



AVIS

Coalition Minimum 18 \$

Dans le cadre de la consultation sur le projet de règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail concernant

- la hausse du salaire minimum au 1^{er} mai 2022

Présenté à M. Jean Boulet

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

425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 4Z1

ministre@mtess.gouv.qc.ca

MARS 2022

Recherche, analyse et rédaction :

COALITION MINIMUM 18 \$

- Le Collectif pour un Québec sans pauvreté
- Le Front de défense des non-syndiqué.e.s
- Le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants
- La FTQ, la CSN, la CSD, la CSQ, l'APTS, le SFPQ et le SPGQ

TABLE DES MATIÈRES

Présentation de la Coalition Minimum 18 \$.....	5
Introduction.....	5
Existe-t-il un ratio à ne pas dépasser en matière de salaire minimum?	6
Le salaire minimum et l'emploi.....	8
Salaire minimum et inflation.....	11
Le salaire minimum, la pauvreté et les inégalités	12
Le soutien de l'État ou la déresponsabilisation des employeurs	17
L'impact sur les finances publiques.....	20
Les leçons de la crise sanitaire	21
Conclusion	23
Recommandation.....	23

PRÉSENTATION DE LA COALITION MINIMUM 18 \$

La coalition Minimum 18 \$ rassemble une dizaine de partenaires communautaires et syndicaux. Elle revendique que le salaire minimum soit porté le plus rapidement possible à 18 \$ l'heure, soit le taux horaire minimum nécessaire pour qu'une personne qui travaille à temps plein toute l'année puisse espérer sortir de la pauvreté au Québec.

Les membres de la coalition sont le Front de défense des non-syndiqué.e.s, le Collectif pour un Québec sans pauvreté, le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

INTRODUCTION

Le 19 janvier dernier, le gouvernement du Québec 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 13,50 \$ à 14,25 \$ l'heure. Pour les groupes et associations membres de la coalition Minimum 18 \$, cet ajustement de 0,75 \$ 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 pour leur permettre de sortir de la pauvreté et de vivre décemment.

Selon le [*Bilan-Faim*](#), un rapport produit par les Banques alimentaires du Québec, le nombre de personnes avec des revenus d'emploi qui ont eu recours à leurs services a connu une hausse de 40% entre mars 2019 et mars 2021. Cette hausse serait attribuable à la pandémie et à la forte poussée inflationniste des derniers mois. Dans un contexte où aliments, logement et transport connaissent une augmentation sans précédent depuis 1991, la nécessité d'augmenter de façon importante le salaire minimum, et ce, le plus rapidement possible, apparaît plus que jamais comme une évidence.

Pour la coalition, le gouvernement doit porter le plus rapidement possible le salaire minimum à 18 \$ l'heure. Le présent avis souhaite démontrer, arguments à l'appui, la capacité et la nécessité d'offrir en 2022 une augmentation du salaire minimum qui va bien au-delà des 0,75 \$ annoncés par M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

EXISTE-T-IL UN RATIO À NE PAS DÉPASSER EN MATIÈRE DE SALAIRE MINIMUM?

Depuis maintenant vingt ans, 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) pour permettre au gouvernement de préserver « l'équilibre qui doit être maintenu entre l'amélioration de la rémunération des salarié.e.s à faible revenu et la compétitivité des entreprises¹ ». Depuis 2017, ce ratio est plafonné à 50% alors qu'il était auparavant plafonné à 47%.

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%. L'Analyse d'impact réglementaire (AIR) 2022 semble se ranger derrière les démonstrations empiriques et s'abstient d'utiliser cet argument pour justifier le seuil de 50%, allant même jusqu'à évaluer, selon une analyse hétérodoxe, que l'augmentation du SM de 0,75 \$ l'heure pourrait créer plus de 8 000 emplois chez les 15 à 24 ans³.

L'autre nouveauté, un peu moins récente, est l'augmentation graduelle du plafond du ratio de 47% à 50%, qui a débuté en 2017. Quand Pierre Fortin a fait sa déclaration-choc, le ratio était fixé à 47%. Mais, comme l'analyse du taux d'emploi 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

¹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, « Analyse d'impact réglementaire, Révision du taux général du salaire minimum », 2021 p.3

² Gerald Fillion, 2016. « Le salaire minimum à 15 \$, une « bombe atomique », selon Pierre Fortin », Radio-Canada, URL :<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/809095/salaire-minimum-fortin-15-dollars-emplois-education> [consulté en ligne le 27 février]

³ *Op. Cit.* p. 27

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 arrive à 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 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 personnes salariées qui sont rémunérées à l'heure, selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), dans ses comparaisons internationales, utilise le salaire horaire moyen des personnes salariées 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 2 \$ que celui présentement utilisé (SHM des personnes rémunérées à l'heure selon l'EERH). Le choix de l'une ou l'autre des sources de données a donc un impact majeur sur le SM si on le lie au SHM. Dans ce cas-ci, l'écart est de près d'un dollar l'heure pour un ratio de 50%⁵;
- En utilisant le SHM de l'EERH, mais en considérant toutes les personnes salariées au lieu de seulement celles rémunérées à l'heure⁶, le salaire horaire moyen grimperait substantiellement, de près de 12,8%, ce qui ferait grimper le SM minimum d'autant en appliquant le ratio de 50%.

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'AIR puisqu'on y apprend qu'en « en 2020-2021, 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 Québec⁷ », soit un ratio de plus de 50%. Il est aussi opportun de noter que le ratio SM/SHM prévu pour le Québec à la suite de l'augmentation du 1^{er} mai 2022 est de 50,25%, soit légèrement plus que la limite de 50%.

⁴ Tableau 14-10-0063-01 et Tableau 14-10-0205-01 de Statistique Canada, données de novembre 2021. 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 Les données utilisées ne visent qu'à offrir un exemple de l'impact du choix de la source de données. Ce sont les données mensuelles les plus récentes disponibles pour les deux enquêtes. L'AIR utilise plutôt des moyennes annuelles et fait des projections en fonction de la croissance des salaires anticipée.

