

# ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Révision du taux général  
du salaire minimum au 1<sup>er</sup> mai 2023**

**Ministère du Travail**

**Le 10 janvier 2023**

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

La présente analyse d'impact réglementaire porte sur la révision du taux général du salaire minimum (SM), du taux minimum des salariées et salariés rémunérés au pourboire ainsi que des taux payables aux salariées et salariés affectés à la cueillette de framboises et de fraises, et ce, au 1<sup>er</sup> mai 2023. Ces modifications engendreraient une hausse des coûts estimée à 460,2 M\$ pour les entreprises, soit 0,21 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec.

Depuis 2017, la politique gouvernementale sur le SM s'inscrit dans le cadre d'une hausse progressive du ratio entre le SM et le salaire horaire moyen (SHM), visant à le faire passer de 47 à 50 %. Ainsi, les hausses du SM de 0,50 \$ l'heure (2017), de 0,75 \$ l'heure (2018), de 0,50 \$ l'heure (2019), de 0,60 \$ l'heure (2020), de 0,40 \$ l'heure (2021) et de 0,75 \$ l'heure (2022) ont contribué à cet objectif en haussant le SM de 32,6 % en six ans. Malgré l'accélération soudaine et rapide de l'inflation ainsi que le relèvement marqué des taux d'intérêt, l'économie du Québec demeure résiliente grâce à un marché du travail dynamique. L'emploi salarié poursuit sa progression soutenue par l'accroissement de la population active et la croissance des salaires.

Néanmoins, la consommation des ménages s'est contractée. Les travailleuses et travailleurs font face à une progression importante de l'inflation et les employées et employés rémunérés à un taux se situant près du SM sont les plus concernés. Les entreprises, quant à elles, demeurent confrontées aux enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre après le redémarrage de leurs activités à la suite de la crise de la COVID-19. Cela freine la croissance économique du Québec et compromet la compétitivité et les opportunités de croissance des entreprises québécoises. Dans ce contexte, une hausse du SM pourrait permettre de contribuer à l'incitation au travail et de bonifier la couverture adéquate des besoins des travailleuses et travailleurs. De plus, une hausse du SM pourrait contribuer à stimuler la consommation avec l'accroissement du revenu disponible.

La présente analyse porte sur les répercussions économiques d'une hausse du taux général du SM de **1,00 \$** l'heure, soit de 14,25 à 15,25 \$ l'heure. Cette hausse est justifiée par la remontée plus importante de l'inflation, la progression soutenue des salaires, la nécessité d'accroître l'incitation au travail et de stimuler la consommation des ménages.

Sur la base des prévisions les plus récentes du ministère des Finances du Québec (MFQ)<sup>1</sup>, il est estimé que cette hausse de **1,00 \$** l'heure porterait le ratio entre le SM et le SHM à 50,70 % pour la période 2023-2024. Cette hausse positionnerait ainsi le Québec dans la tendance des provinces canadiennes dont le SM est déjà à 15 \$ l'heure ou le sera très prochainement, tout en maintenant son lien avec ses propres indicateurs économiques. Elle demeurerait également en adéquation avec la capacité de payer des entreprises québécoises, permettant ainsi de limiter les effets sur l'emploi.

Une augmentation de **1,00 \$** l'heure profiterait à **298 900** salariés, dont **164 100** femmes. Cette hausse accroîtrait la participation des salariées et salariés rémunérés au SM à l'enrichissement collectif, tout en préservant l'équilibre qui doit être maintenu entre l'amélioration de la rémunération des salariées et salariés à faible revenu et la compétitivité des entreprises.

---

<sup>1</sup> Soit celles contenues dans *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, publié le 8 décembre 2022

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. DÉFINITION DU PROBLÈME.....</b>	<b>8</b>
1.1. Cadre de référence de l'analyse de la révision du salaire minimum.....	8
1.2. La nouvelle politique du salaire minimum.....	8
1.3. Le contexte de la révision actuelle du salaire minimum.....	8
1.4. Les axes d'évaluation de l'augmentation du salaire minimum .....	12
<b>2. PROPOSITION DU PROJET .....</b>	<b>12</b>
<b>3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES .....</b>	<b>13</b>
<b>4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....</b>	<b>13</b>
4.1. Description des secteurs touchés .....	13
4.2. Pouvoir d'achat et participation à l'enrichissement collectif des salariées et salariés .....	14
4.3. Impact sur l'incitation au travail.....	14
4.4. Impact sur la pauvreté et les faibles revenus .....	16
4.5. Coûts pour les entreprises.....	18
4.6. Économies pour les entreprises.....	23
4.7. Synthèse des coûts et des économies.....	24
4.8. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies .....	24
4.9. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies.....	25
4.10. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée.....	25
<b>5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI .....</b>	<b>25</b>
5.1. Approche néoclassique traditionnelle.....	26
5.2. Approche hétérodoxe .....	26
5.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans.....	27
<b>6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) .....</b>	<b>28</b>
<b>7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES.....</b>	<b>29</b>
7.1. Croissance des salaires horaires moyens (SHM) dans les provinces canadiennes .....	29
7.2. Salaire minimum dans les provinces canadiennes .....	30
7.3. Salaire minimum dans les territoires américains .....	31
7.4. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen.....	33
<b>8. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION.....</b>	<b>34</b>
<b>9. CONCLUSION.....</b>	<b>35</b>
<b>10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT .....</b>	<b>35</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>

## TABLE DES TABLEAUX

TABLERAU 1 :	Estimation du nombre de salariées et salariés selon le salaire horaire .....	13
TABLERAU 2 :	Sommaire de l'importance du revenu disponible pour les ménages au salaire minimum par rapport au revenu disponible des ménages au Programme d'aide sociale.....	16
TABLERAU 3 :	Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible par rapport au seuil de faible revenu selon la MPC (base 2018) pour quatre types de familles économiques de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en 2023 .....	17
TABLERAU 4 :	Distribution des salariées et salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique .....	19
TABLERAU 5 :	Distribution des salariées et salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique pour un SM à 15,25 \$ .....	20
TABLERAU 6 :	Impacts financiers prévus de la réduction du fardeau fiscal des entreprises entre 2018 et 2023.....	21
TABLERAU 7 :	Coûts directs liés à la conformité aux règles .....	22
TABLERAU 8 :	Coûts liés aux formalités administratives.....	22
TABLERAU 9 :	Manques à gagner .....	22
TABLERAU 10 :	Synthèse des coûts pour les entreprises.....	23
TABLERAU 11 :	Économies pour les entreprises .....	24
TABLERAU 12 :	Synthèse des coûts et des économies .....	24
TABLERAU 13 :	Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche néoclassique .....	26
TABLERAU 14 :	Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum, de l'activité économique et du poids démographique sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche hétérodoxe .....	27
TABLERAU 15 :	Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi.....	27
TABLERAU 16 :	Croissance des SHM entre 2019 et 2021 (comptabilisé du mois de mai au mois d'avril).....	30

## TABLE DES FIGURES

Figure 1 : Évolution de la part des personnes en emploi selon le niveau de scolarité.....	9
Figure 2 : Évolution de la part des personnes en emploi selon le type d'emploi .....	10
Figure 3 : Nombre de postes vacants et moyenne des salaires offerts en fonction du niveau de scolarité entre T2-2015 et T2-2022 .....	11
Figure 4 : Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2021) (comptabilisé des mois de mai à avril) .....	28
Figure 5 : Salaire minimum dans les provinces (en octobre 2022 et en mai 2023) .....	31
Figure 6 : Comparaison du salaire minimum en vigueur dans quelques États américains (2021) avec celui du Québec (en dollars canadiens) .....	32
Figure 7 : Évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen .....	33
Figure 8 : Ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen des provinces canadiennes (2 <sup>e</sup> trimestre de 2021 au 1 <sup>er</sup> trimestre de 2022) .....	34

## LISTE DES SIGLES

AFDR : Aide financière de dernier recours

AIR : Analyse d'impact réglementaire

ASMR : Aucune scolarité minimale requise

DES : Diplôme d'études secondaires ou équivalent

EERH : *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*

EPA : *Enquête sur la population active*

GOQ : *Gazette officielle du Québec*

MPC : Mesure du panier de consommation

MSO : Moyenne des salaires offerts sur les postes vacants

PCU : Prestation canadienne d'urgence

PCUE : Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants

RMR : Région métropolitaine de recensement

SM : salaire minimum

## **1. DÉFINITION DU PROBLÈME**

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

L'objectif de la révision annuelle du salaire minimum (SM) est d'assurer une rémunération équitable aux salariées et salariés qui le reçoivent et de maintenir l'incitation au travail, et ce, sans nuire à l'emploi ni à la compétitivité des entreprises. Depuis mai 2002<sup>2</sup>, les analyses liées à la révision du SM sont réalisées à l'aide d'un cadre de référence<sup>3</sup> comprenant 4 axes et 11 indicateurs socioéconomiques.

### **1.2. La nouvelle politique du salaire minimum**

Au Québec, depuis 2016, plusieurs organisations ont formulé des propositions visant une augmentation accélérée du SM. Plus récemment, des propositions de SM allant de 18 \$ l'heure à 20 \$ l'heure ont été suggérées. 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 travailleuses et 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 salariées et salariés. Les défis relatifs au ratio du SM sur le salaire horaire moyen (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 de 47 à 50 %.

Le SM a ainsi augmenté de 32,6 %<sup>4</sup>, passant d'une hausse annuelle moyenne de 0,22 \$ entre 2012 et 2016, à une hausse moyenne de 0,55 \$ entre 2017 et 2021. Ce choix de faire évoluer la politique du SM répond aux besoins d'un marché du travail en constante évolution. Tant du point de vue de l'offre que du point de vue de la demande, le marché du travail québécois s'est transformé au cours des 20 dernières années, et plus particulièrement à la suite de la pandémie.

### **1.3. Le contexte de la révision actuelle du salaire minimum**

La répartition de l'emploi selon les qualifications requises (demande de travail des employeurs) a changé depuis les 20 dernières années par un accroissement de la part des emplois nécessitant davantage de qualifications (niveaux professionnel et technique) et une baisse de la part des emplois nécessitant moins de qualifications (emplois élémentaires et emplois intermédiaires), mais en particulier ceux de niveau intermédiaire, car les emplois élémentaires, souvent offerts au SM et légèrement au-dessus, demeurent relativement stables.

---

2. Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du SM. La formation de ce comité découle d'une décision du Conseil des ministres adoptée le 11 octobre 2000.

