



**Avis de la Campagne 5-10-15
dans le cadre de la consultation
sur le projet de règlement modifiant
le Règlement sur les normes du travail
(hausse du salaire minimum au 1^{er} mai 2021)
présenté au ministre du Travail,
de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

Monsieur Jean Boulet
ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 4Z1
A/S M. Louis-Philippe Roussel,
Direction des politiques du travail
louis-philippe.roussel@mtess.gouv.qc.ca

Table des matières

Présentation de la campagne 5-10-15	2
Introduction	3
Existe-t-il un ratio à ne pas dépasser en matière de salaire minimum?	4
Le salaire minimum et l'emploi.....	6
Le salaire minimum, la pauvreté et les inégalités	8
Le soutien de l'État ou la déresponsabilisation des employeurs.....	12
L'impact sur les finances publiques	14
Les leçons de la crise sanitaire	15
Conclusion.....	16
Annexe 1 : Croissance cumulée des salaires réels par province	17

Présentation de la campagne 5-10-15

La campagne 5-10-15 est menée par le Front de défense des non-syndiqués, le Collectif pour un Québec sans pauvreté, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Ses trois revendications sont :

- Le droit d'obtenir son horaire de travail 5 jours à l'avance;
- Le droit de disposer de 10 jours de congé payé par année pour la maladie ou les responsabilités familiales;
- Le droit de gagner un salaire minimum de 15 \$ l'heure.

Site web: www.cinqdixquinze.org

Courriel: info@cinqdixquinze.org

Introduction

Le 23 décembre dernier, le gouvernement publiait son projet de Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail, paru dans la *Gazette officielle du Québec*. Il annonçait le passage du salaire minimum général de 13,10 \$ à 13,50 \$ l'heure. Pour les groupes et associations membres de la campagne 5-10-15, cet ajustement de 40 cents est nettement insuffisant pour permettre à cet outil de réellement jouer son rôle : garantir aux travailleuses et travailleurs que leur travail soit reconnu à sa juste valeur et qu'il leur permette de sortir de la pauvreté et de vivre décemment.

Dans le contexte de la crise sanitaire et économique actuelle, les personnes gagnant moins de 15 \$ l'heure se sont retrouvées au-devant des projecteurs : le gouvernement et la population les ont salués à titre « d'anges gardiens » ou de travailleuses essentielles. Leur dévouement à titre de préposés dans les résidences privées pour aînés, leur vaillance à continuer à travailler pour que la population ait accès aux produits essentiels et que notre resto du coin puisse préparer et livrer des repas, ou leur présence constante, parfois en personne ou à travers un écran, pour maintenir en vie des groupes communautaires qui interviennent auprès des personnes en situation difficile, n'auront jamais été exposés si vivement.

Aussi, les travailleuses et travailleurs à bas salaire accusent une part importante des pertes d'emplois occasionnées par les mesures sanitaires. Le premier confinement aura démontré l'absence de sécurité d'emploi pour un bon nombre d'entre eux. La reprise plus lente des secteurs à bas salaires impose un retour beaucoup plus lent au taux d'emplois connus avant la crise.

Le gouvernement et le public ont agi : diverses mesures sont venues reconnaître la nécessité d'un revenu décent pour toutes et tous et des primes temporaires ont été instaurées afin de valoriser celles et ceux qui continuaient à travailler au salaire minimum. Ces mesures et cette reconnaissance réelle ne doivent pas s'éclipser après la crise. Pour la campagne 5-10-15, le gouvernement doit porter immédiatement le salaire minimum à 15 \$ l'heure.

Le présent avis souhaite démontrer, arguments à l'appui, la capacité et la nécessité d'offrir en 2021 une augmentation du salaire minimum qui va bien au-delà des 40 cents annoncés par M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Existe-t-il un ratio à ne pas dépasser en matière de salaire minimum?

Encore cette année, et ce, depuis 2002, la hausse du salaire minimum est limitée par le plafond que représente le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen (ou ratio SM/SHM), celui-ci étant plafonné à 50 % pour permettre « au gouvernement de préserver le pouvoir d'achat des salariés tout en respectant la capacité de payer des entreprises québécoises »¹.

Le respect de ce plafond théorique demeure cette année. Toutefois, les considérations l'accompagnant présentent deux nouveautés. Alors que l'économiste Pierre Fortin comparait l'adoption d'un salaire minimum de 15 \$ à une bombe atomique sur le marché du travail², le gouvernement suivait ses conseils et offrait pour seule réponse la consécration de ce qu'on appelle communément le « verrou Fortin ». Pourtant, les expériences empiriques et la recherche contemporaine, comme nous l'exposerons plus loin, démontrent clairement que la menace de destruction des emplois, particulièrement ceux détenus par les 15-24 ans, ne peut pas être utilisée pour justifier le plafonnement du ratio à 50 %. Pour une première fois cette année, l'Analyse d'impact réglementaire (AIR) semble se ranger derrière les démonstrations empiriques et s'abstient d'utiliser cette justification pour ce seuil de décision.

L'autre nouveauté, un peu moins récente, est l'augmentation graduelle du plafond du ratio de 47 % à 50 %, qui a débuté en 2017³. Quand Pierre Fortin a fait sa déclaration-choc, le ratio était fixé à 47 %. Mais comme l'analyse du taux d'emplois dans les provinces qui avaient décidé d'augmenter rapidement leur salaire minimum à 15 \$ l'heure ne confirmait pas la « prédiction », il a bien fallu se rendre à l'évidence : avec un ratio dépassant 47 %, le nombre d'emplois ne s'effondrait pas, il continuait de croître dans bien des cas, même celui des jeunes.

