différentes, adoptant une méthodologie ou des prémisses différentes. Dans le cas qui nous concerne, selon que l'on adhère à l'approche traditionnelle en économie plutôt qu'à l'approche « hétérodoxe », l'élasticité emploi/salaire chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans pourra être négative, c'est-à-dire entraîner des pertes d'emplois, ou légèrement positive. En effet, un salaire minimum fixé à un seuil raisonnable peut être bénéfique pour l'emploi, notamment en diminuant le taux de roulement du personnel et en créant une incitation au travail. Il s'agira donc d'identifier le seuil évitant qu'une hausse du salaire minimum n'ait des effets négatifs sur l'emploi. Le processus de révision du salaire minimum en vigueur depuis 2002 repose sur un indicateur principal, soit le ratio

salaire minimum/salaire moyen. Le seuil critique de ce dernier a été fixé à 0,47. Au-delà de ce seuil, on considère qu'une hausse du salaire minimum risque d'avoir des effets néfastes pour l'emploi.

Malgré ce qui précède, nous présentons les effets d'une hausse du salaire minimum selon l'approche traditionnelle en économie qui repose sur des hypothèses restrictives concernant, notamment, la libre circulation des biens et des services, l'information parfaite et l'absence de contraintes liées à la mobilité des travailleurs. Avec une élasticité emploi/salaire estimée entre 1 et 3 %, une hausse de 0,25 \$ du taux de salaire minimum actuel engendrerait une perte de 1 400 à 4 300 emplois, une hausse de 0,35 \$ engendrerait une perte variant entre 2 000 à 6 100 emplois et une hausse de 0,50 \$ engendrerait une perte de 2 900 à 8 700 emplois. Ces nombres représentent entre 0,3 et 1,6 % des emplois de cette catégorie d'âge.

10. CONSULTATION ENTRE LES MINISTÈRES

Selon le processus de décision adopté en 2002, si le gouvernement souhaite hausser le taux horaire du salaire minimum de manière à ce que le ratio salaire minimum/salaire horaire moyen soit supérieur à 0,47, le ministère du Travail doit consulter le *Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum*. Cette consultation n'est pas nécessaire pour une hausse du salaire minimum de 0,25 \$ ou de 0,35 \$ l'heure, étant donné que le ratio ne dépasse pas 0,47 et devrait même diminuer au cours de l'année 2012-2013. Par exemple, pour une hausse de 0,35 \$ l'heure, on estime que le ratio au 1^{er} mai 2012 serait de 0,471 selon le CBC ou de 0,473 selon le MFQ. Le ratio devrait diminuer progressivement pour se situer sous ce niveau ou très près de la borne supérieure dès le 3^e trimestre de 2012. Nonobstant ce constat, le ministère du Travail a consulté le MESS, le MDEIE et le MFQ, soit les membres du comité interministériel, afin de leur faire part de la situation.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Santé et des Services sociaux ont été consultés afin de connaître l'impact financier des différents scénarios de hausse du salaire minimum sur la gestion de certains de leurs programmes prévoyant une rémunération ou un remboursement en fonction du taux du salaire minimum.

Au cours de l'été 2010, le ministère du Travail a mis sur pied un comité ad hoc constitué de quatre représentants de la CNT, un du MAPAQ et trois du ministère du Travail. Les membres de ce comité, qui se sont réunis à six occasions entre juillet et octobre 2010, ont consulté leurs autorités au fur et à mesure de l'évolution des travaux du comité. Leur mandat consistait à faire les analyses économiques et juridiques permettant d'éclairer la prise de décision et proposer différents scénarios permettant de réviser l'article 6 du RNT. Finalement, il fallait s'assurer que l'entrée en vigueur de ces changements coïnciderait avec les modifications aux taux du salaire minimum du 1^{er} mai 2012.

11. CONSULTATION ET INFORMATION

La publication à la *Gazette officielle du Québec* du projet de Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail et du projet de Règlement modifiant le Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement laisserait un délai pour que les entreprises et les salariés puissent réagir aux hausses proposées. Le délai accordé avant leur entrée en vigueur permettrait aux entreprises de s'ajuster. Cette hausse ferait l'objet d'une campagne d'information de la part de la Commission des normes du travail.

Finalement, si le gouvernement devait hausser le taux horaire du salaire minimum applicable dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, il devrait alors consulter les associations de salariés et les associations d'employeurs les plus représentatives de l'industrie du vêtement en vertu de l'article 92.1 de la Loi sur les normes du travail. Cette consultation serait effectuée auprès de l'Institut des manufacturiers du vêtement

du Québec (IMVQ), de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) au même moment que la période de publication à la *Gazette officielle du Québec* du projet de Règlement modifiant le Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement.

La ministre du Travail,

ORIGINAL SIGNÉ

Lise Thériault

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

Prohibition.

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Accès non autorisé.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

1982, c. 30, a. 14.

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

33. Ne peuvent être communiqués avant l'expiration d'un délai de vingt-cinq ans de leur date:

1° les communications du Conseil exécutif à l'un ou à plusieurs de ses membres, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que le Conseil exécutif n'en décide autrement;

2° les communications d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif à un ou à plusieurs autres membres de ce conseil, au Conseil exécutif lui-même, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs n'en décident autrement;

3° les recommandations du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel au Conseil exécutif, à moins que l'auteur ou le destinataire n'en décide autrement;

4° les recommandations d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif au Conseil exécutif, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs, ou encore le destinataire, n'en décident autrement;

5° les analyses, avis et recommandations préparés au sein du ministère du Conseil exécutif ou du secrétariat du Conseil du trésor, ou au sein d'un autre organisme public dans la mesure où ils sont communiqués au ministère du Conseil exécutif, et portant sur une recommandation ou une demande faite par un ou plusieurs ministres, un comité ministériel ou un organisme public, ou sur un document visé à l'article 36;

6° les mémoires ou les comptes rendus des délibérations du Conseil exécutif ou d'un comité ministériel;

7° une liste de titres de documents comportant des recommandations au Conseil exécutif ou au Conseil du trésor;

8° l'ordre du jour d'une réunion du Conseil exécutif, du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel.

Le premier alinéa s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, aux mémoires des délibérations du comité exécutif d'un organisme municipal, aux recommandations qui lui sont faites par ses membres ainsi qu'aux communications entre ses membres.

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

Renseignements confidentiels.

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants :

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29.

Renseignements nominatifs.

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110.

Avis de recours

À la suite d'une décision rendue en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Révision par la Commission d'accès à l'information

a) Pouvoir :

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante:

Québec	525, boul. René-Levesque Est Bureau 2.36 Québec (Québec) G1R 5S9	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais 1 888 -528-7741	Télec. : 418 529-3102
Montréal	500, boul. René Lévesque Ouest Bureau 18.200 Montréal (Québec) H2Z 1W7	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais 1 888 -528-7741	Télec. : 514 844-6170

b) Motifs :

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais :

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).