3. 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 SHM. Celui-ci fluctue avec la conjoncture économique et reflète notamment la capacité de payer des entreprises.

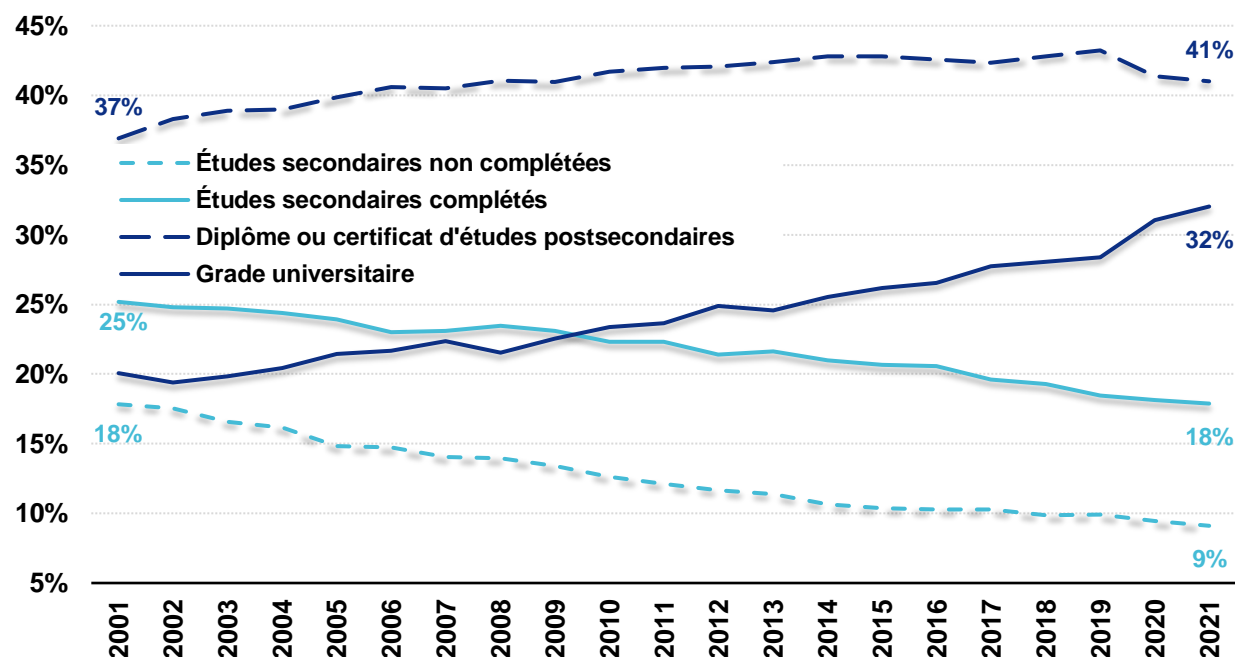
4. De 10,75 \$ en 2016, le SM est passé à 14,25 \$ avec des hausses de 0,50 \$ (2017), de 0,75 \$ (2018), de 0,50 \$ (2019), de 0,60 \$ (2020), de 0,40 \$ (2021) et celle de 0,75 \$ l'heure (2022).

La répartition des salariées et salariés selon leurs qualifications (offre de travail des salariés) a également changé au cours de cette période; le niveau de scolarité des personnes en emploi a crû plus rapidement que les qualifications requises par les emplois. De moins en moins de salariées et salariés sur le marché du travail ont des études secondaires non complétées. En conséquence, on assiste à une transformation de la demande de travail des employeurs et de l'offre sur le marché du travail.

La figure 1 montre le recul notable, au cours des 20 dernières années, de la part des personnes occupant un emploi nécessitant peu de qualifications (études secondaires non complétées et études secondaires complétées), qui est passé de 43 à 27 %, et ce, au profit de la part des personnes occupant un emploi ayant plus de qualifications (diplômes ou certificat d'études postsecondaires et grade universitaire) qui est passé de 57 à 73 %.

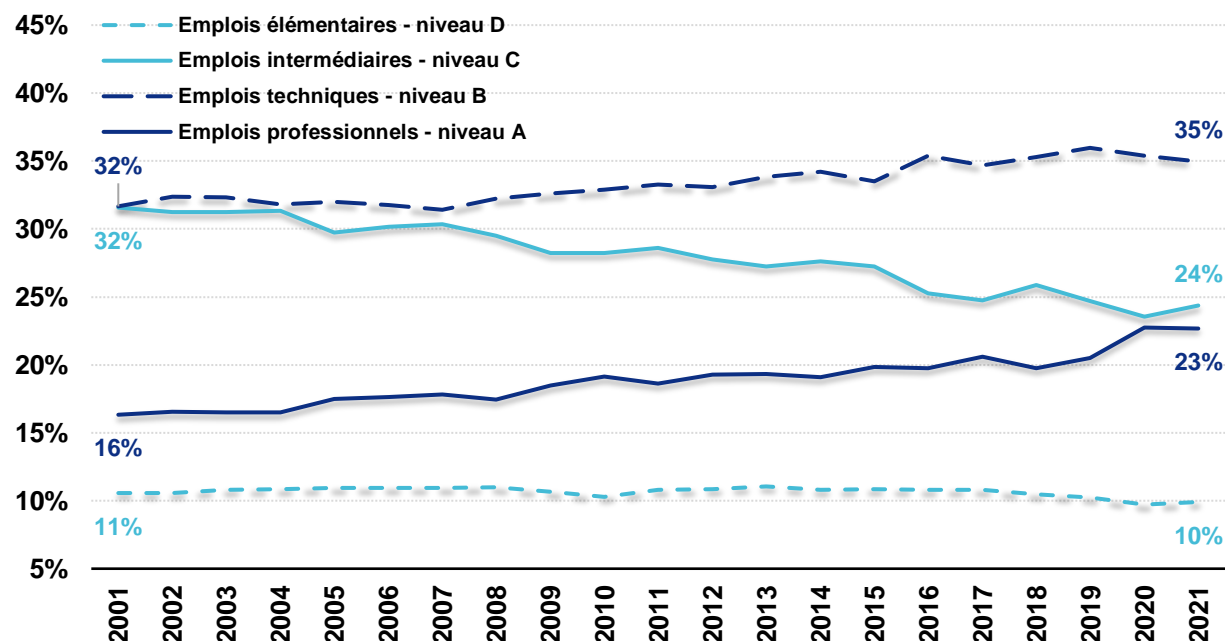
Au contraire, la figure 2 montre la diminution de l'emploi nécessitant moins de qualifications (emplois élémentaires et emplois intermédiaires), passant de 43 à 34 %, au profit de l'emploi nécessitant davantage de qualifications (emplois techniques et emplois professionnels) dont la part est passée de 48 à 58 %.

**Figure 1 : Évolution de la part des personnes en emploi selon le niveau de scolarité**



Bien que l'augmentation du niveau de qualification de la main-d'œuvre puisse soutenir l'économie du savoir, la rareté de la main-d'œuvre ayant peu de qualifications soulève certains enjeux, surtout si cette baisse de l'offre de travail nécessitant peu de qualifications ne s'accompagne pas d'un repli de la demande pour ce type de travail. Ces changements, analysés sous l'angle de la rémunération, justifient la progression rapide du SHM avec la pression créée par l'effet de rareté de la main-d'œuvre ayant peu de qualifications, souvent rémunérée au SM et légèrement au-dessus. Ces transformations structurelles du marché du travail, notamment de l'emploi ainsi que de l'offre et de la demande de travail, créent des tensions croissantes se reflétant sur la progression des postes vacants.

**Figure 2 : Évolution de la part des personnes en emploi selon le type d'emploi**



### Les postes vacants

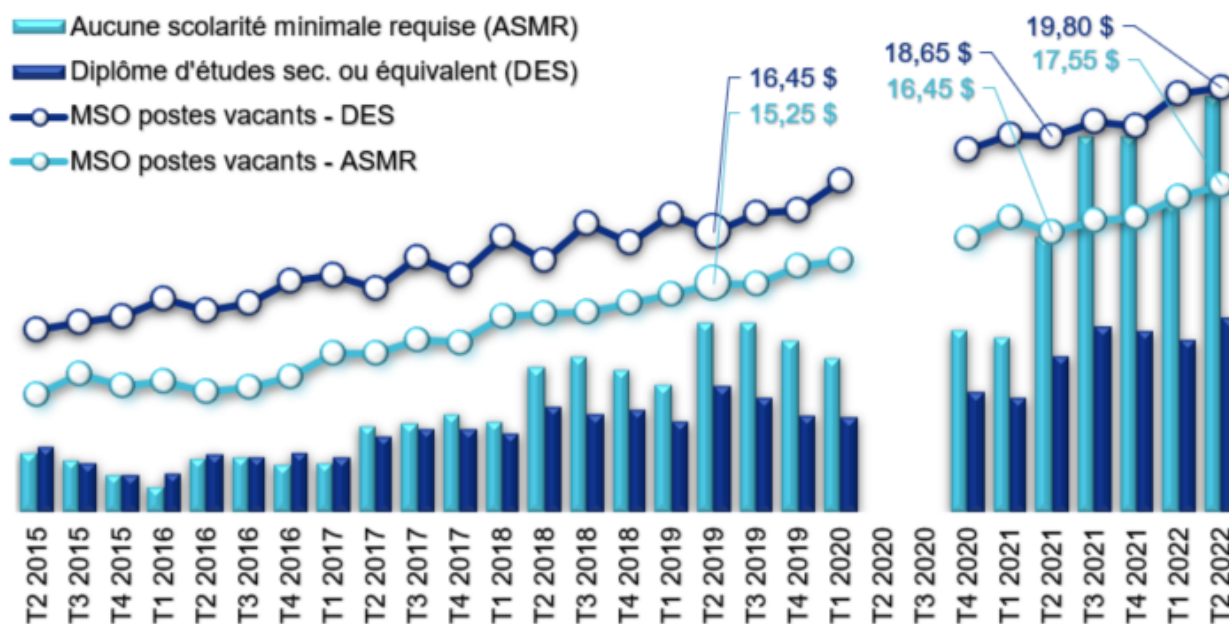
Durant la dernière année, la croissance rapide du nombre de postes vacants ainsi que la hausse marquée de la moyenne des salaires offerts (MSO) pour ces postes traduisent non seulement un manque de main-d'œuvre, mais également la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité sur le plan salarial. En effet, entre le second trimestre de 2021 et celui de 2022, le nombre de postes vacants pour l'ensemble des industries au Québec est passé de 194 100 à 254 500, soit 60 400 postes supplémentaires en une année. Sur cette même période, le taux de postes vacants a progressé, de plus d'un point de pourcentage, passant de 5,3 % au deuxième trimestre de 2021 à 6,4 % au deuxième trimestre de 2022. D'ailleurs, dans les secteurs à prédominance de salariées et salariés rémunérés au SM, les augmentations du nombre de postes vacants ont été très marquées (+ 40,6 % dans le secteur du commerce de détail et + 83,8 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration). Parallèlement, sur cette même période, le taux de chômage poursuivait sa tendance baissière en enregistrant une diminution de plus de deux points de pourcentage, passant de 6,4 à 4,1 %. Cette tendance haussière des postes vacants jumelée à la tendance à la baisse du chômage favorise la progression des salaires. D'ailleurs, entre les seconds trimestres des années 2021 et 2022, la progression de la MSO des postes vacants a été de 4,6 %.

