



Les PME québécoises et le salaire minimum

Novembre 2021

FCEI
FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires.

Rapport de recherche

À propos de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME) au pays, comptant 95 000 membres dans tous les secteurs d'activité et toutes les régions. Elle vise à augmenter les chances de succès des PME en défendant leurs intérêts auprès des gouvernements, en leur fournissant des ressources personnalisées et en leur offrant des économies exclusives. Visitez feci.ca pour en savoir plus.

Auteurs :

Francis Bérubé, analyste principal des politiques

Delphine Duhaime-Gagné, stagiaire en politiques publiques et entrepreneuriat

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Résumé

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME) comptant 95 000 membres au pays, dont 20 000 au Québec. Notre organisation a pour mission de soutenir le développement et l'essor des PME. Elle réunit et représente des entrepreneurs œuvrant dans tous les secteurs d'activité. Étant donné les discussions qui ont eu cours dans l'actualité concernant une éventuelle augmentation importante du salaire minimum au Québec, notre organisation croit pertinent de mettre en exergue les réalités entrepreneuriales afin d'alimenter la prise de décisions éclairées. C'est avec inquiétude que la FCEI a pris connaissance des revendications de diverses organisations et centrales syndicales au sujet de la fixation du salaire minimum à 18 \$/h, soit une augmentation de 33 % par rapport au salaire minimum actuel. Récemment, certains acteurs ont même proposé une augmentation à 20 \$/h (hausse de 48 %). Rappelons que la plus forte hausse du salaire minimum au Québec au cours des 20 dernières années a été de 6,66 % (voir l'Annexe). Si cette requête s'inscrit dans une démarche de lutte contre la pauvreté, la FCEI s'est interrogée sur les impacts d'une augmentation soudaine et importante du salaire minimum à 18 \$/h pour les PME. En effet, ce sont 89 % des travailleurs au salaire minimum qui se retrouvent dans les PME (moins de 100 employés)¹. Il faut mettre cette donnée en perspective, car 97,9 % des entreprises du Québec comptent moins de 100 employés². Au total, les employés au salaire minimum représentent 6,1 % de l'ensemble des salariés de la province³. Soulignons que présentement le salaire horaire moyen se situe approximativement à 22 \$/h dans les PME québécoises⁴.

Faits saillants du rapport dans le cas d'une hausse du salaire minimum à 18 \$/h :

- 9 propriétaires de PME sur 10 jugent qu'une augmentation de cet ordre aura des impacts sur leur entreprise.

Parmi les différentes réactions prévisibles des propriétaires de PME au sujet de l'absorption d'une telle hausse :

- 33 % indiquent qu'ils devraient augmenter le prix de leurs produits et services.
- 30 % pensent que cela entraînerait un effet domino sur les salaires de leurs employés, y compris de ceux qui ne sont pas au salaire minimum.
- 11 % indiquent qu'ils réduiraient le nombre d'employés.
- 18 % estiment qu'ils devront compenser en travaillant plus d'heures.
- 11 % indiquent que cela fragiliserait leur entreprise au point d'envisager la fermeture.

1. Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, *Employés rémunérés au taux du salaire minimum, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail*, Québec, 2020.

2. Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises*, 2019, p. 9, [En ligne] [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/KSBS_Nov-2019_Fr_Final_4.pdf/\\$file/KSBS_Nov-2019_Fr_Final_4.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/KSBS_Nov-2019_Fr_Final_4.pdf/$file/KSBS_Nov-2019_Fr_Final_4.pdf)

3. Suzie ST-CERNY, Luc GODBOUT et Matis ALLALI, *Ménages québécois travaillant au salaire minimum : des comparaisons*, Regard CFFP R2021-05, Université de Sherbrooke, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, p. 4, 2021.

4. Statistique Canada, Tableau 14-10-0217-01, *Rémunération hebdomadaire moyenne (incluant le temps supplémentaire) pour l'ensemble des salariés selon la taille d'entreprise, données annuelles*. DOI : <https://doi.org/10.25318/1410021701-fra>

Ce rapport de recherche dresse un bilan de la situation et met de l'avant les conséquences prévisibles d'une hausse importante et soudaine du salaire minimum pour les propriétaires de PME. Les principales conclusions de notre analyse présentées dans ce rapport s'appuient sur le sondage *Votre voix* (« sondage de la FCEI », tel que désigné ci-après), mené en ligne auprès de 424 membres de la FCEI du Québec, entre les 9 et 24 septembre 2021. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste ayant un nombre égal de répondants, la marge d'erreur serait de plus ou moins 4,8 %, 19 fois sur 20.

