

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

PRÉLIMINAIRE

Révision des taux du salaire minimum au 1^{er} mai 2025

Ministère du Travail

Janvier 2025



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^{er} mai 2025. Ces modifications engendreraient une hausse des coûts estimée à 87,4 M\$ pour les entreprises, soit 0,03 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec.

La politique gouvernementale sur le SM s'inscrit dans le cadre d'un maintien du ratio entre le SM et le salaire horaire moyen (SHM), à 50 %. Ainsi, les hausses successives du salaire minimum de 2019 à 2024 (de 0,50 \$ l'heure [2019], de 0,60 \$ l'heure [2020], de 0,40 \$ l'heure [2021], de 0,75 \$ l'heure [2022], de 1,00 \$ l'heure [2023] et de 0,50 \$ l'heure [2024]) ont contribué à l'atteinte de cet objectif en haussant le SM de 31,25 % en six ans.

Le contexte économique actuel est caractérisé par un retour à des niveaux d'inflation se rapprochant de la moyenne historique¹, et par un ralentissement de la hausse des coûts de production pour les entreprises. Par ailleurs, nonobstant un contexte international frappé de différentes perturbations géopolitiques, les transformations structurelles du marché du travail et les changements quant à l'offre et la demande de travail dans la province, l'économie du Québec présentait des signes encourageants en début d'année 2024. En effet, la croissance réelle du PIB a été positive pour les deux premiers trimestres de l'année et supérieure à la moyenne canadienne.

Néanmoins, le PIB réel et la consommation des ménages n'ont que peu progressé. Les travailleuses et travailleurs ont peine à se remettre de la progression importante de l'inflation des dernières années et les employées et employés rémunérés à un taux se situant près du SM sont les plus concernés, notamment en raison de la crise du logement qui sévit dans la province, poussant à la hausse les coûts des logements locatifs. Aussi, malgré la stabilisation des prix des aliments, l'alimentation demeure un poste de dépense important dans le budget des travailleurs à bas salaires. Concernant les entreprises, bien que les enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre se soient grandement résorbés cette année comme en fait foi le taux de postes vacants qui est retourné à son niveau prépandémique, elles demeurent néanmoins confrontées à un marché du travail tendu avec le taux de chômage (5,7 %) le plus bas au pays. Ce dernier compromet la compétitivité et les opportunités de croissance des entreprises québécoises.

La présente analyse porte sur les répercussions économiques d'une hausse des taux du SM de 2,22 %, ce qui ferait passer le taux général du SM de 15,75 \$ à 16,10 \$ l'heure. D'une part, selon les prévisions les plus récentes du ministère des Finances du Québec (MFQ)², cette hausse correspond à la croissance prévue de l'indice des prix à la consommation (IPC) et permet ainsi le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au SM. D'autre part, bien que cette hausse permette le maintien d'un ratio prévu de 50 % entre le SM et le SHM, elle est néanmoins inférieure à la croissance prévue des salaires au Québec.

1. D'après les données de Statistique Canada, la moyenne de l'inflation depuis le début des années 2000 est de 2,11 %.

2. Soit celles contenues dans *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, publié le 21 novembre 2024.

Selon les prévisions du MFQ, cette hausse de 0,35 \$ l'heure porterait le ratio entre le SM et le SHM à 0,5052 pour la période 2025-2026. À titre indicatif, en 2023-2024, le Manitoba (0,5335), la Nouvelle-Écosse (0,5423), le Nouveau-Brunswick (0,5421), la Colombie-Britannique (0,5479), l'Ontario (0,5549) et l'Île-du-Prince-Édouard (0,5901) avaient un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec.

En outre, la hausse proposée demeurerait en adéquation avec la capacité de payer des entreprises québécoises et contribuerait à préserver les emplois chez les jeunes de 15-24 ans.

Cette augmentation de 0,35 \$ l'heure profiterait à 217 400 salariées et salariés, dont 118 400 femmes. Cette hausse, tout en étant alignée avec la capacité de payer des entreprises et en limitant la progression du chômage chez les 15 à 24 ans, restreint néanmoins la participation des salariées et salariés rémunérés au SM à l'enrichissement collectif.

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITION DU PROBLÈME	9
1.1. Cadre de référence de l'analyse de la révision du salaire minimum	9
1.2. La nouvelle politique du salaire minimum.....	9
1.3. Le contexte de la révision actuelle du salaire minimum.....	10
1.4. Les axes d'évaluation de l'augmentation du salaire minimum	13
2. PROPOSITION DU PROJET	14
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	14
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	14
4.1. Description des secteurs touchés.....	14
4.2. Pouvoir d'achat et participation à l'enrichissement collectif des salariées et salariés	15
4.3. Impact sur l'incitation au travail	16
4.4. Impact sur la pauvreté et les faibles revenus.....	17
4.5. Coûts pour les entreprises	19
4.6. Économies pour les entreprises	22
4.7. Synthèse des coûts et des économies	23
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.....	24
4.10. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	24
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI.....	25
5.1. Approche néoclassique traditionnelle	25
5.2. Approche hétérodoxe	26
5.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans	27
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	28
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	28
7.1. Croissance des salaires horaires moyens (SHM) dans les provinces canadiennes.....	29
7.2. Salaire minimum dans les provinces canadiennes	29
7.3. Salaire minimum dans les territoires américains	31
7.4. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen	33

8. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	34
9. CONCLUSION	35
10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	35
11. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	35
12. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE (AIR).....	36

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Estimation du nombre de salariées et salariés selon le salaire horaire	15
Tableau 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	17
Tableau 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 2024.....	18
Tableau 4 : Distribution des salariées et salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique	19
Tableau 5 : Distribution des salariées et salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique pour un SM à 15,75 \$.....	20
Tableau 6 : Coûts directs liés à la conformité aux règles.....	21
Tableau 7 : Coûts liés aux formalités administratives	22
Tableau 8 : Manques à gagner.....	22
Tableau 9 : Synthèse des coûts pour les entreprises	22
Tableau 10 : Économies pour les entreprises	23
Tableau 11 : Synthèse des coûts et des économies	24
Tableau 12 : Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche néoclassique	26
Tableau 13 : Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum, de l'activité économique et du poids démographique sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche hétérodoxe.....	26
Tableau 14 : Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi	27
Tableau 15 : Croissance des SHM entre 2019 et 2022 (comptabilisé du mois de mai au mois d'avril)	29

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Évolution de la part des personnes en emploi selon le type d'emploi	10
Figure 2 : Évolution de la part des personnes en emploi selon le niveau de scolarité.....	11
Figure 3 : Nombre de postes vacants et moyenne des salaires offerts en fonction du niveau de scolarité entre T2-2015 et T2-2024	12
Figure 4 : Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2023) (comptabilisé des mois de mai à avril)	28
Figure 5 : Salaire minimum dans les provinces (en mai 2024, en octobre 2024 et en mai 2025).....	31
Figure 6 : Comparaison du salaire minimum en vigueur dans quelques États américains (2024) 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 ^e trimestre de 2023 au 1 ^{er} trimestre de 2024)	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

IPC : Indice des prix à la consommation

MFQ : Ministère des Finances 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

SHM : Salaire horaire moyen

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 2002³, les analyses liées à la révision du SM sont réalisées à l'aide d'un cadre de référence. Depuis 2008⁴, celui-ci comprend 5 axes et 13 indicateurs socioéconomiques.

En 2024, le comité interministériel de révision du SM s'est prêté à un examen du cadre de référence dans le but d'évaluer s'il convenait toujours aux réalités de l'économie québécoise contemporaine. Les membres étaient d'avis que le cadre utilisé actuellement répond toujours à l'objectif de la révision annuelle du SM.

1.2. La 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. Ainsi, l'augmentation du ratio entre le SM et le SHM est progressivement passée de 47 à 50 %.

Avec une hausse de 0,35 \$ au 1^{er} mai 2025, il s'agit d'une augmentation de 49,8 %⁵ entre mai 2016 et mai 2025. 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.

3. 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.

4. 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.