L'analyse de la ventilation des postes vacants selon les qualifications requises au deuxième trimestre de 2022 montre d'une part que la forte croissance des postes vacants est due à la demande de travail nécessitant moins de qualification. En effet, si l'ensemble des postes vacants a progressé de 31,1 %, la progression la plus importante est attribuable aux postes vacants ne requérant aucune scolarité minimale, soit 47,3 %.

D'autre part, ces derniers correspondent aux emplois élémentaires pour lesquels près de 101 000 postes sont vacants, soit 40 % de l'ensemble des postes vacants, avec une MSO à 17,55 \$ l'heure, soit une progression de 6,7 % par rapport au deuxième trimestre de 2021. En matière de qualification, ces postes sont similaires aux emplois rémunérés au SM, lesquels

requièrent un faible niveau de qualification et pour lesquels la formation se donne en cours d'emploi. Cela s'applique aussi aux postes vacants requérant tout au plus un diplôme d'études secondaires, soit près de 20 % de l'ensemble des postes vacants, pour lesquels la MSO est de 19,80 \$ l'heure, soit une progression de 6,2 % par rapport au deuxième trimestre de 2021. Sur la même période, le SM progressait de 4,74 %. La figure 3 montre la progression de la MSO (axe des ordonnées de gauche) et du nombre de postes vacants (axe des ordonnées de droite) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2021 (axe des abscisses).

**Figure 3 : Nombre de postes vacants et moyenne des salaires offerts en fonction du niveau de scolarité entre T2-2015 et T2-2022**



Par ailleurs, nonobstant les changements structurels du marché du travail et les changements quant à l'offre et à la demande de travail, l'économie du Québec est confrontée à un ralentissement, caractérisé par une inflation conjoncturelle après une forte reprise postpandémique soutenue par plusieurs mesures gouvernementales. Les perspectives économiques demeurent néanmoins positives même si l'économie québécoise doit composer avec les relents et les répercussions de la pandémie dans un contexte international où les perturbations sur les chaînes d'approvisionnement et l'incertitude liée à l'invasion de l'Ukraine demeurent.

Ce contexte conjoncturel suggère une série d'enjeux à considérer dans le cadre de la révision annuelle du SM, notamment ceux liés au marché du travail, aux employeurs et aux salariées et salariés, lesquels sont affectés différemment par l'inflation. Bien que les prix des biens et des services demeurent élevés, une tendance à la baisse s'est amorcée au début de l'automne 2022, laissant présager un ralentissement de la hausse des prix en mai 2023.

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

La présente analyse<sup>5</sup> s'inscrit donc dans un contexte économique caractérisé par un retour à des niveaux d'inflation plus acceptables et par un ralentissement de la hausse des coûts de production pour les entreprises. Les nombreuses hausses consécutives du taux directeur par la Banque du Canada, jumelées à l'amélioration de la fluidité des chaînes d'approvisionnement, ont commencé à porter fruit. Les employeurs sont néanmoins confrontés aux enjeux structurels du marché du travail relativement à l'attractivité et à la rétention des travailleuses et travailleurs.

En effet, les employeurs ont de la difficulté à pourvoir les postes vacants, ce qui les oblige à augmenter leurs heures de travail et celles de leurs employées et employés, à limiter leurs heures d'ouverture, à reporter ou à refuser des commandes et à augmenter plus fortement les salaires pour attirer et retenir la main-d'œuvre. Par conséquent, l'incitation au travail est primordiale afin d'attirer une main-d'œuvre susceptible de combler la demande de travail nécessitant peu de qualifications et de diminuer les tensions sur le marché du travail.

L'analyse porte davantage sur les impacts économiques. Elle repose notamment sur l'évolution du ratio entre le SM et le SHM (ratio) et comprend un examen des 12 autres indicateurs économiques traduisant l'évolution du contexte économique. Ces derniers sont classés selon cinq axes d'évaluation qui mesurent les effets de l'augmentation du SM :

- sur le pouvoir d'achat des salariées et salariés;
- sur la compétitivité des entreprises;
- sur le niveau de l'emploi;
- 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 2023. Les augmentations seraient les suivantes :

- le taux général du SM passerait de **14,25 à 15,25 \$** l'heure, soit une augmentation de **1,00 \$ (+7,02 %)**;
- le SM payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire passerait de **11,40 à 12,20 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,80 \$<sup>6</sup> (+7,02 %)**;
- le taux payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises durant une période de paie passerait de **4,23 à 4,53 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,30 \$ (+7,02 %)**;
- le taux payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de fraises durant une période de paie passerait de **1,13 à 1,21 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,08 \$ (+7,02 %)**.

---

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

6. L'écart cible du taux horaire au pourboire par rapport au taux général du SM est de 20 %. La hausse du SM de 1,00 \$ l'heure et celle du taux horaire au pourboire de 0,80 \$ l'heure maintiennent cet écart à 20 %.

### 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 2021 à avril 2022), 195 400 travailleuses et travailleurs étaient rémunérés au SM (voir tableau 1). Ils représentaient 5,1 % des salariées et salariés québécois. Il s'agissait en majorité de femmes (51,5 %) et de jeunes de 15 à 24 ans (72,6 %). La moyenne des heures travaillées par l'ensemble des travailleuses et travailleurs payés au SM était de 22,6 heures par semaine.

La hausse du SM au 1<sup>er</sup> mai 2023 serait de 1,00 \$ (15,25 \$ l'heure). À ce taux, 298 900 travailleuses et travailleurs en bénéficieraient, dont celles et ceux rémunérés au taux actuel du SM, soit 195 400 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 103 500 travailleuses et travailleurs qui recevraient un salaire à un taux horaire variant entre 14,26 \$ et 15,24 \$ l'heure. Celles et ceux qui sont rémunérés à moins de 15,25 \$ l'heure représentent 7,82 % de l'ensemble des salariés du Québec, une proportion similaire à celle visée par la hausse de 0,75 \$ l'heure de 2022 (8,4 %), mais inférieure à celle visée par la hausse de 0,75 \$ l'heure de 2018 (10,6 %) et à celle visée par la hausse de 0,60 \$ l'heure de 2020 (11,1 %).

**TABEAU 1 : Estimation du nombre de salariées et salariés selon le salaire horaire**

<b>Hausse de 1,00 \$</b> R : Salariés dont la rémunération	<b>Femmes</b> (en nombre)	<b>Proportion</b> au SM (en %)	<b>Total des</b> <b>salariés</b> (en nombre)	<b>Proportion de</b> l'ensemble des salariés (en %)
R < SM = 14,25 \$	46 300	48,33 %	95 800	2,51 %
<b>R = SM ≤ 14,25 \$</b>	<b>100 600</b>	<b>51,48 %</b>	<b>195 400</b>	<b>5,11 %</b>
14,25 \$ < R < SM + 1,00 \$	63 500	61,35 %	103 500	2,71 %
<b>Bénéficiaires de la hausse de 1,00 \$</b>	<b>164 100</b>	<b>54,90 %</b>	<b>298 900</b>	<b>7,82 %</b>
R = 15,25 \$, SM + 1,00 \$	18 200	65,00 %	28 000	0,73 %
Sous-total des salariés à 15,25 \$ et moins	<b>182 300</b>	<b>55,77 %</b>	<b>326 900</b>	<b>8,56 %</b>
R > SM + 1,00 \$	1 677 900	48,03 %	3 493 500	91,44 %
<b>Total des salariés</b>	<b>1 860 200</b>	<b>48,69 %</b>	<b>3 820 400</b>	<b>100,00 %</b>

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active* (fichier des microdonnées à grande diffusion, données mensuelles de mai 2021 à avril 2022). 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 salariées et 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 salariées et 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, la nouvelle politique du SM a permis au gouvernement d'accorder des hausses plus importantes, lesquelles ont bonifié davantage le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. La hausse du SM de 0,50 \$ l'heure en mai 2017, celle de 0,75 \$ l'heure en 2018, celle de 0,50 \$ l'heure en 2019 et celle de 0,60 \$ l'heure en 2020 ont amélioré le pouvoir d'achat des salariées et salariés de 3,4 points de pourcentage, d'un peu plus de 5 points de pourcentage, de 2,1 points de pourcentage et de 3,8 points de pourcentage, respectivement. La hausse de 0,40 \$ l'heure en 2021 de même que celle de 0,75 \$ en 2022 ont entraîné deux pertes de pouvoir d'achat similaires d'environ 1,3 point de pourcentage. Cette érosion du pouvoir d'achat des salariées et salariés rémunérés au SM s'explique par l'accélération soudaine et rapide de l'inflation à la suite de la reprise postpandémique.

La hausse proposée en 2023, de 1,00 \$ l'heure, contribuerait à protéger le pouvoir d'achat et à renforcer les gains de 4,26 points de pourcentage<sup>7</sup> pour les travailleuses et travailleurs rémunérés à ce taux. Cette hausse du SM de 7,02 % permettrait ainsi non seulement d'apporter des corrections aux pertes de pouvoir d'achat de 2021 et 2022, mais également d'anticiper les effets latents de l'inflation actuelle des prix.

Comparativement à l'ensemble des salariés au Québec, dont la croissance salariale est traduite par le SHM, la progression prévue de SM serait supérieure de 3,59 points de pourcentage, provoquant ainsi une croissance plus inclusive des salaires. Les salariées et salariés rémunérés à ce taux contribueraient alors de façon plus importante à l'enrichissement collectif du Québec.