Les PME, colonne vertébrale de l'économie de nos régions

Les PME sont au cœur de l'économie du Québec. Elles font vibrer l'économie de toutes les régions, et ce, sans exception. Précisons également que le salaire horaire moyen est actuellement de 22 \$/h dans les PME québécoises. Il va sans dire que les entreprises québécoises offrent de bonnes conditions de travail. La majorité des propriétaires de PME s'efforcent effectivement d'offrir des salaires concurrentiels qui les aident à attirer des employés compétents. Toutes les régions du Québec comportent une part dominante de PME dans leur paysage entrepreneurial. En effet, les entreprises⁵ de moins de 5 employés représentent un peu plus de la moitié ou plus du nombre total d'établissements, et ce, dans 11 régions administratives sur 17. En ce qui concerne les établissements comptant moins de 50 employés, ils représentent de 89 % à 97 % des entreprises des différentes régions. En fait, avec une proportion de 99,3 %, les PME de moins de 250 employés représentent la quasi-totalité des établissements du Québec.

Les PME et la COVID-19

Les PME n'ont pas été épargnées par les restrictions économiques adoptées dans le cadre de la gestion de la pandémie. Bien que les mesures restrictives soient à présent moins importantes qu'au début, leurs impacts économiques se font encore sentir et les PME sont toujours fragilisées. Aucune industrie ni région n'ont été exemptées des restrictions sanitaires mises en place pour faire face à la pandémie. En date du 9 novembre 2021⁶, 51 % des PME n'avaient toujours pas retrouvé leurs revenus normaux. Soulignons également que l'endettement moyen frôle les 100 000 \$ par PME au Québec⁷. Ajoutons que la pression est immense sur les PME. La hausse des coûts d'exploitation (74 %), les défis d'approvisionnement (63 %), les pénuries de main-d'œuvre (54 %) et l'inflation (53 %) sont les principales préoccupations des entrepreneurs en ce début d'automne⁸.

5. Ministère de l'Économie et de l'Innovation, *Portrait économique des régions du Québec*, édition 2019, p. 44. [En ligne]

https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/20200113-PERQ-2019.pdf

6. FCEI, sondage *Votre voix* – Novembre 2021, résultats préliminaires du 4 au 9 novembre 2021, n = 2 998. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste ayant un nombre égal de répondants, la marge d'erreur serait de plus ou moins 1,8 %, 19 fois sur 20.

7. FCEI, *L'endettement des PME : Les répercussions de la COVID-19, Deuxième analyse – Août 2021*, <https://content.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2021-08/Endettement-des-PME-Repercussions-de-la-COVID-19.pdf>

8. FCEI, sondage *Votre voix* – Octobre 2021, effectué en ligne entre le 5 et le 27 octobre 2021, n = 4 084. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste ayant un nombre égal de répondants, la marge d'erreur serait de plus ou moins 1,5 %, 19 fois sur 20.

Discussions sur le salaire minimum

Le 1^{er} mai 2021, le gouvernement du Québec a haussé le salaire minimum à 13,50 \$/h. Il s'agit d'une croissance de 0,40 \$/h. En août 2021, des parties prenantes ont revendiqué une augmentation du salaire minimum à 18 \$/h. Cette demande implique une croissance du salaire minimum de 4,50 \$/h, ce qui représente un bond extraordinaire de 33 %. Bien que cette revendication s'inscrive dans une démarche de lutte contre la pauvreté, ses impacts économiques sont peu développés par ses promoteurs, particulièrement du fait de son incidence sur les PME. Une telle revendication doit nécessairement tenir compte de l'« environnement économique » actuellement hautement fragile dans lequel elle s'inscrit. Lorsqu'il est question d'une discussion collective sur la législation entourant le salaire minimum, l'équilibre et la prévisibilité demeurent deux éléments essentiels afin de prendre une décision qui conjugue les impératifs économiques et la lutte contre la pauvreté. Par ailleurs, ces deux notions ne s'excluent pas mutuellement puisqu'elles sont étroitement liées.

Dans l'analyse économique présentée ci-dessous, nous porterons un regard factuel sur ce que représente une hausse du salaire minimum à 18 \$/h pour les PME. À l'heure actuelle, le gouvernement établit ses hausses du salaire minimum qui à terme, vise la cible d'un ratio de 50 % entre le taux général du salaire minimum et le salaire horaire moyen. Dans le cadre de son analyse d'impact réglementaire de 2020 concernant la révision du taux général du salaire minimum, le gouvernement exprimait ainsi l'approche préconisée :

