



FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

En affaires pour vos affaires.

630, boul. René-Lévesque O., bureau 2880
Montréal (Québec) H3B 1S6

Montréal, le 20 novembre 2023

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail
200, chemin Sainte-Foy
6^e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Par courriel : ministre@travail.gouv.qc.ca

Objet : Salaire minimum

Monsieur le Ministre,

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, réunissant quelque 97 000 propriétaires de PME, dont 21 000 au Québec. Elle fait valoir les intérêts et les opinions des petites et moyennes entreprises issues de tous les secteurs d'activité.

Par la présente, la FCEI tient à réitérer l'importance d'une approche équilibrée lorsqu'il est question de l'augmentation du salaire minimum. La dernière hausse du 1^{er} mai 2023 a permis au salaire minimum québécois d'atteindre 15,25 \$ de l'heure, soit une hausse historique de 7 %. Cette augmentation n'est pas banale, puisqu'elle a engendré des coûts supplémentaires de 460 M\$¹ pour les entreprises selon l'analyse d'impact réglementaire du ministère.

Les hausses de coûts pour les propriétaires de PME demeurent l'un des défis les plus importants actuellement. Selon un rapport de la FCEI publié en 2023² portant sur l'inflation, ce sont 64 % des propriétaires de PME qui indiquent un impact significatif de la hausse des prix, soit une augmentation de 4 points de pourcentage comparativement à 2022. Au total, 97 % des propriétaires de PME affirment en subir des impacts allant de faible à important. Le plus grand changement en 2023 s'avère l'augmentation significative de l'impact des augmentations de certains coûts gouvernementaux sur les PME du Québec. En effet, en 2022, rappelons que 64 % des propriétaires de PME mentionnaient un impact allant d'important (34 %) à modéré (30 %). Seulement 12 mois plus tard, ils sont 78 % à mentionner un impact allant d'important (44 %) à modéré (34 %) à cette même question. Cette hausse démontre que non seulement l'action gouvernementale laisse les PME

¹ Analyse d'impact réglementaire, Révision du taux général du salaire minimum, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 10 janvier 2023, (en ligne), https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_rev-sal-min-2023_MTRAV.pdf

² FCEI, Les PME québécoises et l'inflation - Entre adaptation et gestion des répercussions économiques Étude de suivi 2022-2023, (en ligne), <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/advocacy/pdf/FCEI-2023-Fev-etude-de-suivi-PME-quebecoises-inflation-FR.pdf>

québécoises sans outils, mais qu'elle semble aussi contribuer à la détérioration de la situation. La détermination du salaire minimum représente un élément important d'une hausse des coûts de main-d'œuvre par le biais d'une décision gouvernementale, et ce, de façon globale, en tenant compte de l'effet domino sur tous les salaires.

Nous sommes également conscients que certains groupes demandent un salaire minimum à 18 dollars l'heure voire à 20 dollars l'heure. De telles augmentations représenteraient pour chaque employé au salaire minimum des coûts³ supplémentaires respectivement de 6 584 \$ ou de 11 373\$ pour les employeurs. Dans le contexte actuel, de telles augmentations seraient impensables et nuiraient considérablement à la petite entreprise au Québec en plus de soutenir vraisemblablement l'inflation des prix à la consommation.

Rappelons également que lorsque la question d'une hausse du salaire minimum est abordée, il y a peu d'analyses qui tiennent compte de ses impacts notamment sur la hausse des taxes sur la masse salariale ou encore de l'effet indirect, que nous appelons communément l'effet « domino » sur les autres salaires qui se résumerait ainsi :

« L'effet indirect, ou effet d'émulation, consiste en une augmentation du salaire horaire des salariés dont la rémunération est égale ou supérieure au nouveau salaire minimum. L'effet indirect résulte du fait qu'à la suite d'une hausse du salaire minimum, les employeurs augmentent aussi les salaires horaires des employés qui gagnent plus que le nouveau taux légal. Ils le font pour des raisons d'équité, d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, de motivation du personnel, ou encore de respect des clauses d'une convention collective. »⁴

Bien que dans le cadre de son analyse d'impact réglementaire, le ministère évalue sommairement un impact au-delà des salariés rémunérés au salaire minimum (effet direct) en estimant la hausse à « celles et ceux rémunérés au taux actuel du SM (...), mais aussi celles et ceux qui sont rémunérés à un taux entre l'actuel taux du SM et celui qui est proposé »⁵, cette mesure demeure fragmentaire et sous-estime l'effet domino sur la masse salariale québécoise globale.