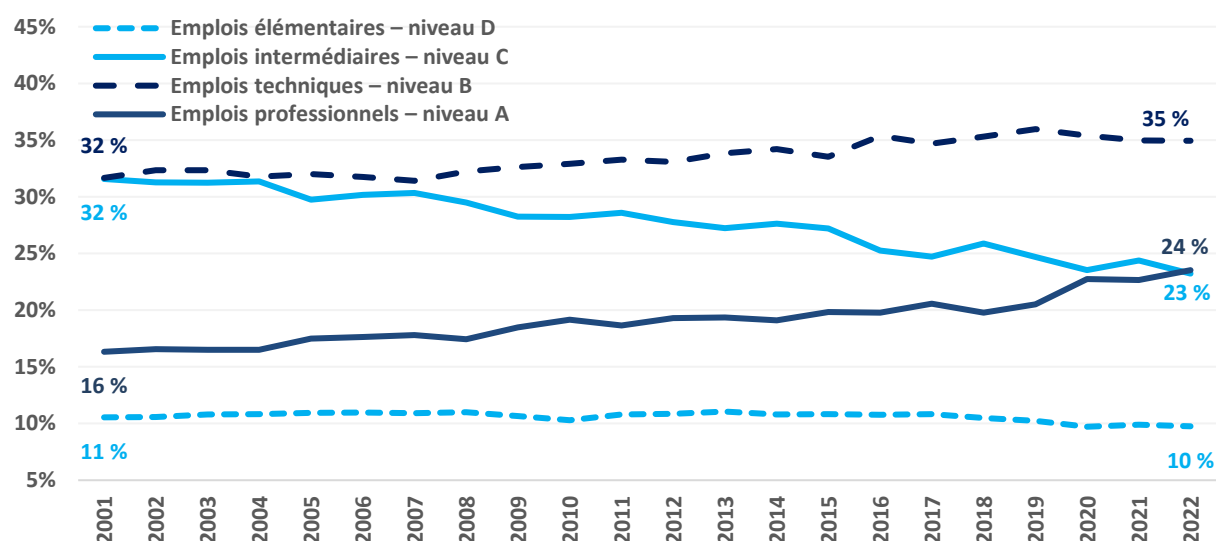
5. De 10,75 \$ en 2016, le SM est passé à 16,10 \$ avec des hausses de 0,50 \$ l'heure (2017), de 0,75 \$ l'heure (2018), de 0,50 \$ l'heure (2019), de 0,60 \$ l'heure (2020), de 0,40 \$ l'heure (2021), de 0,75 \$ l'heure (2022), de 1 \$ l'heure (2023), de 0,50 \$ l'heure (2024) et de 0,35 \$ l'heure (2025).

1.3. Le contexte de la révision actuelle du salaire minimum

Qualification de la main-d'œuvre

La répartition de l'emploi selon les qualifications requises (demande de travail des employeurs) a changé depuis les 20 dernières années. En effet, on observe 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.

Figure 1 : Évolution de la part des personnes en emploi selon le type d'emploi⁶

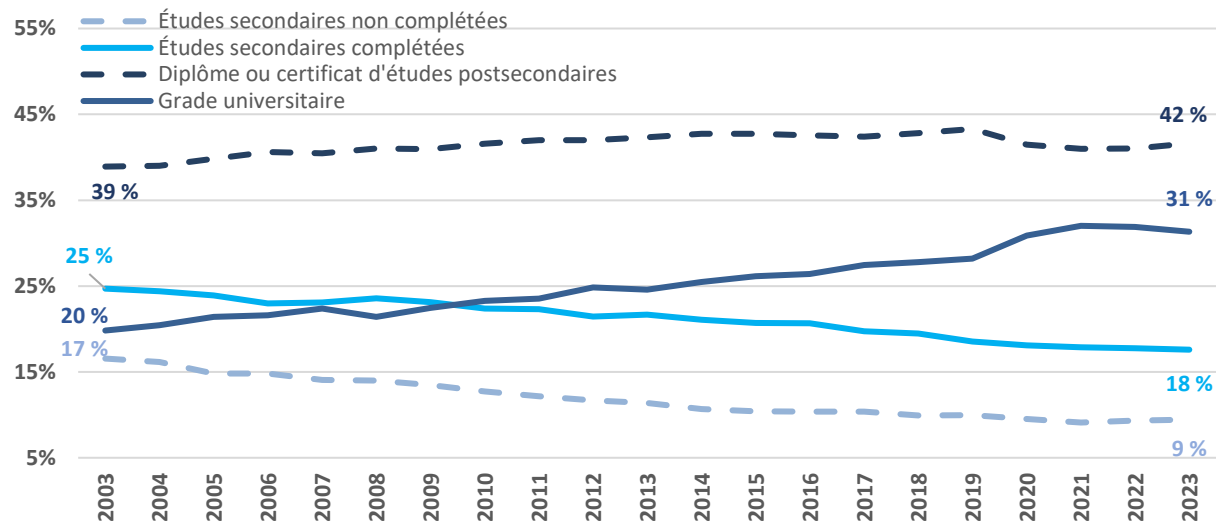


La répartition des salariées et salariés selon leurs qualifications (offre de travail des personnes salariées) a également changé au cours des 20 dernières années; le niveau de scolarité des personnes en emploi a crû plus rapidement que les qualifications requises par les emplois. De moins en moins de 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 2 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 42 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 59 à 73 %.

6. Ce graphique est présenté à titre informatif pour présenter la tendance à la baisse des emplois nécessitant un niveau de compétence élémentaire et intermédiaire. Un changement dans la structure des données de la classification nationale des professions (CNP) 2021 empêche l'ajout de l'année 2023 au graphique. Le classement des professions par formation, études, expérience et responsabilités (FEER) n'est plus reflété par les codes A, B, C et D mais par un nouveau code allant de 0 à 5.

Figure 2 : 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 et agencés au vieillissement de la main-d'œuvre⁷ ces dernières années, expliquent 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 dans la dernière décennie.

Les postes vacants

Les dernières données trimestrielles datant de juillet 2024 montrent que la tendance à la baisse du nombre de postes vacants s'est maintenue dans la province. En effet, le nombre de postes vacants est passé de 202 095 au second trimestre de 2023 à 139 405 au second trimestre de 2024. Le nombre de postes vacants retourne ainsi à un niveau prépandémique comparable au second trimestre de 2019 (140 420). La moyenne des salaires offerts (MSO) pour ces postes est cependant en hausse, ce qui est causé par la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité sur le plan salarial et de maintenir leurs employés en poste. D'ailleurs, dans les secteurs à prédominance de salariés et salariés rémunérés au SM, l'augmentation de la MSO a été marquée (+ 11,33 % dans le secteur du commerce de détail et + 3,04 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration entre le second trimestre 2023 et le second trimestre 2024).

Parallèlement, entre le troisième trimestre 2023 et le troisième trimestre 2024, le taux de chômage des travailleurs de 15 ans et plus a augmenté, passant de 4,5 à 5,6 %⁸. Il demeure cependant à un niveau historiquement bas qui, jumelé à la hausse de la MSO dans la province, favorise la progression des salaires. D'ailleurs, entre les seconds trimestres des années 2023

7. La proportion des salariés rémunérés au SM chez les 55 ans et plus est passée de 8,2 % à 16,2 % en 20 ans.

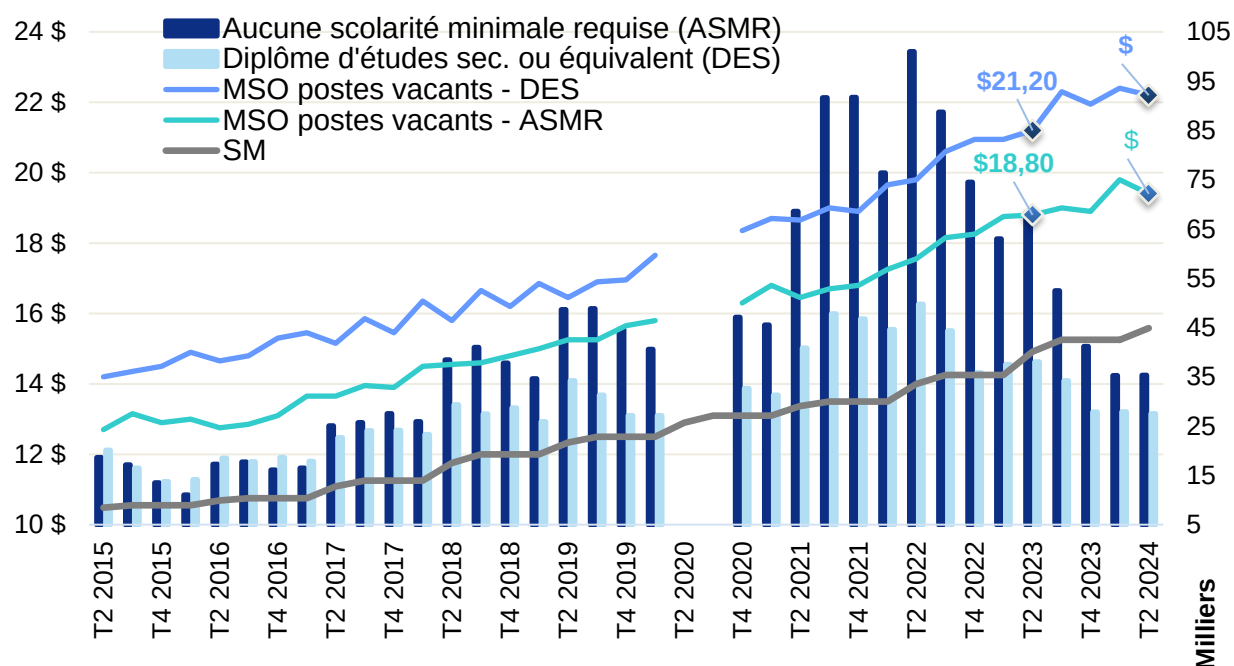
8. Sur la même période, le taux de chômage dans le groupe des 15 à 24 ans est passé de 6,6 % à 11,1 %.

et 2024, la progression de la MSO pour l'ensemble des postes vacants au Québec a été de 8,20 %.

