Montréal, le [date] 2017

**[Logo de votre organisme]**

Madame Dominique Vien

Ministre responsable du Travail

200 chemin Ste-Foy, 6e étage

Québec (Québec) G1R 5S1

# Objet : Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail

Madame la Ministre,

**De concert avec la campagne 5-10-15, le (nom de votre organisme)** désire, par la présente, réagir au projet de « Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail », paru dans la *Gazette officielle du Québec* du 25 janvier 2017.

Le **(nom de votre organisme)** vous demande de revoir à la hausse votre intention d'augmenter de 50 cents l'heure le taux général du salaire minimum au 1er mai 2017. Malgré une légère amélioration du pouvoir d’achat, le taux du salaire minimum prévu dans le projet de règlement est nettement insuffisant pour faire une réelle différence pour les travailleuses et travailleurs faiblement rémunérés au Québec.

Une hausse plus substantielle du salaire minimum est essentielle pour permettre l’atteinte du 15 $ l’heure le plus rapidement possible. Un salaire à 15 $ l’heure est nécessaire pour qu’une personne à temps plein, au salaire minimum, s’élève au-dessus de la pauvreté.

Par ailleurs, nous critiquons la décision de ne pas indexer au même rythme que le taux général, le taux de salaire applicable aux personnes à pourboire.

## Pour un débat ouvert sur la fixation du taux de salaire minimum

Le *Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum* de mai 2002 établit la procédure de révision du salaire minimum qui est actuellement en vigueur au Québec. Ce rapport comprend trois éléments : un cadre de référence pour réaliser l’évaluation, un processus décisionnel afin de faciliter la prise de décision et l’obligation d’effectuer une analyse triennale des impacts de l’évolution du salaire minimum sur les travailleuses et les travailleurs et sur l’économie. Malheureusement, depuis 2008, aucune révision triennale n’a été rendue publique. Non seulement des discussions doivent être menées au comité interministériel, mais une consultation publique, permettant aux différents acteurs de la société de se faire entendre, s’avère nécessaire. Il est temps que d’autres indicateurs soient présentés et étudiés à fond et que le résultat de la révision triennale soit rendu public.

## Le ratio du salaire horaire moyen est un mauvais indicateur

Le processus décisionnel actuel est basé sur l’utilisation d’un indicateur principal, soit le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen. Nous doutons de la pertinence et de la solidité de cet indicateur.

D’abord, dès 2008, le Rapport du *Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l’évolution du salaire minimum* soulevait quelques questions au sujet du ratio et des données utilisées. **«**Les références et les études utilisées pour établir ce ratio datent du début des années 1990. Il y aurait donc lieu de vérifier si des résultats plus récents jettent un meilleur éclairage sur le sujet. De plus, des questions se posent sur la méthode pour calculer ce ratio. Par exemple, l’utilisation du salaire horaire moyen des emplois rémunérés à l’heure, excluant les heures supplémentaires, comme indicateur du salaire moyen, ne fait pas l’unanimité[[1]](#footnote-1) ».

Des études récentes sur les conséquences d’un salaire minimum à 15 $ au Québec viennent d’ailleurs contredire les conclusions de Pierre Fortin. Une première, qui reprend la méthodologie de monsieur Fortin, arrive à des conclusions beaucoup plus modestes en termes 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 $[[2]](#footnote-2). Une deuxième étude, commandée par le Conseil du patronat, qui se base sur un modèle d’équilibre général, prévoit pour sa part entre 0,2 % et 1,3 % des emplois visés[[3]](#footnote-3). Pour assurer à près d’un million de travailleuses et travailleurs une augmentation de salaire considérable et un rehaussement important de leur niveau de vie, cet effet secondaire semble bien minime, surtout dans un contexte de diminution de la population en âge de travailler.

Ensuite, l’utilisation du salaire moyen des personnes rémunérées à l’heure vient exclure plus d’un million de personnes payées à salaire fixe au Québec[[4]](#footnote-4). Le salaire de ces personnes est supérieur d’environ 45 % à celui des personnes payées à l’heure[[5]](#footnote-5), ce qui vient donc biaiser le résultat. Rappelons que les travaux effectués par Fortin utilisent un autre indicateur de salaire moyen pour les années 1970 et 1980 que celui mis de l’avant par la politique actuelle[[6]](#footnote-6).

