



Abordabilité, salaire minimum et salaire de subsistance : *trouver l'équilibre pour les PME*

Mai 2024

Table des matières

Abordabilité, salaire minimum et salaire de subsistance : trouver l'équilibre pour les PME	2
Faits saillants.....	2
Mise en contexte.....	3
Les lacunes des politiques du salaire minimum	5
Qui gagne le salaire minimum?	5
Comment fixe-t-on le salaire minimum au Canada?	8
Quelles sont les tendances récentes?	11
Croissance du taux du salaire minimum : quelles conséquences pour les PME?	13
Que souhaitent les PME?	16
La difficulté d'instaurer des politiques du salaire de subsistance	17
Qu'est-ce que le salaire de subsistance?	17
Pourquoi les gouvernements ne devraient pas obliger les employeurs à payer le salaire de subsistance	17
Recommandations	23
Enjeu 1 : Atténuer l'impact des hausses du salaire minimum sur les PME en réduisant d'autres coûts.	23
Enjeu 2 : Instaurer des cadres plus prévisibles, stables et objectifs pour la fixation du salaire minimum.	23
Enjeu 3 : Les gouvernements doivent en faire plus pour s'attaquer aux causes fondamentales de l'augmentation du coût de la vie.....	24
Enjeu 4 : Trouver des moyens plus ciblés de soutenir les travailleurs vulnérables.	24

Abordabilité, salaire minimum et salaire de subsistance : trouver l'équilibre pour les PME

Faits saillants

- La majorité des personnes rémunérées au salaire minimum sont des jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail, qui ont au plus un diplôme d'études secondaires et qui vivent chez leurs parents.
- La majorité des emplois au salaire minimum sont transitoires; souvent, ils servent de point de départ aux jeunes travailleurs.
- Les processus de fixation du salaire minimum sont imprévisibles, subjectifs, manquent de transparence et ne tiennent pas compte des répercussions financières pour les entreprises.
- Le salaire minimum a augmenté plus vite que l'inflation, la productivité du travail et le salaire médian au cours des 10 dernières années.
- Le concept de salaire de subsistance est fondamentalement imparfait en raison des préférences individuelles, la disposition à payer pour des biens et services et le seuil du bien-être financier varient d'une personne à l'autre.
- Le versement obligatoire d'un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure dans toutes les provinces coûterait 44,9 milliards de dollars, risquerait d'alimenter l'inflation et pourrait nuire à la rentabilité de plus d'un demi-million d'entreprises.
- Même s'il incombe aux entreprises d'offrir des salaires concurrentiels selon les compétences et l'expérience, les taxes, les impôts et la réglementation minent fortement l'abordabilité de choses essentielles comme le loyer, les services publics, l'épicerie, les services de garde et le transport.
- Il incombe aux gouvernements d'aider les travailleurs à composer avec l'augmentation du coût de la vie, et de ne pas laisser les entreprises assumer seules cette responsabilité.
- Des mesures agissant sur les causes fondamentales de l'augmentation du coût de la vie, jumelées à des aides fiscales ciblant les travailleurs vulnérables, permettraient de mieux répondre aux problèmes d'abordabilité au Canada, sans imposer encore plus de dépenses et de responsabilités aux PME.

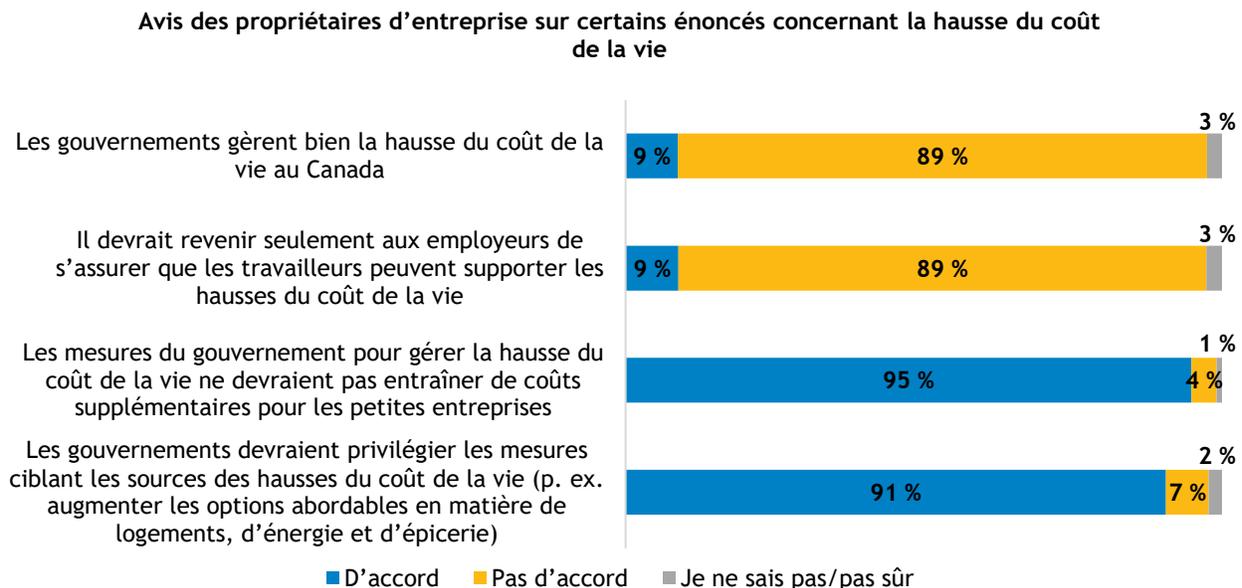
Mise en contexte

Dans la conjoncture économique volatile que nous connaissons, l'abordabilité est devenue une préoccupation pressante au Canada. En raison de l'augmentation du coût de la vie, beaucoup de gens peinent à joindre les deux bouts, en particulier les travailleurs vulnérables et les propriétaires de PME, qui composent difficilement avec les innombrables défis économiques que la pandémie a laissés dans son sillage.

Les perturbations de l'approvisionnement causées par les fermetures, les mesures exceptionnelles de relance monétaire et budgétaire et les conflits géopolitiques ont tous contribué à la forte augmentation du coût de la vie survenue ces dernières années¹. Dans ce contexte, quelles approches privilégier pour que les travailleurs vulnérables et les propriétaires de PME ne portent pas un fardeau disproportionné?

Si bien des gouvernements essaient d'atténuer l'escalade du coût de la vie, près de neuf PME sur 10 au Canada jugent les mesures prises inefficaces. Une écrasante majorité de propriétaires d'entreprise sont d'avis que les gouvernements ne tiennent pas suffisamment compte de leur point de vue quant aux moyens à prendre, et ils sont donc très nombreux à assumer eux-mêmes le fardeau en question (figure 1).

Figure 1. L'insatisfaction est généralisée chez les PME canadiennes quant à la manière dont les gouvernements gèrent la hausse du coût de la vie



Source : FCEI, sondage auprès des PME sur le salaire minimum, mené du 17 août au 27 septembre 2023, n = 4 104. Question : « Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants ». D'accord = Tout à fait d'accord + Plutôt d'accord; Pas d'accord = Plutôt pas d'accord + Pas du tout d'accord

Ces perceptions découlent du fait que les gouvernements s'en remettent principalement à des politiques du salaire minimum pour répondre aux problèmes d'abordabilité au Canada. Or, nombre de propriétaires d'entreprise considèrent les hausses du salaire minimum comme un instrument grossier qui non seulement ne s'attaque pas aux causes fondamentales de la crise de l'abordabilité au pays,

¹ Banque du Canada, *L'évolution de l'inflation et son importance*, discours de Tiff Macklem, gouverneur de la Banque du Canada, 2022. <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2022/10/discours-2022-10-06.pdf>

mais en plus ajoute à leurs coûts d'exploitation. Par exemple, si ces ajustements ne s'accompagnent pas d'améliorations de la productivité ou de l'efficacité, les propriétaires peuvent être contraints de transférer la hausse des coûts de main-d'œuvre aux consommateurs en augmentant les prix. Il se peut aussi qu'ils s'empêchent de créer des emplois ou de faire croître leurs activités.

C'est notamment pour ces raisons qu'il faut changer d'approche. Si les gouvernements s'attaquaient aux causes fondamentales de la hausse des prix (la pénurie de logements, le manque de concurrence dans certains secteurs, les prix élevés de l'énergie et des aliments, les obstacles au commerce, les problèmes dans les chaînes d'approvisionnement, etc.), ils pourraient freiner la croissance insoutenable des prix afin que les travailleurs gardent plus d'argent dans leurs poches. Cette approche axée sur l'offre profiterait à la fois aux entreprises et aux consommateurs, car elle favoriserait la stabilité des prix.

Sans surprise, 91 % des propriétaires de PME pensent que pour freiner la hausse du coût de la vie, les gouvernements devraient privilégier des mesures comme l'augmentation des options abordables en matière de logements, d'énergie et d'épicerie, et d'autres catégories de biens et services (voir la figure 1). De telles mesures aideraient les travailleurs et les propriétaires de PME à garder une plus grande part de leur argent durement gagné.

Par ailleurs, certains gouvernements et partisans du salaire de subsistance soutiennent qu'il devrait revenir strictement aux entreprises de veiller à ce que leurs employés puissent suivre l'augmentation du coût de la vie. Toutefois, 89 % des propriétaires de PME ne sont pas d'accord avec cette approche. Les PME sont un rouage essentiel de l'économie canadienne; elles offrent des emplois et produisent quantité de biens et de services qu'attendent les Canadiens. Certes, il leur incombe d'offrir des salaires concurrentiels reflétant le travail, les compétences, la productivité et l'expertise de leurs employés, mais c'est leur survie même qui est menacée si leur fardeau financier s'alourdit sans qu'elles bénéficient des gains de productivité correspondants.

Dans le présent rapport, nous nous penchons sur les politiques du salaire minimum et du salaire de subsistance et mettons en lumière les complexités entourant ces questions et leurs profondes implications pour les PME, les travailleurs vulnérables et l'économie dans son ensemble.

Dans la première partie, nous analysons la démographie des travailleurs rémunérés au salaire minimum et exposons les lacunes des politiques du salaire minimum en montrant que souvent, elles n'améliorent pas le sort des travailleurs les plus vulnérables même si elles partent de bonnes intentions. De plus, nous examinons la subjectivité des politiques de fixation du salaire minimum appliquées au Canada, nous analysons des tendances récentes entourant le salaire minimum, l'inflation et la productivité et nous traitons de l'impact des hausses du salaire minimum pour les PME.

Nous examinons ensuite les difficultés d'instaurer des politiques du salaire de subsistance, à l'heure où les gouvernements cherchent des moyens de combattre l'augmentation du coût de la vie. Enfin, nous présentons nos recommandations visant à trouver un juste milieu en matière d'abordabilité pour les PME et les travailleurs vulnérables. Ces recommandations visent à permettre aux travailleurs de conserver une plus grande part de leur revenu et à soutenir les PME pour qu'elles puissent croître et créer plus emplois.