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

Au cours des trois dernières années, le revenu disponible au SM offrait un taux de couverture de plus de 200 % de l'Aide financière de dernier recours (AFDR) pour une personne seule travaillant 32 heures par semaine.

Durant la crise sanitaire de la COVID-19, les mesures<sup>8</sup> mises en place pour soutenir le revenu des travailleuses et travailleurs et les ajustements apportés à l'assurance-emploi (avec une accessibilité plus accrue, mais également une bonification des prestations) ont permis aux salariées et salariés de bénéficier d'un revenu disponible supérieur à celui offert par le programme de l'AFDR pour une personne seule travaillant 32 heures par semaine. La Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke<sup>9</sup> souligne d'ailleurs que, bien que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ait assuré un bon soutien de

---

7. Prévisions économiques du ministère des Finances du Québec de décembre 2022. Ces prévisions sont calculées sur la base d'une année du SM 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 2022 et le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2023. La variation est ensuite calculée en employant les moyennes des périodes 2022-2023 et 2023-2024.

8. 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.

9. Luc Godbout et Suzie St-Cerny (2020) « Travailler au salaire minimum au Québec et incitation au travail à l'ère de la crise de la COVID-19 », *Regard CFFP*, n° R2022-02. ([En ligne](#))

revenu aux ménages ayant perdu leur emploi, sa générosité relative en regard du SM a eu pour effet de réduire l'incitation au travail.

Les salariées et salariés de 15-24 ans ont longtemps été le bassin de recrutement des industries qui emploient des salariés au SM. L'évolution de la démographie a considérablement réduit ce bassin et limite la capacité des industries de recruter. Cependant, le développement de l'employabilité de certaines clientèles de l'aide sociale pourrait contribuer à alimenter ce bassin, de même que les 55 ans et plus dont le taux d'activité demeure encore plus faible au Québec (34,03 %) qu'en Ontario (38,30 %). Un gain de 4 points de pourcentage qui ferait passer le taux d'activité au Québec de 34 à 38 % équivaldrait à 122 100 salariées et salariés de 55 ans et plus qui rejoindraient le marché du travail.

Pour ce faire, le revenu disponible des salariés doit être suffisamment élevé pour inciter la population à travailler. Le modèle élaboré par le ministère 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 15,25 \$ l'heure et le compare à celui dont les ménages disposeraient s'ils étaient prestataires de l'aide sociale. Cette comparaison est exprimée en taux de couverture de l'aide sociale.

Les personnes seules qui sont prestataires de l'aide sociale sont celles pour qui travailler au SM augmente le plus le revenu disponible. Celui d'une personne seule qui ne bénéficie que des prestations d'aide sociale est de 10 673 \$, comme l'indique le tableau 2. Si cette personne travaillait 32 heures par semaine durant toute l'année, au SM actuel de 14,25 \$ l'heure, le taux de couverture de l'aide sociale serait de 213,8 %, car son revenu disponible atteindrait ainsi 22 820 \$. 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 ou 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 compris l'AFDR, 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).

**TABEAU 2 : Sommaire de l'importance du revenu disponible pour les ménages au salaire minimum par rapport au revenu disponible des ménages au Programme d'aide sociale**

Couverture du Programme d'aide sociale	Personne seule		Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)		Famille monoparentale (2 enfants de 3 et 7 ans)		Couple sans enfant disposant d'un revenu	
Revenu disponible	10 673 \$		24 224 \$		35 506 \$		15 145 \$	
Nombre d'heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Situation actuelle (14,25 \$ l'heure)	22 820 \$	25 297 \$	34 383 \$	37 144 \$	42 948 \$	45 087 \$	29 387 \$	33 051 \$
Taux de couverture	213,8 %	237,0 %	141,9 %	153,3 %	124,5 %	130,7 %	194,0 %	218,2 %
Hausse de 1,00 \$ (15,25 \$ l'heure)	23 402 \$	26 662 \$	35 211 \$	38 393 \$	43 443 \$	46 484 \$	30 421 \$	34 195 \$
Taux de couverture	219,3 %	249,8 %	145,4 %	158,5 %	125,9 %	134,7 %	200,9 %	225,8 %

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 %) dans cette situation<sup>11</sup>. Une hausse de 1,00 \$ l'heure du SM permettrait à une personne seule d'augmenter son taux de couverture de l'aide sociale respectivement à 219,3 % ou à 249,8 % si elle travaillait 32 heures ou 40 heures par semaine.

#### 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 ménages en situation 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. C'est la mesure officielle de faible revenu, qui sert également 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.

Aux fins de la présente analyse, la MPC basée sur l'année 2018 est utilisée. Cet indicateur est indexé annuellement pour tenir compte de l'inflation. La capacité des familles à se procurer les biens et les services essentiels est mesurée par le taux de couverture du seuil de faible revenu selon la MPC par le revenu disponible. Le tableau 3 montre les différents taux de couverture pour quelques familles économiques au SM.

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*.

**TABEAU 3 : Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible par rapport au seuil de faible revenu selon la MPC (base 2018) pour quatre types de familles économiques de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en 2023**

Couverture du seuil de la mesure du panier de consommation	Personne seule		Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)		Famille monoparentale (2 enfants de 3 et 7 ans)		Couple sans enfant disposant d'un revenu	
Revenu disponible	23 849 \$		33 727 \$		41 307 \$		33 727 \$	
Nombre d'heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Situation actuelle (14,25 \$ l'heure)	22 820 \$	25 297 \$	34 383 \$	37 144 \$	42 948 \$	45 087 \$	29 387 \$	33 051 \$
Taux de couverture	95,7%	106,1%	101,9%	110,1%	104,0%	109,2%	87,1%	98,0%
Hausse de 1,00 \$ (15,25 \$ l'heure)	23 402 \$	26 662 \$	35 211 \$	38 393 \$	43 443 \$	46 484 \$	30 421 \$	34 195 \$
Taux de couverture	98,1 %	111,8 %	104,4 %	113,8 %	105,2 %	112,5 %	90,2 %	101,4 %

**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 2023 repose sur les prévisions de l'indice des prix à la consommation du ministère des Finances du Québec.

Le revenu disponible est estimé sur 40 heures/semaine durant 52 semaines/année, avec le modèle de simulation du revenu disponible du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2022).

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 14,25 \$ l'heure, disposent d'un revenu supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC, à l'exception des couples sans enfant disposant d'un seul revenu. Pour ces derniers, le taux de couverture de la MPC est de 98 % et s'explique par la récente poussée de l'inflation.

La hausse proposée de 1,00 \$ l'heure permet de bonifier la situation de toutes les familles économiques dans lesquelles une personne travaille 40 heures par semaine durant toute l'année, notamment les couples sans enfant disposant d'un revenu, puisque le taux de couverture de la MPC augmente de 98,0 à 101,4%, soit près de 3,4 points de pourcentage de plus. À 32 heures par semaine, la couverture adéquate des besoins serait atteinte pour les familles monoparentales avec un ou deux enfants, mais demeurerait insuffisante pour les personnes seules et les couples sans enfant disposant d'un seul revenu.

Par exemple, la hausse du SM de 1,00 \$ l'heure représente une augmentation annuelle du revenu disponible de 1 365 \$ 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.

Il convient de préciser que 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.

#### **4.5. Coûts pour les entreprises**

Depuis le début de l'année 2022, les entreprises du Québec ont subi la pression inflationniste des coûts d'exploitation, les augmentations successives des taux d'intérêt et la pénurie de main-d'œuvre. Elles demeurent néanmoins résilientes et confiantes de pouvoir surmonter les embûches, selon l'analyse produite par l'Institut de la statistique du Québec intitulée [Situation et attentes des entreprises du Québec](#), et ce, grâce à un marché du travail dynamique. En effet, la tendance haussière de l'inflation s'est estompée, et l'emploi salarié poursuit sa progression soutenue par l'accroissement de la population active et la croissance des salaires. Pour les huit premiers mois de l'année 2022, le PIB réel du Québec est de 3,5 % supérieur à celui de la même période de 2021, malgré la chute de l'investissement résidentiel. Les principaux secteurs ayant contribué à cette hausse sont la fabrication (+ 4,3 %), les services d'hébergement et de restauration (+ 33,3 %), le transport et l'entreposage (+ 13,2 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 5,7 %), les services d'enseignement (+ 5,9 %) ainsi que le commerce de détail (+ 4,8 %). La diminution du PIB réel du Québec en juillet (- 0,5 %), après celle du mois de juin (- 0,4 %), s'explique par le recul de la construction (- 3,6 %) et de la fabrication (- 0,6 %).

Selon les prévisions de décembre 2022 du ministère des Finances du Québec, la progression du PIB entre le deuxième trimestre de 2023 et le premier trimestre de 2024 serait d'un peu plus d'un point de pourcentage.

En 2021-2022, 79,5 % des salariées et salariés au Québec travaillaient dans l'industrie des services. Cette proportion grimpe à 92,2 % si l'on observe la proportion des travailleuses et travailleurs au SM dans cette industrie sur l'ensemble des travailleurs rémunérés au SM au Québec. Comme le montre le tableau 4, le secteur du commerce de détail et celui de l'hébergement et de la restauration comptaient respectivement 93 000 et 39 200 travailleuses et travailleurs rémunérés au SM, ce qui regroupe 47,6 % et 20,1 % des salariés rémunérés à ce taux, respectivement.

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

	Ensemble des industries	Principales industries			Sous-secteurs d'activité économique de l'industrie des services	
		Primaire	Secondaire	Service	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Salariés au Québec	3 820 400	72 700	708 900	3 038 800	466 300	179 800
Heures travaillées (en millions)	6 179,8	137,0	1 295,8	4 747,0	676,6	225,4
Masse salariale (en M\$)	216 028,1	4 508,9	45 313,1	166 206,2	17 039,7	4 725,3
Salariés au SM (14,25 \$)	195 400	4 700	10 600	180 100	93 000	39 200
Heures travaillées (en millions)	229,2	8,3	17,8	203,1	92,6	39,5
Masse salariale (en M\$)	3 218,5	97,8	231,4	2 889,3	1 371,0	579,0

**Source :** STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2021 à avril 2022, compilations et estimations du ministère du Travail.

L'augmentation de la masse salariale au SM suivant la hausse de 1,00 \$ l'heure aurait un impact sur les coûts de la main-d'œuvre pour l'ensemble des entreprises de 460,2 M\$, soit 0,21 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec<sup>12</sup>. Le tableau 5 présente la masse salariale pour les industries primaire (16,5 M\$), secondaire (41,4 M\$) et tertiaire (402,3 M\$) liées à la rémunération d'un SM à 15,25 \$ l'heure.