L'analyse de la ventilation des postes vacants selon les qualifications requises au deuxième trimestre de 2024 montre qu'il y avait 35 315 postes vacants ne nécessitant aucune scolarité minimale, soit 25,3 % de l'ensemble des postes vacants. La MSO à ces postes était de 19,40 \$ l'heure, soit une progression de 3,19 % par rapport au deuxième trimestre de 2023. En matière de qualification, ces postes sont similaires aux emplois rémunérés au SM, qui, eux, requièrent un faible niveau de qualification et pour lesquels la formation se donne en cours d'emploi. Cela s'applique aussi aux postes vacants exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires, soit près de 19,7 % de l'ensemble des postes vacants au deuxième trimestre de 2024, pour lesquels la MSO était de 22,20 \$ l'heure, soit une progression de 4,72 % par rapport au deuxième trimestre de 2023. Sur la même période, le SM progressait de 4,47 %.

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 2024 (axe des abscisses).

Figure 3 : Nombre de postes vacants et moyenne des salaires offerts en fonction du niveau de scolarité entre T2-2015 et T2-2024



Par ailleurs, malgré les évolutions structurelles du marché du travail et les changements quant à l'offre et la demande de travail, l'économie du Québec présentait des signes encourageants en début d'année 2024. En effet, la croissance réelle du PIB a été positive pour les deux premiers trimestres de l'année 2024 et supérieure à la moyenne canadienne. De plus, l'inflation est globalement maîtrisée et la Banque du Canada poursuit la baisse du taux directeur, relâchant ainsi la pression subie par les ménages et les entreprises.

En outre, les perspectives économiques demeurent relativement stables, malgré l'occurrence de certaines perturbations conjoncturelles, d'un contexte international frappé de différentes perturbations géopolitiques, de transformations structurelles du marché du travail ainsi que de changements quant à l'offre et à la demande de travail dans la province. Ces différents facteurs pourraient potentiellement entraver l'économie du Québec. Par ailleurs, on note également la persistance d'une inflation élevée pour le logement locatif (+ 7,9 % en octobre 2024), qui continue d'exercer une pression sur les ménages locataires.

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. Bien que les prix des biens et des services demeurent élevés, le retour de l'inflation dans la fourchette cible de la Banque du Canada et les taux d'intérêt relativement plus élevés que durant la période pandémique laissent présager une stabilité des prix en mai 2025.

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

La présente analyse⁹ s'inscrit donc dans un contexte économique marqué par le retour de l'inflation à des niveaux ciblés par la Banque du Canada, qui a d'ailleurs commencé à baisser le taux directeur en juin 2024. 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, bien que la pénurie de main-d'œuvre soit sortie de sa phase la plus aiguë en 2023, les difficultés des employeurs à pourvoir les postes vacants demeurent persistantes¹⁰. Cette situation 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 de non seulement attirer une main-d'œuvre susceptible de combler la demande de travail nécessitant peu de qualifications, mais aussi dans le but de favoriser la rétention de la main-d'œuvre.

L'analyse porte sur les retombées 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.

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

10. Bien que le nombre de postes vacants ait grandement diminué en 2024, il demeure élevé (139 405) comparativement à la moyenne (94 000) 2015-2020.

2. PROPOSITION DU PROJET

Les modifications réglementaires proposées visent à augmenter les différents taux du SM à compter du 1^{er} mai 2025. Les augmentations seraient les suivantes :

- le taux général du SM passerait de **15,75** à **16,10 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,35 \$ (+ 2,22 %)**;
- le SM payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire passerait de **12,60** à **12,90 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,30 \$¹¹ (+ 2,38 %)**;
- le taux payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises durant une période de paie passerait de **4,68** à **4,78 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,10 \$ (+ 2,22 %)**;
- le taux payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de fraises durant une période de paie passerait de **1,25** à **1,28 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,03 \$ (+ 2,22 %)**.

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 2023 à avril 2024), 188 800 travailleuses et travailleurs étaient rémunérés au SM (voir tableau 1). Ils représentaient 4,7 % des salariées et salariés québécois. Il s'agissait en majorité de femmes (54,66 %) et de jeunes de 15 à 24 ans (56,99 %). La moyenne des heures travaillées par l'ensemble des travailleuses et travailleurs payés au SM était de 20,1 heures par semaine.

La hausse du SM au 1^{er} mai 2025 serait de 0,35 \$ (16,10 \$ l'heure). D'après l'EPA de Statistique Canada, à ce taux, 217 00 travailleuses et travailleurs en bénéficieraient, dont celles et ceux rémunérés au taux actuel du SM, soit 188 800 salariées et salariés, mais aussi celles et ceux qui sont rémunérés à un taux se situant entre l'actuel taux du SM et celui qui est proposé (voir tableau 1). Il y aurait actuellement près de 28 600 travailleuses et travailleurs qui recevraient un salaire à un taux horaire variant entre 15,76 \$ et 16,09 \$ l'heure. Celles et ceux qui sont rémunérés à moins de 16,10 \$ l'heure représentent 5,41 % de l'ensemble des salariées et salariés du Québec, une proportion inférieure à celle visée par la hausse de 1,00 \$ l'heure de 2023 (7,08 %) et à celle visée par la hausse de 0,75 \$ l'heure de 2022 (8,4 %).

11. L'écart cible du taux horaire au pourboire par rapport au taux général du SM est de 20 %. La hausse du SM de 0,35 \$ l'heure et celle du taux horaire au pourboire de 0,30 \$ l'heure maintiennent cet écart à 20 %.

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

\$	Femmes	Proportion au SM	Total des salariés	Proportion de l'ensemble des salariés
R : Salariés dont la rémunération	(en nombre)	(en %)	(en nombre)	(en %)
R < SM = 15,75 \$	60 700	56,31 %	107 800	2,68 %
R = SM ≤ 15,75 \$	103 200	54,66 %	188 800	4,70 %
15,75 \$ < R < SM + 0,35 \$	15 200	53,15 %	28 600	0,71 %
Bénéficiaires de la hausse de 0,35 \$	118 400	54,46 %	217 400	5,41 %
R = 16,10\$, SM + 0,35 \$	200	50,00 %	400	0,01 %
Sous-total des salariés à 16,10 \$ et moins	118 600	54,45 %	217 800	5,42 %
R > SM + 0,35 \$	1 835 700	48,34 %	3 797 200	94,58 %
Total des salariés	1 954 300	48,67 %	4 015 000	100,00 %

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active* (fichier des microdonnées à grande diffusion, données mensuelles de mai 2023 à avril 2024). 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'IPC.

Depuis 2017, la 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. Le SM est passé de 12,00 \$ l'heure en mai 2019 et a atteint 15,75 \$ l'heure en mai 2024, soit une hausse de 31,25 %. Durant cette même période, le prix des biens calculé par l'IPC a augmenté de 22,3 %.

En outre, la hausse de 0,35 \$ proposée en mai 2025 permet de maintenir le pouvoir d'achat¹² des travailleuses et travailleurs rémunérés au SM. De plus, la croissance du SM serait inférieure de 0,63¹³ point de pourcentage à celle du SHM, ne permettant pas de suivre la croissance salariale de l'ensemble des salariées et salariés au Québec.

12. Selon les prévisions économiques du MFQ de novembre 2024. 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. L'inflation prévue est de 2,30 %. Or, si le SM augmentait exactement de 2,30 %, il serait de 16,11 \$ au 1^{er} mai 2025. Cependant, la valeur a été arrondie au multiple de 0,05 \$ le plus près pour obtenir 16,10 \$.

13. La moyenne annuelle du SHM est calculée en considérant le 2^e, le 3^e et le 4^e trimestre de l'année 2025 et le 1^{er} trimestre de l'année 2026. La variation est ensuite calculée en employant les moyennes des périodes 2024-2025 et 2025-2026.