Les lacunes des politiques du salaire minimum

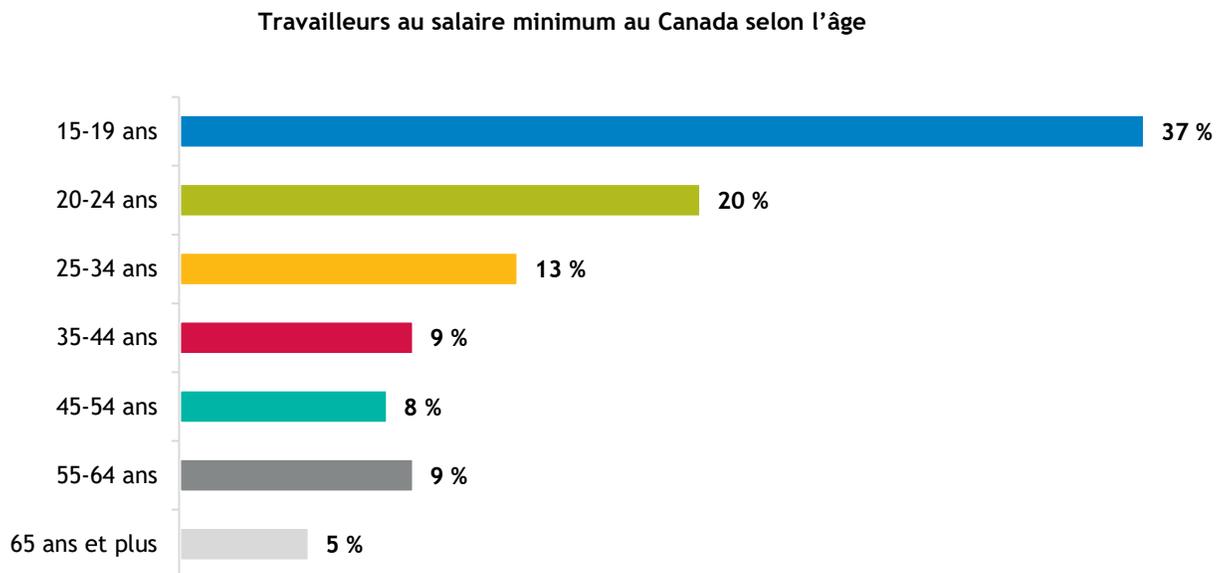
Qui gagne le salaire minimum?

En 2023, le Canada a franchi le cap des 40 millions d'habitants. Des 17 millions de personnes qui forment la main-d'œuvre, 6,5 % - quelque 1,1 million - sont des travailleurs rémunérés au salaire minimum. La présente partie dresse le portrait démographique de ces travailleurs : âge, niveau de scolarité, type d'emploi, durée d'occupation, composition du ménage. Elle vise à caractériser ce segment de la population pour faciliter l'élaboration de politiques qui élèveront le niveau de vie des travailleurs vulnérables sans alourdir le fardeau des PME.

Âge

Au Canada, les travailleurs au salaire minimum sont principalement des jeunes. En effet, 57 % ont entre 15 et 24 ans ; pourtant, ce groupe ne représente que 15 % de la main-d'œuvre à l'échelle nationale. Les plus nombreux sont les 15-19 ans, qui occupent 37 % des emplois au salaire minimum. Viennent ensuite les 20-24 ans, qui en occupent 20 %.

Figure 2. La plupart des travailleurs au salaire minimum (57 %) sont des jeunes entrant sur le marché du travail (15-24 ans).



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, caractéristiques sélectionnées des employés salariés selon le statut relatif au salaire minimum et le sexe, Canada et provinces, moyenne annuelle, de 2012 à 2022, envoyé le 27 octobre 2023.

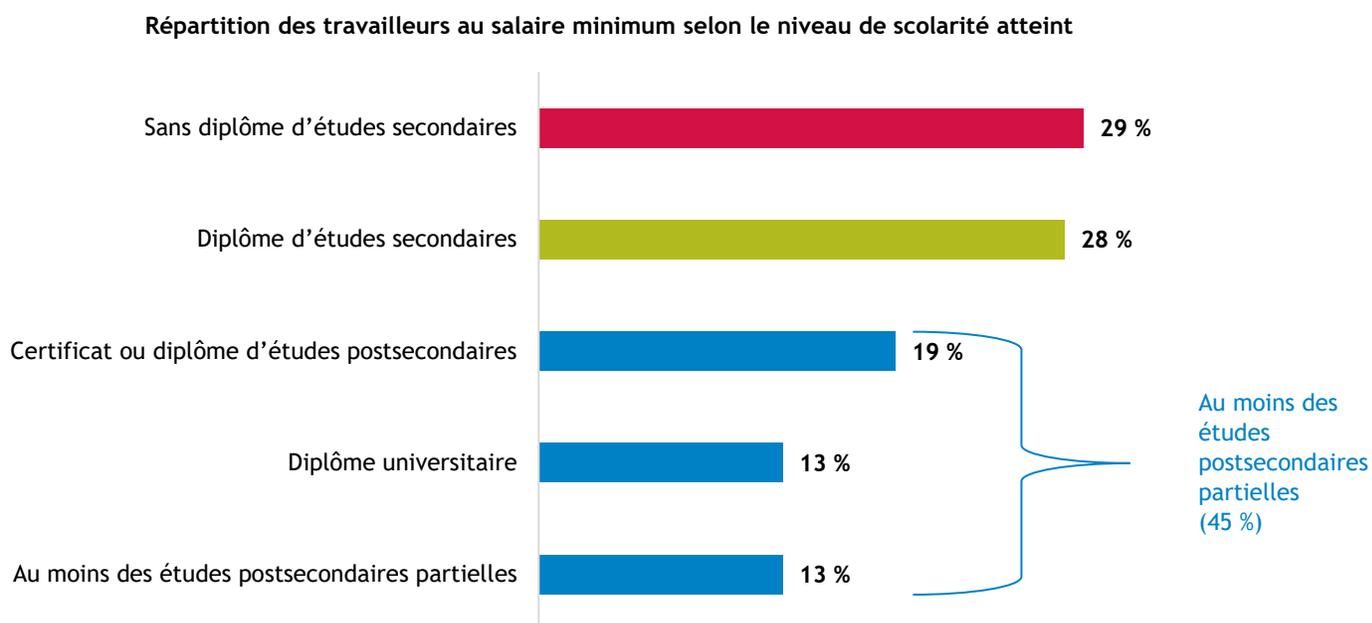
Les travailleurs touchant le salaire minimum étant principalement des jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail et qui entament leur vie professionnelle, les gouvernements devraient envisager des politiques qui aident les PME à créer des emplois et des perspectives économiques pour les jeunes, plutôt que d'imposer une réglementation rigide du salaire minimum qui pourrait, sans que ce soit voulu, empêcher des jeunes d'entrer sur le marché du travail.

Niveau de scolarité

Parmi les travailleurs au salaire minimum, 57 % ont un diplôme d'études secondaires ou n'ont pas terminé leurs études, ce qui indique que les emplois au salaire minimum, en général, n'exigent pas des qualifications très spécialisées.

Seuls 13 % des travailleurs au salaire minimum ont un diplôme universitaire. Cette proportion contraste fortement avec celle du groupe qui n'a fait aucune forme d'études postsecondaires et met en relief le lien entre niveau de compétence et salaire, tout en soulignant l'importance de prioriser des politiques favorisant l'accès à l'éducation et la qualité de celle-ci pour améliorer le potentiel de revenu et la mobilité économique.

Figure 3. La plupart des emplois au salaire minimum n'exigent pas un niveau élevé de spécialisation.

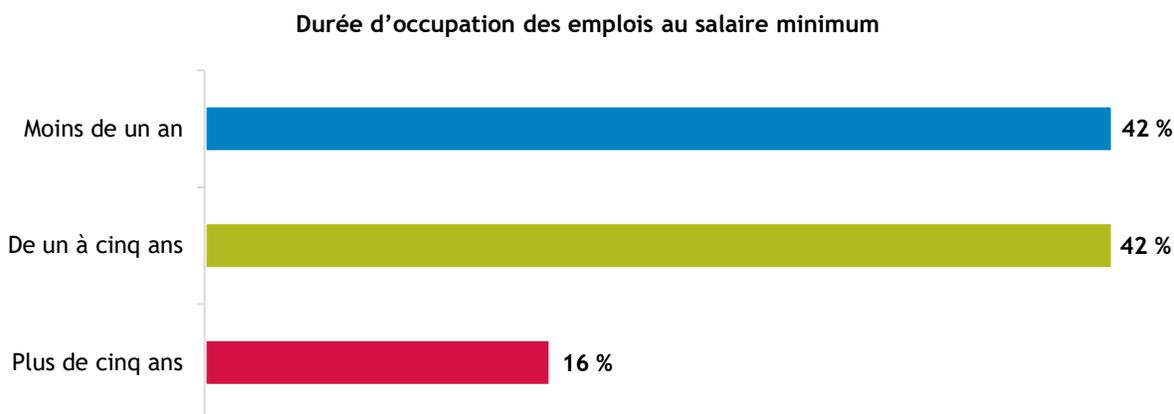


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, caractéristiques sélectionnées des employés salariés selon le statut relatif au salaire minimum et le sexe, Canada et provinces, moyenne annuelle, de 2012 à 2022, envoyé le 27 octobre 2023.

Durée d'occupation et type de travail

Les données sur la durée d'occupation révèlent que les emplois au salaire minimum servent souvent de point de départ et de tremplin vers un emploi mieux rémunéré. En effet, 42 % des personnes occupant un tel emploi le gardent moins de 12 mois, ce qui montre bien le caractère transitoire de ces postes. Seuls 16 % des personnes occupant un emploi au salaire minimum le gardent plus de cinq ans. Fait à noter, 62 % des travailleurs au salaire minimum ont un emploi à temps partiel, ce qui met en lumière la nécessité d'une réglementation du marché du travail souple, indispensable aux étudiants et aux personnes cherchant à concilier travail et autres obligations.

Figure 4. Les emplois au salaire minimum sont transitoires et servent souvent de point de départ chez les jeunes travailleurs.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, caractéristiques sélectionnées des employés salariés selon le statut relatif au salaire minimum et le sexe, Canada et provinces, moyenne annuelle, de 2012 à 2022, envoyé le 27 octobre 2023.

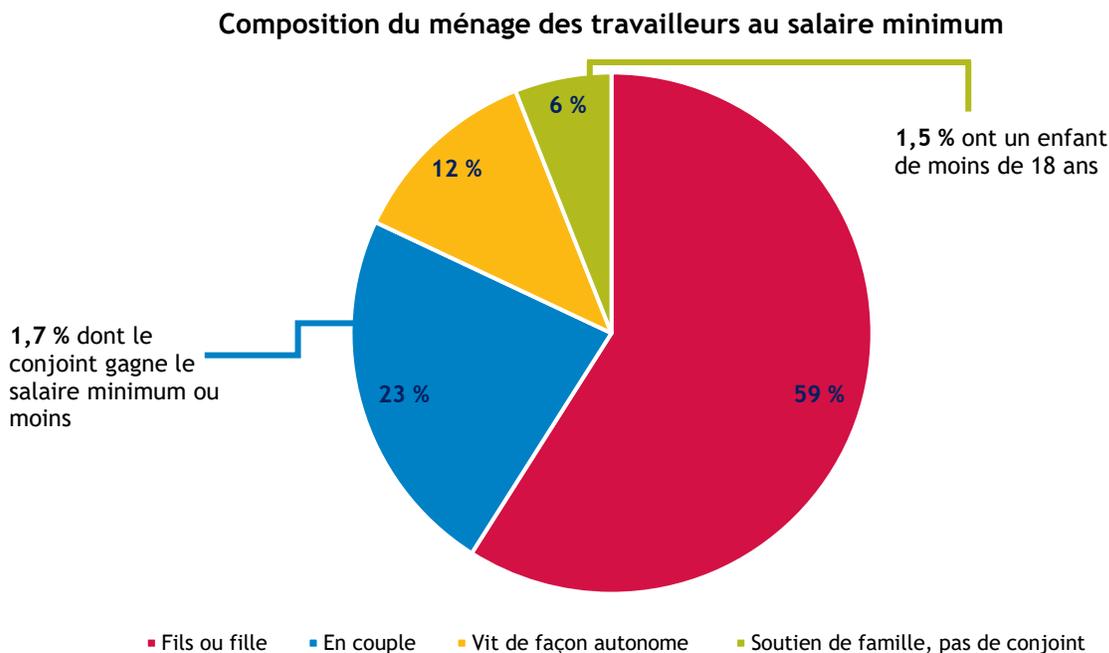
Composition du ménage

Selon les données sur la composition du ménage, la majorité des travailleurs au salaire minimum - près de six sur dix - sont des jeunes vivant avec leurs parents.