Or, au lieu de remettre en question la valeur de l'argument ratio SM/SHM, le gouvernement a décidé de le relever peu à peu, de 47 à 50 %. Drôle de choix qui nous amène à nous demander : pourquoi s'arrêter à 50 %, sinon parce qu'il s'agit d'un chiffre rond? Si le marché du travail n'a pas réagi en détruisant des emplois quand le ratio a dépassé 47 %, pourquoi le ferait-il à 50 %? La faille, selon nous, réside dans le fait de considérer qu'il y a un plafond naturel, en quelque sorte, à ne pas franchir et que celui-ci s'exprime sous forme de ratio.

L'idée d'un point d'inflexion atteint lorsque le ratio atteint 50 % est d'autant plus inusitée que différentes études qui portent sur ce ratio utilisent, en fait, des méthodologies tout à fait différentes les unes des autres pour calculer le salaire horaire moyen. Les études québécoises portant sur la période avant 1983 utilisent comme

¹ MTESS, *Analyse d'impact réglementaire. Révision du taux général de salaire minimum*. Gouvernement du Québec, décembre 2020, page 3.

² Voir entre autres Gérard Filion, « Le salaire minimum à 15 \$, une « bombe atomique », selon Pierre Fortin », *site de Radio-Canada*, 17 octobre 2016; sur le web au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/809095/salaire-minimum-fortin-15-dollars-emplois-education>.

³ *Analyse d'impact réglementaire*, page 6.

indicateur le salaire moyen manufacturier. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) emploie maintenant comme indicateur le salaire horaire moyen des salarié-es qui sont rémunérés à l'heure selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). L'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), dans ses comparaisons internationales, utilise le salaire horaire moyen des salarié-es à temps plein. De quel 50 % parle-t-on au juste? Les exemples suivants illustrent ces écarts :

- le SHM, tiré de l'Enquête sur la population active (EPA)⁴, est plus élevé d'environ 1,50 \$ pour la dernière année de données complètes que celui présentement utilisé (SHM des personnes rémunérées à l'heure selon l'EERH). En appliquant le ratio de 50 %, le salaire minimum aurait pu avoir 0,75 \$ de plus (voir le tableau 1) sans que le marché du travail se mette théoriquement à supprimer des emplois;
- en utilisant le SHM de l'EERH, mais en considérant tous les salariés au lieu des seuls salariés rémunérés à l'heure⁵, le salaire horaire moyen grimperait substantiellement, de près de 13,5 %, soit de plus de 3,42 \$. Encore une fois, en appliquant le ratio de 50 %, le salaire minimum aurait pu être plus élevé de plus de 1,70 \$ sans impact présumé sur le marché du travail (voir le tableau 1).

On le voit, l'utilisation du ratio SM/SHM est plus que questionnable, peu importe son taux. C'est d'ailleurs indirectement confirmé dans l'*Analyse d'impact réglementaire* puisqu'on y apprend qu'en « 2019-2020, on estime que l'Ontario, l'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique avaient un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec.

On observe d'ailleurs des ratios supérieurs à 50 % dans l'ensemble de ces provinces » . Au lieu de conclure que le ratio de 50 % constitue en fait une barrière arbitraire, les auteurs de l'analyse disent plutôt qu'avec l'augmentation de 0,40 \$ en 2021, le Québec demeure en 5^e position en matière de ratio SM/SHM.

⁴ Tableau 14-10-0063-01 de Statistique Canada, « Salaire horaire moyen, Québec, ensemble des employés à temps plein et à temps partiel, les deux sexes, 15 ans et plus, données mensuelles ». Les données de l'EPA comprennent le pourboire, les commissions et les primes, contrairement à celles de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). La population cible peut aussi produire des différences entre les deux enquêtes, l'EPA étant une enquête auprès des ménages, l'EERH en étant une auprès des entreprises, avec l'apport de leurs services de paye.

⁵ L'EERH produit en effet deux séries de données utiles ici : une sur les salaires rémunérés à l'heure, d'une part, et une sur les employés à salaire fixe, d'autre part. Cette dernière catégorie est loin d'être négligeable puisqu'elle représente environ le tiers de la main-d'œuvre en emploi. Et comme leur rémunération est environ 41 % plus élevée que celle des salariés rémunérés à l'heure, on obtient *grosso modo* une rémunération horaire de 13,5 % plus élevée (soit 33,33 % de 41 %) que pour cette seule catégorie de salariés.

Tableau 1 : Salaire horaire moyen selon diverses enquêtes de Statistique Canada, 2019-2020

2019-2020 ⁶	EPA	EERH – salariés rémunérés à l’heure	EERH – tous les salariés
Salaire horaire moyen	26,90 \$	25,39 \$	~28,80 \$
Ratio de 50 % (salaire minimum officiel : 12,50 \$; pondéré : 12,46 \$)	13,48 \$	12,70 \$	~14,40 \$

La seule assise empirique du plafond de 50 % du ratio SM/SHM était le prétendu lien entre la hauteur du salaire minimum et le taux d’emploi. Comme nous l’exposons dans la section suivante, ce lien est démenti par les analyses récentes. Orphelin de toute justification objective, ce « verrou Fortin » mérite d’être remplacé.

Le salaire minimum et l’emploi

L’attachement au « verrou Fortin » s’appuie sur une position de principe que le gouvernement affirme équilibrée : augmenter le revenu des travailleurs pauvres tout en ne nuisant pas à l’emploi. Or, la politique du 50 % échoue complètement à permettre une sortie de pauvreté pour celles et ceux qui travaillent à temps plein au salaire minimum – comme nous l’exposons plus bas – en prétextant une crainte complètement irrationnelle de voir le chômage augmenter. Si le terme irrationnel est fort, la preuve prépondérante des études récentes sur les liens entre le salaire minimum et l’emploi prouve clairement que cette crainte n’a pas d’assise dans la réalité.