Comme présenté dans le tableau 5, dans le sous-secteur du commerce de détail, les effets d'une augmentation du SM de 1,00 \$ l'heure seraient de 188,0 M\$, soit une variation de la masse salariale sectorielle brute de 1,10 %. Dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration, les effets seraient de 79,7 M\$, soit 1,69 % 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.

12. L'estimation de la masse salariale de 187 671,0 M\$ du Québec inclut les retenues et les cotisations payées par les employeurs. Le taux de cotisation moyen n'est pas inclus dans la présente estimation des coûts. En 2021, on estimait que le taux de cotisation moyen était de 15,11 % et comprenait les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Fonds des services de santé, au Fonds de la santé et de la sécurité du travail, au Fonds de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre, à la cotisation relative aux normes du travail et à une indemnité de vacances.

**TABEAU 5 : Distribution des salariées et salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique pour un SM à 15,25 \$**

	Ensemble des industries	Principales industries			Sous-secteurs d'activité économique de l'industrie des services	
		Primaire	Secondaire	Service	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Salariés au SM (15,25 \$)	326 900	8 000	21 700	297 200	149 600	68 000
Heures travaillées (en millions)	400,0	13,9	37,2	348,8	164,8	70,0
Coûts (en M\$)	460,2	16,5	41,4	402,3	188,0	79,7

En effet, même si les pourcentages<sup>13</sup> d'heures effectivement travaillées au taux actuel du SM dans les secteurs du commerce de détail (13,2 %) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (17,5 %) sont relativement faibles, les coûts inhérents au taux de roulement<sup>14</sup> de la main-d'œuvre ainsi qu'à sa rétention et à sa mobilisation seraient plus importants.

D'ailleurs, dans l'analyse [Situation et attentes des entreprises du Québec](#) produite par l'Institut de la statistique du Québec, dont les données québécoises proviennent de l'[Enquête canadienne sur la situation des entreprises](#) réalisée par Statistique Canada, au troisième trimestre de 2022, l'ensemble des entreprises du Québec sont optimistes. Effectivement, plus des trois quarts des entreprises (78,0 %) sont optimistes quant à l'avenir que leur réservent les 12 mois à venir. La majorité d'entre elles (74,6 %) s'attendent à enregistrer une croissance de leurs ventes au cours des trois années à venir. Cependant, elles identifient la pénurie de main-d'œuvre comme un défi à surmonter. Malgré la persistance des difficultés à recruter du personnel et à le maintenir en poste par rapport aux 12 mois précédents, peu d'entreprises (8,9 %) envisagent de recourir aux technologies pour réduire l'embauche. Plusieurs d'entre elles préfèrent augmenter plus fortement les salaires pour attirer et retenir la main-d'œuvre afin de pouvoir profiter des opportunités de croissance.

Face à leurs difficultés à pourvoir les postes vacants, les employeurs augmentent leurs heures de travail et celles de leurs employées et employés, limitent leurs heures d'ouverture et augmentent les salaires. La moyenne des salaires offerts sur les postes vacants dans le commerce de détail a augmenté de 9,52 %, alors que celle de l'industrie de l'hébergement et de la restauration a augmenté de 8,71 %. Ces hausses salariales sont supérieures à la hausse proposée de 7,02 % du SM.

13. En 2021-2022, les pourcentages des heures rémunérées au SM sont de 4,6 % dans le secteur du commerce de détail, et de 17,2 % dans celui de l'hébergement et de la restauration, alors que les heures travaillées au SM dans ces secteurs représentaient respectivement 15,2 % et 18,9 %.

14. Un SM de 15,25 \$ l'heure contribuerait à réduire le taux de roulement du personnel et à 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.

De plus, selon les dernières données trimestrielles publiées par Statistique Canada sur la productivité des entreprises canadiennes<sup>15</sup>, l'indice moyen de productivité du travail a reculé de 1,22 point de pourcentage pour l'ensemble de l'économie pour la période des neuf premiers mois de l'année 2022, par rapport à la période équivalente de 2021 alors qu'il progressait respectivement de 0,22 point de pourcentage et de 1,99 point de pourcentage dans le commerce de détail et l'hébergement et la restauration.

Par ailleurs, le gouvernement du Québec poursuit ses actions pour soutenir les entreprises, notamment les petites entreprises et le secteur communautaire. D'ailleurs, dans le cadre du budget du Québec déposé en mars 2018, le gouvernement a adopté une mesure de réduction plus importante de la cotisation des petites et moyennes entreprises (PME) au Fonds des services de santé ainsi qu'une baisse généralisée du taux d'imposition des PME à l'ensemble des industries. Ces deux mesures, qui totalisent près de 2,2 milliards de dollars, réduisent le fardeau fiscal des PME québécoises. Le tableau 5 montre l'évolution de l'incidence financière globale de la réduction du fardeau fiscal des entreprises de 2018 à 2023. Les emplois rétribués au SM sont essentiellement concentrés dans le secteur des services (92 %). Ce secteur bénéficie des réductions supplémentaires de la cotisation au Fonds des services de santé et de la réduction graduelle du taux d'imposition de 8 % en 2018 à 4 % en 2022. Il s'agit d'un allègement fiscal important pour les entreprises québécoises.

**TABLEAU 6 : Impacts financiers prévus de la réduction du fardeau fiscal des entreprises entre 2018 et 2023**

(en millions de dollars)

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

Des investissements de 1,1 milliard de dollars sur cinq ans sont prévus dans le cadre du dernier budget et permettront de mettre en place le nouveau Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2022-2027, qui offrira un rehaussement sans précédent du soutien financier aux organismes communautaires. De ce montant, plus de 888 millions de dollars serviront à bonifier et à élargir le soutien à la mission globale des organismes, ce qui aidera les organismes à améliorer leurs services et à renforcer leurs actions par l'embauche de personnel et par l'amélioration des conditions de travail. Quelque 5 000 organismes communautaires œuvrant dans une multitude de secteurs d'activité se partageront ainsi un financement gouvernemental d'environ 1,8 milliard de dollars en 2022-2023.

15. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 383-0012](#) (Consulté en décembre 2022). 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.

Le tableau 7 présente les coûts que devront supporter les entreprises à la suite d'une hausse du SM de 1,00 \$ l'heure. Puisqu'il s'agit d'une hausse salariale, les coûts supplémentaires sont classés comme une dépense en ressources humaines.

**TABEAU 7 : Coûts directs liés à la conformité aux règles**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipements	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	460,2
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>460,2</b>

**TABEAU 8 : Coûts liés aux formalités administratives**

(en millions de dollars)

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

**TABEAU 9 : Manques à gagner**

(en millions de dollars)

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

**TABLEAU 10 : Synthèse des coûts pour les entreprises**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	460,2
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>460,2</b>

#### 4.6. Économies pour les entreprises

La révision du SM n'entraînerait pas d'économies pour les entreprises assujetties. Toutefois, elle contribuerait à réduire le taux de roulement du personnel et à améliorer son rendement, ce qui aiderait les entreprises à prospérer. Pour les jeunes occupant déjà des postes ne requérant pas de qualification, la hausse du SM réduit l'écart entre ce taux et la moyenne des salaires offerts (MSO) sur les postes vacants ne demandant pas de qualification. La réduction de l'écart entre le SM et la MSO contribue donc à réduire les départs volontaires puisqu'un salaire plus élevé contribue à réduire le risque de roulement de la main-d'œuvre. Ce faisant, les entreprises n'ont pas à payer les coûts d'embauche liés au remplacement de la main-d'œuvre (sélection, entrevue et formation). Cette économie compense en grande partie ou en totalité les coûts liés à la hausse du SM.

La hausse du SM rendrait donc le travail plus attractif et favoriserait une rétention supérieure ainsi qu'une meilleure mobilisation de la main-d'œuvre. Elle réduirait ainsi les coûts liés au taux de roulement du personnel et contribuerait à accroître la disponibilité de celui-ci sur le marché du travail grâce à une incitation au travail plus importante. La hausse proposée contribuerait à accroître le revenu disponible des salariées et salariés faiblement rémunérés et à renforcer les dépenses des ménages pour favoriser la consommation intérieure, laquelle joue un rôle essentiel dans un contexte de ralentissement économique. Cette hausse contribuerait également à accroître l'incitation au travail et la disponibilité des travailleuses et des travailleurs tout en limitant les coûts liés au taux de roulement de la main-d'œuvre.

**TABLEAU 11 : Économies pour les entreprises**

(en millions de dollars)

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

#### 4.7. Synthèse des coûts et des économies

La révision du SM engendrerait, pour les entreprises visées, une hausse des coûts estimée à 460,2 M\$. La hausse de 1,00 \$ l'heure permettrait toutefois de bonifier le pouvoir d'achat des salariées et salariés tout en respectant la capacité de payer des entreprises québécoises. De plus, cette hausse substantielle du SM pourrait répondre aux besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail, tout en permettant au SM de contribuer à stimuler l'incitation au travail des salariées et salariés rémunérés à ce taux. Elle permettrait aussi de maintenir la disponibilité des travailleuses et travailleurs sur le marché du travail en offrant un salaire horaire attractif.

**TABLEAU 12 : Synthèse des coûts et des économies**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	460,2
Total des économies pour les entreprises	0	0
<b>COÛT NET POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>460,2</b>

#### 4.8. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Le processus de révision du SM se base principalement sur les prévisions de décembre 2022 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 utilisées, 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 (dont les résultats sont présentés plus loin) sont tirées de leurs sites Web respectifs. 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale mis à jour en juillet 2022.

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

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

#### **4.10. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée**

La hausse du SM de 1,00 \$ représente une augmentation annuelle du revenu disponible de 1 365 \$ 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 (base 2018) passerait de 106,1 à 111,8 %. Ainsi, l'augmentation du SM de 1,00 \$ l'heure réduirait l'incidence de la pauvreté.

La hausse proposée du SM de 1,00 \$ l'heure augmenterait aussi le pouvoir d'achat de 4,26 points de pourcentage selon les prévisions de décembre 2022 du ministère des Finances du Québec. Cette hausse du SM bénéficierait à 298 900 salariés, parmi lesquels on trouve 164 100 femmes (54,90 %). Ainsi, cette hausse profite davantage aux femmes.

L'incitation au travail serait aussi bonifiée par la hausse de 1,00 \$ l'heure 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 10 673 à 26 662 \$ (+ 15 989 \$).