⁶ 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 39% plus élevée que celle des salariés rémunérés à l'heure, on obtient grosso modo une rémunération horaire de 12,8% plus élevée (soit 33% de 39%) que pour cette seule catégorie de salariés.

⁷ *Op. Cit.*, p.34.

L'AIR soutient encore l'importance d'un lien entre SM et SHM, mais pas clairement un ratio entre les deux. Elle insiste davantage « sur la croissance de la rémunération à laquelle les entreprises consentent⁸ » et sur une augmentation du SM « progressive et prévisible⁹ ». Ainsi, nous devons comprendre que, même pour le MTESS, le ratio de 50% n'est pas un seuil réel, mais plutôt un outil de prévisibilité pour les entreprises et que le ratio pourrait facilement être plus élevé à condition qu'il continue d'offrir de la prévisibilité. En fait, la meilleure manière possible d'offrir de la prévisibilité aux entreprises est d'annoncer un calendrier d'augmentation du SM étalé sur plusieurs années. Il est loin d'être certain que le maintien d'un ratio SM/SHM offre autant de prévisibilité que voulu puisque les entreprises n'anticipent pas nécessairement les augmentations du SHM parce que les tendances de la croissance du SHM sont sujettes à changement, comme la pandémie l'a démontré.

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 délaissé.

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 et des travailleuses pauvres tout en ne nuisant pas à l'emploi même si, comme nous l'avons vu plus haut, cet argument est évoqué avec de moins en moins de conviction. Pourtant, la politique du ratio SM/SHM fixé à 50% échoue complètement à permettre une sortie de la pauvreté pour celles et ceux qui travaillent à temps plein au salaire minimum – comme nous l'exposons dans une section plus loin – en prétextant une crainte de voir le chômage augmenter. La preuve prépondérante des études récentes sur les liens entre le salaire minimum et l'emploi est clairement à l'effet que cette crainte n'a pas d'assise dans la réalité.

Plusieurs recherches et analyses sur les conséquences d'un salaire minimum à 15 \$ l'heure au Québec et ailleurs contredisent 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 emplois chez celles et ceux qui gagnent moins que ce salaire de 15 \$ l'heure¹⁰. Une deuxième étude, commandée par le Conseil du patronat du Québec (CPQ), qui se base sur un modèle

⁸ *Op. Cit.*, p.33.

⁹ *Op. Cit.*, p.33

¹⁰ 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.

d'équilibre général, prévoit pour sa part la perte d'entre 0,2% et 1,3% des emplois visés¹¹. Des études états-uniennes récentes rejettent aussi tout lien significatif entre la hauteur du salaire minimum et le taux d'emploi¹².

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 personnes immigrantes arrivées depuis peu. Une étude récente sur l'ensemble du Canada vient démontrer l'absence d'effets significatifs sur ces bassins d'employés¹³. 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 de hausses importantes 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 emplois¹⁴. En réalité, l'impact fut considérablement plus petit, ciblé sur les jeunes et concomitant à des modifications de la fréquentation scolaire¹⁵. 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.

À ces études doivent aussi être ajoutées les propres conclusions de l'AIR, basées sur une approche dite hétérodoxe qui « 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'emploi¹⁶ ». En effet, ce modèle suggère que l'effet potentiel de la hausse de 0,75 \$ l'heure du SM se traduirait par une augmentation modeste de 8 100 emplois plutôt que par une baisse.

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

¹¹ 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].

¹² Voir entre autres : John Schmitt (2015) 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.

¹³ 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

¹⁴ Niels Veldhuis and Amela Karabegovic. 2011, Estimating the Economic Impact of British Columbia's Minimum Wage Increase. Technical report, Fraser Institute, Vancouver, BC.

¹⁵ 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.

¹⁶ *Op. Cit.* p.27

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.

D'autres avantages existent pour les entreprises à augmenter le salaire minimum. Ces avantages sont peu analysés et mériteraient d'être mieux documentés :

- Les employeurs 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 employeurs peuvent se concentrer sur la qualité de leur produit et l'efficacité de l'organisation¹⁷.

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!

De plus, en situation de plein-emploi où les employeurs sont aux prises avec des postes vacants plus nombreux que jamais, il est de moins en moins pertinent de s'inquiéter des pertes d'emplois dues à l'augmentation du SM. Les postes ne requérant aucun diplôme, et qui sont ainsi plus susceptibles d'être rémunérés au SM, représentent 56,3% des 194 000 postes vacants au Québec selon l'AIR¹⁸. La concurrence entre les employeurs pour pourvoir ces postes est féroce et pousse les salaires offerts vers le haut. En 2021, la moyenne des salaires offerts pour les postes vacants ne requérant aucune scolarité minimale est de 16,45 \$ l'heure et pour les emplois demandant un Diplôme d'études secondaires, la moyenne est de 18,65 \$ l'heure. À ces niveaux de salaires, la question n'est donc plus de savoir si la hausse du salaire minimum provoquera des pertes d'emplois, mais plutôt de savoir s'il sera possible pour les employeurs de dénicher du personnel acceptant de travailler au salaire minimum.

Les arguments macroéconomiques mis de l'avant par le gouvernement pour justifier une approche conservatrice dans la fixation du salaire minimum sont sans fondement. Pour la coalition Minimum 18 \$, 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

¹⁷ 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.

¹⁸ *Op. Cit.* p. 36

permettre à une personne qui travaille à temps plein de sortir de la pauvreté.

SALAIRE MINIMUM ET INFLATION

Un autre des mythes qui persistent au sujet du salaire minimum veut qu'une hausse trop marquée ait des effets néfastes sur l'inflation et, en quelque sorte, s'annule d'elle-même¹⁹. Dans le contexte actuel de forte inflation²⁰, ce mythe est mis de l'avant plus que jamais. Pourtant, les analyses récentes nous incitent à relativiser les risques : les travailleuses et les travailleurs à bas salaire correspondent à une fraction somme toute réduite de la masse salariale globale du Québec, une hausse significative de leur rémunération ne peut, par définition, qu'avoir un impact limité sur les prix.