Par ailleurs, près du quart des travailleurs au salaire minimum (23 %) sont en couple, et le conjoint ou la conjointe occupe un emploi dans 75 % des cas. C'est donc dire que seulement le quart des conjoints de travailleurs au salaire minimum (environ 0,3 % de la main-d'œuvre canadienne) sont sans emploi. De tous les travailleurs au salaire minimum, seuls 1,5 % sont des chefs de famille monoparentale dont l'enfant le plus jeune a moins de 18 ans, contrairement à l'idée reçue voulant que ce groupe (environ 0,1 % de la population active canadienne) soit le principal bénéficiaire des politiques du salaire minimum.

En résumé, les travailleurs au salaire minimum étant principalement des jeunes personnes vivant avec leurs parents, l'augmentation du salaire minimum n'est peut-être pas le levier le plus efficace pour aider les chefs de famille monoparentale vulnérables.

Figure 5. La plupart des travailleurs au salaire minimum sont des jeunes vivant avec leurs parents.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, caractéristiques sélectionnées des employés salariés selon le statut relatif au salaire minimum et le sexe, Canada et provinces, moyenne annuelle, de 2012 à 2022, envoyé le 27 octobre 2023.

Ménages à faible revenu

Un rapport récent² a montré qu’après prise en compte des impôts et des transferts, 92,3 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum n’appartiennent pas à un ménage à faible revenu. Cette statistique va à l’encontre du discours entourant la vulnérabilité économique des travailleurs au salaire minimum, car elle indique qu’une forte proportion d’entre eux ne sont pas nécessairement le principal soutien du ménage. Beaucoup pourraient en fait être la deuxième ou la troisième source de revenus de leur ménage.

En conclusion, l’objectif déclaré des politiques du salaire minimum, qui est d’aider les travailleurs vulnérables, est en décalage avec la réalité. En effet, la majorité des personnes occupant un emploi au salaire minimum sont des jeunes en début de carrière qui vivent dans des ménages non à faible revenu et qui occuperont leur emploi pendant moins de un an.

Comment fixe-t-on le salaire minimum au Canada?

Contrairement aux pays ayant un salaire minimum unique, le Canada a adopté une approche décentralisée où chaque province et territoire fixe le sien en toute autonomie. À l’heure actuelle, les taux du salaire minimum au pays vont de 14 \$ l’heure en Saskatchewan à 16,75 \$ l’heure en Colombie-Britannique en ce qui concerne les provinces, et de 15,20 \$ aux Territoires du Nord-Ouest à 16,77 \$ au Yukon pour ce qui est des territoires (annexe A).

² Institut Fraser, *Who Earns the Minimum Wage in Canada?*, 2021. <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/who-earns-the-minimum-wage-in-canada.pdf>

Les PME canadiennes déplorent beaucoup l'imprévisibilité, la subjectivité et le manque de transparence des processus de fixation du salaire minimum.

Imprévisibilité

Les hausses du salaire minimum sont souvent très problématiques pour les PME en raison de leur imprévisibilité. Contrairement à d'autres coûts d'exploitation qui peuvent fluctuer au gré des tendances du marché, le montant du salaire minimum dépend finalement de décisions politiques et de modifications législatives, lesquelles peuvent être difficiles à prévoir.

Le fait que les hausses ne soient pas assujetties à un ensemble fixe de critères ajoute aussi à leur caractère imprévisible. Certaines administrations canadiennes ont adopté l'indexation sur l'inflation, mais tendent à déroger au principe ou à utiliser d'autres critères les années suivantes. Il en résulte un manque de constance dans la méthodologie et la fréquence des hausses.

À titre d'exemple, la Saskatchewan a rompu avec son approche traditionnelle en modifiant sa formule d'indexation en 2022. Le Manitoba a quant à lui modifié ses normes du travail pour autoriser une hausse accrue du salaire minimum lorsque l'inflation annuelle dépasse 5 %. Dans les provinces de l'Atlantique, on note des écarts entre les processus de fixation du salaire minimum qu'énoncent les lois sur les normes du travail et ceux qui sont réellement appliqués. En 2022, au lieu d'indexer son salaire minimum sur l'indice des prix à la consommation (IPC) comme il avait coutume de le faire, le Nouveau-Brunswick a décrété deux hausses distinctes totalisant deux dollars.

Au cours des trois dernières années, six provinces lui ont emboîté le pas en relevant leur salaire minimum deux fois dans une même année. Par ailleurs, deux des provinces de l'Atlantique ne s'appuient pas que sur l'IPC pour déterminer leurs ajustements. Par exemple, l'Île-du-Prince-Édouard tient aussi compte de mesures de la pauvreté. La Nouvelle-Écosse, autrefois connue pour ses hausses arbitraires, se fonde désormais sur l'IPC et sur un pourcentage du produit intérieur brut (PIB). Terre-Neuve-et-Labrador a pour sa part décrété des hausses arbitraires ces dernières années.

Cette incertitude complique la vie des propriétaires de PME, qui ont besoin de projections financières stables pour pouvoir planifier et exécuter efficacement leurs stratégies d'embauche et d'investissement. Dans l'état actuel des choses, la difficulté de voir venir les hausses et d'en estimer l'incidence sur les bénéfices empêche les PME d'affecter leurs ressources de manière efficiente.

En l'absence de critères standard et d'un cadre définissant clairement la manière dont les hausses du salaire minimum seront calculées et mises en œuvre, les entreprises sont réduites à faire des hypothèses sur leurs répercussions potentielles, ce qui ajoute une couche d'incertitude à leur planification financière. Les décisions les prennent souvent au dépourvu, rendant difficile l'adaptation des niveaux de dotation, des stratégies de prix et de leurs activités en général.

Subjectivité

Le décalage entre les ajustements du salaire minimum et les indicateurs économiques pose un défi additionnel, les hausses s'arrimant souvent mal avec les conditions du marché de l'emploi ou l'activité économique globale. Par exemple, des hausses prévues par la loi peuvent être appliquées qu'il y ait ou non croissance de la productivité ou demande de main-d'œuvre.

Ce manque d'alignement avec les réalités économiques souligne la subjectivité des mécanismes de fixation du salaire minimum au Canada, qui reposent souvent sur des décisions arbitraires ou politiques plutôt que sur une évaluation objective de la dynamique du marché de l'emploi.

Faute d'une approche plus factuelle tenant compte d'indicateurs reflétant l'activité économique véritable, comme la productivité et la croissance médiane des salaires, les politiques du salaire

minimum risquent d'exacerber les difficultés économiques des PME et des travailleurs à faible revenu plutôt que de les atténuer.

Des facteurs politiques contribuent aussi à la subjectivité, puisque les décideurs peuvent prioriser des considérations idéologiques ou chercher à recueillir l'appui de groupes précis d'électeurs. Cet opportunisme politique peut mener à un salaire minimum déconnecté des besoins des travailleurs à faible revenu ou des réalités du marché du travail.

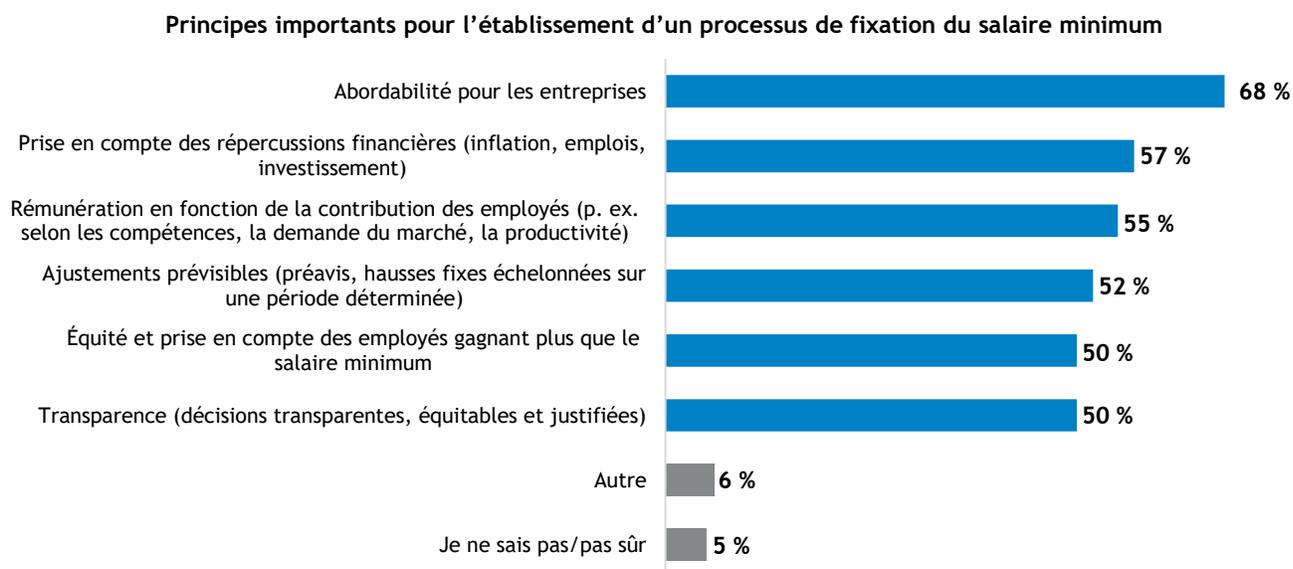
Manque de transparence

Les processus employés pour déterminer les hausses du salaire minimum varient d'une administration à l'autre au pays, ce qui donne lieu à un manque d'uniformité et de transparence. Ces dernières années, certaines provinces ont adopté l'ajustement en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC), mais on observe des dérogations aux formules et aux méthodes d'indexation. Le fait que l'indexation ne soit pas normalisée ou inscrite dans la loi dans la plupart des provinces montre le manque de transparence des processus de fixation du salaire minimum.

L'absence d'examens approfondis et périodiques des effets et de l'efficacité des ajustements contribue aussi au manque de transparence. Même lorsqu'ils mènent des consultations auprès de divers acteurs (comme c'est le cas au Québec, au Nunavut, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, par exemple), la plupart des gouvernements ne font jamais d'analyses approfondies pour confirmer que les ajustements du salaire minimum aident les travailleurs les plus vulnérables ou n'entraînent pas de conséquences économiques néfastes.

Comme le montre la figure 6, la majorité des propriétaires de PME pensent que pour promouvoir la stabilité économique et soutenir les travailleurs et les entreprises, les gouvernements devraient se doter de politiques du salaire minimum abordables, prévisibles et transparentes. Ces politiques devraient refléter les conditions du marché et prendre en compte les répercussions financières des hausses décidées.