Selon l'approche hétérodoxe en économie (expliquée à la section 5.2), l'effet sur l'emploi de la proposition se traduirait par un léger impact positif sur l'emploi d'environ 250 emplois chez les salariés âgés de 15 à 24 ans.

La hausse proposée au 1<sup>er</sup> mai 2023 du taux général du SM de 1,00 \$ l'heure respecte aussi la capacité de payer des entreprises. Le coût de cette hausse représenterait 0,21 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec.

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

En novembre 2022, le Québec avait le taux de chômage le plus bas au Canada, soit de 3,8 %. L'emploi salarié est à son plus haut niveau et le taux de chômage est à un creux historique. Par rapport à novembre 2021, l'économie du Québec a créé 72 200 emplois additionnels. Évalué entre janvier et novembre 2022, l'emploi a augmenté de 115 600, dont 66 400 à temps plein et 49 200 à temps partiel. En novembre 2022, le nombre de chômeuses et chômeurs est à son plus bas niveau depuis 1976 (176 800 personnes).

Ces performances historiques du marché du travail sont à considérer dans l'analyse de l'impact que pourrait avoir la hausse de 1,00 \$ l'heure proposée. Deux approches sont principalement employées pour aborder la question de l'emploi par rapport au SM, soit l'approche néoclassique traditionnelle et l'approche hétérodoxe. Il s'agit des deux méthodes présentées dans l'analyse.

### 5.1. Approche néoclassique traditionnelle

L'approche néoclassique traditionnelle repose sur des hypothèses restrictives concernant le marché du travail. Selon cette approche, toute hausse du SM entraîne des pertes d'emplois. Les résultats obtenus à l'aide de ce modèle indiquent qu'une hausse de 10 % du SM conduirait à une perte d'emplois de 1 à 3 % chez les jeunes de 15 à 24 ans. Ainsi, selon cette approche, la hausse de 1,00 \$ l'heure pourrait générer des pertes variant de 3 800 à 11 500 emplois, comme l'indique le tableau 13. Pour l'ensemble des salariées et des salariés, ces pertes représenteraient au plus 0,30 % des emplois.

**TABEAU 13 : 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 1,00 \$ (15,25 \$)	
	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
<b>En nombre</b>	- 3 800	- 11 500
<b>En % de l'emploi au Québec</b>	- 0,10	- 0,30

**Source :** STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2021 à avril 2022, compilations et estimations du ministère du Travail.

### 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>16</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 14 montre que, selon cette approche intégrant les imperfections du marché du travail<sup>17</sup> et l'évolution de l'ensemble des facteurs pris en considération, incluant la hausse proposée, il y aurait une augmentation d'environ 250 emplois chez les salariées et les salariés âgés de 15 à 24 ans. Le tableau 15 présente une grille d'appréciation des effets sur l'emploi selon l'approche hétérodoxe.

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

17. 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.

**TABEAU 14 : 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 1,00 \$ (15,25 \$)
En nombre	250
En % de l'emploi au Québec	0,01

**Sources :** MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (décembre 2022).  
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2021 à avril 2022, compilations et estimations du ministère du Travail.

**TABEAU 15 : 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, on observerait une augmentation d'environ 250 emplois chez les salariées et les salariés âgés de 15 à 24 ans. Cette approche est privilégiée par rapport à l'approche néoclassique considérant qu'elle tient compte de l'activité économique (PIB), du poids démographique des jeunes et du ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi.	

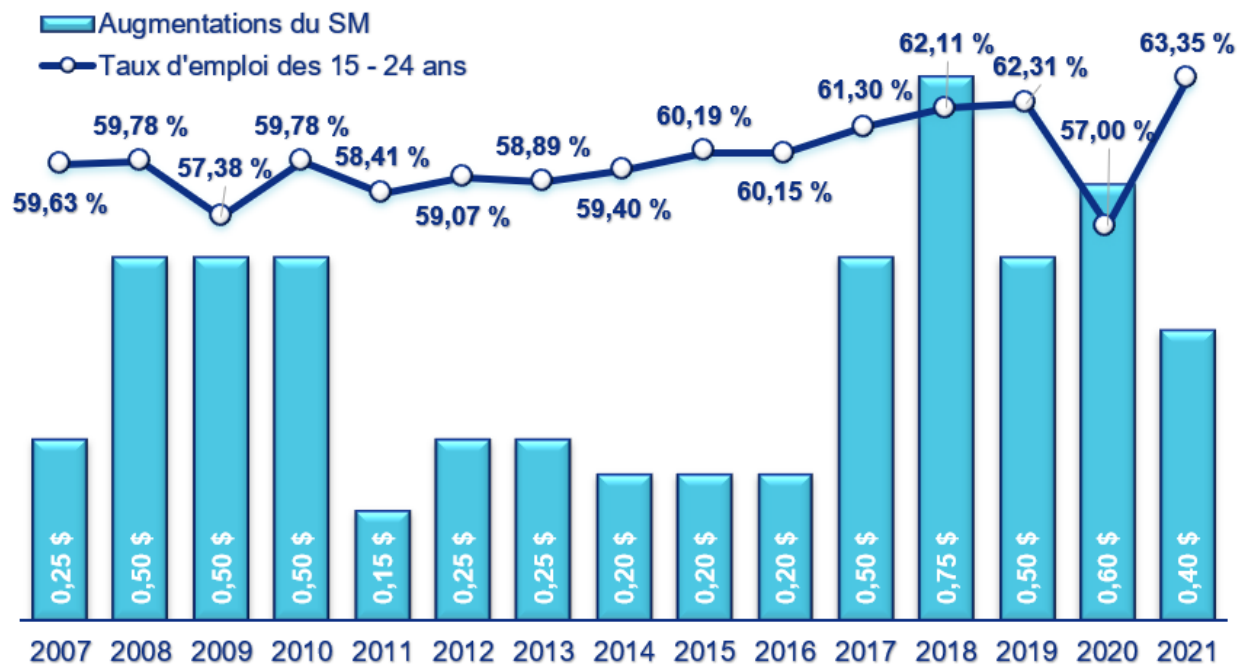
### 5.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans

L'appréciation de l'évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans durant la dernière décennie (voir figure 4 à la section 4.3) tend à démontrer que la tendance de ce taux demeure relativement stable. Non seulement les précédentes hausses adoptées dans le contexte du ralentissement économique (2008 à 2010) n'ont pas eu d'effets négatifs sur la tendance du taux d'emploi (voir figure 4), 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 2020.

La crise sanitaire de la COVID-19 a affecté le taux d'emploi observé en 2020. La diminution du taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans s'explique notamment par les pertes d'emplois imposées par le confinement lors des premières vagues de la COVID-19. Ce groupe d'âge 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. De plus, les différentes mesures d'aide offertes aux jeunes durant la crise sanitaire de la COVID-19 ont pu avoir une influence sur leur incitation au travail, et donc sur leur taux d'activité<sup>18</sup>.

De mai 2020 à avril 2021, soit la période d'application du SM, le taux d'activité des jeunes était en moyenne de 57,0 % alors qu'il était en moyenne à 62,2 % entre mai 2018 et avril 2020, représentant une diminution de 5,2 points de pourcentage. En 2021, le taux d'activité chez les jeunes a retrouvé son niveau d'avant la pandémie et l'a même dépassé. En effet, la moyenne du taux d'activité des jeunes âgés de 15 à 24 ans a atteint 63,35 % en 2021<sup>19</sup>.

**Figure 4 : Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2021) (comptabilisé des mois de mai à avril)**



## 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 aux salariées ou salariés, le SM payable aux salariées ou salariés rémunérés au pourboire et le salaire minimum payable aux salariées et salariés affectés

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

19. Le taux d'emploi des 15 à 24 ans dans la figure 4 est estimé sur la base d'une année d'application du SM (mai à avril). Pour la période actuelle d'application du SM (14,25 \$), il est calculé à l'aide des données disponibles. Source pour le taux d'emploi : STATISTIQUE CANADA, *CANSIM 282-0001, Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé* (Consulté en novembre 2021).

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.

## **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.

Les industries du tourisme, du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration sont étroitement liées à l'activité économique globale du Québec. 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 1,00 \$ l'heure sur la compétitivité de celles-ci ne serait pas importante, comme présenté dans la prochaine section.

La présente augmentation du SM n'aurait 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 salariées et salariés rémunérés au SM, soit le commerce de détail ainsi que l'hébergement et la restauration, sont absents des marchés en compétition au chapitre des exportations ou des importations, ou des deux.

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

La croissance des salaires horaires moyens (SHM) est un autre indicateur important des conditions sur le marché du travail. D'ailleurs, c'est au Québec qu'elle est la plus forte au pays, depuis trois années, comme le montre le tableau 16.

**TABEAU 16 : Croissance des SHM entre 2019 et 2021 (comptabilisé du mois de mai au mois d'avril)**

Provinces	2018	2019	2020	2021
Québec	2,9 %	4,8 %	5,5 %	3,6 %
Canada	3,1 %	3,0 %	5,3 %	1,9 %
Ontario	3,6 %	3,1 %	5,1 %	1,4 %
Colombie-Britannique	3,1 %	3,0 %	5,3 %	2,6 %
Alberta	3,8 %	0,5 %	3,7 %	- 0,19 %

Depuis la crise sanitaire de la COVID-19, la croissance des SHM sur 12 mois est restée forte, passant de 4,8 % en avril 2019 à 5,5 % en avril 2020 puis à 3,56 % en 2021. Sur les mêmes périodes, le salaire minimum a augmenté respectivement de 4,2 %, de 4,8 % et de 3,1 %.

## 7.2. Salaire minimum dans les provinces canadiennes

Avec une hausse du SM de 1,00 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> mai 2023, le Québec serait, en mai 2023, à la troisième position, derrière l'Ontario (15,50 \$) et la Colombie-Britannique (15,65 \$) (voir figure 5).

La hausse proposée permettrait au Québec de s'inscrire dans une tendance canadienne de relèvement du SM. En effet, à Terre-Neuve-et-Labrador, une importante progression du SM depuis octobre 2021 (12,75 \$) est prévue. Le SM augmenterait chaque 6 mois. Le 1<sup>er</sup> octobre 2022, le SM est passé de 13,20 à 13,70 \$. En avril 2023, le SM sera augmenté à 14,50 \$ et en octobre 2023, il atteindra 15,00 \$. Il s'agit d'une augmentation du SM de 2,25 \$ (17,64 %) entre octobre 2021 et octobre 2023 (24 mois).