Il y a quelques années, l'IRIS avait clairement démontré le caractère limité sur les prix d'une hausse du salaire minimum²¹. Qu'en serait-il actuellement?

Partons d'abord de la hausse attendue au 1^{er} mai 2022. En fixant le nouveau salaire minimum à 14,25 \$ l'heure, soit une hausse de 5,6%, cela impactera à la hausse la masse salariale totale du Québec de 0,09%²². Comme cette masse salariale pèse pour 18,1% de l'ensemble des revenus réalisés par les entreprises²³, on peut donc estimer que la croissance des revenus (ou des prix) nécessaire pour compenser la hausse du SM sera aussi basse que 0,016%. Lorsque l'on ajoute à ce portrait les effets indirects de la hausse du SM sur les coûts des entreprises, l'inflation attendue de la prochaine hausse du salaire minimum se limite tout de même à 0,032%.

Ce premier constat contraste avec les craintes souvent avancées²⁴, mais qu'en est-il d'une possible hausse à 18 \$ l'heure? Suivant la même logique que pour l'analyse de la hausse prévue de 0,75 \$ l'heure, le passage rapide à 18 \$ l'heure n'aurait pas un impact marqué sur l'inflation. Selon que l'on considère les effets directs seulement ou également les effets indirects d'une hausse à 18 \$ sur les coûts des entreprises, nous constatons que les prix varieraient de manière assez limitée à raison d'une hausse allant de 0,096% à 0,19%.

Bien entendu, ce résultat doit être pris avec certaines précautions quand vient le temps d'évaluer l'impact d'une mesure aussi vaste qu'une hausse du salaire minimum à 18 \$ l'heure. La quantité de personnes salariées dont le salaire serait rehaussé serait

¹⁹ « Un salaire minimum à 18 \$ aurait des conséquences pour plusieurs PME », *La Presse+*, 2 décembre 2021.

²⁰ « Canada : l'inflation passe au-dessus de 5% », *Desjardins Études économiques*, 16 février 2022.

²¹ DUFOUR, Mathieu et LANGEVIN, Raphaël, *Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du salaire minimum?*, IRIS, Montréal, 2016.

²² Données calculées à partir de document d'analyse d'impact réglementaire du 16 décembre 2021.

²³ Calculs réalisés par Mario Jodoin, économiste, à partir de : Statistique Canada. Tableau 33-10-0006-01 Statistiques financières et fiscales des entreprises, selon le type d'industrie. JODOIN, Mario. « Le salaire minimum à 14,25 \$ », dans *Jeanne Émard*, [En ligne], 20 janvier 2022. [<https://jeanneemard.wordpress.com/2022/01/20/le-salaire-minimum-a-1425/>] (Consulté le 3 mars 2022).

²⁴ « Salaire minimum à 20 \$: bon pour tout le monde? », *TVA Nouvelle*, 26 octobre 2021.

vraisemblablement plus grande que seulement les personnes touchant actuellement moins de 18 \$ l'heure puisque les employeurs désireraient sans doute conserver une certaine hiérarchie salariale de leurs emplois. Ainsi, les estimations précédentes sur l'augmentation des prix devraient sans doute être multipliées par deux ou trois afin de refléter la réalité, mais l'impact sur l'inflation serait tout de même sous la barre du 1%.

Le contexte inflationniste actuel n'étant pas le fait d'une trop forte demande, mais de perturbations du côté de l'offre (retard du côté des chaînes d'approvisionnement et évolution du coût du pétrole²⁵), limiter la hausse du salaire minimum est non seulement une mauvaise manière d'aborder le problème, mais en plus c'est une façon de faire qui pénalise ceux et celles qui sont touchés le plus durement par les variations à la hausse des prix des biens de première nécessité comme l'alimentation et l'habitation.

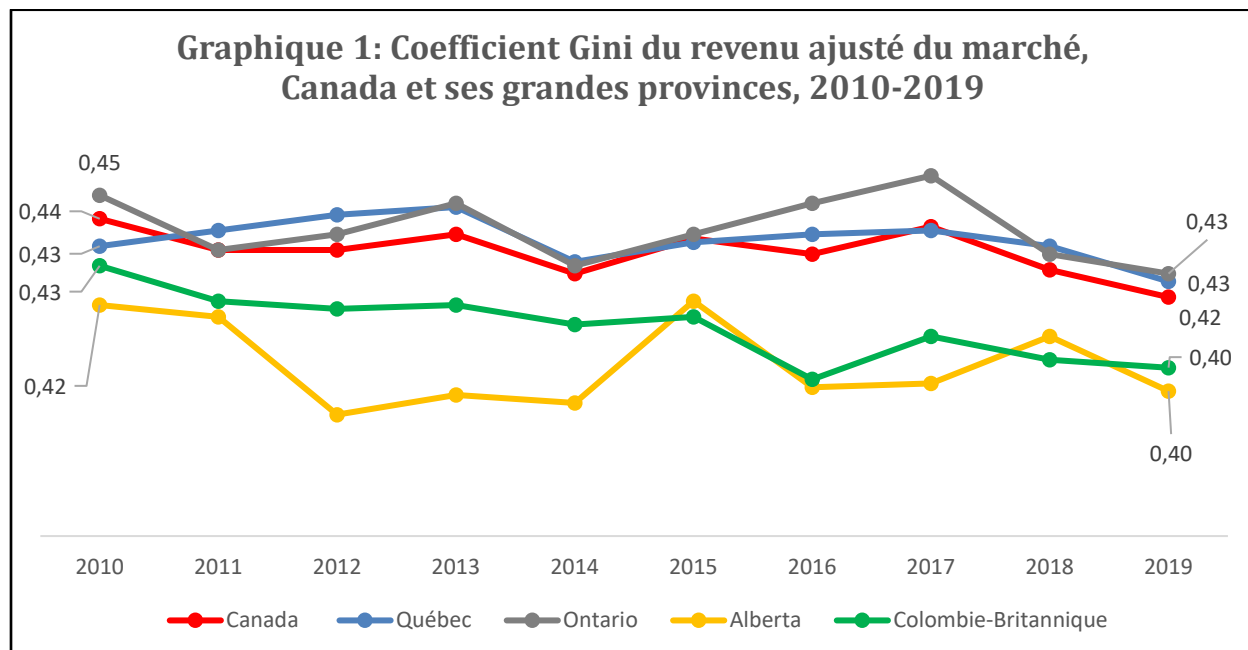
LE SALAIRE MINIMUM, LA PAUVRETÉ ET LES INÉGALITÉS