Figure 6. Les PME veulent un salaire minimum abordable, prévisible, qui reflète les conditions du marché et qui tient compte des répercussions financières.

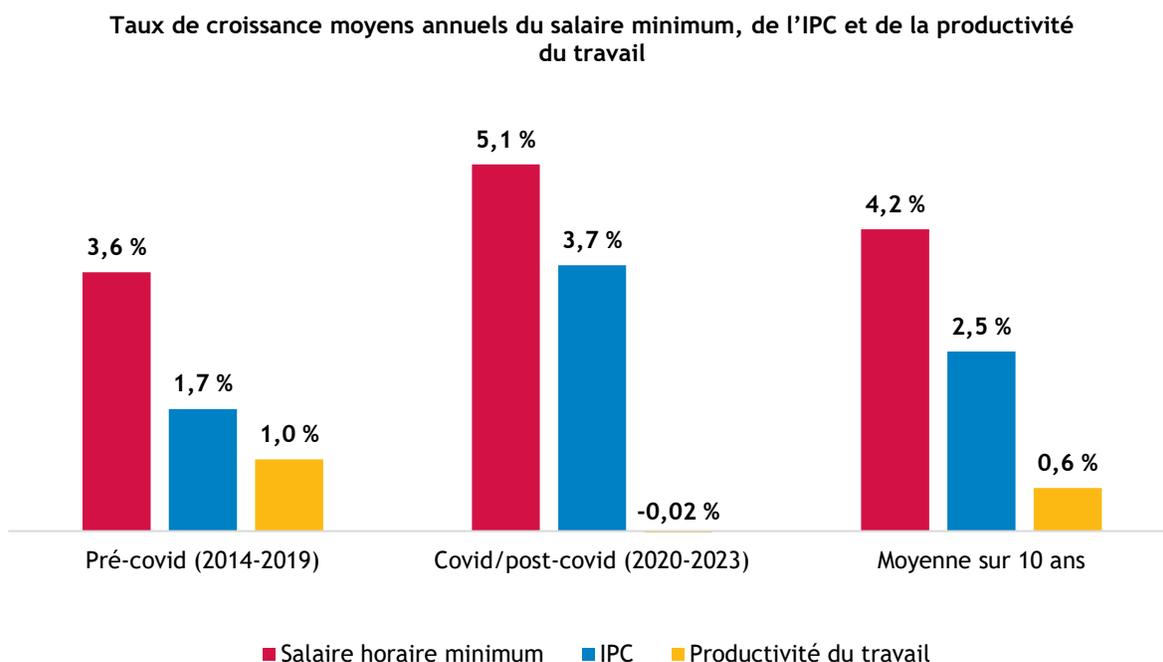


Source : FCEI, sondage auprès des PME sur le salaire minimum, mené du 17 août au 27 septembre 2023, n = 4 104. Question : « Lesquels des principes directeurs suivants sont les plus importants pour vous, comme employeur, dans l'établissement d'un processus gouvernemental pour fixer le salaire minimum? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) »

Quelles sont les tendances récentes?

En réponse à la flambée de l'inflation, les provinces et les territoires ont relevé leurs taux du salaire minimum à des niveaux records. En 2023, la hausse moyenne d'une année à l'autre s'est établie à 9,3 %, mais des bonds encore plus marqués ont été enregistrés, comme celui de 16 % qu'a connu le Nouveau-Brunswick. Ces hausses sont nettement plus élevées que les hausses moyennes de 3,4 %, 3,8 %, 2,0 % et 7,5 % enregistrées de 2019 à 2022³.

Figure 7. Le salaire minimum connaît une croissance annuelle largement supérieure à celle de l'IPC et de la productivité du travail depuis 2014.



Source : Calculs de la FCEI fondés sur le document du gouvernement du Canada *Taux de salaire minimum horaire général au Canada depuis 1965* <https://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=fr-CA> (selon une moyenne des salaires minimums provinciaux), le tableau 14-10-0064-01 de Statistique Canada *Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006401&request_locale=fr et le tableau 36-10-0206-01 de Statistique Canada *Indices de la productivité du travail, du coût unitaire de main-d'œuvre et des mesures connexes dans le secteur des entreprises, désaisonnalisés* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610020601&request_locale=fr.

Malgré le discours répandu voulant que le salaire minimum ne suive pas le rythme de l'inflation, la figure 7 montre une tendance contraire : année après année depuis 10 ans, les hausses du salaire minimum ont dépassé l'inflation. En fait, depuis 2014, le salaire minimum a augmenté en moyenne de 4,2 % par année, contre 2,5 % pour l'inflation.

Lorsque le salaire minimum augmente plus vite que l'inflation, les coûts de main-d'œuvre augmentent plus vite que le coût de la vie global. Cela peut se traduire par une hausse des dépenses des entreprises qui peut nuire à leur capacité de mener leurs activités, de prendre de l'expansion et de créer des emplois.

³ Gouvernement du Canada, Taux de salaire minimum horaire général au Canada depuis 1965. <https://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=fr-CA>

Par ailleurs, le salaire minimum augmente aussi beaucoup plus vite que la productivité du travail (le PIB par heure travaillée), signe que ces hausses n'entraînent pas nécessairement de gains correspondants de la productivité économique globale. En fait, la productivité du travail a stagné au cours de la dernière décennie, le PIB par heure travaillée n'ayant augmenté que de 0,6 %. Et la situation est pire encore pour la période pandémique (2020-2023), où la productivité du travail a reculé, alors que les salaires ont augmenté de manière importante.

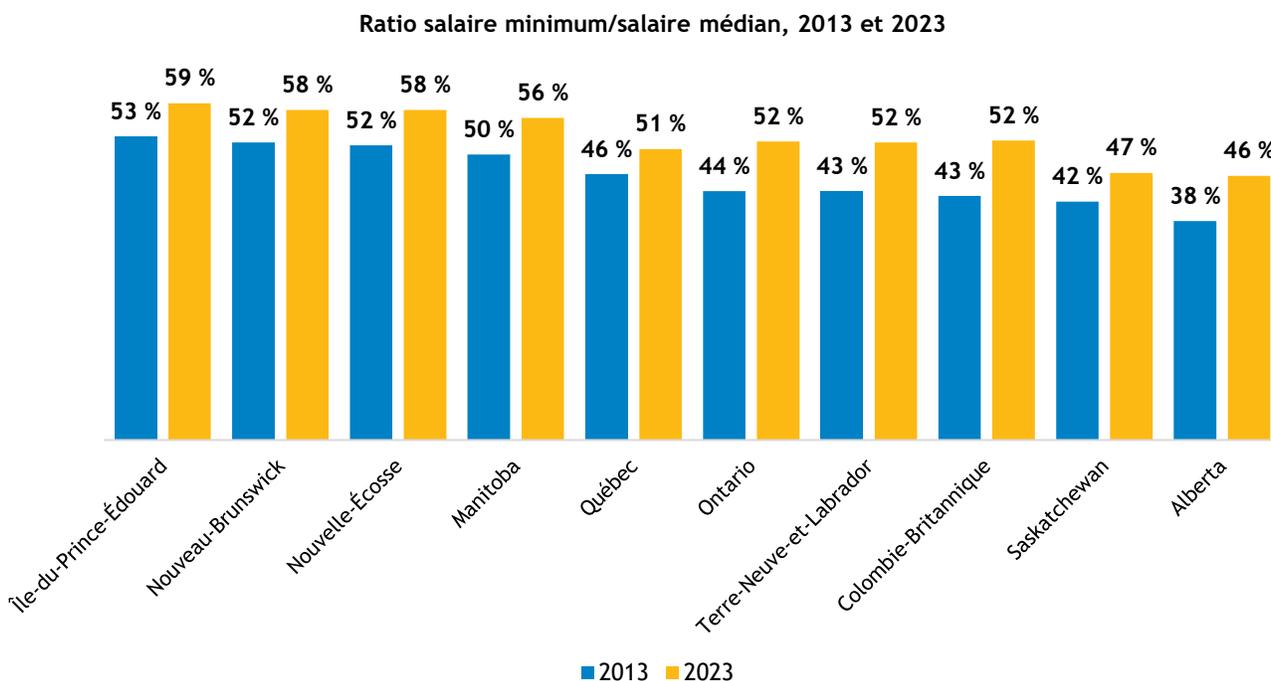
Ces écarts entre hausses du salaire minimum, inflation et productivité du travail soulèvent des questions importantes sur la nature des processus de fixation du salaire minimum et les critères en fonction desquels il est ajusté.

Parallèlement, le ratio salaire minimum/salaire médian - mesure désignée comme l'« indice de Kaitz » - a considérablement augmenté au cours de la dernière décennie, comme l'illustre la figure 8. Cet indice mesure la part que représente le salaire minimum dans la distribution globale des salaires. À partir de 50 %, le salaire minimum peut commencer à avoir des effets négatifs plus prononcés sur les possibilités d'emploi, surtout pour les travailleurs peu spécialisés.

Au Canada, le salaire minimum provincial moyen est passé de 46 % du salaire médian provincial moyen en 2013 à 53 % en 2023; la Colombie-Britannique et l'Ontario ont enregistré des hausses respectives de 10 et 9 points de pourcentage dans l'intervalle. Fait alarmant, quatre provinces (l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et le Manitoba) s'approchent de 60 %, un seuil critique qui pourrait avoir des conséquences néfastes pour le marché du travail et l'économie, selon certaines études⁴.

⁴ Dube, Arindrajit, *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*, 2019, National Bureau of Economic Research de l'Université du Massachusetts à Amherst et IZA Institute of Labor Economics.
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts_of_minimum_wages_review_of_the_international_evidence_Arindrajit_Dube_web.pdf

Figure 8. Le salaire minimum a représenté une part croissante du salaire médian au cours des dix dernières années, et certaines provinces s'approchent de taux potentiellement néfastes.



Source : Calculs de la FCEI fondés sur le document du gouvernement du Canada *Taux de salaire minimum horaire général au Canada depuis 1965* <https://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=fr-CA> et le tableau 14-10-0064-01 de Statistique Canada *Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006401&request_locale=fr.

Des hausses du salaire minimum auront des conséquences plus prononcées dans les provinces où les salaires sont globalement faibles, les travailleurs touchés y étant plus nombreux. Inversement, leurs effets seront moindres dans les provinces où les salaires sont globalement élevés et déjà supérieurs, dans l'ensemble, au nouveau taux minimum. Ces conclusions sont étayées par une étude de la Banque mondiale⁵ selon laquelle plus le pourcentage du salaire minimum augmente plus rapidement que celui du salaire médian, plus on risque d'observer des effets néfastes importants sur l'emploi.

Croissance du taux du salaire minimum : quelles conséquences pour les PME?

Même si seulement 6,5 % de la main-d'œuvre canadienne est rémunérée au salaire minimum, 84 % des propriétaires de PME ont été touchés par sa plus récente hausse, à cause de ses effets en cascade. Bien que les hausses aient pour but d'améliorer le bien-être financier des travailleurs, leurs répercussions sur les PME sont multiples et peuvent même nuire à la situation financière des travailleurs à moyen et à long terme. On peut regrouper dans trois grandes catégories les impacts des hausses du salaire

⁵ Rutkowski, Jan, *The Minimum Wage, Curse or Cure?*, 2003, La Banque mondiale. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=57f297ed09186eb3d85097154c64cb7499b57ce2#:-:text=Overal%2C%20the%20impact%20of%20minimum,cure%2C%20nor%20a%20cure%E2%80%9D>

minimum sur les entreprises : les répercussions financières, les répercussions sur les effectifs et les répercussions sur les stratégies et les investissements.