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 % pour les prestataires recevant de l'Aide financière de dernier recours (AFDR), et ce, pour une personne seule travaillant 32 heures par semaine.

Les salariées et salariés de 15-24 ans ont longtemps été le bassin de recrutement des industries qui emploient des salariées et salariés au SM. L'évolution de la démographie a considérablement réduit ce bassin et limite la capacité des industries de recruter dans ce dernier. 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 demeurerait toujours plus faible au Québec (34,20 %) qu'en Ontario (36,60 %) en septembre 2024. Un gain de 3 points de pourcentage qui ferait passer le taux d'activité au Québec de 34 à 37 % équivaldrait à 85 000 salariées et salariés de 55 ans et plus qui rejoindraient le marché du travail.

Pour ce faire, le revenu disponible des personnes salariées 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 disponible¹⁴ 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 salariées et salariés, si l'on tient compte des transferts versés aux individus et aux familles, des cotisations de la salariée ou du salarié, des impôts et de certaines dépenses engagées par celles et ceux qui ont un emploi. Les augmentations d'impôt ou de cotisations de la salariée ou 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 de 0,35 \$ 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 11 845 \$, comme l'indique le tableau 2. Si cette personne travaillait 32 heures par semaine durant toute l'année, au SM actuel de 15,75 \$ l'heure, le taux de couverture de l'aide sociale serait de 214,6 %, car son revenu disponible atteindrait ainsi 25 414 \$. Le tableau 2 montre la situation des autres familles économiques.

14. 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).

Tableau 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	11 845 \$		25 683 \$		36 997 \$		16 923 \$	
Nombre d'heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Situation actuelle (15,75 \$ l'heure)	25 414 \$	28 120 \$	37 067 \$	41 464 \$	45 419 \$	49 144 \$	32 594 \$	36 662 \$
Taux de couverture	214,6 %	237,4 %	144,3 %	161,4 %	122,8 %	132,8 %	192,6 %	216,6 %
Hausse de 0,35 \$ (16,10 \$ l'heure)	25 628 \$	28 603 \$	37 403 \$	41 959 \$	45 700 \$	49 639 \$	32 956 \$	37 114 \$
Taux de couverture	216,4 %	241,5 %	145,6 %	163,4 %	123,5 %	134,2 %	194,7 %	219,3 %

Au Québec, les personnes seules constituent 57,0 % de l'ensemble des personnes en situation de pauvreté. On trouve aussi davantage d'hommes (53,4 %) dans cette situation¹⁵. Une hausse de 0,35 \$ l'heure du SM permettrait à une personne seule d'augmenter son taux de couverture de l'aide sociale respectivement à 216,4 % ou à 241,5 % 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 2018¹⁶ 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.

15. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2024-2029*.

16. Pour la MPC, l'année de base, aussi appelée période de référence, est l'année durant laquelle le coût d'un panier de biens et de services correspondant à un niveau de vie de base a été agencé. Le prix du panier de la MPC le plus récent utilise l'année de base 2018 et est indexé annuellement pour tenir compte de l'inflation.

Tableau 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 2025

Couverture de la MPC	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	24 813 \$		35 091 \$		42 977 \$		35 091 \$	
Nombre d'heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Situation actuelle (15,75 \$ l'heure)	25 414 \$	28 120 \$	37 067 \$	41 464 \$	45 419 \$	49 144 \$	32 594 \$	36 662 \$
Taux de couverture	102,4 %	113,3 %	105,6 %	118,2 %	105,7 %	114,4 %	92,9 %	104,5 %
Hausse de 0,35 \$ (16,10 \$ l'heure)	25 628 \$	28 603 \$	37 403 \$	41 959 \$	45 700 \$	49 639 \$	32 956 \$	37 114 \$
Taux de couverture	103,3 %	115,3 %	106,6 %	119,6 %	106,3 %	115,5 %	93,9 %	105,8 %

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 2025 repose sur les prévisions de l'IPC du MFQ.

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 2024).

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 15,75 \$ l'heure, disposent d'un revenu supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC.

La hausse proposée de 0,35 \$ 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 seul revenu, puisque le taux de couverture de la MPC augmente de 104,5 % à 105,8 %, soit 1 point 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 ainsi que pour les personnes seules, mais demeurerait insuffisante pour les couples sans enfant disposant d'un seul revenu.

Par exemple, la hausse du SM de 0,35 \$ l'heure représente, pour ce qui est du revenu disponible, une augmentation annuelle de 484 \$ 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 d'une reprise économique qui se fait discrète. La hausse entraîne aussi l'augmentation du 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 celles-ci disposent.

4.5. Coûts pour les entreprises

À la suite de la reprise économique post COVID, 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 face aux 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 qui est en cours de détente. L'emploi salarié a poursuivi sa progression soutenue par l'accroissement de la population active et la croissance des salaires. Pour les sept premiers mois de l'année 2024, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec est de 0,8 % supérieur à celui de la même période de 2023. Les principaux secteurs ayant contribué à cette hausse sont les services immobiliers et les services de location et de location à bail (+ 2,4 %), le commerce de gros (+ 4,3 %) ainsi que la finance et les assurances (+ 2,5 %). Le recul de la fabrication (- 1,4 %) et des services publics (- 5,1 %) a ralenti la croissance du PIB réel du Québec en juillet 2024.

Selon les prévisions de novembre 2024 du MFQ du Québec, la progression du PIB entre le deuxième trimestre de 2025 et le premier trimestre de 2026 serait de plus d'un point de pourcentage. En 2023-2024, 79,6 % des salariées et salariés au Québec travaillaient dans l'industrie des services. Cette proportion grimpe à 91,9 % si l'on observe la proportion des travailleuses et travailleurs au SM dans cette industrie sur l'ensemble des travailleuses et 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 78 600 et 46 100 travailleuses et travailleurs rémunérés au SM, regroupant respectivement 41,6 % et 24,4 % des personnes salariées rémunérées à ce taux.

Tableau 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	4 015 000	69 300	751 500	3 194 200	483 300	231 400
Heures travaillées (en millions)	6 459,8	133,9	1 379,2	4 946,6	681,5	290,8
Masse salariale (en M\$)	258 251,8	4 935,5	56 221,5	197 094,8	19 462,3	7 533,6
Salariés au SM (15,75 \$)	188 800	4 900	10 300	173 600	78 600	46 100
Heures travaillées (en millions)	202,3	8,5	13,6	180,2	75,5	43,9
Masse salariale (en M\$)	3 386,6	126,3	228,1	3 032,2	1 312,5	731,1

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2023 à avril 2024, compilations et estimations du ministère du Travail.

L'augmentation de la masse salariale au SM suivant la hausse de 0,35 \$ l'heure aurait une incidence sur les coûts de la main-d'œuvre pour l'ensemble des entreprises de 87,4 M\$, soit 0,03 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec¹⁷. Le tableau 5 présente la masse salariale pour les industries primaire (3,6 M\$), secondaire (5,9 M\$) et tertiaire (77,9 M\$) liées à la rémunération d'un SM à 16,10 \$ l'heure.

Comme présenté dans le tableau 5, dans le sous-secteur du commerce de détail, les effets d'une augmentation du SM de 0,35 \$ l'heure seraient de 32,9 M\$, soit une variation de la masse salariale sectorielle brute de 0,17 %. Dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration, les effets seraient de 18,5 M\$, soit 0,25 % 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.

Tableau 5 : Distribution des salariées et salariés, et de la hausse de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique pour un SM à 16,10 \$

	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 (16,10 \$)	217 800	5 600	11 500	200 700	93 400	52 000
Heures travaillées (en millions)	236,3	9,9	15,9	210,5	91,3	49,5
Hausse masse salariale (en M\$)	87,4	3,6	5,9	77,9	32,9	18,5

En effet, même si les pourcentages¹⁸ d'heures travaillées au taux actuel du SM dans les secteurs du commerce de détail (11,1 %) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (15,1 %) sont relativement faibles, les coûts inhérents au taux de roulement¹⁹ de la main-d'œuvre, tels que les coûts de sélection, d'embauche et de formation, 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 deuxième trimestre de 2024, l'ensemble des entreprises du Québec est généralement optimiste. Effectivement, bien que la disponibilité des liquidités ainsi que la capacité de s'endetter

17. L'estimation de la masse salariale de 220 762,0 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 2024, on estimait que le taux de cotisation moyen était de 16,98 % 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, à la cotisation relative aux normes du travail et à une indemnité de vacances.