Avec l'augmentation projetée de 0,75 \$ l'heure le 1^{er} mai 2022, le SM aura enregistré une croissance moyenne annuelle de 3,7% durant la période de 2012 à 2022. Dans son Analyse d'impact réglementaire²⁶, le gouvernement prétend assurer une rémunération équitable aux salariées et salariés au SM. Mais, en quoi une augmentation de 0,75 \$ du SM va-t-elle garantir une rémunération équitable de la main-d'œuvre gagnant le SM? En jetant un coup d'œil à l'évolution des disparités qui persistent sur le marché du travail québécois, il n'est pas osé d'avancer qu'il y a encore loin de la coupe aux lèvres avant de parvenir à une réelle équité en matière de rémunération des travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle.

La situation économique du Québec s'est beaucoup améliorée au cours des dernières décennies. Malgré cela, les inégalités économiques demeurent. Elles sont surtout alimentées par les inégalités associées au revenu de marché. Dans l'AIR, le gouvernement ne fait aucunement mention de cette problématique, mais elle est bien réelle. Quand nous considérons l'évolution du coefficient de Gini du revenu du marché (avant transfert et impôt) durant la période de 2010 à 2019, présentée dans le graphique ci-dessous, nous constatons que l'indicateur n'a quasiment pas bougé dans le cas du Québec. Il était de 0,43 en 2010 et est resté à peu près au même niveau en 2019. La situation est toutefois différente dans les autres provinces canadiennes. En Colombie-Britannique, par exemple, le coefficient de Gini du revenu ajusté du marché se situait autour de 0,43 en 2010, le même niveau qu'au Québec, et il est passé à 0,40 en 2019. On peut donc déduire que les dynamiques du marché du travail au Québec font en sorte que la province se retrouve dans le groupe peu enviable des provinces les plus inégalitaires au Canada.

²⁵ DUFOR, Mathieu et SCHEPPER, Bertrand, *Inflation : pourquoi les prix ont tant grimpé?*, Montréal, IRIS, décembre 2021.

²⁶ *Op. Cit.* p. 8.



Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0134-01

D'autres données viennent corroborer cette triste réalité. En 2019, le groupe de revenu du 1% le plus riche au Québec, soit les personnes gagnant un revenu de marché de 214 500 \$, gagnait 7,6 fois plus que le groupe de revenu du 50% moins nantis²⁷. Dans un rapport publié en 2021, Sandy Torres et ses collègues²⁸ de l'Observatoire québécois des inégalités sont parvenus à démontrer que le marché du travail québécois était très inéquitable. Les auteurs mentionnent dans leur rapport que l'indice de Palma²⁹ du revenu du marché au Québec se situait aux alentours de 7 en 2017. Ceci sous-entend que 10% des individus les mieux nantis gagnaient près de 7 fois plus que 40% des moins nantis.

Alors que le contexte économique actuel est favorable (pénurie de main-d'œuvre accompagnée de taux de postes vacants records dans des secteurs où la main-d'œuvre au salaire minimum est surreprésentée, reprise économique vigoureuse, hausse généralisée des prix frappant plus durement les ménages à faible revenu), le gouvernement du Québec aurait pu prendre la balle au bond et augmenter de manière significative le SM. Par sa décision d'augmenter de seulement 0,75 \$ le SM en 2022, il rate une occasion de réellement promouvoir plus d'équité pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu. La situation est d'autant plus consternante quand nous savons que plus de 55% de la main-d'œuvre au SM est constitué de femmes. Une hausse appréciable du SM contribuerait non seulement à réduire la pauvreté et les disparités sociales, mais aiderait particulièrement à atténuer les

²⁷ Statistique Canada. Tableau 11-10-0056-01

²⁸ Sandy Torres, Marie Mélanie Fontine et Marc-Antoine Dionne (2021). *État des inégalités de revenu au Canada et au Québec : variations et analyses intragroupes*, Montréal, Observatoire québécois des inégalités,

²⁹ L'indice de Palma est un ratio indiquant combien de fois les 10% les plus riches gagnent de plus que les 40% les plus défavorisés.

inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. L'atteinte d'un tel objectif serait plus que bénéfique pour l'ensemble de notre société!

Parallèlement, le gouvernement continue d'utiliser dans son cadre d'analyse la mesure du panier de consommation (MPC) à titre d'indicateur pour suivre l'évolution du SM. Pourtant, à maintes reprises, nous avons fait part au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de nos préoccupations concernant l'utilisation de cette mesure et des limites qui y sont associées.

Une de ces limites est que la MPC sous-évalue les revenus nécessaires à la couverture des besoins de base. En effet, la MPC n'inclut pas les dépenses privées en matière de santé, de soins dentaires, de soins de la vue, de service de garde ainsi que les frais de scolarité. La MPC n'inclut également pas des dépenses essentielles que doivent faire certains ménages : cotisations au Régime des rentes du Québec, (ou au Régime de pensions du Canada - RPC), à l'assurance-emploi, ainsi que des paiements de pension alimentaire, de soutien aux enfants, des cotisations à un régime de retraite et des cotisations syndicales. D'ailleurs, c'est pour pallier les limites de la MPC que le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE) conseille de majorer ses seuils de 7%³⁰.