En effet, dans la cadre d'un article⁶ de fond portant sur l'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés au Québec, publié en 2012, dans la revue *Regards sur le travail* du ministère du Travail et dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail, il est déterminé que le facteur multiplicateur permettant d'estimer l'effet indirect d'une hausse du salaire minimum pour les employeurs du Québec est de 3,24. L'auteur résume ainsi le facteur multiplicateur « l'effet indirect de la hausse du salaire minimum, ou effet d'émulation, est significatif. Il peut être jusqu'à deux ou trois fois plus

³ Calculs de la FCEI

⁴ Jean-François Boivin, (2012). L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés : une estimation pour le Québec. *Regards sur le travail*, Volume 8, numéro 1, p. 1, (en ligne), https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol08-01/01_Impact_global_hausse_salaire_minimum.pdf

⁵ Analyse d'impact réglementaire, Révision du taux général du salaire minimum au 1er mai 2023, Ministère du Travail, le 10 janvier 2023, (en ligne), https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_rev-sal-min-2023_MTRAV.pdf

⁶ Jean-François Boivin, (2012). L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés : une estimation pour le Québec. *Regards sur le travail*, Volume 8, numéro 1, (en ligne), https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol08-01/01_Impact_global_hausse_salaire_minimum.pdf

important que l'effet direct sur les salaires de ceux qui sont rémunérés au nouveau taux minimum. »⁷. En supposant que le nombre d'heures travaillées au salaire minimum est similaire à 2022, une hausse du salaire minimum à 18 dollars de l'heure ou encore à 20 dollars de l'heure impliquerait des coûts directs respectivement de 630,3 M\$ et de 1088,7 M\$ pour les employeurs du Québec. Dans l'hypothèse où en 2023 le facteur multiplicateur demeurerait inchangé, les coûts supplémentaires totaux pour les employeurs du Québec seraient respectivement de 2 042,172 M\$ et de 3 527,388 M\$⁸. Or, il est crédible de croire que certaines caractéristiques du marché de l'emploi ont changé depuis cette dernière estimation du facteur multiplicateur. En conséquence, nous vous recommandons de procéder à une analyse permettant de déterminer ce même facteur en 2023 à l'image des travaux initiés au sein de votre ministère en 2010.

D'autres solutions méritent aussi d'être considérées, particulièrement en contexte inflationniste

Dans ce contexte de forte augmentation des coûts qui désavantage les petites entreprises, la FCEI croit que le gouvernement du Québec devrait les épauler davantage. Selon les dirigeants de PME, les meilleurs moyens⁹ pour les accompagner lors d'une hausse du salaire minimum seraient de réduire le fardeau fiscal global (79 %), de baisser les taxes sur la masse salariale (73 %), ou d'offrir des crédits d'impôt (58 %). Ces résultats confirment ce que les PME feraient si leur fardeau fiscal était réduit¹⁰ : elles augmenteraient les conditions salariales de leurs employés dans plus de 72 % des cas.

D'autres mesures porteuses existent aussi pour mettre plus d'argent dans les poches des travailleurs au salaire minimum, et la FCEI réitère son soutien aux efforts déployés par le gouvernement en matière de lutte contre la pauvreté. En ce sens, plusieurs mesures fiscales sont à la portée du gouvernement pour soutenir directement ces travailleurs, et ce, sans incidence sur les PME, comme une bonification du montant personnel de base, des primes au travail ou des crédits d'impôt ciblés. En effet, rappelons que 58 % des salariés au salaire minimum ont entre 15 et 24 ans dont 85 % sont à temps partiel¹¹. Incidemment, ces données militent en faveur d'actions plus ciblées à contrario d'une politique mur-à-mur afin d'aider véritablement les populations souhaitées telles que les familles en situation de précarité.

La détermination du salaire minimum tient une place importante dans le débat public depuis des décennies. Toute politique interventionniste dans le marché nécessite une évaluation robuste assurant le succès et l'atteinte de ses objectifs. Dans le cadre de la discussion collective entourant le salaire minimum, l'équilibre et la prévisibilité demeurent deux éléments essentiels afin de prendre une décision qui conjugue tant les impératifs économiques que les impératifs sociaux. Par ailleurs, ces deux notions ne s'excluent pas mutuellement puisqu'elles sont étroitement liées. Il est donc essentiel selon nous que le ministère du Travail actualise le facteur multiplicateur d'une hausse du salaire minimum afin que les décisions gouvernementales se basent sur des données probantes.

⁷ Bis. p.16

⁸ Calculs de la FCEI sur la base des données disponibles


⁹ FCEI, Votre Voix, mené du 9 au 25 février 2022, résultats finaux, n = 642 répondants, marge d'erreur +/- 3,9%

¹⁰ FCEI, Votre voix, mené du 4 au 23 novembre 2021, résultats finaux, PME du Québec, n = 634, marge d'erreur + 3,9 %

¹¹ Suzie St-Cerny, Luc Godbout, Analyse du salaire minimum : effet de la hausse au Québec en 2023 et comparaison interprovinciale, Regard CFFP R2023/05, (en ligne), avril 2023, https://cffp.recherche.usherbrooke.ca/wp-content/uploads/2023/04/r_2023-05_salaire-minimum_vfinale.pdf

En terminant, nous demeurons disponibles pour en discuter plus amplement avec vous et votre équipe, à votre convenance.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre très haute considération.



François Vincent
Vice-président, Québec

c. c. : Pierre Fitzgibbon, ministre de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Christopher Skeete, ministre délégué à l'Économie
Eric Girard, ministre des Finances