18. En 2023-2024, les pourcentages des heures rémunérées au SM sont de 11,1 % dans le secteur du commerce de détail, et de 15,1 % dans celui de l'hébergement et de la restauration, alors que les heures travaillées au SM dans ces secteurs représentaient respectivement 37,3 % et 21,7 %.

davantage (-4,3 % et -7,0 % respectivement) se soient légèrement dégradées pour les entreprises du Québec, un peu plus des trois quarts des entreprises (76,7 %) sont optimistes quant à l'avenir que leur réservent les 12 mois à venir. La proportion des entreprises dont les revenus de l'année 2023 sont égaux ou supérieurs à ceux de 2022 a légèrement augmenté (+0,7 %). La hausse des revenus de 2023 est surtout observée dans les secteurs administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (+17,8 % des entreprises) et du commerce de détail (+13,4 % des entreprises).

La moyenne des salaires offerts sur les postes vacants entre le deuxième trimestre 2023 et le deuxième trimestre 2024 dans le commerce de détail a augmenté de 11,33 % pour atteindre 20,15 \$ l'heure, alors que celle de l'industrie de l'hébergement et de la restauration a augmenté de 3,04 % pour atteindre 16,95 \$ l'heure. Ces salaires sont d'ailleurs supérieurs à la hausse proposée de 0,35 \$ l'heure portant le SM à 16,10 \$ l'heure.

De plus, selon les dernières données trimestrielles publiées par Statistique Canada sur la productivité des entreprises canadiennes¹⁹, l'indice moyen de productivité du travail a diminué de 0,66 point de pourcentage pour l'ensemble de l'économie pour la période des six premiers mois de l'année 2024, par rapport à la période équivalente de 2023. Il progressait respectivement de 0,77 point de pourcentage et de 2,76 points de pourcentage dans le commerce de détail et l'hébergement et la restauration.

Le tableau 6 présente les coûts que devront supporter les entreprises à la suite d'une hausse du SM de 0,35 \$ l'heure. Puisqu'il s'agit d'une hausse salariale, les coûts supplémentaires sont classés comme une dépense en ressources humaines.

Tableau 6 : Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipements	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	87,4
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	87,4

19. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 383-0012](#) (consulté en novembre 2024). Indices de la productivité du travail et d'autres variables connexes au Canada. La productivité du travail est évaluée comme le rapport entre le PIB réel par habitant et les heures travaillées. Les hausses de productivité permettent aux entreprises de verser des salaires réels plus élevés et de fournir de meilleurs rendements aux actionnaires sans compromettre leur position concurrentielle.

Tableau 7 : Coûts liés aux formalités administratives

(en millions de dollars)

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

Tableau 8 : Manques à gagner

(en millions de dollars)

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

Tableau 9 : Synthèse des coûts pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	87,4
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	87,4

4.6. Économies pour les entreprises

La révision du SM n'entraînerait pas d'économies pour les entreprises assujetties. Toutefois, elle pourrait contribuer à réduire légèrement le taux de roulement du personnel. Pour les jeunes occupant déjà des postes ne requérant pas de qualification, la hausse du SM réduit l'écart entre ce taux et la MSO sur les postes vacants ne demandant pas de qualification.

La réduction de l'écart entre le SM et la MSO pour l'ensemble des secteurs de l'économie pourrait donc contribuer à diminuer le nombre de départs volontaires puisqu'un salaire plus élevé contribue à réduire le risque de roulement de la main-d'œuvre. Ce faisant, les coûts d'embauche liés au remplacement de la main-d'œuvre (sélection, entrevue et formation) pour les entreprises pourraient être moindres.

Généralement, une hausse du SM contribue à rendre le travail plus attractif et à favoriser une rétention supérieure ainsi qu'une meilleure mobilisation de la main-d'œuvre. Elle pourrait contribuer à réduire 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 plus grande incitation au travail.

La hausse proposée contribuerait à accroître légèrement le revenu disponible des salariées et salariés faiblement rémunérés.

Tableau 10 : Économies pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES		
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux	0	0
ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES		
Économies associées à la réduction de la production, de la gestion et la 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
TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.7. Synthèse des coûts et des économies

La révision du SM engendrerait, pour les entreprises visées, une hausse des coûts estimée à 87,4 M\$ et n'entraînerait pas d'économies pour les entreprises assujetties.

Tableau 11 : Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	87,4
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	87,4

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 novembre 2024 du MFQ ainsi que sur les microdonnées mensuelles de l'EPA. D'autres sources de données sont aussi utilisées, notamment l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS) 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 2024.

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 0,35 \$ représente une augmentation annuelle du revenu disponible de 484 \$ pour une personne seule qui travaille 40 heures par semaine. Elle contribue à renforcer légèrement les dépenses des ménages. 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 113,3 à 115,3 %.

La hausse proposée du SM de 0,35 \$ l'heure maintiendrait le pouvoir d'achat et serait inférieure de 0,63 point de pourcentage à la hausse du SHM anticipée selon les prévisions de novembre 2024 du MFQ. Par ailleurs, cette hausse du SM bénéficierait à 217 400 personnes salariées, parmi lesquelles on trouve 118 400 femmes (54,46 %). Ainsi, cette hausse profiterait davantage aux femmes.

L'incitation au travail serait aussi bonifiée par la hausse de 0,35 \$ l'heure du SM. En effet, la différence entre le revenu disponible d'une personne seule qui travaille 40 heures par semaine à 16,10 \$ l'heure (soit 28 603 \$ annuellement) et le revenu disponible d'une personne seule prestataire du Programme d'aide sociale (soit 11 845 \$ annuellement) serait de 16 758 \$. Selon l'approche hétérodoxe en économie (expliquée à la section 5.2), la hausse du SM de 0,35 \$ l'heure n'engendrerait pas d'effet négatif sur l'emploi chez les personnes salariées âgées de 15 à 24 ans.

La hausse proposée au 1^{er} mai 2025 du taux général du SM de 0,35 \$ l'heure respecte aussi la capacité de payer des entreprises. Le coût de cette hausse représenterait 0,03 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec. Pour 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, le coût de cette hausse représenterait respectivement 0,17 % et 0,25 % de l'ensemble de la masse salariale brute de ces secteurs.

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

En octobre 2024, le Québec avait un des taux de chômage les plus bas au Canada, soit de 5,7 %, tandis que la moyenne canadienne se situait à 6,5 %. L'emploi salarié est à son plus haut niveau et le taux de chômage demeure bas, malgré une hausse de 0,7 % par rapport à octobre 2023. Évaluée entre janvier et octobre 2024, l'économie du Québec a créé 24 000 emplois. Cependant, en ventilant les données par régime de travail, on remarque une perte de 14 900 emplois à temps partiel et la création de 58 800 emplois à temps plein.

Ces performances du marché du travail sont à considérer dans l'analyse de l'impact que pourrait avoir la hausse de 0,35 \$ 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 0,35 \$ l'heure pourrait générer des pertes variant de 1 300 à 3 800 emplois, comme l'indique le tableau 12. Pour l'ensemble des personnes salariées, ces pertes représenteraient au plus 0,09 % des emplois.

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

Approche néoclassique traditionnelle	Hausse du SM de 0,35 \$ (16,10 \$)	
	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
En nombre	- 1 300	- 3 800
En % de l’emploi au Québec	- 0,03	- 0,09

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2023 à avril 2024, 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. Schmitt²⁰ souligne les facteurs qui peuvent partiellement expliquer pourquoi certaines études n’ont fait ressortir aucun effet sur l’emploi à la suite d’une hausse du SM. Le tableau 13 montre que, selon cette approche intégrant les imperfections du marché du travail²¹ et l’évolution de l’ensemble des facteurs pris en considération, incluant la hausse proposée, il y aurait un gain d’emplois chez les personnes salariées âgées de 15 à 24 ans. Le tableau 13 présente une grille d’appréciation des effets sur l’emploi selon l’approche hétérodoxe.

Tableau 13 : Sommaire des effets potentiels d’une hausse du salaire minimum, de l’activité économique et du poids démographique sur le nombre d’emplois des 15 à 24 ans selon l’approche hétérodoxe

Approche hétérodoxe	Hausse de 0,35 \$ (16,10 \$)
En nombre	9 400
En % de l’emploi au Québec	0,23 %

Sources : MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (novembre 2024).
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2023 à avril 2024, compilations et estimations du ministère du Travail.