De plus, s'il est vrai que la MPC représente une mesure de faible revenu éclairante quant à la couverture des besoins de base, elle est loin de constituer un seuil de sortie de pauvreté. Le CEPE a déjà énoncé que la MPC « 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]³¹. » 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 ». Le CEPE a réitéré sa position dans son rapport de 2020³². Sa présidente écrit : « Il importe tout d'abord de rappeler que le CEPE, qui a retenu la Mesure du panier de consommation (MPC) comme mesure pour la couverture des besoins de base, n'a jamais associé cette mesure au fait de sortir de la pauvreté ». Le gouvernement du Québec doit donc adapter ses indicateurs de suivi du SM pour enfin poursuivre l'objectif de sortir véritablement les travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle de la pauvreté.

³⁰ Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE), 2010. *Du revenu après impôt au revenu disponible aux fins de la mesure du panier de consommation (MPC)*, Québec.

³¹ Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE), 2009. *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, p.30.

³² Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE), 2020. *La pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale au Québec : État de situation 2019*, Québec, p. 12.

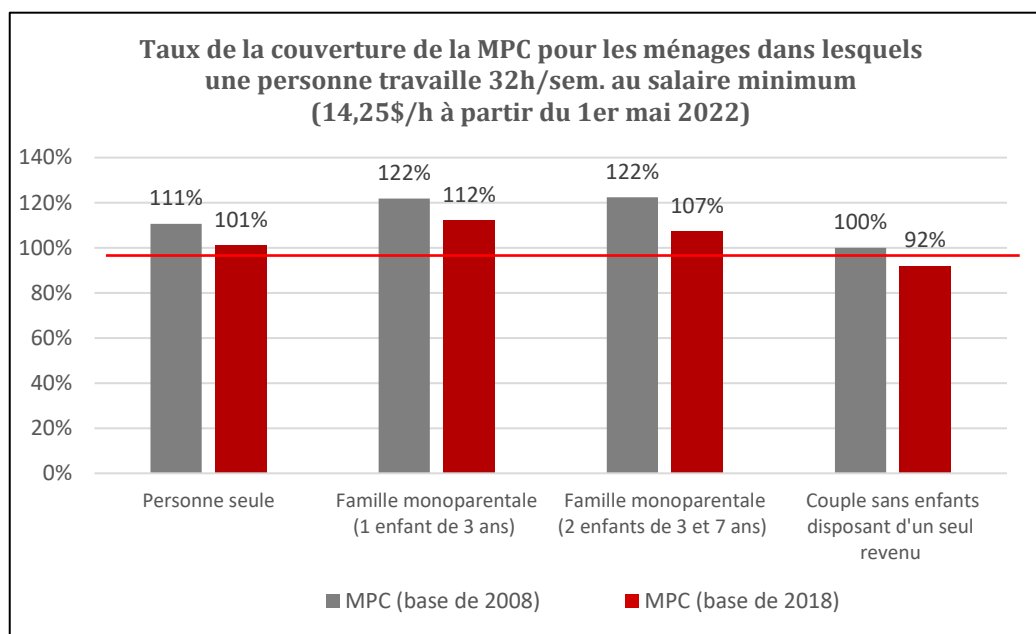
Sur l'importance de choisir le bon indicateur ou, à défaut, un indicateur à jour

Dans l'Analyse d'impact réglementaire sur la révision du taux général du salaire minimum, le gouvernement affirme que cette hausse permettra « à tous les types de familles économiques qui travaillent 32 heures par semaine d'avoir un revenu disponible supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC ». Deux remarques s'imposent.

D'abord, la MPC représente ce qu'il faut pour couvrir ses besoins de base. Choisir la MPC comme étalon de mesure du salaire minimum, c'est aussi choisir l'indicateur le moins ambitieux qui soit.

Ensuite, pour donner corps à son affirmation, le gouvernement utilise une ancienne version de la MPC (base de 2008) au lieu d'utiliser la MPC révisée par Statistique Canada (base de 2018). Ce faisant, il place la barre trop basse et sous-estime d'environ 1 900 \$ le revenu nécessaire, en 2022, pour qu'une personne seule puisse sortir d'une situation de faible revenu.

Le graphique ci-dessous montre clairement qu'en utilisant la MPC révisée, les couples dont un des membres travaille au salaire minimum continueront, même après le 1^{er} mai, de faire partie des gens à faible revenu. Quant aux personnes seules, elles arriveront tout juste à se hisser au-dessus du seuil.



Sources : Collectif pour un Québec sans pauvreté, Statistique Canada et ministère des Finances du Québec.

Note : Les seuils de la MPC ont été indexés à l'aide de l'IPC, selon la méthode recommandée par Statistique Canada.

Le revenu disponible est calculé à l'aide de l'outil de calcul « Revenu disponible 2020 à 2022 » du Ministère des Finances.

Certes, la couverture des besoins de base (se loger, se nourrir, se vêtir et se déplacer) est une première étape vers la sortie de pauvreté, mais elle se révèle insuffisante pour répondre à l'ensemble des critères liés à la sortie de pauvreté comme l'autonomie économique ou encore l'intégration et la participation à la société. Les ressources (matérielles et sociales) dont une personne doit disposer pour exercer ses choix, son autonomie ou sa capacité à prendre part à la vie sociale évoluent dans le temps et dépendent de la société dans laquelle elle vit. La MPC n'en tient pas compte. D'autres indicateurs tentent de répondre mieux à ces critères comme la mesure de faible revenu à 60% de la médiane des revenus (MFR-60 après impôt) retenue dans l'Union européenne et dans ses États membres ou encore le revenu viable, un indicateur développé par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS).