Pour ces raisons, nous demandons au ministère du Travail de mettre de côté le ratio salaire minimum / salaire horaire moyen comme principal indicateur devant guider la détermination du salaire minimum au Québec.

## Le salaire minimum et l’emploi

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 toujours bien présents et profondément ancrés. Une telle augmentation ne se fera effectivement pas sans conséquence, mais se pourrait-il que les conséquences soient moins catastrophiques qu’on nous l’annonce et même de nature positive pour les travailleuses et les travailleurs et pour l’économie du Québec ? Le ministère reconnaît lui-même dans son analyse d’impact la nécessité de mettre l’emphase sur la « valorisation du travail » dans un contexte de bas taux de chômage et d’assistance sociale[[7]](#footnote-7).

Aux études théoriques s’ajoute le résultat des expériences concrètes d’augmentations importantes du salaire minimum qui ont déjà eu lieu. En quatre ans, de 2007 à 2010, le salaire minimum a augmenté de 1,75 $ au Québec, dont trois années consécutives avec une majoration de 50 cents du taux général, les plus fortes augmentations à avoir eu lieu. Les constats qui ressortent de ces hausses importantes mettent à rude épreuve les mythes sur les pertes d’emploi, tant sur le nombre de personnes qui travaillent au salaire minimum que sur les personnes qui gagnent un salaire légèrement supérieur. C’est l’Institut de la statistique du Québec (ISQ) qui nous éclaire là-dessus et qui constate, entre 2005 et 2010, une forte augmentation de l’emploi au salaire minimum, parallèlement à une forte hausse du salaire minimum[[8]](#footnote-8). L’étude de l’ISQ conclue aussi qu’une croissance notable du salaire minimum combinée à une forte augmentation du nombre d’emplois au salaire minimum n’a pas pour conséquence une baisse du nombre d’emplois rémunérés au-delà de ce taux[[9]](#footnote-9).

Le Conseil québécois du commerce de détail affirmait le 2 février 2011 que le sous-secteur du commerce de détail avait enregistré sa plus forte croissance depuis 2005, avec des ventes pour le Québec ayant atteint près de 100 milliards de dollars en 2010. Une hausse des ventes de 6,6 % par rapport à 2009 qui a surpassé, et de loin, les prévisions qui étaient établies à 2 % pour 2010[[10]](#footnote-10). Sans pouvoir tracer un lien de causalité directe, nous avons ici un exemple concret selon le quel les discours catastrophes ne représentent pas la réalité. Un des facteurs explicatifs 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 dans les commerces et les entreprises locales qui voient leur achalandage augmenter. 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 aussi 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’organisation[[11]](#footnote-11).

## Le taux du salaire minimum à pourboire

Nous constatons que l’écart entre le taux général et le taux à pourboire se creuse un peu plus d’année en année. Nous déplorons que l’analyse d’impact réglementaire du ministère n’ait pas cherché à mesurer l’incidence d’une telle mesure, notamment quant au nombre de personnes à pourboire qui n’atteindraient pas une rémunération équivalente à celle du taux général du salaire minimum. En effet, selon une enquête menée en 2009 par le ministère du Travail, 10,5 % des personnes à pourboire ont touché un revenu horaire moyen (une fois le pourboire pris en compte) inférieur au taux général de salaire minimum[[12]](#footnote-12). Cette proportion grimpait à 58,7 % chez les livreurs à pourboire.

Nous demandons qu’une analyse d’impact plus poussée soit menée et que soit évaluée la proportion de personnes salariées à pourboire qui n’atteindront pas le taux général du salaire minimum, une fois pris en compte les pourboires reçus.