Figure 9. Les récentes hausses du salaire minimum ont forcé des entreprises à augmenter leurs prix, à réduire le personnel ou l'embauche et à reporter ou annuler des investissements.



Source : FCEI, sondage auprès des PME sur le salaire minimum, mené du 17 août au 27 septembre 2023, n = 4 104. Question : « Quel impact ont eu les récentes hausses du salaire minimum sur votre entreprise? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) »

Répercussions financières

Les hausses récentes du salaire minimum se sont répercutées directement sur les bénéfices des PME. Dans un sondage que nous avons mené, les trois impacts les plus souvent mentionnés par les propriétaires relevaient de la catégorie des répercussions financières.

En tête de liste : l'effet domino sur les salaires. Trois PME sur cinq ont en effet dû augmenter les salaires des employés gagnant plus que le salaire minimum, ce qui a décuplé l'impact global de la hausse sur leurs coûts d'exploitation. Parallèlement, 59 % des PME ont dû augmenter les prix de leurs produits ou services. Bien que cet ajustement des prix se justifie entièrement par l'augmentation de leurs coûts de main-d'œuvre, les propriétaires de PME s'en seraient bien passé dans un contexte où ils peinent déjà à maintenir leur compétitivité et à fidéliser leur clientèle.

Les pressions croissantes sur les salaires et le transfert de coût aux consommateurs sont des conséquences non souhaitées des hausses récentes du salaire minimum qui pourraient avoir alimenté l'inflation puisque l'augmentation des coûts de main-d'œuvre, jumelée à la nécessité de maintenir les

écarts salariaux pour le personnel gagnant plus que le salaire minimum, a obligé les entreprises à relever leurs prix. Ainsi, les hausses de prix appliquées dans divers secteurs pour compenser la baisse des bénéfices pourraient avoir fait monter l'inflation d'un cran dans l'ensemble de l'économie.

Par ailleurs, notons que 56 % des propriétaires d'entreprise sondés ont exprimé leur volonté de réduire leurs marges bénéficiaires ou leur rémunération personnelle pour compenser l'augmentation des coûts d'exploitation. Cette décision témoigne de leur détermination à préserver la compétitivité et la viabilité de leur entreprise malgré les défis que posent les pénuries de main-d'œuvre et l'inflation. Il importe de noter que les PME, en particulier, disposent de moyens limités d'absorber ces coûts additionnels, et que de tels ajustements grugent inévitablement leurs marges bénéficiaires.

Répercussions sur les effectifs

Les hausses du salaire minimum ne touchent pas que les personnes rémunérées à ce salaire, elles ont aussi des effets notables sur le marché de l'emploi en général. Les propriétaires d'entreprise sont les premiers à subir ces effets, qui se reflètent en particulier dans la durée de leur semaine de travail. Un rapport récent de la FCEI révélait que les propriétaires d'entreprise travaillent en moyenne 54 heures par semaine⁶. La hausse du salaire minimum dans leur province a exacerbé cette situation. En effet, près de la moitié (46 %) des propriétaires sondés ont dit avoir travaillé plus d'heures pour compenser l'augmentation des coûts de main-d'œuvre. Cela a ensuite influencé leurs stratégies d'embauche et leurs structures de rémunération.

Les propriétaires d'entreprise se sont aussi montrés plus prudents au moment d'embaucher du personnel ou d'accroître leurs effectifs à la suite des ajustements récents du salaire minimum. En fait, le quart des répondants (25 %) ont dit avoir réduit leur personnel, et près du tiers (31 %) ont indiqué avoir embauché moins de jeunes ou de personnes sans expérience.

Ces résultats montrent que les pressions sur les coûts résultant de hausses marquées du salaire minimum nuisent à la capacité des PME d'embaucher des travailleurs jeunes ou sans expérience.

Répercussions sur les activités et les investissements

Les propriétaires de PME se montrent résilients face aux défis. Cependant, l'imprévisibilité et les fortes augmentations des coûts qui résultent des récentes hausses du salaire minimum nuisent à leur capacité de maintenir leurs activités actuelles et de les faire croître. En fait, près de trois PME sur dix ont dû reporter ou annuler des investissements ou des projets d'expansion en raison de ces hausses.

De plus, 19 % envisagent une restructuration (p. ex., déménagement, réduction des opérations). Cette situation a une incidence directe sur leur compétitivité, leurs ventes et leur capacité d'affecter des fonds additionnels à des augmentations salariales futures, ce qui pourrait se répercuter sur la rémunération de leurs employés.

Comme les PME emploient environ 88 % des salariés du secteur privé au Canada⁷, on voit bien que, alors que les hausses du salaire minimum seraient censées profiter à un petit segment de la population, leurs répercussions potentiellement négatives sur la vaste majorité des PME ont de profondes incidences sur l'ensemble de la population active et de la société.

⁶ FCEI, *La semaine de 8 jours*, 2023. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/semaine-de-8-jours-impact-penuries-main-d-oeuvre-sur-nombre-heures-travaillees-par-proprietaires-pme-canadiennes>

⁷ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2022. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2022#s2.1>

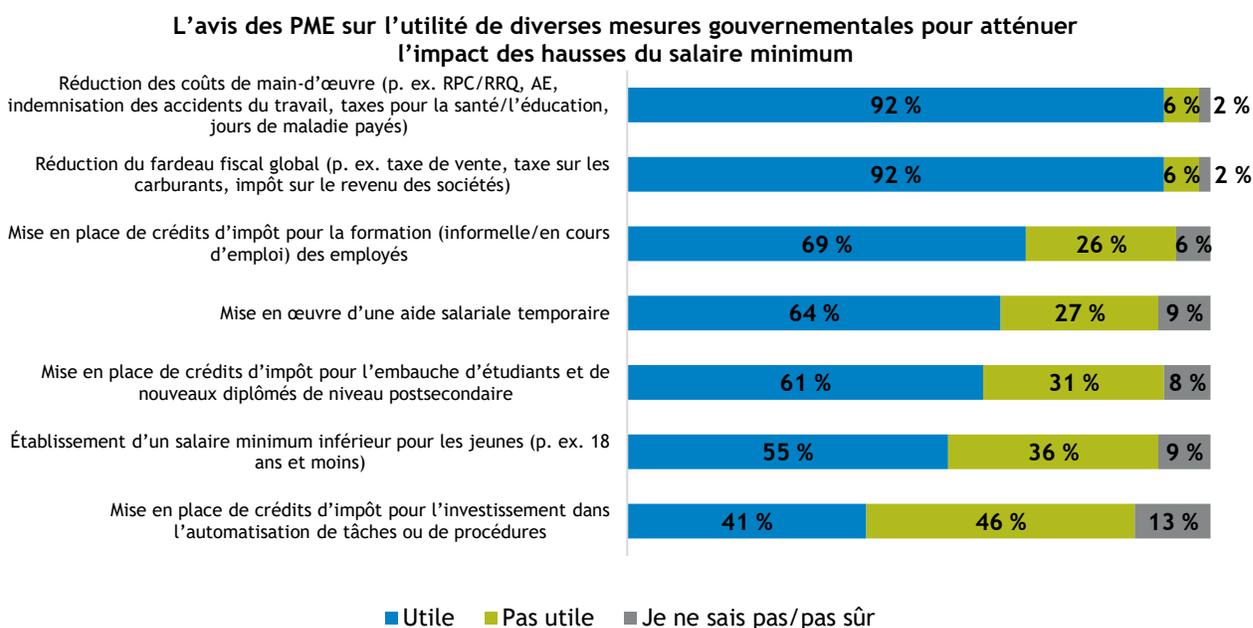
Que souhaitent les PME?

Nous avons sondé les PME sur l'utilité de diverses mesures gouvernementales pour atténuer l'impact des hausses du salaire minimum. La réduction des coûts de main-d'œuvre arrive en tête de liste : neuf PME sur dix estiment que ce serait la mesure la plus utile. Comme les taxes sur la masse salariale sont liés aux salaires, il n'est pas étonnant que les PME souhaitent leur réduction, car ils ont augmenté dans toutes les provinces sauf le Manitoba et le Nouveau-Brunswick au cours des cinq dernières années⁸. Les cotisations du Régime de pensions du Canada (RPC) et de l'assurance-emploi (AE), qui relèvent du fédéral, ont aussi augmenté au cours des cinq dernières années. Plus précisément, elles ont augmenté de 40 % pour les employeurs et de 23 % pour les employés, réduisant les gains nets pour les travailleurs au salaire minimum et ajoutant aux coûts de main-d'œuvre des PME.

Les PME aimeraient aussi que les gouvernements allègent leur fardeau fiscal global, qu'il s'agisse de réduire les taxes de vente, la taxe sur les carburants ou l'impôt sur le revenu des sociétés, par exemple.

Par ailleurs, six PME sur dix trouveraient utiles des crédits d'impôt pour la formation des employés ou pour l'embauche de nouveaux diplômés de niveau postsecondaire. De telles mesures pourraient compenser les coûts associés à l'embauche et à la formation de travailleurs peu expérimentés et ainsi réduire le fardeau global des propriétaires de PME. Deux PME sur cinq aimeraient pouvoir profiter de crédits d'impôt pour l'investissement dans l'automatisation. Enfin, plus de la moitié des dirigeants d'entreprises seraient favorables à l'établissement d'un salaire minimum inférieur pour les jeunes.

Figure 10. La majorité des PME canadiennes souhaitent que les gouvernements réduisent les taxes et les impôts.



Source : FCEI, sondage auprès des PME sur le salaire minimum, mené du 17 août au 27 septembre 2023, n = 4 104. Question : « À quel point les mesures gouvernementales suivantes seraient-elles utiles pour atténuer l'impact des hausses du salaire minimum sur votre entreprise? (Sélectionner une réponse par ligne) » Utile = Très utile + Plutôt utile; Pas utile = Pas très utile + Pas du tout utile.

⁸FCEI, *Le poids des taxes sur la masse salariale*, 2023. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/poids-taxes-masse-salariale>

La difficulté d’instaurer des politiques du salaire de subsistance

Qu’est-ce que le salaire de subsistance?

Le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) définit le salaire de subsistance comme le salaire horaire permettant à un ménage de subvenir à ses besoins essentiels une fois que les transferts gouvernementaux ont été ajoutés au revenu familial (p. ex., la prestation universelle pour la garde d’enfants) et que les retenues à la source en ont été soustraites (p. ex., l’impôt sur le revenu et les cotisations d’assurance-emploi)⁹. En 2008, le CCPA a établi une formule afin de calculer le salaire de subsistance pour des collectivités de la Colombie-Britannique. Depuis, cette formule est celle qui est employée pour calculer le salaire de subsistance au Canada. Elle se présente comme suit :

Dépenses familiales annuelles = revenu d’emploi (salaire de subsistance) - retenues gouvernementales + transferts gouvernementaux.

Le taux horaire correspondant au salaire de subsistance varie d’une municipalité à l’autre au Canada. En 2023, pour les 55 municipalités où le calcul a été fait, ce taux s’établit en moyenne à 22,36 \$ l’heure. C’est à Canmore, en Alberta, qu’il est le plus élevé (38,80 \$ l’heure) et à Brandon, au Manitoba, qu’il est le plus faible (15,69 \$ l’heure). Voici les taux du salaire de subsistance de 2023 calculés pour les grandes villes canadiennes : 25,05 \$ dans le Grand Toronto, 24,08 \$ dans le Grand Vancouver, 26,50 \$ à Halifax, 18,95 \$ à Saskatoon et 23,70 \$ à Calgary¹⁰.