Le tableau ci-après illustre le taux de couverture de ces seuils de faibles revenus pour différents ménages travaillant à l'année selon leur salaire horaire. Il fait la preuve que le SM de 14,25 \$ l'heure projeté est insuffisant pour sortir les travailleuses et travailleurs de la pauvreté. Un SM à 18 \$ l'heure dans un échancier rapproché répond mieux à cet objectif.

Tableau 1 : Comparaison du revenu gagné par les ménages à certains seuils de faible revenu, estimations pour 2022

	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)	14,25\$/h	28 899	25 000	105%	86%	84%
		18 \$/h	36 504	30 013	126%	104%	101%
	Temps partiel (17,5 h/sem)	14,25\$/h	12 968	16 949	71%	58%	57%
		18 \$/h	16 380	19 137	80%	66%	64%
Famille monoparentale 1 enfant d'âge scolaire	Temps plein (39 h/sem)	14,25\$/h	28 899	37 968	113%	93%	90%
		18 \$/h	36 504	41 379	123%	101%	98%
	Temps partiel (17,5 h/sem)	14,25\$/h	12 968	28 288	84%	69%	67%
		18 \$/h	16 380	30 443	90%	74%	72%
Couple, 2 enfants d'âge scolaire 1 revenu	Temps plein (39 h/sem)	14,25\$/h	28 899	49 201	103%	85%	83%
		18 \$/h	36 504	53 364	112%	92%	90%
	Temps partiel (17,5 h/sem)	14,25\$/h	12 968	40 784	86%	70%	68%
		18 \$/h	16 380	42 114	88%	73%	71%
Couple Sans enfant 1 revenu	Temps plein (39 h/sem)	14,25\$/h	28 899	31 382	93 %	77%	74%
		18 \$/h	36 504	34 629	103%	84%	82%
	Temps partiel (17,5 h/sem)	14,25\$/h	12 968	22 388	66%	55%	53%
		18 \$/h	16 380	23 705	70%	58%	56%

Les seuils sont estimés, pour 2022, selon les projections de l'inflation du Québec (+3,5% en 2022)

Les seuils de la MPC sont bonifiés de 7% pour les rendre comparables aux revenus disponibles des ménages.

Le revenu disponible est calculé selon les paramètres de 2021 du régime d'imposition des particuliers.

Le nombre d'heures correspond au nombre d'heures hebdomadaires moyennes observées au Québec en 2019.

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

Les données du tableau révèlent qu'une personne seule travaillant à temps plein au SM projeté couvrira à peine ses besoins de base (105 % de la MPC Montréal). Son revenu, estimé à 86 % du seuil de la MFR 60 après impôt et 84 % du revenu viable, ne lui permet pas de sortir de la pauvreté. Même une famille monoparentale avec un enfant d'âge scolaire, qui bénéficie en outre de transferts fiscaux importants, ne parviendra pas à sortir de la pauvreté avec le SM de 14,25 \$ l'heure.

Par ailleurs, dans la construction du tableau, nous avons considéré le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées au Québec en 2019, soit 39 heures, alors que nous savons que le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées des personnes salariées dans des secteurs du commerce, des services d'hébergement et de restauration, où est surreprésentée la main-d'œuvre au salaire minimum, est inférieur à 30 heures en 2021³³. Dans l'AIR, le gouvernement du Québec reconnaît lui-même que de mai 2020 à avril 2021, la moyenne des heures travaillées par l'ensemble des travailleurs et des travailleuses payés au SM était de 20,76 heures par semaine. La COVID-19 continue en outre de malmener les personnes qui travaillent à bas salaires. Avec la vague Omicron, plusieurs ont vu fondre leurs heures de travail ou ont perdu leur emploi à cause des mesures sanitaires, alors que les prestations d'aide du gouvernement fédéral avaient pris fin. Tenant compte de ces faits, il paraît clair qu'un nombre non négligeable de travailleurs et travailleuses au SM se retrouvent avec des revenus ne leur permettant pas de couvrir leurs besoins de base (calculés selon la MPC).

Bref, comme plusieurs études le révèlent³⁴ : les inégalités constituent un frein à la mobilité sociale; les obstacles se font particulièrement sentir dans les milieux défavorisés. À cause des perspectives limitées d'éducation et d'emploi pour les personnes gagnant un bas salaire, les inégalités nuisent à la croissance économique et représentent une entrave à la démocratie. Les mesures mises en place pour limiter la propagation de la COVID-19, notamment le confinement, ont aussi mis en lumière les conséquences néfastes associées aux inégalités. Compte tenu de ce qui précède, la question des inégalités socioéconomiques doit interpeller le gouvernement.

LE SOUTIEN DE L'ÉTAT OU LA DÉRESPONSABILISATION DES EMPLOYEURS

Les différentes formes de suppléments de revenus de travail (prime au travail et allocation canadienne pour travailleurs) ont été mis en place à la fin des années 1970 afin de stimuler l'offre de travail (augmenter les revenus des employé.e.s) sans en réduire la demande par les employeurs avec une hausse trop importante des salaires. La logique initiale de création d'emploi, alors que le taux de chômage dépassait les 10%, a progressivement été supplantée

³³ Statistique Canada. Tableau 14-10-0255-01

³⁴ OCDE (2015). *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalités profite à tous*, Paris, Éditions OCDE

par une logique de soutien au revenu des travailleurs et travailleuses à faible salaire. À un tel point que les associations patronales appellent aujourd’hui à bonifier ces primes afin d’aider leurs employées et employés qui peinent à joindre les deux bouts³⁵. Cette logique représente une forme cachée de subvention salariale aux employeurs.

Si la situation n’entraînait 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 des employés et employées qu’elles représentent.

Bien que les membres de la coalition Minimum18 \$ reconnaissent les bienfaits des mesures de soutien financier déjà en place, ils sont aussi convaincus que l’augmentation de ces dernières ne devrait pas remplacer l’augmentation du salaire minimum. Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités et assurer un revenu autonome décent à leurs travailleurs et travailleuses.