À l'Île-du-Prince-Édouard, le SM a connu une importante progression depuis avril 2021 (13,00 \$), a augmenté de 0,70 \$ (13,70 \$) en avril 2022 et sera augmenté de 0,80 \$ (14,50 \$) en janvier 2023, puis de 0,50 \$ en octobre 2023 (15,00 \$). Il s'agit d'une hausse de 2 \$ (15,38 %) entre avril 2021 et octobre 2023 (30 mois).

En Nouvelle-Écosse, le SM a connu une importante progression depuis avril 2022 (13,35 \$) et il augmente chaque 6 mois (octobre 2022 : 13,60 \$, avril 2023 : 14,30 \$, octobre 2023 : 14,65 \$). L'objectif est d'atteindre 15,00 \$ en octobre 2024.

Le Nouveau-Brunswick a augmenté le SM de 2 \$, passant de 11,75 à 13,75 \$ (+1,00 \$ en avril 2022 et +1,00 \$ en octobre 2022), soit une hausse de 17,02 % en un an.

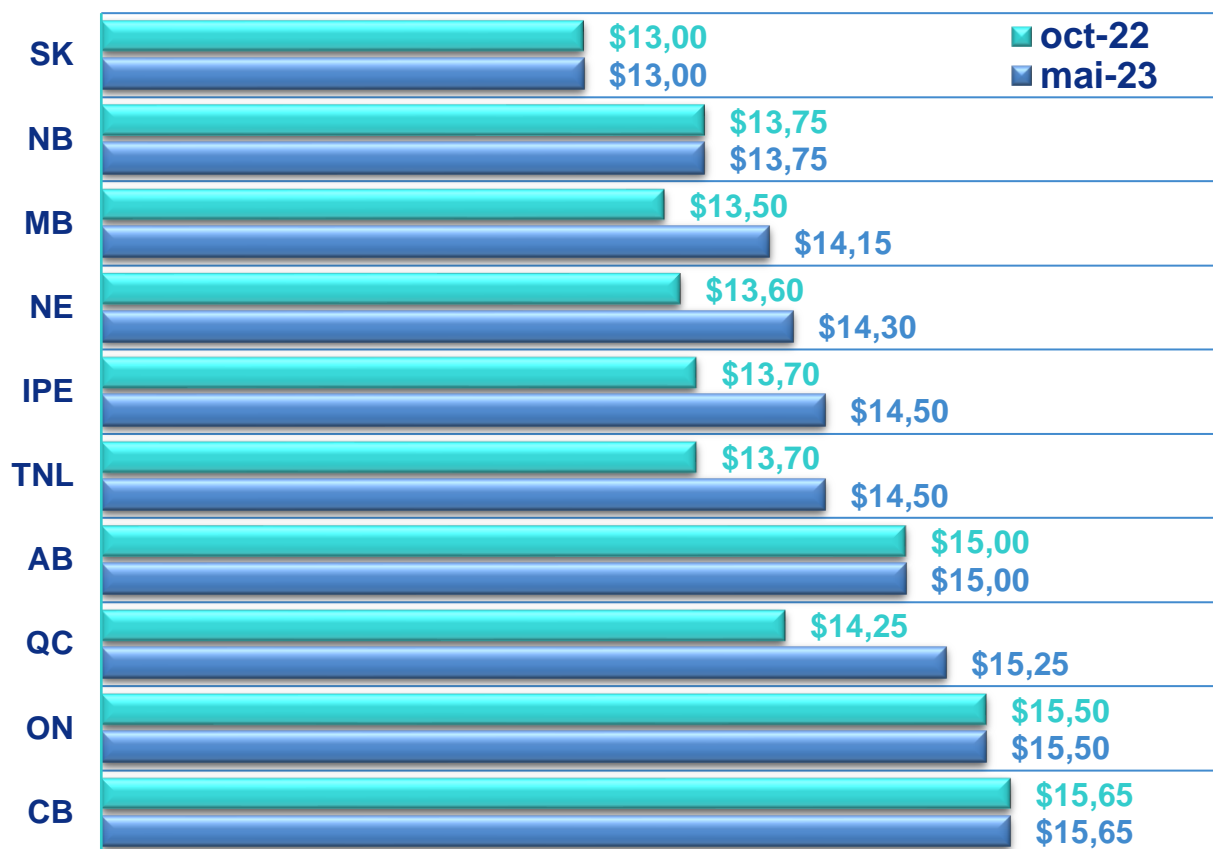
Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022, le salaire minimum en Ontario est passé à 15,50 \$ l'heure, soit une augmentation de 3,33 %. Toujours en Ontario, la hausse à venir en octobre 2023 devrait être d'environ 1,00 \$ si l'on applique le taux d'inflation de 5 à 6 % prévu en 2022.

La Saskatchewan a augmenté son SM de 11,81 à 13,00 \$ (10,08 %) en octobre 2022. Il sera augmenté à 14,00 \$ (7,69 %) en octobre 2023, puis à 15,00 \$ (7,64 %) en octobre 2024. Il s'agit d'une augmentation du SM de 3,19 \$ (27,01 %) entre octobre 2021 et 2023 (24 mois).

Le Manitoba a augmenté son SM de 11,95 à 13,50 \$ (12,97 %) en octobre 2022. Il sera augmenté à 14,15 \$ (4,81 %) en avril 2023 puis à 15,00 \$ (6,01 %) en octobre 2023. Il s'agit d'une augmentation du SM de 3,05 \$ (25,52 %) entre octobre 2021 et octobre 2023 (24 mois).

En Colombie-Britannique, avec un bond de 3,00 \$ en cinq années, l'indexation de 0,45 \$ entrée en vigueur en octobre 2022 a permis à la province de se hisser au 1<sup>er</sup> rang avec un SM de 15,65 \$ l'heure. La hausse à venir en octobre 2023 devrait être d'environ 1,00 \$ si l'on applique le taux d'inflation de 5 à 6 % prévu en 2022.

**Figure 5 : Salaire minimum dans les provinces (en octobre 2022 et en mai 2023)**



### 7.3. Salaire minimum dans les territoires américains

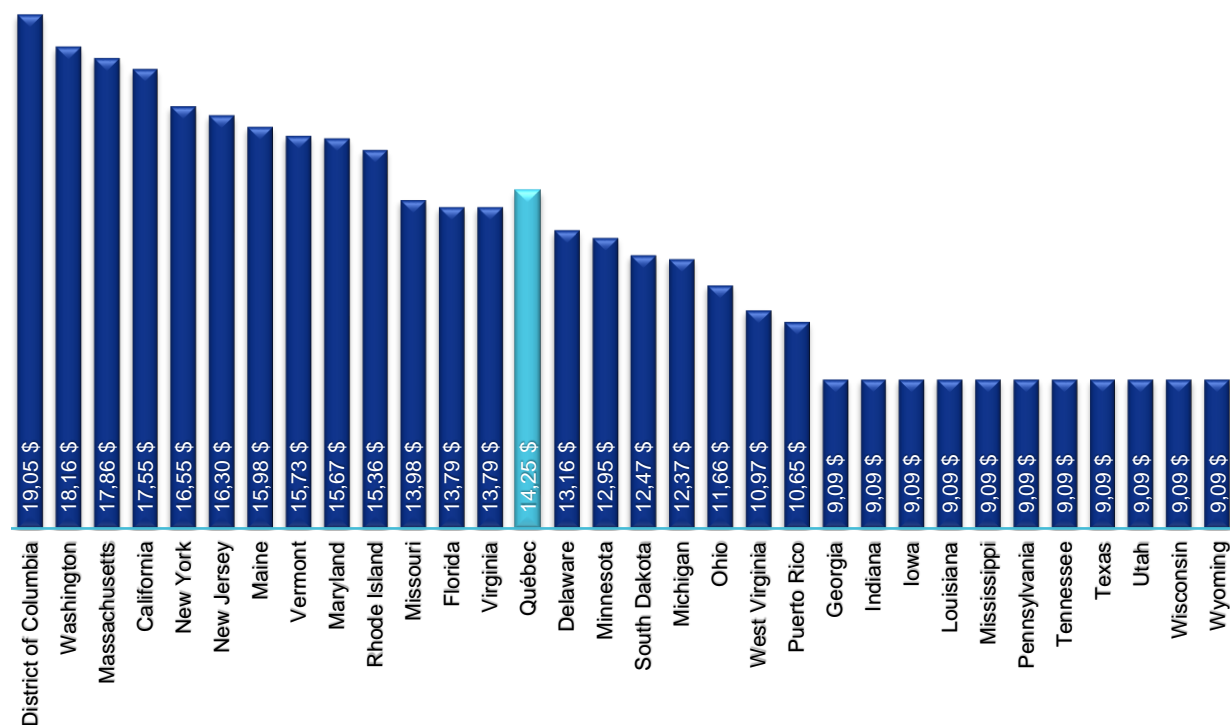
Le SM québécois actuel (14,25 \$) est supérieur au taux fédéral américain (9,73 \$ en dollars canadiens<sup>20</sup>) et demeure compétitif par rapport aux États américains voisins, comme le montre la figure 6. Le SM fédéral américain n'a pas été augmenté depuis 2009. Néanmoins, les gouvernements de nombreux territoires (États et localités) ont adopté une législation visant à l'augmenter. La tendance<sup>21</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. Néanmoins, sept États n'ont pas de loi sur le SM ou ont un SM inférieur au taux fédéral. Dans le cas de ces sept États, le SM fédéral s'applique.

20. Le taux du SM fédéral américain est évalué en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen pour l'année 2021, soit qu'un dollar américain équivaut à 1,2535 dollar canadien, selon la [Banque du Canada](#).

21. Plusieurs mouvements sociaux, souvent appuyés par les organisations syndicales, ont vu le jour dans de nombreux États. Ils souhaitent que le SM soit haussé à 15,00 \$ américains.

En 2022, le SM a augmenté dans 26 États. Les augmentations vont d'un ajustement en fonction de l'inflation de 0,22 \$ américain au Michigan à une augmentation de 1,50 \$ américain l'heure en Virginie. Le SM est indexé en fonction de l'inflation dans 19 États (Alaska, Arizona, Colorado, Connecticut, Floride, Maine, Minnesota, Missouri, Montana, Nebraska, Nevada, New Jersey, New York, Ohio, Oregon, South Dakota, Vermont, Virginie, Washington) et à Washington, ce qui signifie qu'il est automatiquement ajusté chaque année à l'augmentation des prix.