« Depuis 2017, le gouvernement a adopté une nouvelle politique sur le salaire minimum (SM). Elle s'inscrit dans le cadre d'une hausse progressive du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen (SHM), le faisant passer de 47 % à 50 %. Ainsi, les hausses du salaire minimum de 0,50 \$ l'heure (2017), de 0,75 \$ l'heure (2018), de 0,50 \$ l'heure (2019) et celle de 0,60 \$ l'heure (2020) ont contribué à l'atteinte de cet objectif. Cette année, le salaire minimum serait établi en fonction de ce ratio, dont le maintien à 50 % permettrait au gouvernement de préserver le pouvoir d'achat des salariés tout en respectant la capacité de payer des entreprises québécoises. Depuis mars 2020, le Québec traverse un contexte particulier attribuable à la crise sanitaire de la COVID-19, marqué par des mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires et dont la durée demeure incertaine (...) »⁹

Analyse des impacts sur les PME

Lorsque la question du salaire minimum est abordée, rares sont les analyses qui tiennent compte de ses impacts sur la hausse des taxes sur la masse salariale des entreprises. En effet, en plus de l'augmentation salariale elle-même, les propriétaires devront également payer des cotisations supplémentaires s'appliquant à la masse salariale, c'est-à-dire la somme des rémunérations brutes versées par un employeur à son employé. Celle-ci englobe l'ensemble des sommes que les entreprises doivent verser au gouvernement fédéral ou aux provinces (FSS, RAE, RQAP, RRO, CNT, etc.). À titre d'exemple, bien que le salaire minimum soit fixé à 13,50 \$/h

9. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Analyse d'impact réglementaire – Révision du taux général du salaire minimum*, 2020. [En ligne] https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/RevSalMin2021.pdf

pour 2021, il en coûte en réalité 15,59 \$/h à l'employeur en raison des charges salariales. On parle donc d'un total de 2,09 \$/h en charges salariales, frais qui doivent être évidemment payés par les employeurs.

En 2021, nous avons estimé qu'un employé travaillant à temps plein (40 h) au salaire minimum gagne environ 28 080 \$ par année. Or, en réalité, l'employeur doit déboursier 32 418,92 \$ par année, dont 4 338,92 \$ pour les charges salariales. Dans un scénario où le salaire minimum s'élèverait à 18 \$/h, le coût annuel par employé à temps plein atteindrait 43 225,23 \$. Concrètement, cette hausse représenterait un coût supplémentaire de 10 806,31 \$ par année pour un seul employé. Pour une petite entreprise de 10 employés à temps plein payés au salaire minimum, cela imposerait à l'employeur des coûts supplémentaires de 108 063,07 \$, ce total passant à 324 189,22 \$ pour une entreprise de 30 employés à temps plein payés au salaire minimum.

Figure 1

Effets de l'augmentation du salaire minimum à 18 \$/h sur les charges salariales des PME

ENTREPRISE AVEC 1 EMPLOYÉ



+ 10 806,31 \$

EN AUGMENTATION ANNUELLE DE CHARGE ET SALAIRE

ENTREPRISE AVEC 10 EMPLOYÉS



+ 108 063,07 \$

EN AUGMENTATION ANNUELLE DE CHARGE ET SALAIRE

ENTREPRISE AVEC 30 EMPLOYÉS



+ 324 189,22 \$

EN AUGMENTATION ANNUELLE DE CHARGE ET SALAIRE

En tenant compte du fait que les salaires sont généralement l'une des composantes les plus coûteuses pour une entreprise, il est évident qu'une variation du salaire minimum aura des retombées majeures sur les PME, notamment à cause de l'augmentation proportionnelle des charges salariales. Dans ce cadre, un changement soudain du salaire minimum risque de déséquilibrer un nombre significatif d'entreprises.

Évaluation d'une hausse importante dans son contexte global

Salaire minimum et endettement des PME

Au Canada, sept propriétaires de PME sur dix ont dû s'endetter pour faire face à la crise de la COVID-19. Selon les données recueillies par la FCEI publiées en août 2021¹⁰, la dette moyenne par entreprise atteint près de 100 000 \$ au Québec. Notons également que 76 % des propriétaires de PME qui ont contracté des dettes prévoient qu'il leur faudra plus d'un an pour les rembourser. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, ce chiffre passe à 87 %. La majorité des chefs de PME estiment qu'il leur faudra plus de deux ans pour rembourser leurs dettes COVID-19, et le quart d'entre eux craignent de ne jamais pouvoir les régler. Au sortir de cette pandémie, dans un contexte de reprise économique, comme seulement 51 % des PME enregistrent des revenus normaux au Québec, l'augmentation du salaire minimum à 18 \$/h aurait des retombées non négligeables sur de nombreuses PME qui peinent à rembourser leurs dettes. Parmi les entreprises les plus affectées par la pandémie et l'endettement, c'est justement dans ces secteurs-là que se trouve la plus grande proportion¹¹ de travailleurs au salaire minimum, soit le commerce (44 %) et l'hébergement/restauration (23 %).