Déjà, comme l’indique le tableau 2, les subventions indirectes de l’État aux travailleuses et travailleurs à petit salaire représentent une bonne part de leur revenu disponible.

Pour une mère monoparentale travaillant au salaire minimum, les transferts des gouvernements comptent pour 33% de son revenu disponible. Pour un couple avec un enfant, c’est 40% de leur revenu qui provient de la solidarité collective.

³⁵ FCEI, 2020, « Hausse de 3,1 % du salaire minimum : une pression supplémentaire pour les PME québécoises déjà très fragiles », soutient la FCEI, [en ligne] [<https://www.cfib-fcei.ca/fr/medias/communiqués-de-presse/hausse-de-31-du-salaire-minimum-une-pression-supplémentaire-pour-les>]

Tableau 2 : Composantes du revenu disponible pour les ménages travaillant au salaire minimum 35 heures par semaine

	Revenu de travail	Revenu disponible	Revenu de travail	Revenu disponible	Impôts et cotisations	Transferts fiscaux	Transferts nets	Gains revenus disponibles	Taux marginal d'imposition et de retrait des transferts	Part du revenu disponible issue des transferts nets
	13,50 \$		14,25 \$							
Personne seule	24 570 \$	23 192 \$	25 935 \$	23 674 \$	-4 445 \$	2 183 \$	-2 262 \$	482 \$	65%	-9,6%
Personne seule (25 h/sem.)	17 550 \$	20 647 \$	18 525 \$	21 159 \$	-1 439 \$	4 073 \$	2 634 \$	512 \$	47%	12,4%
Monoparental avec 1 enfant	24 570 \$	35 525 \$	25 935 \$	36 174 \$	-2 800 \$	14 638 \$	11 838 \$	649 \$	52%	32,7%
Couple avec 1 enfant	24 570 \$	39 390 \$	25 935 \$	39 971 \$	-1 819 \$	17 454 \$	15 635 \$	581 \$	57%	39,1%
Couple 2 revenus avec 1 enfant	49 140 \$	50 178 \$	51 870 \$	50 632 \$	-9 399 \$	9 762 \$	363 \$	454 \$	83%	0,7%

Source : QUÉBEC. MINISTÈRE DES FINANCES (2022). *Revenu disponible 2020 et 2022*, Simulateur de revenu disponible, [En ligne]. [<http://www.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 (conгés 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 défilier de leurs responsabilités.

En plus d'une augmentation du SM qui forcerait les employeurs à payer leur juste part, il faut aussi que des modifications à la fiscalité soient faites afin de protéger le revenu disponible des personnes qui travaillent au salaire minimum. En effet, les différents crédits d'impôts remboursables devront être ajustés afin d'assurer qu'une partie plus intéressante des nouveaux revenus de travail reste dans les poches des travailleuses et travailleurs. Actuellement, les employé.e.s au salaire minimum se retrouvent dans des trappes fiscales importantes : une personne seule verra 65% de son augmentation de salaire minimum versé aux deux paliers de gouvernement via l'augmentation de ses impôts et cotisations ou la réduction de ses crédits d'impôts ou, encore, un couple travaillant tous deux au salaire minimum avec un enfant se verra imposer 83% de ses nouveaux revenus. Pour les autres exemples de ménages, le taux marginal d'imposition oscille plutôt entre 47% et 57%.

Comme nous le verrons dans la prochaine section, une augmentation significative du salaire minimum permettrait de générer des économies de transferts et des nouveaux revenus fiscaux assez importants pour financer une réforme de la fiscalité qui frappe les travailleuses et travailleurs au salaire minimum.

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 35 % en deçà du seuil nécessaire pour permettre une sortie de pauvreté³⁶. Ce manque à gagner provient à la fois des transferts importants que les gouvernements doivent verser afin de compenser les revenus de travail insuffisants, et d'une perte de contribution fiscale de la part d'un bon nombre de travailleuses et travailleurs.

L'analyse du coût des trois principaux types de mesures d'aide au revenu qui visent plus particulièrement les bas salarié.e.s (les prestations pour enfants, les primes au travail et les

³⁶ Mathieu Dufour et Pierre-Antoine Harvey, 2017, Salaire minimum et revenus gouvernementaux, IRIS. Le passage du salaire minimum annoncé 14,25 \$ à un taux permettant la sortie de pauvreté (18 \$) correspond à une augmentation similaire à celle étudiée (26 %).

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 que le salaire nécessaire pour sortir de la pauvreté. Cette proportion est importante puisque ces travailleuses et travailleurs ne représentent que 20% de la population.

Pour le gouvernement du Québec, l'augmentation du salaire minimum de quelque 30% (pour rejoindre le 18 \$) permettrait d'augmenter sa capacité budgétaire de près de 986 millions de dollars. Cet impact important sur les revenus fiscaux du gouvernement du Québec doit être pris en considération pour déterminer le niveau du SM. Particulièrement, si ce dernier s'engage à utiliser les sommes recueillies pour réduire le taux marginal d'imposition des plus bas salarié.e.s, améliorer les conditions de travail dans les secteurs subventionnés (économie sociale, centres 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.

LES LEÇONS DE LA CRISE SANITAIRE

En temps normal (hors pandémie), nombreux sont les adversaires de la hausse du salaire minimum à trouver normal que les emplois au bas de l'échelle soient mal rémunérés parce que ces emplois ne nécessiteraient pas d'avoir de compétences particulières ou qu'ils ne concerneraient que les adolescent.e.s. Par conséquent, il semble convenable, pour ces détracteurs, de travailler à temps plein et de rester pauvre.

Pour la coalition Minimum 18 \$, 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 de ces travailleuses et travailleurs avec pour effet que l'on considère ces personnes comme quantité négligeable.