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



Sources : THE ECONOMIC POLICY INSTITUTE

BANQUE DU CANADA, taux de change estimé en décembre 2022 (1 USD = 1,2535 CAD).

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

Ces hausses s'inscrivent dans une tendance forte amorcée depuis 2014 à laquelle se joignent chaque année d'autres États et localités. Depuis janvier 2014, 28 États et le District de Columbia (DC) ont modifié leur loi sur le salaire minimum, et 46 localités ont adopté des salaires minimums supérieurs au salaire minimum de leur État.

Le 26 janvier 2021, un projet de loi a été présenté à la Chambre des représentants. Il augmenterait progressivement le taux fédéral à 15,00 \$ l'heure d'ici 2025. L'entrée en vigueur de ce projet de loi augmenterait le salaire de 32 millions d'Américains, soit 21 % de la main-d'œuvre américaine. Il convient de préciser qu'il s'agit d'une augmentation de près de 107 % du SM.

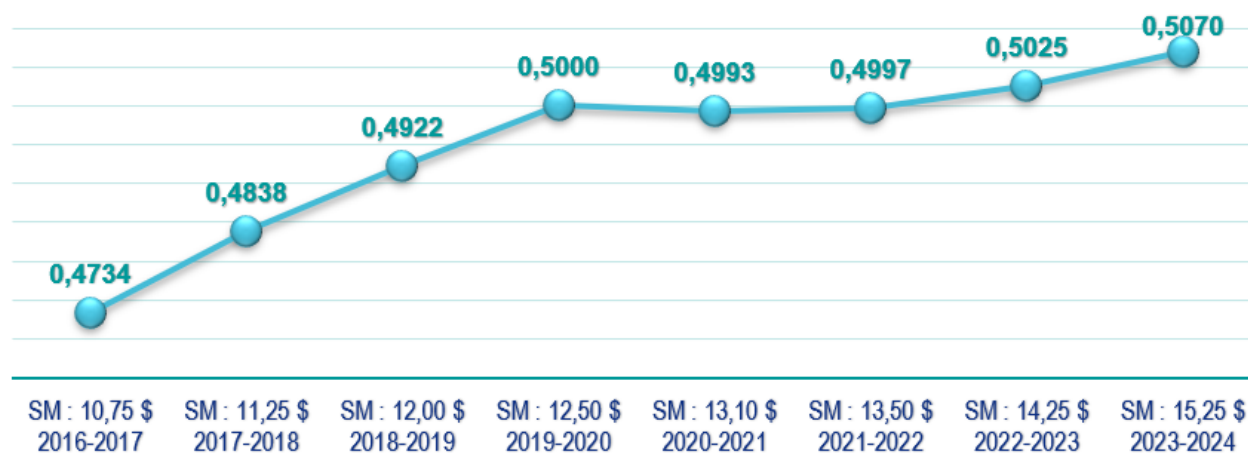
#### 7.4. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen

Le problème de la compétitivité liée aux variations du SM a fait l'objet d'une analyse exhaustive par le ministère du Travail 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 (40,1 %<sup>22</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.

De plus, l'appréciation de la hausse du SM doit tenir compte de l'environnement d'affaires global des entreprises québécoises et des défis auxquels elles doivent faire face. Actuellement, le principal défi des entreprises est d'avoir accès à un bassin de main-d'œuvre disponible afin de ne pas limiter leurs opérations. 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.

Entre le 1<sup>er</sup> mai 2017 et le début de la crise sanitaire de la COVID-19, l'évolution favorable du contexte économique et le resserrement du marché du travail avaient conduit à un objectif de hausse du ratio pour atteindre 50 % dès 2019-2020. Il est estimé que la hausse de 1,00 \$ l'heure proposée pour le 1<sup>er</sup> mai 2023 permettrait, durant les trois derniers trimestres de 2023 et le premier trimestre de 2024, d'atteindre un ratio annuel d'environ 0,5070 si la progression prévue du SHM demeure à 3,43 %. Cette hausse s'inscrit dans le cadre du maintien à 50 % de la cible du ratio entre le SM et le SHM.

**Figure 7 : Évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen**

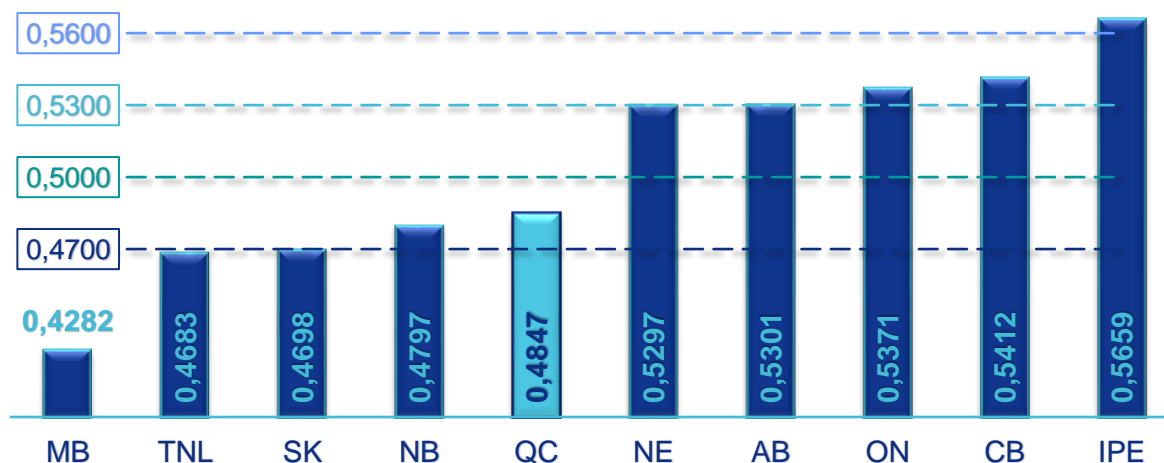


**Sources :** MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (décembre 2022) pour les ratios de 2022-2023 et de 2023-2024  
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2022).

22. Ministère du Travail, [Le monde du travail au Québec en chiffres](#).

Cette hausse du SM demeure cohérente avec la tendance à la hausse observée au sein de la majorité des provinces canadiennes, ce qui suggère que les enjeux de compétitivité évoqués en lien avec le ratio doivent être relativisés. En effet, en 2021-2022, l'Alberta (0,5301), l'Ontario (0,5371), la Colombie-Britannique (0,5412) et l'Île-du-Prince-Édouard (0,5659) avaient un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec (voir figure 8). On observe d'ailleurs des ratios supérieurs à 53 % dans l'ensemble de ces provinces, alors que la hausse proposée porterait le ratio à 0,5070, soit plus d'un point de pourcentage d'écart avec ces provinces.

**Figure 8 : Ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen des provinces canadiennes (2<sup>e</sup> trimestre de 2021 au 1<sup>er</sup> trimestre de 2022)**



**Source :** STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (novembre 2022).

Alors que c'est au Québec que la croissance des salaires est actuellement la plus forte au Canada depuis trois années, les progressions du SM n'ont pas été conséquentes afin de maintenir une progression salariale qui réduirait les inégalités salariales. De plus, le marché du travail demeure dynamique. Malgré les enjeux structurels auxquels le Québec fait face, la qualité des emplois s'améliore avec la réduction du travail à temps partiel au profit du travail à temps plein. Néanmoins, la dimension de la rémunération demeure la plus importante quand il est question de la qualité des emplois. La hausse proposée du SM à 15,25 \$ s'inscrit dans ce cadre et demeure cohérente avec l'amélioration de la qualité des emplois au Québec.

## 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 salariées et salariés rémunérés au taux du SM et du maintien de leur pouvoir d'achat.

## **9. CONCLUSION**

Le 1<sup>er</sup> mai 2023, le SM pourrait être augmenté de 1,00 \$ l'heure; il atteindrait 15,25 \$ (+ 7,02 %) pour la période 2023-2024. Cette hausse s'inscrit d'une part dans un contexte économique caractérisé notamment par une inflation persistante ayant entraîné une érosion du pouvoir d'achat des salariées et salariés rémunérés à ce taux. D'autre part, depuis la crise de la COVID-19, la croissance des salaires demeure robuste. La croissance du SHM du Québec est restée la plus forte au Canada, passant de 4,8 % en 2019 à 5,5 % en 2020, puis à 3,6 % en 2021 alors que sur les mêmes périodes, le SM a augmenté respectivement de 4,2 %, de 4,8 % et de 3,1 % au Canada.

Le taux payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire augmenterait de 0,80 \$ l'heure, le portant à 12,20 \$, tandis que celui que toucheraient les salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises ou de fraises, durant une période de paie, serait respectivement de 4,53 \$ (+ 0,30 \$) et de 1,21 \$ le kilogramme (+ 0,08 \$).

Il est estimé que cette hausse de 1,00 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> mai 2023 situerait, selon les prévisions, la moyenne du ratio à 0,5070 pour la période 2023-2024, permettant ainsi de positionner le Québec dans la tendance canadienne du relèvement du ratio, et ce, tout en maintenant son lien avec ses propres indicateurs économiques.

La disponibilité de la main-d'œuvre alors que certaines mesures d'aide gouvernementales sont offertes est 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 1,00 \$ l'heure du SM, représenterait 0,21 % de la masse salariale brute du Québec. Dans le secteur du commerce de détail, l'effet d'une hausse de 1,00 \$ l'heure serait de 188,3 M\$, soit 1,1 % de la masse salariale sectorielle. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, la hausse de 1,00 \$ l'heure augmenterait la masse salariale sectorielle à 79,8 M\$, soit de 1,69 %.

Globalement, une hausse du SM à 15,25 \$ l'heure profiterait à 298 900 salariés rémunérés à moins de 15,25 \$ l'heure, dont 164 100 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.

La hausse du SM permettrait au Québec de suivre la tendance observée en matière de ratio en Ontario, en Alberta, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique, en plus de bonifier davantage les conditions des plus bas salariées et 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 de tout genre 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  
Ministère du Travail  
Téléphone : 1 800 643-4817

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

1	<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	
2	<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	
3	<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	
4	<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	
5	<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	
6	<b>Évaluations des impacts</b>		
6.1	<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	
6.2	<b>Coûts pour les entreprises</b>		
6.2.1	<b>Coûts directs liés à la conformité aux règles</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts <sup>23</sup> directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	<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	
6.2.3	<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	
6.2.4	<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	
6.3	<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	
6.4	<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	
6.5	<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	
6.6	<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	

23. S'il n'y a ni coûts ni économies, l'estimation est considérée être à 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	