Plusieurs études récentes sur les conséquences d’un salaire minimum à 15 \$ l’heure au Québec et ailleurs viennent contredire les conclusions de l’étude de Pierre Fortin sur laquelle s’appuie la notion de « seuil de 47 à 50 % ». Une première étude, qui reprend la méthodologie de M. Fortin, arrive à des conclusions beaucoup plus modestes en matière de pertes d’emplois : le 15 \$ l’heure pourrait occasionner une perte de 1 % à 2 % des

⁶ L’Analyse d’impact réglementaire utilise les données de l’année financière et non celles de l’année civile. Les données pour 2019-2020 sont donc celles couvrant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. Ce qui a des impacts de deux ordres. D’abord, on ne peut utiliser les données annuelles produites par Statistique Canada. Il nous faut calculer la moyenne nous-mêmes en utilisant les données mensuelles des neuf derniers mois d’une année et des trois premiers mois de la suivante. Ensuite, comme le salaire minimum entre en vigueur le 1^{er} mai de chaque année, l’ancien taux n’est en vigueur que pendant un mois (avril) alors que le nouveau taux est en vigueur pendant 11 mois. Pour établir le ratio, le salaire minimum doit donc être pondéré. Dans le cas précis de 2019-2020, il était de 12,00 \$ l’heure au mois d’avril et de 12,50 \$ l’heure les 11 autres mois, ce qui donne un salaire minimum pondéré arrondi de 12,46 \$, soit $12,00 \$ + (11 \times 12,50 \$)$, le tout divisé par 12 ou $(12 + 137,50) / 12 = 12,458 \$$.

emplois chez celles et ceux qui gagnent moins que ce salaire de 15 \$ l'heure⁷. Une deuxième étude, commandée par le Conseil du patronat du Québec (CPQ), qui se base sur un modèle d'équilibre général, prévoit pour sa part la perte d'entre 0,2 % et 1,3 % des emplois visés⁸. Des études états-uniennes récentes rejettent aussi tout lien significatif entre la hauteur du salaire minimum et le taux d'emploi⁹.

Confrontés à une absence de liens significatifs entre le salaire minimum et l'emploi général, plusieurs analystes se sont concentrés sur l'impact pour des franges plus « vulnérables » de travailleurs et travailleuses : les jeunes et les immigrants récents. Une étude récente sur l'ensemble du Canada vient démontrer l'absence d'effets significatifs sur ces bassins d'employés¹⁰. L'auteur utilise plusieurs stratégies méthodologiques (simulation Monte-Carlo, contrôle d'une relation causale inversée et test d'une relation non linéaire) pour vérifier la robustesse des résultats.

L'analyse des cas remarquables de hausse du salaire minimum dans les autres provinces vient confirmer les conclusions de cette étude. Lorsque la Colombie-Britannique a augmenté son salaire minimum de 2,25 \$ en un an, après 10 ans de gel, les observateurs conservateurs avaient annoncé la perte de 52 000 emplois¹¹. En réalité, l'impact fut considérablement plus petit, ciblé sur les jeunes et concomitant à des modifications de la fréquentation scolaire¹². Fort des résultats positifs de cette expérience, le gouvernement de la province s'est engagé à porter le salaire minimum à 15,20 \$ en juin 2021.

Un des facteurs explicatifs de l'absence de relation causale directe entre l'augmentation du salaire minimum et la perte d'emplois réside sans doute dans le fait que l'augmentation des coûts salariaux pour les entreprises est compensée par l'augmentation du pouvoir d'achat des bas salariés. Bénéficiant d'un meilleur pouvoir d'achat, ces personnes dépensent donc davantage, et bien souvent dans les commerces de proximité et les entreprises locales. Nous tenons à rappeler que 90 % des emplois au salaire minimum se retrouvent dans le secteur des services, principalement dans l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail. De plus, il s'agit d'un secteur qui n'est pas soumis à la concurrence étrangère.

⁷ DUFOUR, Mathieu, Raphaël LANGEVIN et Dany CARON-ST-PIERRE (2016). *Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du salaire minimum?* Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (octobre), 48 p.

⁸ CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (2016). *Avis du Conseil du patronat du Québec sur l'impact d'une augmentation accélérée du salaire minimum*, [En ligne] (novembre), 81 p. [cpq.qc.ca/wp-content/uploads/2016/11/avis-salaire-minimum101116.pdf].

⁹ Voir entre autres : John Schmitt. Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(4):547-581. Ou Paul Wolfson and Dale Belman. 15 Years of Research on US Employment and the Minimum Wage. *LABOUR*, 33(4):488-506, December 2019. ISSN 1121-7081, 1467-9914.

¹⁰ Langevin, Raphaël. (2020). Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate for Young Workers: Evidence from Canada. https://www.researchgate.net/publication/343180324_Revisiting_the_Minimum_Wage-Employment_Debate_for_Young_Workers_Evidence_from_Canada

¹¹ Niels Veldhuis and Amela Karabegovic. Estimating the Economic Impact of British Columbia's Minimum Wage Increase. Technical report, Fraser Institute, Vancouver, BC, April 2011.

¹² David Green. The Case for Increasing the Minimum Wage - What does the academic literature tell us? Technical report, Canadian Center for Policy Alternatives, Ottawa, ONT, April 2015.

D'autres avantages existent pour les entreprises à augmenter le salaire minimum et qui sont malheureusement peu pris en compte dans les études :

- les entreprises épargnent sur les coûts engendrés par le roulement de personnel : recrutement, embauche, formation et encadrement;
- les personnes, plus satisfaites de leurs conditions de travail, sont donc plus motivées et offrent un meilleur rendement;
- avec la stabilisation de la relation d'emploi, les entreprises peuvent se concentrer sur la qualité de leur produit et l'efficacité de l'organisation¹³.