Le concept de salaire de subsistance est fondamentalement imparfait parce que des préférences de toutes sortes, la disposition à payer pour des biens et services et le seuil du bien-être financier varient d’une personne à l’autre. Ainsi, établir une mesure normalisée du salaire de subsistance se révèle une tâche difficile, ces différences fondamentales rendant l’approche universelle impraticable. Les calculs du salaire de subsistance ont donc comme défaut inhérent de prêter le flanc à la subjectivité et à l’arbitraire.

Pourquoi les gouvernements ne devraient pas obliger les employeurs à payer le salaire de subsistance

Les gouvernements ne devraient pas obliger les employeurs à payer le salaire de subsistance pour trois raisons principales, à savoir la nature subjective de ce dernier, l’impact qu’il aurait sur l’économie et le rôle qu’il joue dans l’augmentation des prix de biens et de services essentiels.

Impact sur l’économie - Scénario supposant l’obligation de verser un salaire de subsistance de 20 \$ l’heure

Imaginons un scénario où toutes les provinces obligeraient les employeurs à verser un salaire de subsistance de 20 \$ l’heure. Une telle politique risquerait de causer beaucoup de tort aux PME et à l’économie canadienne. Comme l’illustre la figure 11, le coût de sa mise en œuvre s’élèverait à 44,9 milliards de dollars.

⁹ CCPA, *Working for a Living Wage, 2022 Technical Appendix*, 2022.

<https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/BC%20Office/2022/11/Working%20for%20a%20Living%20Wage%202022%20Technical%20Appendix.pdf>

¹⁰ Living Wage Canada, Rates. <https://www.livingwage.ca/rates>

Pour mettre les choses en perspective :

- Ce montant équivaut aux budgets de la santé et de l'éducation de la Colombie-Britannique pour l'exercice 2023-2024¹¹.
- Il correspond aux budgets combinés du Manitoba¹² et de la Saskatchewan¹³ pour l'exercice 2024-2025.
- Il représente le double du coût annuel de l'allocation canadienne pour enfants¹⁴.
- Il équivaut au PIB de la Nouvelle-Écosse pour 2022¹⁵.
- Il représente près du triple du coût du projet de barrage du Site C en Colombie-Britannique¹⁶.
- Il s'approche du coût du projet d'agrandissement du réseau de Trans Mountain (30,9 milliards de dollars)¹⁷.
- Il représente la valeur combinée des 32 équipes de la Ligue nationale de hockey, à un peu moins de 2,4 milliards près¹⁸.

Voir l'annexe B pour connaître le détail de la méthodologie.

Tenues de verser un salaire de subsistance supérieur au salaire minimum actuel, les entreprises pourraient connaître de graves difficultés financières qui risqueraient d'entraîner des fermetures et des mises à pied. Cette situation pourrait faire augmenter les taux de chômage et nuire à la stabilité de l'ensemble de l'économie. De plus, l'augmentation substantielle des coûts de main-d'œuvre pourrait être transférée aux consommateurs dans les prix des biens et services et alimenter les pressions inflationnistes.

¹¹ Gouvernement de la Colombie-Britannique, *Budget and Fiscal Plan 2024/25 - 2026/27*, https://www.bcbudget.gov.bc.ca/2024/pdf/2024_Budget_and_Fiscal_Plan.pdf, 2024.

¹² Gouvernement du Manitoba, Budget de 2024, <https://www.manitoba.ca/budget2024/index.fr.html>, 2024.

¹³ Gouvernement de la Saskatchewan, *Saskatchewan Provincial Budget 24-25*, <https://www.saskatchewan.ca/-/media/news-release-backgrounders/2024/mar/2024-25-budget.pdf>, 2024.

¹⁴ Gouvernement du Canada, Énoncé économique de l'automne 2023, <https://www.budget.canada.ca/fes-eea/2023/report-rapport/FES-EEA-2023-fr.pdf>, 2023.

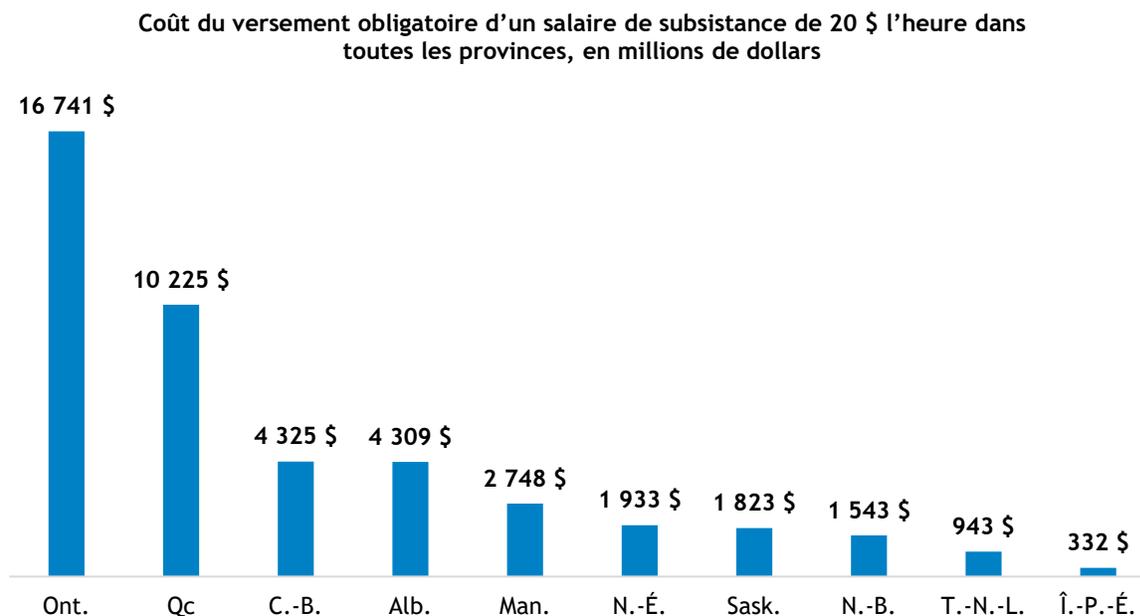
¹⁵ Statistique Canada, [tableau 36-10-0402-02, Produit intérieur brut \(PIB\) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, taux de croissance \(x 1 000 000\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-10-0402-02/2023001/article/00001-eng.htm)

¹⁶ CBC, *Site C dam budget nearly doubles to \$16B, but B.C. NDP forging on with megaproject*, <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/site-c-announcement-friday-1.5928719>, 26 février 2021.

¹⁷ Transmountain, « Trans Mountain Corporation fait le point sur le projet d'agrandissement », <https://www.transmountain.com/fr/news/trans-mountain-corporation-provides-update-on-the-expansion-project>, 10 mars 2023.

¹⁸ Forbes, *NHL Valuations*, <https://www.forbes.com/lists/nhl-valuations/?sh=7f6b74ca4109>, 2023.

Figure 11. Le versement obligatoire d'un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure coûterait 44,9 milliards de dollars.



Source : Calculs de la FCEI d'après des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, nombre d'employés salariés par tranche personnalisée de salaire horaire, Canada, provinces et territoires, moyenne annuelle, de 2012 à 2022, envoyé le 27 octobre 2023.

Si les gouvernements provinciaux obligeaient les employeurs à payer un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure, quelque 571 790 entreprises canadiennes (environ 42 %) deviendraient déficitaires (voir le tableau 1). C'est près de six fois le nombre d'entreprises qui ont fermé en avril 2020 à cause de la pandémie¹⁹.

Terre-Neuve-et-Labrador (56 % des entreprises), le Manitoba (54 %) et le Québec (51 %) sont les provinces qui afficheraient les plus forts taux d'entreprises touchées par cette mesure.

Rendre obligatoire le versement d'un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure sans tenir compte de la diversité des situations financières des employeurs pourrait faire grimper le chômage, réduire les choix pour les consommateurs et d'empêcher l'investissement, en particulier chez les PME, dont les marges bénéficiaires sont déjà minces. Par ailleurs, la pluralité des dynamiques sectorielles souligne l'importance d'adopter des approches nuancées pour éviter que les politiques aient comme conséquences indésirables de faire perdre des emplois, de réduire l'innovation et la productivité et de freiner la croissance économique, par exemple.

¹⁹ Leung, Danny, *Caractéristiques des entreprises qui ont fermé pendant la pandémie de COVID-19 en 2020*, Statistique Canada, 2021 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021003/article/00003-fra.htm>.

Tableau 1. Tenues de payer un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure, près de 600 000 entreprises risqueraient de tomber dans le rouge.

	Nombre d'entreprises ²⁰	Propriétaires qui ont répondu qu'un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure rendrait leur entreprise non rentable ²¹	Projection du nombre d'entreprises qui pourraient devenir non rentables
Terre-Neuve-et-Labrador	19 002	56 %	10 653
Î.-P.-É.	6 976	44 %	3 100
Nouvelle-Écosse	32 419	43 %	14 048
Nouveau-Brunswick	26 468	47 %	12 519
Québec	278 278	51 %	141 927
Ontario	506 632	40 %	200 387
Manitoba	43 781	54 %	23 485
Saskatchewan	43 007	43 %	18 432
Alberta	175 383	42 %	73 181
Colombie-Britannique	215 519	35 %	75 495
Canada	1 351 744	42 %	572 499

Le rôle des gouvernements dans l'augmentation du coût de la vie

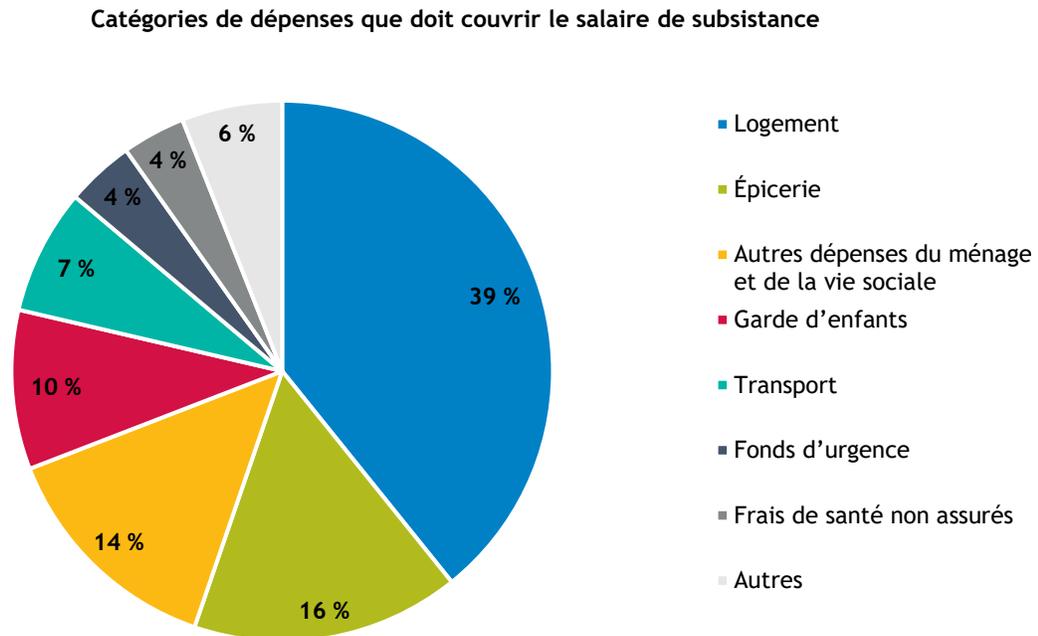
L'un des problèmes avec le concept de salaire de subsistance, c'est qu'il part du principe que les entreprises devraient assumer seules la responsabilité d'aider les travailleurs à composer avec l'augmentation du coût de la vie. Or, les gouvernements devraient assumer leur part de responsabilité vu la grande influence qu'ils exercent sur l'économie : les taxes, les impôts et la réglementation façonnent en effet la consommation, les comportements des entreprises et les conditions du marché en général.