## Nous considérons l’augmentation du salaire minimum comme un outil de lutte à la pauvreté.

Les effets positifs d’une augmentation substantielle du salaire minimum dépassent l’amélioration des conditions de vie et de travail des quelques 216 100 travailleuses et travailleurs au salaire minimum en 2016[[13]](#footnote-13). Elle améliore la condition des personnes qui gagnent un salaire légèrement plus élevé que le salaire minimum, mais qui sont tout de même pauvres ou tout près de basculer dans la pauvreté. En 2016, le Québec comptait 930 800 personnes faiblement rémunérées qui gagnaient entre 10,35 $, le salaire minimum, et 15,00 $[[14]](#footnote-14).

Une étude publiée en 2012 dans la revue « Regard sur le travail » démontre que la hausse du salaire minimum en 2010 a eu une répercussion positive sur les salaires se situant au-dessus du salaire minimum. Elle a touché positivement jusqu’à 20 % de l’ensemble des personnes salariées du Québec, particulièrement 25 % de la main-d’œuvre féminine et 40 % des personnes salariées à temps partiel[[15]](#footnote-15).

## Salaire minimum et sortie de pauvreté

Nous pensons que la détermination du salaire minimum est un enjeu de société tant sur le plan du développement économique que de la lutte à la pauvreté. La politique du salaire minimum est un instrument privilégié pour protéger contre de trop faibles salaires et assurer une participation à la richesse collective.

Le niveau du salaire minimum n’est évidemment pas l’unique déterminant de la pauvreté chez les travailleuses et travailleurs. Actuellement au Québec, plus d’une personne sur trois est en situation de travail atypique. Lorsqu’on additionne certains facteurs qui le caractérisent, comme un nombre d’heures de travail insuffisant, un faible taux horaire, des périodes de travail entrecoupées de périodes de chômage, l’appauvrissement des travailleuses et des travailleurs est encore plus marqué. Le salaire minimum s’avère donc un des principaux instruments législatifs pour atténuer l’appauvrissement de ces personnes et éviter que ne se détériorent davantage leurs conditions de travail et de vie.

L’Assemblée nationale reconnaissait d’ailleurs à l’unanimité en décembre 2002, par l’adoption de la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l’exclusion sociale*, que la pauvreté était une menace à certains de nos droits fondamentaux et un impératif national sur lequel il fallait intervenir. Comment expliquer qu’actuellement au Québec plus d’une personne sur trois est en situation de travail atypique ? Comment expliquer qu’en 2016, plus de 10 % des personnes qui ont un emploi doivent se tourner vers les banques alimentaires pour survivre ?

## Dépasser la Mesure de panier de consommation

L’utilisation de la Mesure du panier de consommation (MPC) dans l’étude d’impact publiée en janvier 2017 nous préoccupe beaucoup. La MPC est un revenu sous lequel les besoins de base ne sont pas couverts, un indicateur de privation matérielle grave, affectant la santé et la dignité, elle ne représente pas un seuil de sortie de pauvreté. Le Centre d’étude sur la pauvreté et l’exclusion (CEPE) écrit d’ailleurs à ce sujet que la MPC « ne permet pas de mesurer la sortie de la pauvreté selon la définition de la Loi[[16]](#footnote-16). ».

Une personne qui travaille à temps plein, 35 heures par semaine, doit pouvoir sortir de la pauvreté.C’est pourquoi nous demandons que le salaire minimum soit porté à 15 $ l’heure le plus rapidement possible. Ce seuil permettrait non seulement aux travailleuses et travailleurs de satisfaire leurs besoins de base, mais aussi de participer pleinement à la vie culturelle, politique et économique, et d’enfin bénéficier d’une certaine marge de manœuvre pour transformer leur situation socioéconomique et sortir de la pauvreté.

## Impact sur les finances publiques

L’étude 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. Nos analyses effectuées 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 niveau nécessaire pour permettre de s’élever au-dessus de la pauvreté. C’est entre 1,3 et 1,8 milliards de dollars dont les deux paliers de gouvernement doivent se priver en laissant le salaire minimum à moins de 15 $ l’heure. 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, mais aussi 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 $ lui permettrait d’augmenter sa capacité budgétaire de près de 898 millions de dollars. Cette marge de manœuvre permettrait au gouvernement d’investir dans des programmes afin d’encourager la création d’emplois de qualité, d’accompagner les travailleuses et travailleurs dans leur recherche de formation ou de reclassement et de soutenir certaines entreprises qui pourraient éprouver des difficultés d’adaptation.