Malgré des études récentes très bien documentées et qui proviennent de divers horizons, nous constatons que les mythes entourant les augmentations du salaire minimum sont comme des zombies... Bien que mis à mort théoriquement plus d'une fois, ils se relèvent pour venir nous hanter!

La crainte qu'une hausse rapide du salaire minimum fasse gonfler l'inflation, amenuisant ainsi le pouvoir d'achat des personnes mêmes qu'on souhaite aider, s'avère infondée sur trois fronts. D'abord, les études récentes établissent un lien très faible entre l'augmentation du salaire minimum et l'inflation. Une hausse de 40 % du salaire minimum n'entraînerait qu'une petite accélération de l'inflation de 1 à 2 %¹⁴. Ensuite, il a été démontré que les coûts de main-d'œuvre ne représentent qu'une faible part des coûts de production, même dans les industries des services à forte densité de salaire minimum (commerce de détail ou restauration rapide). Les estimations fluctuent autour de 20 %¹⁵. Enfin, dans un contexte où l'inflation sera bien en deçà des 2 % ciblés par la Banque du Canada pour les prochaines années, l'enjeu des prix s'avère accessoire.

La conclusion des études récentes révèle que les arguments macroéconomiques mis de l'avant par le gouvernement pour justifier une approche trop conservatrice dans la fixation du salaire minimum sont sans fondement. Pour la campagne 5-10-15, ces critères de bien-être économique des personnes et des ménages doivent primer dans la détermination de la hauteur du salaire minimum. Ce dernier doit permettre à une personne qui travaille à temps plein de sortir de la pauvreté. Nous verrons dans la section suivante que l'augmentation annoncée rate complètement cette cible.

Le salaire minimum, la pauvreté et les inégalités

La politique du salaire minimum est un instrument privilégié pour protéger les travailleuses et les travailleurs au bas de l'échelle contre de trop faibles salaires et pour

¹³ L'étude de l'IRIS, publiée en octobre 2016, nous donne quelques exemples d'études ayant été menées aux États-Unis. Voir DUFOUR, Mathieu, Raphaël LANGEVIN et Dany CARON-ST-PIERRE (2016). *Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du salaire minimum?* Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (octobre), p. 15.

¹⁴ CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (2016). *Avis du Conseil du patronat du Québec sur l'impact d'une augmentation accélérée du salaire minimum*, [En ligne] (novembre), 81 p. [cpq.qc.ca/wp-content/uploads/2016/11/avis-salaire-minimum101116.pdf].

¹⁵

assurer une participation de toutes et de tous à la richesse collective. Au Québec, les femmes représentent environ 60 % de la main-d'œuvre au salaire minimum. Un rehaussement du salaire minimum contribue donc à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Or, malgré des améliorations, le salaire minimum demeure aujourd'hui trop bas pour lutter efficacement contre la pauvreté et les inégalités sociales.

L'utilisation de la mesure du panier de consommation (MPC) à titre d'indicateur de suivi concernant le salaire minimum nous préoccupe beaucoup. Nous avons interpellé à quelques reprises le ministère du Travail, l'Emploi et de la Solidarité sociale sur les défauts de cette mesure.

D'une part, la MPC présente certaines lacunes, car elle sous-évalue les revenus nécessaires à la couverture des besoins de base, en particulier pour les personnes actives sur le marché du travail. En effet, les seuils établis ne prennent pas en compte les dépenses privées en matière de santé, de soins dentaires, de soins de la vue et de service de garde ni les frais de scolarité. Aussi, la MPC ne tient pas compte du fait que plusieurs ménages doivent payer des cotisations au Régime de rentes du Québec (ou au Régime de pensions du Canada - RPC), des cotisations à l'assurance-emploi, des paiements de pension alimentaire, des paiements de soutien aux enfants, des cotisations à un régime de retraite et des cotisations syndicales. Le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE) suggère donc de majorer les seuils de la MPC de 7 % afin de corriger ces dernières lacunes¹⁶.

D'autre part, s'il est vrai que la MPC constitue une mesure de faible revenu éclairante quant à la couverture des besoins de base, elle ne représente aucunement un seuil de sortie de pauvreté. Le CEPE écrit au sujet de la MPC qu'elle « ne permet pas de mesurer la sortie de la pauvreté selon la définition de la Loi [visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale]¹⁷. » L'article 2 de cette loi définit la pauvreté comme « la condition dans laquelle se trouve un être humain qui est privé des ressources, des moyens, des choix et du pouvoir nécessaires pour acquérir et maintenir son autonomie économique ou pour favoriser son intégration et sa participation à la société. »

Ainsi, la couverture des besoins de base (se loger, se nourrir, se vêtir et se déplacer) est certes une première étape vers la sortie de pauvreté, mais elle demeure toutefois insuffisante pour répondre à l'ensemble des critères liés à la sortie de pauvreté, notamment en ce qui concerne les notions d'autonomie économique ou encore d'intégration et de participation à la société. Les ressources (matérielles et sociales), dont une personne doit disposer pour ne pas être privée de ses choix, son autonomie ou sa capacité à participer à la vie sociale, évoluent dans le temps et dépendent de la société dans laquelle elle vit. La MPC n'en tient pas compte. Toutefois, d'autres indicateurs tentent de répondre à ces critères, notamment la mesure de faible revenu à 60 % de la médiane des revenus (MFR-60 après impôt), retenue dans l'Union européenne comme indicateur

¹⁶ Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion, *Du revenu après impôt au revenu disponible aux fins de la mesure du panier de consommation (MPC)*, Québec, 2010.

¹⁷ Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion, *Prendre la mesure de la pauvreté, proposition d'indicateurs de pauvreté, d'inégalités et d'exclusion sociale afin de mesurer les progrès réalisés au Québec*, Québec, 2009, p. 30.

sous le nom de « taux de risque de pauvreté », ainsi que le revenu viable, un indicateur développé par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS). Le tableau 1 ci-dessous indique le taux de couverture de ces seuils de faible revenu pour différents ménages travaillant à l'année selon leur salaire horaire. Il apparaît clairement que le salaire minimum projeté est insuffisant pour sortir de la pauvreté et qu'un salaire minimum à 15 \$ l'heure dans un échancier rapproché s'avère essentiel.