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

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

Tableau 14 : Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

✓	Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)		
X		500 et plus
		100 à 499
		1 à 99
Aucun impact		
		0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)		
		1 à 99
		100 à 499
		500 et plus
Analyse et commentaires		
Selon l'approche hétérodoxe, il y aurait un gain d'emplois chez les personnes salariées âgées 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

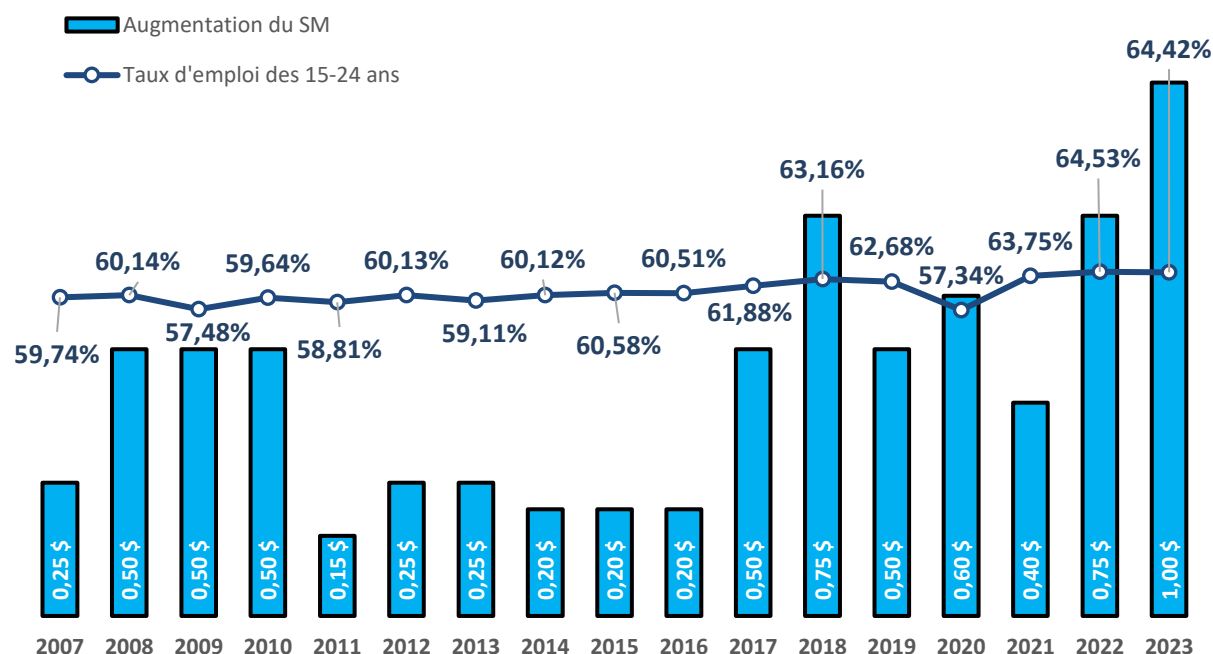
L'appréciation de l'évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans durant la dernière décennie (voir figure 4) tend à démontrer que la tendance de ce taux demeure relativement stable. Non seulement les précédentes hausses adoptées dans le contexte du ralentissement économique (2008 à 2010) n'ont pas eu d'effets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

Durant la pandémie, de mai 2020 à avril 2021, le taux d'activité des jeunes était en moyenne de 57,34 % alors qu'il était en moyenne à 62,92 % entre mai 2018 et avril 2020, ce qui représentait une diminution de 5,58 points de pourcentage²². En 2022 et 2023, le taux d'activité chez les jeunes a dépassé son niveau d'avant la pandémie. En effet, la moyenne du taux d'activité des jeunes âgés de 15 à 24 ans a atteint 64,53 % en 2022 et 64,42 % en 2023²³.

22. Les données diffèrent de celles de l'an dernier puisque Statistique Canada a procédé l'an dernier à une révision et à un changement de méthodologie pour les données de l'EPA.

23. 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 (15,75 \$), 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 octobre 2024).

Figure 4 : Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2007-2023) (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 SM payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette, selon le cas, de framboises ou de fraises. Il n'y a pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises.

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 0,35 \$ 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 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 en moyenne, depuis quatre années, comme le montre le tableau 15.

Tableau 15 : Croissance des SHM entre 2019 et 2023 (comptabilisée du mois de mai au mois d'avril)

Provinces	2019	2020	2021	2022	2023	Moyenne
Québec	4,8 %	5,5 %	3,6 %	3,9 %	3,3 %	4,2 %
Canada	3,2 %	4,9 %	1,9 %	3,8 %	3,5 %	3,5 %
Ontario	3,1 %	5,1 %	1,4 %	3,3 %	4,0 %	3,4 %
Colombie-Britannique	3,8 %	5,3 %	2,6 %	3,7 %	4,4 %	4,0 %
Alberta	0,5 %	3,7 %	-0,2 %	5,2 %	0,7 %	2,0 %

Depuis la crise sanitaire de la COVID-19, la croissance des SHM sur 12 mois est restée forte au Québec, passant de 4,8 % de mai 2019 à avril 2020 à 5,5 % de mai 2020 à avril 2021. L'augmentation a été de 3,6 % entre mai 2021 et avril 2022, puis de 3,9 % entre mai 2022 et avril 2023. Le taux de croissance a été de 3,3 % entre mai 2023 et avril 2024. Sur les mêmes périodes, le salaire minimum a augmenté respectivement de 4,2 %, de 4,8 %, de 3,1 %, de 5,6 % et de 5,3 %. Malgré la diminution de la progression en 2023, le Québec a connu la plus forte croissance en moyenne du SHM entre 2019 et 2023.

7.2. Salaire minimum dans les provinces canadiennes

Avec une hausse du SM de 0,35 \$ l'heure le 1^{er} mai 2025, le Québec occuperait, en mai 2025, la troisième position derrière l'Ontario (17,20 \$) et la Colombie-Britannique (17,40 \$) (voir figure 5).

Au cours des dernières années, il a été possible d'observer une tendance canadienne de relèvement du SM. En effet, à Terre-Neuve-et-Labrador, une importante progression du SM s'opère depuis octobre 2021, où le SM était alors de 12,75 \$. Le 1^{er} octobre 2022, le SM est passé à 13,70 \$, à 14,50 \$ en avril 2023, puis à 15,00 \$ en octobre 2023. Enfin, le SM a atteint 15,60 \$ en avril 2024. Il s'agit d'une augmentation du SM de 2,40 \$ (18,2 %) entre avril 2022 et avril 2024 (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 \$ en avril 2022 (13,70 \$), de 0,80 \$ en janvier 2023 (14,50 \$), puis de 0,50 \$ en octobre 2023 (15,00 \$). En avril 2024, il est passé à 15,40 \$, puis a augmenté de nouveau de 0,60 \$ en octobre 2024, pour atteindre 16,00 \$ l'heure. Il s'agit d'une hausse de 2,30 \$ (16,8 %) entre avril 2022 et octobre 2024 (30 mois).

En Nouvelle-Écosse, le SM a connu une importante progression depuis avril 2022 (13,35 \$) en augmentant à quatre reprises pour atteindre 15,00 \$ l'heure en octobre 2023. En avril 2024, le SM a été indexé en fonction de l'inflation et majoré d'un point de pourcentage additionnel par rapport à avril 2023, pour atteindre 15,20 \$ l'heure.

Le Nouveau-Brunswick a augmenté son SM de 2,00 \$ l'heure, 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. En avril 2023, il a été augmenté à 14,75 \$ et en avril 2024, le SM a été indexé en fonction de l'inflation pour atteindre 15,30 \$.

Depuis le 1^{er} octobre 2023, le salaire minimum en Ontario est passé à 16,55 \$ l'heure, soit une augmentation de 6,77 %. En octobre 2024, une hausse du SM de 0,65 \$ (17,20 \$) est entrée en vigueur.

La Saskatchewan a augmenté son SM de 13,00 à 14,00 \$ l'heure (7,7 %) en octobre 2023 et l'a augmenté à 15,00 \$ (7,14 %) en octobre 2024. Il s'agit d'une augmentation du SM de 2,00 \$ (15,38 %) entre octobre 2022 et 2024 (24 mois).

Le Manitoba a augmenté son SM de 11,95 à 13,50 \$ (12,97 %) en octobre 2022. En avril 2023, son SM a été augmenté à 14,15 \$ (4,81 %), puis à 15,30 \$ (8,13 %) en octobre 2023. Depuis octobre 2024, le SM est passé à 15,80 \$. Il s'agit d'une augmentation du SM de 2,30 \$ (17,0 %) entre octobre 2022 et octobre 2024 (24 mois).