Comme le montre la figure 12, le logement (39 %), l'épicerie (16 %), les frais de garde d'enfants (10 %) et le transport (7 %), qui comptent ensemble pour 72 % des dépenses servant au calcul du salaire de subsistance, sont des biens et des services sur lesquels les taxes et la réglementation gouvernementales influent fortement.

²⁰ Statistique Canada, tableau 33-10-0717-01, Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2023, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310071701&request_locale=fr

²¹FCEI, sondage auprès des PME sur le salaire minimum, du 17 août au 27 septembre 2023, n = 3 596. Question : « Si au cours des 12 prochains mois le salaire minimum était augmenté au salaire de subsistance estimé, aux alentours de 20 \$/l'heure par exemple, quel serait l'impact de cette mesure sur la rentabilité de votre entreprise? » (Sélectionner une seule réponse). Réponse : « Deviendrait non rentable ».

Figure 12. Les taxes, les impôts et la réglementation influent sur la majorité des catégories de dépenses que doit couvrir le salaire de subsistance.



Source : Centre canadien de politiques alternatives, *Working for a living wage : Making paid work meet basic needs in Metro Vancouver 2023 Update*, 2023, <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/2023/11/ccpa-bc-Working-for-a-Living-Wage-2023.pdf>

La composante du logement comprend le loyer, les services publics, deux forfaits de cellulaire, internet et une assurance biens personnels. Si l'assurance biens personnels peut être jugée facultative dans certains cas, le loyer et les services publics sont incontournables pour toutes les familles. Notons que, dans ces deux catégories de dépenses essentielles, l'offre et la demande dépendent fortement des lois, des règles et des politiques gouvernementales.

Par exemple, les stricts règlements de zonage, l'impôt foncier, la paperasserie liée à l'obtention de permis et les frais d'aménagement élevés nuisent tous à la construction d'unités locatives et, dans un contexte de croissance de la demande, alimentent la hausse des loyers. Une enquête récente²² indique une corrélation entre une réglementation municipale stricte en matière d'utilisation des terres et l'inabordable du logement. L'enquête montre aussi que les longs délais d'approbation des nouveaux aménagements, en particulier là où se loger coûte très cher, comme dans les régions métropolitaines de Toronto et de Vancouver, contribuent à la hausse des coûts du logement.

Pour freiner la hausse des coûts du logement, il faut procéder à des réformes, notamment réduire les taxes et les frais, réévaluer les règlements de zonage et simplifier les processus d'octroi de permis afin d'accroître l'offre de logements locatifs. En stabilisant les prix du logement par de telles interventions, on s'assurera que le revenu des travailleurs augmente plus vite que les loyers, ce qui laissera plus d'argent dans leurs poches.

²² Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), *Délais d'approbation liés à la diminution de l'abordabilité du logement*, 2023, <https://www.cmhc-schl.gc.ca/lobserveur-du-logement/2023/delais-approbation-lies-diminution-abordabilite-logement>.

Les services publics, l'une des catégories de dépenses entrant dans le calcul du salaire de subsistance, sont fortement réglementés par les gouvernements provinciaux. Ce sont des sociétés d'État qui contrôlent la production, le transport et la distribution de l'électricité dans la plupart des provinces. Si la structure du marché ne garantit pas des tarifs abordables, la plupart des gouvernements provinciaux ont certainement une grande influence sur les facteurs qui déterminent les prix de l'électricité.

Par ailleurs, l'État dispose de plusieurs leviers clés pour agir sur le coût des aliments : les politiques agricoles, les tarifs douaniers, les obstacles non tarifaires au commerce, la réglementation sur la salubrité des aliments. La subvention de certaines cultures, par exemple, peut influencer sur les prix d'aliments de base, tout comme les taxes sur les aliments transformés ou les produits importés. Des mesures gouvernementales visant à promouvoir l'investissement en agriculture ou à réduire les obstacles au commerce peuvent contribuer à rendre les aliments plus abordables.

La réglementation joue aussi un rôle crucial dans la disponibilité et l'abordabilité des services de garde d'enfants. Les exigences liées aux permis, les normes de sécurité et les ratios personnel/enfant, souvent dictés par des politiques gouvernementales, influencent la structure de coût des prestataires de services de garde.

Le coût du transport est aussi tributaire des taxes fédérales et provinciales sur l'énergie. Bien que des facteurs mondiaux jouent sur les prix de la plupart des matières premières, les taxes comptent pour une proportion croissante du prix de l'essence. Elles en représentent en moyenne 30,8 % au Canada²³. Pour mettre les choses en perspective, en 2022-2023, les taxes sur les carburants ont rapporté 7,5 milliards de dollars aux provinces²⁴, et le gouvernement fédéral a tiré 8 milliards de dollars de la taxe carbone. Ottawa perçoit aussi une taxe de 10 cents le litre sur l'essence tout en appliquant la TPS/TVH à la taxe sur le carbone et à la taxe d'accise fédérale sur les carburants.

Même s'il incombe aux entreprises d'offrir des salaires concurrentiels en fonction des compétences, de l'expérience et de la contribution des travailleurs, l'impact des taxes, des impôts et de la réglementation sur le prix de biens et de services essentiels comme le logement, les services publics, l'épicerie, les services de garde et le transport montre que l'État dispose de nombreux leviers pour aider les travailleurs à composer avec l'augmentation du coût de la vie.

²³ Calculs de la FCEI fondés sur le document du gouvernement du Canada « Impôts sur la consommation de carburant au Canada », https://ressources-naturelles.canada.ca/nos-ressources-naturelles/marches-national-et-internationaux/prix-carburants-transport/taxes-sur-les-carburants-au-canada/18886?_gl=1*1hsbhrp*_ga*MTQ1OTI4MzczOS4xNjUzNTEwMTM1*_ga_C2N57Y7DX5*MTcxMjg1NzlyOS4xMC4wLjE3MTI4NTcyMjkuMC4wLjA.

²⁴ Calculs de la FCEI fondés sur les budgets provinciaux.

Recommandations

Enjeu 1 : Atténuer l'impact des hausses du salaire minimum sur les PME en réduisant d'autres coûts.

L'augmentation des coûts d'exploitation impose un lourd fardeau financier aux propriétaires de PME, qui peinent à tout payer et doivent prendre des décisions difficiles (p. ex., poursuivre ou non les embauches, développer ou non leur entreprise). Pour atténuer l'impact des hausses du salaire minimum et alléger les obligations financières des PME, les gouvernements devraient réduire leur fardeau fiscal global.

Recommandations :

- Réduire les taxes sur la masse salariale (RPC, AE, indemnisation des accidents du travail, déductions relatives à la santé ou à l'éducation, etc.).
- Réduire le taux d'imposition des petites entreprises et augmenter le seuil de la déduction accordée aux petites entreprises à au moins 700 000 \$ et l'indexer sur l'inflation par la suite.
- Offrir des crédits d'impôt pour la formation informelle et/ou sur place afin de réduire les coûts de formation, de la même manière que le crédit pour l'emploi visant les petites entreprises de 2016 a réduit les cotisations d'assurance-emploi.

Enjeu 2 : Instaurer des cadres plus prévisibles, stables et objectifs pour la fixation du salaire minimum.

La prévisibilité et la certitude sont précieuses pour les PME. Si elles pouvaient prévoir à combien s'élèveront leurs coûts de main-d'œuvre à moyen terme, elles pourraient mieux planifier leurs investissements et les embauches, ce qui les placerait en meilleure position pour contribuer à l'économie globale. Les PME aimeraient aussi que le salaire minimum reflète les conditions du marché ainsi que les compétences et la productivité des travailleurs, et qu'il soit fixé de manière transparente, équitable et objective.

Recommandations :

- Lier les ajustements du salaire minimum à la croissance des salaires dans le secteur privé ou à un pourcentage prédéterminé du salaire médian, pour qu'ils reflètent mieux les conditions du marché et la productivité globale.
- Établir un calendrier des hausses à venir du salaire minimum.
- S'engager à examiner périodiquement l'impact des politiques du salaire minimum sur les PME.

Enjeu 3 : Les gouvernements doivent en faire plus pour s'attaquer aux causes fondamentales de l'augmentation du coût de la vie.

Les gouvernements peuvent agir par divers moyens sur les causes fondamentales de l'augmentation du coût de la vie. La Banque du Canada répète depuis longtemps que l'insuffisance de l'offre est l'un des principaux facteurs alimentant l'inflation, notant qu'il faut rétablir l'équilibre entre l'offre et la demande. Pour ramener la stabilité des prix au Canada, les gouvernements doivent centrer leur action sur un certain nombre de priorités, et notamment accroître l'offre de logements tout en améliorant l'accessibilité des logements locatifs et des propriétés abordables.

Recommandations :

- Accroître l'offre de logements en réduisant les coûts d'aménagement (réduction des taxes et des frais, simplification de l'octroi de permis, évaluation des règlements de zonage, etc.)
- Réduire les taxes sur l'énergie (taxe carbone, taxes provinciales sur les carburants, tarifs des services publics).
- Éliminer des obstacles au commerce interprovincial et international.
- Évaluer et modifier des règlements pour favoriser la concurrence dans le secteur des télécommunications et d'autres secteurs fortement réglementés (p. ex., les banques).
- Réduire les restrictions liées aux permis et à l'exploitation imposées aux fournisseurs de services de garde privés.

Enjeu 4 : Trouver des moyens plus ciblés de soutenir les travailleurs vulnérables.

Lorsque les hausses du salaire minimum dépassent le seuil des exemptions personnelles de base fixées par les provinces, il en résulte souvent une forte hausse des recettes fiscales de l'État. Cela s'explique par le fait que ces exemptions, qui s'étendent d'environ 10 000 \$ à Terre-Neuve-et-Labrador à 21 000 \$ en Alberta, sont souvent inférieures au taux en vigueur du salaire minimum. En conséquence, tant les travailleurs que les employeurs contribuent à bien garnir les coffres de l'État.

Plutôt que d'imposer des coûts additionnels aux PME, les gouvernements pourraient utiliser les outils fiscaux à leur disposition pour veiller à ce que les travailleurs à faible revenu conservent une plus grande part de leur revenu avant impôt, et faciliter l'accès à des programmes de formation s'arrimant avec la demande.

Recommandations :

- Accroître les exemptions personnelles de base, réduire l'impôt sur le revenu des particuliers et élargir les crédits d'impôt pour que les travailleurs à faible revenu conservent une plus grande part de leur revenu.
- Investir dans des programmes de formation s'adressant aux travailleurs à faible revenu pour les aider à accéder à des emplois mieux rémunérés.