Tableau 2 : Comparaison du revenu gagné par les ménages à certains seuils de faible revenu, estimations pour 2021

	Situation de travail		Revenu brut (\$)	Revenu disponible (\$)	% du MPC (Mtl)	% du seuil MFR-60	% du revenu viable (Mtl)
Personne seule	Temps plein (39 h/sem.)	13,50 \$ / h	27 378	23 676	106%	87%	84%
		15 \$ / h	30 420	25 685	115%	94%	91%
	Temps partiel (17,5 h/sem.)	13,50 \$ / h	12 285	16 108	72%	59%	57%
		15 \$ / h	13 650	17 009	76%	63%	60%
Famille monoparentale, 1 enfant d'âge scolaire	Temps plein (39 h/sem.)	13,50 \$ / h	27 378	37 625	119%	98%	94%
		15 \$ / h	30 420	39 142	124%	102%	98%
	Temps partiel (17,5 h/sem.)	13,50 \$ / h	12 285	28 868	91%	75%	72%
		15 \$ / h	13 650	29 200	92%	76%	73%
Couple, un revenu, deux enfants d'âge scolaire	Temps plein (39 h/sem.)	13,50 \$ / h	27 378	49 557	111%	91%	87%
		15 \$ / h	30 420	51 359	115%	94%	91%
	Temps partiel (17,5 h/sem.)	13,50 \$ / h	12 285	41 538	93%	76%	73%
		15 \$ / h	13 650	42 071	94%	77%	74%
Couple, sans enfant, un revenu	Temps plein (39 h/sem.)	13,50 \$ / h	27 378	29 873	94%	78%	75%
		15 \$ / h	30 420	31 568	100%	82%	79%
	Temps partiel (17,5 h/sem.)	13,50 \$ / h	12 285	21 391	68%	56%	54%
		15 \$ / h	13 650	21 912	69%	57%	55%

Les seuils sont estimés pour 2021 selon les projections de l'inflation du Québec (+1,4 % en 2021)

Les seuils de la MPC sont bonifiés de 7 % afin qu'ils soient comparables au revenu disponible des ménages

Le revenu disponible est calculé selon les paramètres de 2020 du régime d'imposition des particuliers

Le nombre d'heures correspond aux nombres d'heures hebdomadaires habituelles moyennes observés au Québec en 2019

Sources : CSN, Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec, Desjardins Études économiques, IRIS, ministère des Finances du Québec

Par exemple, une personne seule travaillant à temps plein au salaire minimum projeté couvrira à peine ses besoins de base (105 % de la MPC Montréal), mais son revenu est encore loin de lui permettre de sortir de la pauvreté (seulement 87 % du seuil MFR-60 après-impôt et 84 % du revenu disponible). Même parmi les familles monoparentales, qui bénéficient par ailleurs de transferts importants, le salaire minimum à temps plein ne permet pas de sortir de la pauvreté.

Au surplus, les estimations présentées dans ce tableau sont basées sur deux hypothèses qui sont loin d'être remplies pour toutes les personnes à bas salaire, surtout en raison des impacts des mesures de confinement imposées par la pandémie de COVID-19.

D'une part, il est supposé que le nombre d'heures travaillées en moyenne sera en 2021 similaire à ce qui s'est observé en moyenne en 2019. Or, plusieurs personnes ont vu leur nombre d'heures baisser. À titre de rappel, notons que durant la première vague, un nombre important de travailleurs en emploi ont travaillé moins de la moitié de leurs heures habituelles. Le nombre de personnes qui a travaillé moins de la moitié de leurs heures habituelles est grimpé à près de 217 000 en mars 2020. C'est plus de quatre fois le nombre de personnes qui étaient dans cette situation à pareille date l'année précédente (près de 54 000 en mars 2019)¹⁸! Gageons que les personnes à bas salaires sont surreprésentées dans cette catégorie de personnes affectées négativement par la COVID-19. Des mesures ont bien été mises en place en 2020 pour bonifier le revenu disponible de ces travailleurs, mais ces mesures temporaires ne s'appliqueront pas en 2021-2022.

D'autre part, étant donné le confinement, le nombre de personnes qui travaillent 52 semaines par année (comme le supposent les estimations du tableau 1) est probablement en baisse importante. Seules les prestations fédérales (assurance-emploi bonifiée et prestation canadienne de la relance économique) leur assureront un revenu décent. Cependant, difficile de savoir si ces mesures temporaires seront en vigueur entre le 1^{er} mai 2021 et le 1^{er} mai 2022. En somme, nous sommes forcés de conclure que le salaire minimum projeté pour le 1^{er} mai prochain ne permettra pas de couvrir les besoins de base (calculés selon la MPC) que pour un très faible nombre de personnes.

Par ailleurs, au-delà du rôle central du salaire minimum dans la lutte contre la pauvreté, soulignons également la contribution de ce dernier dans la lutte contre les inégalités salariales. Une étude du directeur parlementaire du budget (DPB) affirmait à ce propos :

« Somme toute, les observations entre 2014 et 2018 viennent renforcer les conclusions [qui stipulent] que les hausses du salaire minimum expliquent en bonne partie la forte croissance observée du 10^e percentile et ont ainsi réduit considérablement l'inégalité salariale entre les 10^e et 50^e percentiles, ainsi qu'entre le 10^e et le 90^e percentile. Le phénomène de polarisation des salaires est donc intimement lié à cette politique. Contrairement à ce que Autor et Dorn observent aux États-Unis, au Canada, les progrès technologiques ou la routinisation mécanique ne semblent pas être à l'origine de cette polarisation¹⁹. »

Le relèvement du salaire minimum a permis d'amoindrir les inégalités dans l'ensemble des quatre principales provinces canadiennes, tel qu'illustré dans les graphiques en

¹⁸ Statistique Canada, EPA, compilation spéciale.