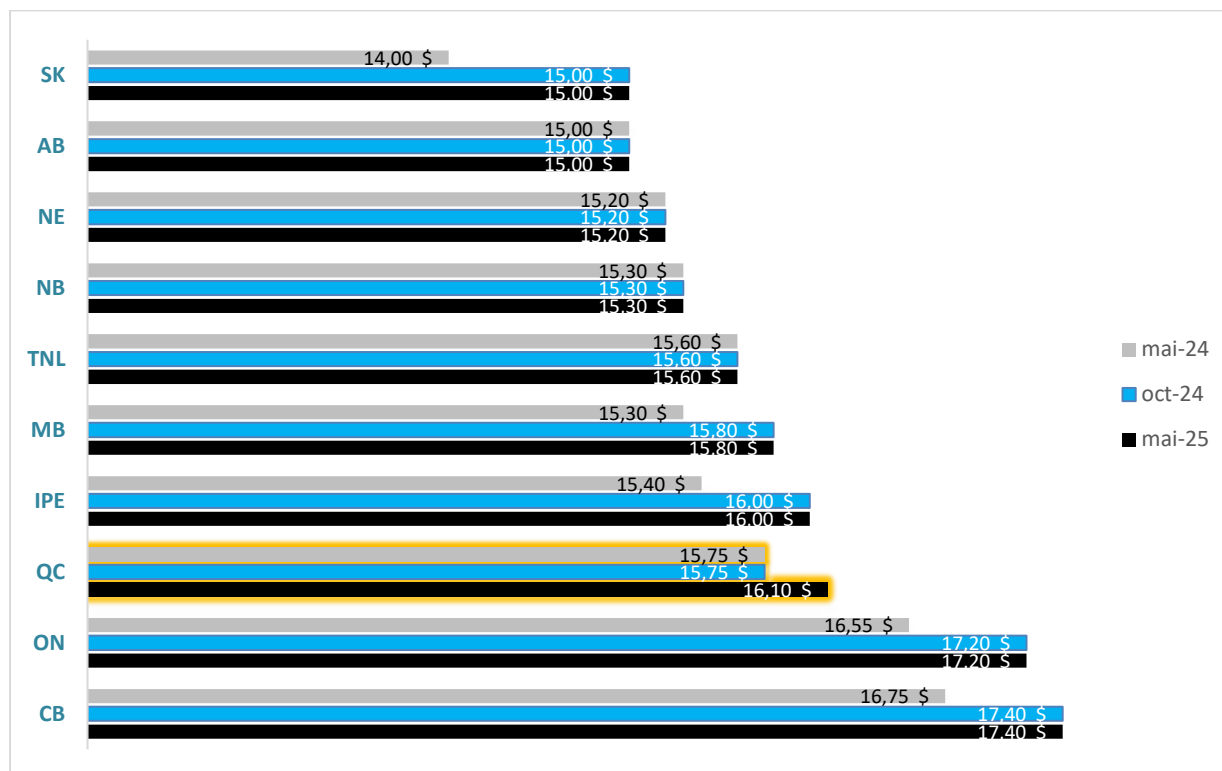
En Colombie-Britannique, le SM a augmenté de 2,90 \$ en cinq années, passant de 13,85 \$ à 16,75 \$. De plus, une indexation de 1,10 \$ du SM, entrée en vigueur en juin 2023, a permis à la province de conserver le 1^{er} rang au classement provincial avec un SM de 16,75 \$ l'heure. La hausse en juin 2024 est de 0,65 \$, ce qui correspond au taux d'inflation de 3,9 % dans la province en 2023. Le SM en Colombie-Britannique a alors atteint 17,40 \$ l'heure.

Depuis sa dernière hausse au 1^{er} octobre 2018, l'Alberta n'a pas augmenté le SM qui est passé à 15,00 \$.

Il existe aussi un SM fédéral (17,30 \$) qui s'applique à toutes les personnes salariées (estimées à 30 000 au Canada en 2024) travaillant pour des employeurs du secteur privé sous

réglementation fédérale²⁴. Depuis le 1^{er} avril 2022, le SM fédéral est ajusté selon l'IPC du Canada, basé sur l'année civile précédente.

Figure 5 : Salaire minimum dans les provinces (en mai 2024, en octobre 2024 et en mai 2025)



7.3. Salaire minimum dans les territoires américains

Le SM québécois actuel (15,75 \$) est supérieur au taux fédéral américain (9,88 \$ en dollars canadiens²⁵) 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 tendance²⁶ 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. Sept États n'ont toutefois 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.

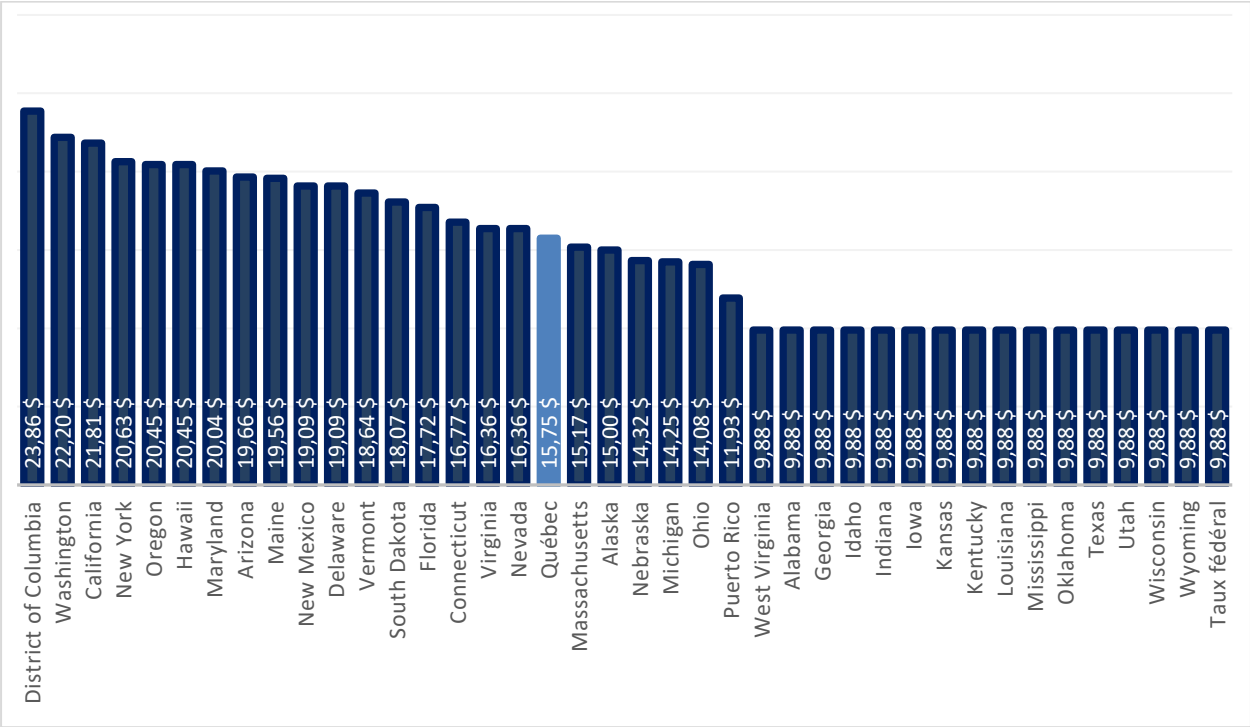
24. SOURCE : Emploi et Développement social Canada. Le SM fédéral s'applique à tous les secteurs privés sous réglementation fédérale, y compris les banques, les services postaux et de messagerie, de même que les transports interprovinciaux aériens, ferroviaires, routiers et maritimes. Dans les cas où le SM provincial ou territorial est plus élevé que le SM fédéral, les employeurs doivent appliquer le taux de SM le plus élevé.

25. Le taux du SM fédéral américain est évalué en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen de 6 mois pour l'année 2024, soit qu'un dollar américain équivaut à 1,3634 dollar canadien, selon la [Banque du Canada](#).

26. 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 2024, le SM a augmenté dans 29 États. Les augmentations vont d'un ajustement en fonction de l'inflation de 0,23 \$ américain au Michigan à une augmentation de 4,86 \$ américains l'heure au Minnesota. Le SM est indexé en fonction de l'inflation dans 18 États (Alaska, Arizona, Colorado, Connecticut, Floride, Maine, Missouri, Montana, Nevada, New Jersey, New York, Ohio, Oregon, South Dakota, Vermont, Virginia, 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 (2024) avec celui du Québec (en dollars canadiens)



Sources : THE ECONOMIC POLICY INSTITUTE.
 BANQUE DU CANADA, taux de change moyen de 6 mois pour l'année 2024 (1 USD = 1,3634 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 ont modifié leur loi sur le salaire minimum, et 46 localités ont adopté des salaires minimums supérieurs au salaire minimum de leur État.