## Conclusion

Madame la Ministre, 90 % des personnes rémunérées au salaire minimum ne sont pas syndiquées. Elles sont donc sans rapport de force face à l’employeur et dépendent essentiellement du gouvernement pour voir leur situation s’améliorer. Ces personnes comptent sur vous !

Au nom des membres de **(nom de votre organisme),** nous vous demandons, de concert avec la campagne 5-10-15, que le salaire minimum soit porté à 15 $ le plus rapidement possible. Un pas beaucoup plus significatif que le 50 cents annoncé doit être fait dès le 1er mai 2017.

Nous demandons aussi que la révision triennale de 2017 soit rendue publique et qu’elle s’inscrive dans un processus de consultations qui tient compte des différents acteurs de la société.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l’expression de nos sentiments distingués,

Signature

Coordonnées de l’organisme

## À propos de la campagne 5-10-15

Lancée le 7 octobre 2016, la campagne 5-10-15 est menée par des groupes de défense des travailleuses et travailleurs non syndiqués, des organismes de lutte à la pauvreté et des organisations syndicales de partout au Québec. Les trois revendications de la campagne sont :

* Connaître son horaire **5** jours à l’avance;
* Bénéficier de **10** jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales ;
* Avoir un salaire minimum de **15 $** l’heure.
1. <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/salaire_minimum/evolution_sal_min_Rapport_2008.pdf> p.3, consulté le 31 janvier 2017 [↑](#footnote-ref-1)
2. 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. [↑](#footnote-ref-2)
3. 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]. [↑](#footnote-ref-3)
4. On dénombrait 1 109 297 personnes payées à salaire fixe au Québec en 2015 selon le tableau CANSIM 281-0024 <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&id=2810024> consulté le 31 janvier 2017; il faut modifier le tableau pour obtenir les résultats du Québec. [↑](#footnote-ref-4)
5. La rémunération horaire moyenne des personnes payées à salaire fixe était de 32,69 $ et le salaire horaire moyen était de 22,44 $ en 2015 (excluant le temps supplémentaire) selon le tableau CANSIM 281-0036, <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&id=2810036> consulté le 31 janvier 2017; il faut modifier le tableau pour obtenir les résultats du Québec. [↑](#footnote-ref-5)
6. Fortin, P. (2010). Salaire minimum, pauvreté et emploi: à la recherche du «compromis idéal». *Regards sur le travail*, *7*(1), p.3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Analyse d’impact réglementaire 2017, page 13. [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB016FR_salaire_emploi2011A00F00.pdf> consulté le 31 janvier 2017. [↑](#footnote-ref-8)
9. Idem [↑](#footnote-ref-9)
10. <http://cqcd.org/data/Communications/PDF/fr-CA/93_1101-comm.bilan2010Perspective2011.pdf> consulté le 31 janvier 2017. [↑](#footnote-ref-10)
11. L‘étude de l’IRIS, publiée en octobre 2016, nous donne quelques exemples d’études ayant été menées au 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 [↑](#footnote-ref-11)
12. Gaël BICHOTTE et Bianca TANGUAY-LAVALLÉE, *Le salaire minimum des salariés au pourboire : état de la situation selon les résultats d’une enquête*, ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale, 2011. [↑](#footnote-ref-12)
13. Analyse d’impact réglementaire, 2017 page 6. [↑](#footnote-ref-13)
14. Institut de la statistique du Québec. 2016. Compilation spéciale à la demande de la CSD. [↑](#footnote-ref-14)
15. <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol08-01/01_Impact_global_hausse_salaire_minimum.pdf> p.1, consulté le 9 février 2015. [↑](#footnote-ref-15)
16. **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. [↑](#footnote-ref-16)