Puis, au début de la pandémie de COVID-19, on a assisté à un revirement de situation : les travailleuses et les travailleurs essentiels n'étaient peut-être pas celles et ceux auxquels on pensait jusque-là spontanément, il pouvait s'agir des personnes préposées aux bénéficiaires, des caissiers et caissières, des commis d'épicerie, de pharmacie, de stations-service, des livreurs et livreuses de marchandises, tous des emplois d'ordinaire considérés au bas de l'échelle. Au printemps 2020, des chaînes de commerces désignés essentiels ont même offert, sur la base d'initiatives privées, des primes salariales à leur personnel pour les retirer aussitôt que les conditions sanitaires s'amélioreraient. Et les réinstaurer – parfois sous forme de cartes-cadeaux – quand une autre vague surgissait. Ces primes – probablement parce qu'elles étaient temporaires – n'auront pas empêché les grandes chaînes d'alimentation d'enregistrer des

profits records depuis les débuts de la pandémie³⁷. C'est bien beau de récompenser les actionnaires; cependant, sans les employés et employées qui s'exposent au risque d'attraper le virus à chaque quart de travail, il n'y aurait pas eu de profits records pour ces entreprises.

S'il faut se réjouir de la valorisation des travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle, la coalition Minimum 18 \$ est d'avis qu'un emploi à temps plein devrait permettre à une personne de sortir de la pauvreté, pandémie ou pas. À cause de leur caractère arbitraire et temporaire, les primes salariales, aussi généreuses qu'elles puissent être, ne peuvent suppléer au rôle de l'État pour déterminer le salaire minimum. Sans oublier que ce dernier doit assurer la sortie de la 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. Qui plus est, les bienfaits de ces mesures ne sont pas qu'individuels, puisqu'ils garantissent également le maintien d'une macroéconomie vigoureuse.

Avec la mise sur pied de la Prestation canadienne d'urgence (PCU), à laquelle a succédé la Prestation canadienne de relance économique (PCRE), sensiblement aux mêmes conditions d'admission, le gouvernement fédéral lançait le message que le minimum nécessaire pour vivre était de 500 \$ par semaine.

Si on reporte ce montant à un taux horaire, la semaine de travail à temps plein comportant 35 heures, c'est donc dire que le gouvernement fédéral a établi un nouvel étalon : être empêché de travailler complètement à cause de la pandémie vaut 14,29 \$ l'heure, c'est-à-dire (500 \$ ÷ 35 heures). Rappelons que le salaire minimum au Québec est passé de 12,50 \$ à 13,10 \$ l'heure le 1^{er} mai 2020. Il est malaisé de ne pas y voir une contradiction.

Le gouvernement du Québec, ne voulant pas être en reste, a créé le Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE) en mai 2020 qui visait les travailleuses et les travailleurs au bas de l'échelle. Ce n'est pas le succès du PIRTE – au mieux mitigé – qui est ici en cause, c'est le signal envoyé. Le PIRTE offrait une prime de 100 \$ par semaine pour qui gagnait un salaire brut de 550 \$ ou moins par semaine dans les secteurs désignés essentiels. C'est donc dire qu'au moins au début de la pandémie, le gouvernement du Québec a considéré que travailler à moins de 18,57 \$ l'heure (650 \$ ÷ 35 heures) était indécent.

Au fond, tout ce que la coalition cherche à faire avec sa demande d'un salaire minimum à 18 \$ l'heure, c'est de recapturer l'esprit qui a présidé à la mise sur pied de mesures de revalorisation du travail des gens au bas de l'échelle et de convaincre le gouvernement que ce qui était bon pendant l'urgence sanitaire continue de l'être et doit être pérennisé.

³⁷ Voir entre autres [Metro annonce une hausse de son bénéfice et de son chiffre d'affaires | JDO \(journaldequebec.com\)](https://journaldequebec.com), 25 janvier 2022.

CONCLUSION

Comme on l'a vu, plusieurs études et analyses démentent, et depuis longtemps, le mythe tenace qui veut qu'un salaire minimum trop élevé entraîne la destruction de milliers d'emplois. Soulignons ici que les travaux des chercheurs David Card et Alan Kruger³⁸, arrivaient à la conclusion que la hausse de 19% du salaire minimum au New Jersey en 1992 n'avait pas engendré de perte d'emplois. En observant les effets de la hausse *après* son entrée en vigueur, les chercheurs sont arrivés à des résultats beaucoup plus nuancés que ceux obtenus à partir des prédictions habituelles. À l'époque, les travaux de ces deux économistes ont suscité énormément de controverse, tant ils bouleversaient les assises théoriques développées sur le sujet. En 2021, près de trente ans après leur publication, ces travaux ont valu à David Card³⁹ d'être nommé co-lauréat du prix Nobel d'économie!

Même le journal britannique *The Economist* – qui n'est pas reconnu pour ses analyses de gauche – plaide récemment qu'il est temps de revoir nos façons d'étudier les effets du salaire minimum⁴⁰. Comme cet avis a tenté de le démontrer, la coalition Minimum 18 \$ n'est pas la seule à penser qu'il est non seulement possible d'augmenter de façon importante le salaire minimum, mais qu'il est même souhaitable de le faire. Qu'attend donc le gouvernement pour s'intéresser à ces travaux et s'en inspirer? Qu'attend-il donc pour rendre véridique l'affirmation voulant que le travail soit le meilleur rempart contre la pauvreté?

RECOMMANDATION

La coalition Minimum 18 \$ recommande au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'augmenter le salaire minimum au Québec à 18 \$ l'heure dès le 1^{er} mai 2022.

³⁸ Card et Kruger, 1994. *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*, *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 4., pp. 772-793. URL : <https://davidcard.berkeley.edu/papers/njmin-aer.pdf>

³⁹ Puisque Alan Kruger est décédé en 2009 et que le Nobel n'est pas remis à titre posthume, seul David Card l'a reçu.

⁴⁰ *The Economist*, 2020. *What harm do minimum wages do?* URL:

<https://www.economist.com/schools-brief/2020/08/15/what-harm-do-minimum-wages-do> [consulté en ligne le 4 février 2022]