¹⁹ Étienne BERGERON et Martin DESROSIERS-DROLET, *Évaluation de la situation du marché du travail au Canada - 2018*, directeur parlementaire du budget, octobre 2018, 41 pages.

annexe tirés du rapport du DPB. L'Ontario se démarque du lot, étant donné la bonification plus marquée du salaire minimum dans cette province²⁰.

Cela dit, l'étude du DPB ne couvre que la période 1997-2018. Elle masque donc le fait que l'accroissement notable des inégalités observé dans les années 1980 et 1990 n'a toujours pas été résorbé. Force est aussi de constater que les inégalités de revenus demeurent importantes au Québec. En 2018, la moitié des déclarants québécois gagnait moins de 26 900 \$ et se partageait seulement 11,6 % des revenus de marché. En comparaison, le 1 % le plus riche, soit les personnes gagnant plus de 208 500 \$ annuellement, accapare 10,6 % des revenus²¹. À ce titre, les impôts progressifs et les transferts sont des outils absolument essentiels. Cependant, ils ne font que redistribuer la richesse, sans assurer une répartition adéquate des revenus en première instance. Un salaire minimum à 15 \$ l'heure contribuerait de manière importante à une meilleure répartition des revenus.

Le soutien de l'État ou la déresponsabilisation des employeurs

Alors que les associations patronales reconnaissent que certains de leurs employées et employés peinent à joindre les deux bouts, elles font appel à la générosité de l'État afin de venir corriger cette situation²².

« La FCEI souligne que le gouvernement dispose d'une panoplie d'outils qui lui permettent d'intervenir pour réduire la pauvreté et augmenter l'argent qui reste dans les poches des travailleurs au salaire minimum. Par exemple, une bonification du montant personnel de base, des primes au travail ou encore des crédits d'impôt ciblés. Autant de mesures qui touchent directement les travailleurs. »

Si la situation n'avait aucune conséquence sur la qualité de vie de plusieurs personnes, il serait amusant d'en apprécier le comique : les associations patronales, qui normalement sont allergiques aux interventions de l'État, font ici appel à la caisse commune afin d'assurer un revenu décent à certains de leurs employées et employés.

Bien que les membres de la campagne 5-10-15 reconnaissent les bienfaits des mesures de soutien financier déjà en place, ils sont aussi convaincus que l'augmentation de ces dernières ne peut pas remplacer une réelle augmentation du salaire minimum.

Déjà, comme l'indique le tableau II, les subventions indirectes de l'État aux travailleuses et travailleurs à petit salaire représentent une bonne part de leur revenu disponible.

²⁰ Le DPB a construit deux indices pour appuyer son analyse, soit l'indice de croissance cumulée des 10^e, 50^e et 90^e percentiles et l'indice de croissance cumulative du 10^e percentile ajustée pour le salaire minimum.

²¹ Statistique Canada, tableau de donnée 11-10-0056-01 (anciennement CANSIM 204-0002).

²² FCEI, 2020, « Hausse de 3,1 % du salaire minimum : une pression supplémentaire pour les PME québécoises déjà très fragiles », soutient la FCEI, <https://www.cfib-fcei.ca/fr/medias/communiques-de-presse/hausse-de-31-du-salaire-minimum-une-pression-supplementaire-pour-les>

Pour une mère monoparentale travaillant au salaire minimum, les transferts des gouvernements comptent pour 42 % de son revenu disponible. Pour un couple avec deux enfants, c'est 38 % de leur revenu qui provient de la solidarité collective. Augmenter cette part correspond à une déresponsabilisation inacceptable des employeurs.

Tableau 3 : Composantes du revenu disponible pour les ménages travaillant au salaire minimum 35 heures par semaine

	Revenu de travail 2021	Revenu disponible 2021	Augmentation du revenu disponible 2021-2020	Impôts et cotisations	Transferts fiscaux	Transferts nets	Part du revenu disponible issue des transferts nets
Personne seule	24 570 \$	21 982 \$	1,8%	4 055 \$	1 467 \$	(496) \$	-2,3%
Personne seule (25 /sem.)	17 550 \$	19 305 \$	1,5%	- \$	3 102 \$	2 854 \$	14,8%
Monoparental avec 1 enfant	24 570 \$	35 389 \$	1,2%	901 \$	14 337 \$	13 436 \$	38,0%
Couple avec 1 enfant	24 570 \$	37 774 \$	1,0%	- \$	15 821 \$	15 821 \$	41,9%
Couple 2 revenus avec 2 enfants	49 140 \$	56 667 \$	0,6%	2 335 \$	17 044 \$	12 757 \$	22,5%

Source : QUÉBEC. MINISTÈRE DES FINANCES (2016). *Revenu disponible 2015 et 2016*, Simulateur de revenu disponible, [En ligne]. [budget.finances.gouv.qc.ca/budget/outils/revenu-disponible-fr.asp]. Calculs des auteurs.

De plus, rappelons que cette part du revenu disponible n'est pas prise en compte dans les différents programmes de sécurité sociale (congrés parentaux, chômage et retraite). Cela accentue davantage les inégalités et la nécessité de soutien au revenu, particulièrement chez les personnes âgées. Cette situation permet encore une fois aux employeurs de se défiler de leurs responsabilités.