En 2023, une nouvelle législation a été déposée au Congrès américain et vise à porter le taux fédéral du SM américain à 17,00 \$ l'heure d'ici 2028. Une analyse de ce projet de loi, réalisée le 25 juillet 2023, estime que plus de 27,8 millions de travailleurs et travailleuses bénéficieraient de cette hausse. La salariée américaine ou le salarié américain moyen qui travaille toute l'année au SM recevrait 3 100 \$ de plus par année grâce à cette modification. Cependant, aucune progression concernant cette législation n'a été faite depuis l'été 2023.

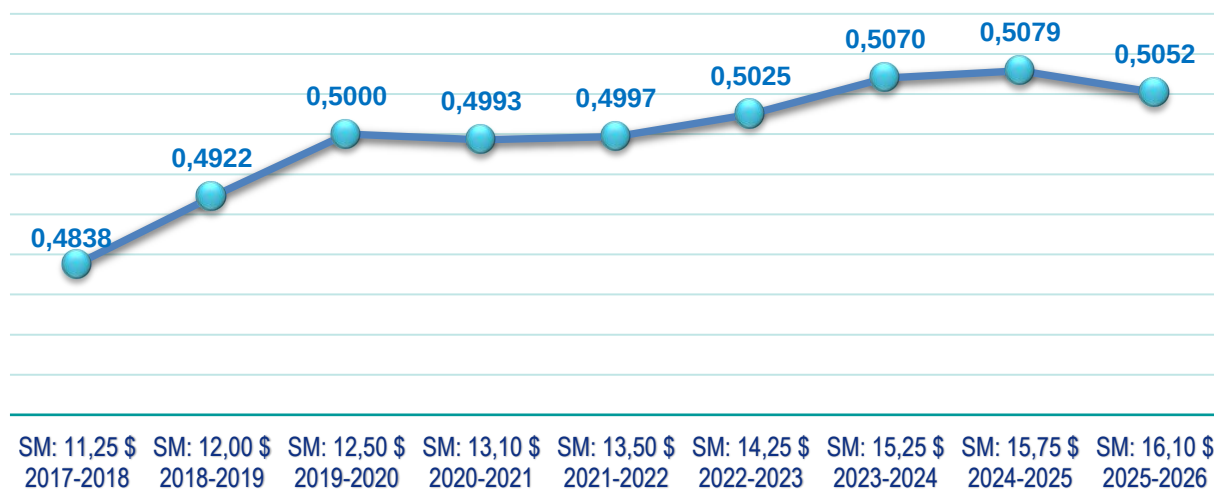
7.4. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen

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 (39,2 %²⁷) 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 aux travailleurs de combler leurs besoins, et ce, en respectant la capacité de payer des entreprises.

Entre le 1^{er} mai 2017 et le début de la pandémie de 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 0,35 \$ l'heure proposée pour le 1^{er} mai 2025 permettrait, durant les trois derniers trimestres de 2025 et le premier trimestre de 2026, d'atteindre un ratio annuel d'environ 0,5052 si la progression prévue du SHM demeure à 2,85 %.

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



Sources : MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (novembre 2024) pour les ratios de 2024-2025 et de 2025-2026.

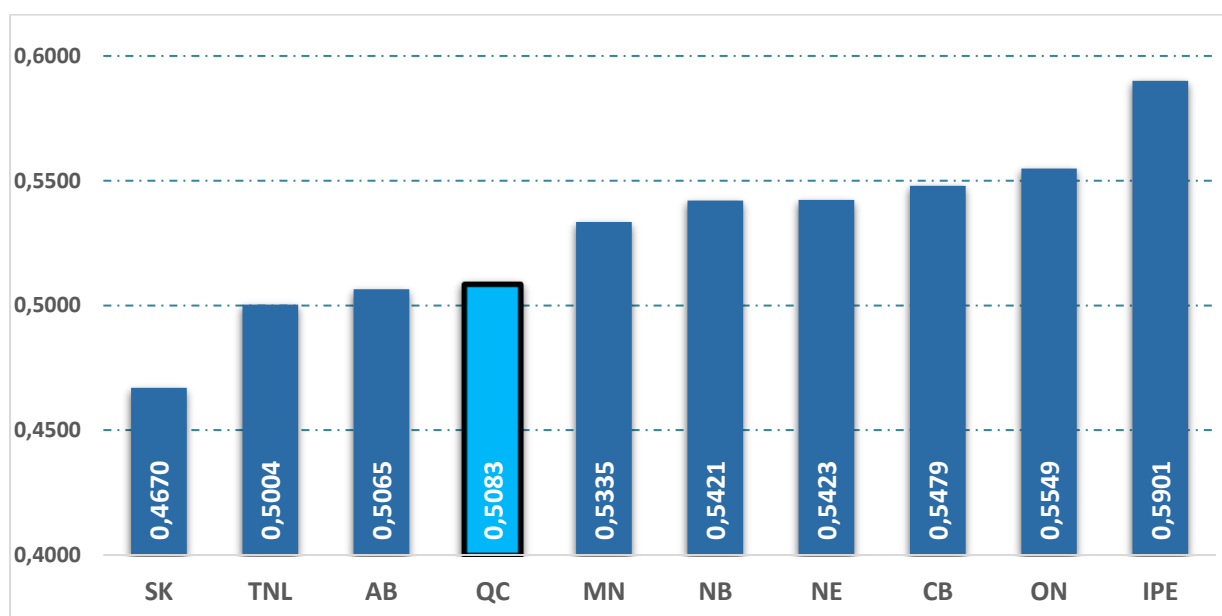
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (octobre 2024).

Note : Les ratios présentés sont ceux qui étaient anticipés au moment de l'analyse en utilisant la progression prévue du SHM à cette période.

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

La tendance à la hausse observée au sein de la majorité des provinces canadiennes au cours des dernières années suggère que les enjeux de compétitivité évoqués en lien avec le ratio doivent être relativisés. En effet, en 2023-2024, le Manitoba (0,5335), le Nouveau-Brunswick (0,5421), la Nouvelle-Écosse (0,5423), l'Ontario (0,5549), la Colombie-Britannique (0,5479) et l'Île-du-Prince-Édouard (0,5901) avaient un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec (voir figure 8). On observe d'ailleurs des ratios égaux ou supérieurs à 54 % dans cinq provinces, alors que la hausse proposée de 0,35 \$ l'heure porterait le ratio à 0,5052, soit à 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^e trimestre de 2023 au 1^{er} trimestre de 2024)



Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (octobre 2024).

Alors que c'est au Québec que la croissance des salaires est actuellement la plus forte au Canada depuis quatre ans, les progressions du SM n'ont pas été assez 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 est stable avec une faible réduction du travail à temps plein.

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 les enjeux 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^{er} mai 2025, le SM pourrait être augmenté de 0,35 \$ l'heure; il atteindrait 16,10 \$ (+ 2,22 %) pour la période 2025-2026. 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 en moyenne au Canada, passant de 4,8 % en 2019 à 5,5 % en 2020, à 3,6 % en 2021 et 3,9 % en 2022, puis à 3,3 % en 2023, alors que sur les mêmes périodes, le SHM a augmenté respectivement de 3,2 %, de 4,9 %, de 1,9 %, de 3,8 % et de 3,5 % au Canada.

Le taux payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire augmenterait de 0,30 \$ l'heure, le portant à 12,90 \$, tandis que celui que toucheraient les personnes salariées affectées exclusivement à la cueillette de framboises ou de fraises, durant une période de paie, serait respectivement de 4,78 \$ (+ 0,10 \$) et de 1,28 \$ le kilogramme (+ 0,03 \$).

La hausse proposée contribuerait à préserver les emplois chez les jeunes de 15-24 ans, à maintenir le pouvoir d'achat des salariées et salariés rémunérés au SM tout en demeurant également en adéquation avec la capacité de payer des entreprises québécoises.

Pour l'ensemble des industries, l'augmentation des coûts directs, estimés selon la hausse de 0,35 \$ l'heure du SM, représenterait 0,03 % de la masse salariale brute du Québec. Dans le secteur du commerce de détail, l'effet d'une hausse de 0,35 \$ l'heure serait de 32,9 M\$, soit 0,17 % de la masse salariale sectorielle. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, la hausse de 0,35 \$ l'heure entraînerait une augmentation de la masse salariale sectorielle de 18,5 M\$, correspondant à 0,25 % de celle-ci.

Globalement, une hausse du SM à 16,10 \$ l'heure profiterait à 217 400 salariées et salariés rémunérés à moins de 16,10 \$ l'heure, dont 118 400 femmes. Cette hausse du SM représenterait une augmentation annuelle du revenu disponible de 484 \$ pour une personne seule qui travaille 40 heures par semaine. Elle contribue à renforcer légèrement les dépenses des ménages.

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 salariées et 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 (AIR)

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR ?	X	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	X	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, le nombre d'employées et employés, le chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ²⁸ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer », « coût faible », « impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

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

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