Annexe A : Salaire minimum par province en 2023 : taux, ajustement et mécanismes de fixation

Province	Salaire horaire en 2023 ²⁵	Var. (%) de 2022 à 2023 ²⁶	Fréquence des ajustements	Examen périodique	Ajustement en fonction d'indicateurs économiques (IPC, salaire médian, productivité du travail, etc.)
Alberta	15 \$ (1 ^{er} octobre)	S.O. - Inchangé depuis 2018	S.O. - Inchangé depuis 2018	Non	S.O. - Inchangé depuis 2018
Colombie-Britannique	16,75 \$ (1 ^{er} juin)	7 %	Une fois l'an	Non	Non, mais les hausses de 2023 et de 2024 étaient liées à l'IPC. Pas pratique courante, non inscrit dans la loi.
Manitoba	15,30 \$ (1 ^{er} octobre)	13 %	Deux fois l'an	Non	Oui, lié à l'IPC. Possibilité de hausses accrues discrétionnaires si l'inflation dépasse 5 %.
Nouveau-Brunswick	14,75 \$ (1 ^{er} avril)	9 %	Une fois l'an (deux fois en 2022)	Oui, prévu par la loi	Oui, lié à l'IPC et prévu par la loi depuis 2019. Il y a toutefois eu des hausses arbitraires ces dernières années.
Terre-Neuve-et-Labrador	15 \$ (1 ^{er} octobre)	9 %	Deux fois l'an	Oui	Oui, prévu par la loi. Lié à l'IPC, mais il y a eu des hausses arbitraires en 2020 et 2021.
Territoires du Nord-Ouest	16,05 \$ (1 ^{er} sept.)	6 % (sur deux ans)	Une fois l'an	Non	Oui, lié à la variation en pourcentage du salaire horaire moyen
Nouvelle-Écosse	15 \$ (1 ^{er} octobre)	10 %	Deux fois l'an	Non	Non. IPC + 1 % à partir de 2024. Prévu par la loi.
Nunavut	16 \$ (1 ^{er} avril)	Inchangé depuis 2020	Arbitraire	Non	Non
Ontario	16,55 \$ (1 ^{er} octobre)	7 %	Une fois l'an (deux fois en 2022)	Non	Oui, lié à l'IPC. Inscrit dans la loi.
Î.-P.-É.	15 \$ (1 ^{er} octobre)	9 % (du 22 avril au 23 octobre)	Deux fois l'an	Non	Oui, prévu par la loi. Lié à l'IPC en 2006, mais tient aussi compte de mesures de la pauvreté depuis 2020.
Québec	15,25 \$ (1 ^{er} mai)	7 %	Une fois l'an	Non	Non
Saskatchewan	14 \$ (1 ^{er} octobre)	8 %	Une fois l'an	Non	Oui, lié à l'IPC et au salaire horaire moyen, sauf pour 2022, 2023 et 2024. Non inscrit dans la loi.
Yukon	16,77 \$ (1 ^{er} avril)	7 %	Une fois l'an (deux fois en 2021)	Non	Oui, lié à l'IPC de Whitehorse.
Fédéral	16,55 \$ (1 ^{er} avril)	7 %	Une fois l'an	Non	Oui, lié à l'IPC national désaisonnalisé et arrondi à 5 cents près. Prévu par la loi.

²⁵ Remarque : Notre analyse a reposé sur les taux de salaire minimum de 2023. Cependant, plusieurs provinces ont déjà annoncé leurs nouveaux taux pour 2024 : Colombie-Britannique 17,40 \$, Manitoba 15,80 \$, Nouveau-Brunswick 15,30 \$, Terre-Neuve-et-Labrador 15,60 \$, Nouvelle-Écosse 15,20 \$, Île-du-Prince-Édouard 16 \$, Québec 15,75 \$, Saskatchewan 15 \$, gouvernement fédéral 17,30 \$.

²⁶ Gouvernement du Canada, Taux de salaire minimum horaire général au Canada depuis 1965, <https://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=fr-CA>.

Annexe B : Méthodologie pour les calculs de la figure 11

Nous avons analysé le coût potentiel de l'instauration d'un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure pour les travailleurs gagnant actuellement un salaire inférieur à ce montant, d'après des données de Statistique Canada sur la répartition des salaires par province. Nous avons employé une approche systématique pour estimer les implications globales, sur le plan des coûts, d'une telle politique.

Source des données et distribution des salaires

Statistique Canada nous a fourni les taux de salaire horaire de 2022 pour chaque province, selon les tranches de salaire suivantes :

1. Moins de 14,99 \$
2. De 15,00 \$ à 16,99 \$
3. De 17,00 \$ à 19,99 \$
4. De 20,00 \$ à 24,99 \$
5. De 25,00 \$ à 29,99 \$
6. De 30,00 \$ à 34,99 \$
7. De 35,00 \$ à 39,99 \$
8. De 40,00 \$ à 49,99 \$
9. 50,00 \$ et plus

Statistique Canada nous a aussi indiqué le nombre de travailleurs appartenant à chaque tranche.

Calcul des coûts salariaux totaux

Pour estimer le coût salarial total associé à chaque tranche de salaire, nous avons appliqué la formule suivante :

Coût salarial total = borne inférieure de la tranche de salaire horaire x 40 heures par semaine x 52 semaines par année x nombre de travailleurs

Ce calcul nous a fourni le coût salarial total associé à chaque tranche, par province, pour 2022.

Estimation de l'incidence de l'obligation de verser un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure sur les coûts salariaux totaux

Nous avons ensuite déterminé l'incidence de l'obligation de verser un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure en recalculant les coûts salariaux totaux. Dans ce nouveau calcul, nous avons supposé que tous les travailleurs qui gagnaient auparavant moins de 20 \$ l'heure gagnaient désormais 20 \$ l'heure. De plus, nous avons supposé qu'aucune augmentation salariale n'était survenue, toutes tranches de salaire confondues, de manière à maintenir tous les autres facteurs égaux par souci de simplicité et pour obtenir une estimation prudente.

Nous avons fait un nouveau calcul en appliquant la même formule. L'écart entre le résultat du deuxième calcul et les coûts salariaux totaux actuels correspond à l'impact financier estimé de l'instauration d'un salaire de subsistance de 20 \$ l'heure.

Annexe C : Caractéristiques sélectionnées des travailleurs touchant le salaire minimum, 2022, Canada

	Total des employés	Salaire minimum ou moins	Part des travailleurs au salaire minimum	Part de l'ensemble des travailleurs
Total	17 042 300	1 113 100	100 %	9 %
Groupe d'âge				
15-19 ans	929 000	408 500	35,1 %	59,87 %
20-24 ans	1 631 700	219 900	20,4 %	18,17 %
25-34 ans	4 048 400	147 100	13,4 %	4,74 %
35-44 ans	3 786 700	95 500	8,2 %	3,39 %
45-54 ans	3 365 900	87 400	8,3 %	3,76 %
55-64 ans	2 657 400	104 000	10,3 %	5,75 %
65 ans et plus	623 200	50 600	4,4 %	10,28 %
Niveau de scolarité				
Sans diplôme d'études secondaires	1 269 900	318 900	27,8 %	38,19 %
Diplôme d'études secondaires	2 993 100	306 300	28,0 %	13,85 %
Au moins des études postsecondaires partielles	12 779 300	487 800	44,2 %	5,14 %
Études postsecondaires partielles	953 600	140 800	11,5 %	20,29 %
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	5 951 500	206 000	18,7 %	5,08 %
Diplôme universitaire	5 874 300	141 100	14,0 %	3,21 %
Statut d'emploi				
Temps plein	14 176 400	417 600	36,9 %	3,87 %
Temps partiel	2 866 000	695 400	63,1 %	34,49 %
Situation du ménage				
En couple	9 469 000	256 400	22,0 %	3,58 %
Conjoint sans emploi	1 607 600	64 300	5,9 %	5,54 %
Conjoint en situation d'emploi	7 831 800	191 600	16,1 %	3,17 %
Conjoint gagne le salaire minimum ou moins	158 100	19 400	1,8 %	13,44 %
Conjoint gagne plus que le salaire minimum	6 737 000	138 700	11,4 %	2,67 %
Conjoint travailleur autonome	936 700	33 500	2,8 %	4,36 %
Soutien de famille, pas de conjoint	1 274 300	69 500	7,1 %	7,73 %
L'enfant le plus jeune a moins de 18 ans	477 200	16 900	1,6 %	5,63 %
Sans enfant ou l'enfant le plus jeune a 18 ans ou plus	797 100	52 700	5,5 %	8,66 %
Fils ou fille	3 400 700	651 900	59,7 %	22,80 %
Vit de façon autonome	2 851 300	129 600	10,6 %	6,52 %
Vit seul(e)	1 813 700	58 600	4,6 %	4,84 %
Vit avec des personnes non apparentées	1 037 600	71 000	6,0 %	8,85 %
Durée d'occupation de l'emploi				
Moins de un an	3 638 300	505 100	45 %	18,61 %
De un à cinq ans	5 686 700	418 300	37 %	9,97 %
Plus de cinq ans	7 717 400	189 700	18 %	3,40 %
Taille de l'entreprise				
Moins de 20 employés	2 995 800	299 300	24 %	13,12 %
De 20 à 99 employés	2 828 300	177 900	16 %	9,00 %
De 100 à 500 employés	2 740 100	133 100	12 %	6,66 %
Plus de 500 employés	8 478 100	502 800	47 %	8,05 %

À propos des auteurs



Jairo Yunis

Directeur des politiques économiques, Colombie-Britannique et Ouest canadien

Jairo Yunis est directeur des politiques économiques, Colombie-Britannique et Ouest canadien. Il mène les activités d'influence, de recherche et d'analyse des politiques en C.-B. et se sert d'information basée sur les données pour appuyer la rétroaction de nos membres.

Jairo a déjà travaillé pour le gouvernement de la Colombie sur des dossiers portant sur le développement économique local et la concurrence. Il est spécialisé dans les politiques énergétiques, notamment la tarification du carbone et les marchés de l'énergie. Il a également été analyste des politiques énergétiques à l'Institut Fraser, pour lequel il a publié plusieurs études et articles d'opinion dans de grands journaux canadiens.

Il détient un baccalauréat en sciences politiques et en relations internationales de la Pontificia Universidad Javeriana, en Colombie, ainsi qu'une maîtrise en politiques publiques de l'Université de Calgary.



Beatrix Abdul Azeez
Analyste des politiques

Beatrix Abdul Azeez est analyste des politiques, Terre-Neuve-et-Labrador, à la FCEI. Elle a travaillé sur des dossiers portant sur le droit du travail, le salaire minimum et le droit du transport, et a rédigé un rapport pour analyser l'efficacité des programmes gouvernementaux de soutien à l'emploi.

Avant de se joindre à la FCEI en 2022, Beatrix a travaillé comme spécialiste socioéconomique pour Stantec, où elle a mené des travaux de recherche sur l'emploi et l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador aux fins d'évaluations des répercussions environnementales.

Elle détient un baccalauréat ès arts avec spécialisation en économie et un certificat en politiques publiques de l'Université Memorial de Terre-Neuve.



Benjamin Rousse

Analyste des politiques

Benjamin Rousse est analyste des politiques au sein de l'équipe du Québec. Dans le cadre de son travail à la FCEI, il analyse et commente diverses politiques touchant les PME dans la province, en plus de promouvoir l'adoption de mesures politiques qui leur seraient avantageuses.

C'est après un stage à la FCEI en 2022 que Benjamin a commencé à travailler à titre d'analyste des politiques pour l'équipe du Québec et le bureau du président. Parmi les principaux dossiers auxquels il se consacre, mentionnons l'insolvabilité, la fiscalité et le commerce entre le Québec et l'Ontario. Benjamin détient une maîtrise en droit de l'Université Laval, un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal et un certificat en droit de l'Université de Montréal.