Dans un document complémentaire distribué lors du dépôt du budget 2016-2017 du gouvernement du Québec, ce dernier se vantait de consacrer, conjointement avec le gouvernement fédéral, près de 30 milliards de dollars en mesure de soutien du revenu²³. Ce montant inclut un ensemble de programmes qui relèvent plus ou moins du soutien au revenu des travailleuses et travailleurs, tels que les services de garde subventionnés ou les prestations pour les retraités. De plus, plusieurs de ces programmes visent aussi la population en général.

²³ La part du gouvernement québécois était de 11,15 milliards de dollars en 2015. QUÉBEC. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2016). *Régime québécois de soutien du revenu*, [En ligne], p. 10 [budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2016-2017/fr/documents/Revenu_Juin2016.pdf].

L'analyse du coût des trois principaux types de mesures d'aide au revenu qui visent plus particulièrement les bas salariés (les prestations pour enfants, les primes au travail et les crédits de taxes à la consommation) nous permet de constater que celles-ci demandent aux deux paliers de gouvernement un effort budgétaire global de plus de 10,5 milliards de dollars. De ce montant, plus de 30 %, soit 3,3 milliards de dollars, sont dirigés vers les travailleuses et travailleurs qui gagnent moins de 15 \$ l'heure. Cette proportion est importante puisque ces travailleuses et travailleurs ne représentent que 17 % de la population.

L'impact sur les finances publiques

L'analyse d'impact réglementaire passe très rapidement sur l'évaluation des avantages d'une augmentation significative du salaire minimum sur les finances des deux paliers de gouvernement. Des analyses effectuées en 2017 à l'aide du logiciel de simulation des politiques sociales de Statistique Canada (BD/MSPS) mettent en évidence le coût public du maintien d'un salaire minimum qui est en deçà du seuil nécessaire pour permettre de s'élever au-dessus de la pauvreté. C'est entre 1,3 et 1,8 milliard de dollars dont les deux paliers de gouvernement doivent se priver en laissant le salaire minimum à moins de 15 \$ l'heure²⁴. Ce manque à gagner provient à la fois des transferts importants que les gouvernements doivent verser afin de compenser pour les revenus de travail insuffisants, et à la fois d'une perte de contribution fiscale de la part d'un bon nombre de travailleuses et travailleurs. Pour le gouvernement du Québec, l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure lui permettrait d'augmenter sa capacité budgétaire de près de 986 millions de dollars. Cette marge de manœuvre permettrait au gouvernement d'investir dans des programmes afin d'encourager la création d'emplois de qualité, de programmes d'accompagnement des travailleuses et travailleurs dans leur recherche de formation ou de reclassement et de soutenir certaines entreprises qui pourraient éprouver des difficultés d'adaptation.

Cet impact important sur les revenus fiscaux du gouvernement du Québec doit être pris en considération dans la décision. Particulièrement, si ce dernier s'engage à utiliser les sommes recueillies pour réduire le taux marginal d'imposition des plus bas salariés, améliorer les conditions de travail dans les secteurs subventionnés (économie sociale, centre d'hébergement et de soins de santé privés et groupes communautaires) et aider de manière ciblée les secteurs économiques mis au défi par la hausse du salaire minimum.

²⁴ Mathieu Dufour et Pierre-Antoine Harvey, 2017, Salaire minimum et revenus gouvernementaux, IRIS.

Les leçons de la crise sanitaire

Pour cautionner le fait que le salaire minimum ne permet pas de sortir de la pauvreté, les détracteurs de la revendication sur le 15\$ l'heure aiment répéter que les emplois au bas de l'échelle ne nécessitent pas d'avoir de compétences particulières ou qu'ils ne concernent que les adolescents. Par conséquent, il semble convenable, pour ces détracteurs, de travailler à temps plein et de rester pauvre.

Pour la campagne 5-10-15, il appert au contraire que les travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle font montre d'un ensemble de compétences fort variées, allant de la rapidité à exécuter des tâches multiples à la capacité à travailler sous pression, en équipe, tout en adoptant une attitude professionnelle. Avancer que les emplois au salaire minimum sont simples ou faciles à exécuter masque la réalité des travailleuses et travailleurs avec pour effet que l'on considère ces personnes comme quantité négligeable.

La pandémie de COVID-19 a rapidement provoqué un changement de discours et suscité une reconnaissance inhabituelle pour les personnes travaillant au bas de l'échelle. Au printemps dernier, des chaînes de commerces considérés essentiels ont même offert, sur la base d'initiatives privées, des primes salariales à leurs employé.es.

La plupart de ces primes ont cessé d'être versées au début de l'été 2020, alors que les effets de la pandémie s'estompaient. Hormis quelques exceptions, ces initiatives n'ont pas été renouvelées à l'automne, alors que la deuxième vague de COVID-19 frappait pourtant le Québec de plein fouet. Ces primes, qui dans plusieurs cas portaient le salaire horaire offert au-delà du 15 \$ l'heure, n'auront pas empêché les grandes chaînes de l'alimentation d'enregistrer des profits records en pleine pandémie²⁵.

S'il faut se réjouir de la valorisation des travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle, la campagne 5-10-15 est d'avis qu'un emploi à temps plein devrait permettre à une personne de sortir de la pauvreté, pandémie ou pas. Les primes salariales, pour généreuses qu'elles puissent être, par leur caractère arbitraire et temporaire, ne peuvent suppléer au rôle de l'État pour déterminer le salaire minimum. Et ce dernier doit assurer la sortie de pauvreté.

La crise aura mis en évidence les trous et failles de nos programmes de sécurité sociale. L'intervention rapide, principalement du gouvernement fédéral, témoigne d'une prise de conscience de plus en plus généralisée de l'importance de maintenir un revenu décent aux personnes, peu importe le contexte économique. Les bienfaits de ces mesures ne sont pas qu'individuels, car ils garantissent aussi le maintien d'une macroéconomie vigoureuse. Avec ses prestations hebdomadaires imposables de 500 \$, la création de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) fait partie des éléments intéressants à considérer. Créée par le gouvernement fédéral au printemps dernier pour soutenir les travailleurs et travailleuses ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie, la PCU a

²⁵ <https://ici.radio-canada.ca/info/videos/media-8376190/metro-profite-crise>

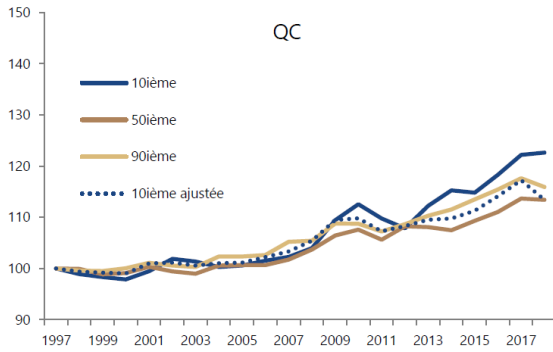
offre un barème du minimum requis pour boucler les fins de mois. Un minimum qui dépasse de peu la Mesure du panier de consommation. Si la PCU peut être interprétée comme une nouvelle cible pour l'aide sociale, elle a aussi mis en évidence le fait que le salaire minimum était insuffisant pour assurer une reconnaissance aux travailleurs et travailleuses au bas de l'échelle.

Dans le contexte de la crise actuelle, les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et du commerce de détail font face à un défi sans précédent de rétention de la main-d'œuvre. Devant l'insécurité économique, de nombreux travailleurs membres des organisations qui composent la campagne 5-10-15 nous ont témoigné de leur volonté de quitter leur secteur pour se réorienter. Nous souhaitons que ces travailleurs à bas salaire aient un maximum de chances pour améliorer leurs perspectives de carrière. Cela dit, comment ces secteurs comptent-ils redémarrer leur activité s'ils font face à une telle fuite de main-d'œuvre? Nous sommes malheureusement portés à croire que les entreprises, individuellement, seront très réfractaires à bonifier les conditions de travail et les conditions salariales offertes dans le but de retenir leur main-d'œuvre et redévelopper un pouvoir d'attraction. Une augmentation significative du salaire minimum à 15 \$ l'heure constitue la meilleure option pour contourner ce problème, sans pour autant que des effets négatifs ne s'observent sur le plan macroéconomique (voir la section salaire minimum et emploi).

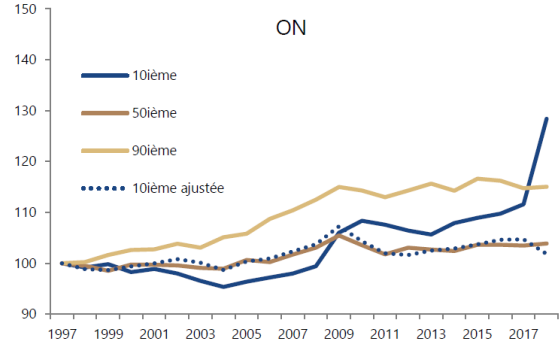
Conclusion

L'année 2021 porte encore l'horrible poids et les contraintes de la pandémie. Cependant, cette année alimente aussi l'espoir, non seulement d'un retour à la normale, mais de l'émergence d'une société et d'une économie encore plus humaine. L'interruption du « *business as usual* » permet des gestes audacieux et des actions structurantes. Nous avons cette année l'occasion de nous libérer des croyances économiques du passé et de mettre en place une économie qui profite réellement à toutes et à tous. Les chantiers sont nombreux (transition écologique juste, lutte aux paradis fiscaux, etc.), mais l'augmentation du salaire minimum à un seuil garantissant une sortie de pauvreté réelle à toutes et à tous s'avère une solution sur laquelle le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a un pouvoir direct. Au nom des groupes membres de la campagne 5-10-15, nous vous demandons de porter le salaire minimum à 15 \$ l'heure dès le 1^{er} mai 2021. Pour les quelque 200 000 personnes rémunérées sous les 15 \$, ce geste viendrait concrétiser durablement toute l'admiration et la reconnaissance que nous leur avons déclamées tout au long de cette crise.

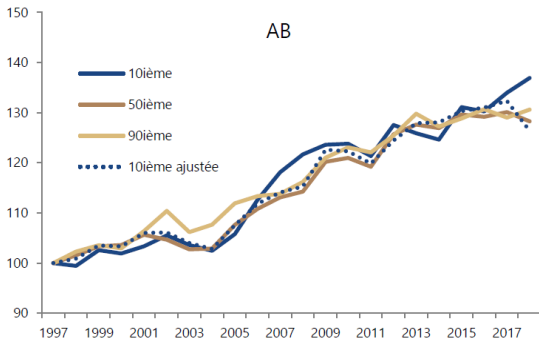
Annexe 1 : Croissance cumulée des salaires réels par province



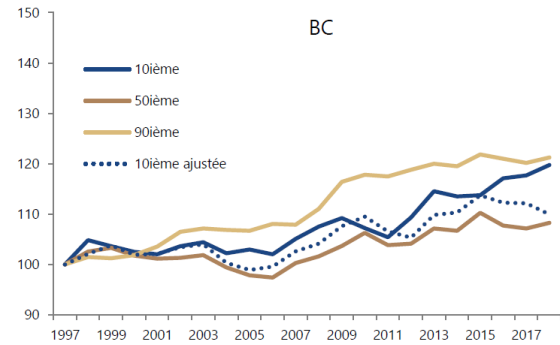
Sources : Directeur parlementaire du budget et Enquête sur la population active (Statistique Canada)



Sources : Directeur parlementaire du budget et Enquête sur la population active (Statistique Canada)



Sources : Directeur parlementaire du budget et Enquête sur la population active (Statistique Canada)



Sources : Directeur parlementaire du budget et Enquête sur la population active (Statistique Canada)