Salaire minimum et heures de travail

Effet sur l'emploi

Bien que la hausse du salaire minimum entraîne une augmentation des revenus des employés, cette dernière peut mettre une pression supplémentaire sur les entreprises – particulièrement les petites – qui peuvent se retrouver alors dans l'obligation de diminuer les heures de travail, voire de supprimer certains emplois. Une hausse du salaire minimum oblige en effet les petites entreprises à trouver des façons d'en absorber le coût par des mesures qui peuvent se concrétiser par une réduction du nombre d'heures de travail et de formation, et même, dans certains cas, par des mises à pied. En définitive, accroître les coûts d'embauche incite les propriétaires de PME à offrir moins d'emplois et moins d'heures de travail.

À cet effet, dans le cadre du sondage de la FCEI, 11 % des répondants affirment qu'une telle mesure les obligerait à diminuer leurs effectifs, et 12 % affirment qu'elle les amènerait à réduire le nombre d'heures total de leurs employés.

Effet sur les entrepreneurs

Dans plusieurs cas, particulièrement au sein des PME, les employeurs qui réduisent le nombre total d'heures de leurs employés devront augmenter proportionnellement leur propre charge de travail afin de combler ce manque. Selon les résultats de sondage de la FCEI, 18 % des propriétaires d'entreprise affirment qu'une hausse du salaire minimum à 18 \$/h les amènerait à augmenter leurs propres heures de travail faute de pouvoir encaisser la hausse salariale de leurs employés.

10. FCEI, *L'endettement des PME : les répercussions de la COVID-19, Deuxième analyse – Août 2021*, <https://content.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2021-08/Endettement-des-PME-Repercussions-de-la-COVID-19.pdf>

11. Suzie ST-CERNY, Luc GODBOUT et Matis ALLALI, *Ménages québécois travaillant au salaire minimum : des comparaisons*, Regard CFFP R2021-05, Université de Sherbrooke, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, p. 8, 2021.

Rappelons que la semaine de travail¹² des propriétaires d'entreprise est déjà particulièrement intense. Autrement dit, l'augmentation du salaire minimum risque d'accroître leur charge de travail. Dans ce contexte, notons qu'en raison de la pénurie de main-d'œuvre, 64 %¹³ des entrepreneurs affirment devoir déjà travailler plus d'heures pour pallier leur manque d'effectifs.

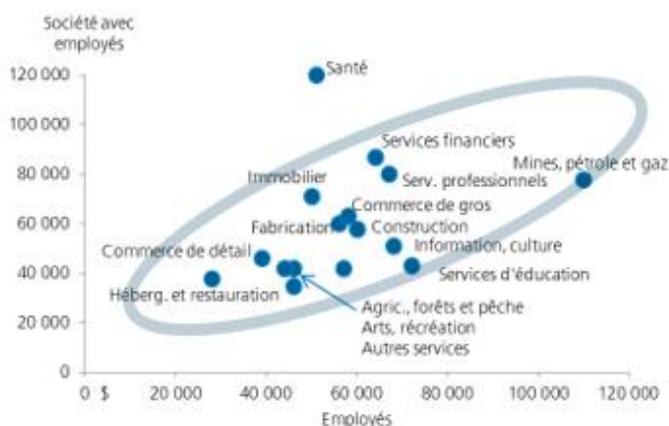
Des mythes tenaces sur les propriétaires d'entreprise

Les propriétaires de PME ne roulent pas tous sur l'or

Dans le cadre de la discussion sur l'augmentation du salaire minimum, il semble pertinent de déconstruire le mythe voulant que les propriétaires d'entreprise roulent tous sur l'or. Être propriétaire d'entreprise n'implique pas nécessairement d'engranger des profits pharaoniques, bien au contraire. Dans les industries où les employés touchent des revenus faibles, les employeurs ont des revenus plus faibles, et l'inverse vaut aussi pour les revenus élevés. Règle générale, le revenu médian des employeurs se rapproche de beaucoup de celui des employés de leur industrie (Figure 4). Selon le sondage de la FCEI, 14 % des propriétaires de PME affirment qu'une hausse du salaire minimum les obligerait à réduire leur salaire et/ou leurs dividendes.

Figure 2

Revenu médian du marché des employés à temps plein travaillant toute l'année et des employeurs ayant une entreprise constituée en société, 2015



Source : Statistique Canada, microdonnées du Recensement de 2016.

Qui sont les employés touchant le salaire minimum?

Les données de la Banque de données des statistiques officielles sur le Québec¹⁴ (2020) brossent un portrait des différentes caractéristiques des travailleurs rémunérés au salaire minimum.

12. FCEI, *Profil des PME*, <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/profils-des-pme>

13. FCEI, sondage *Votre voix – Novembre 2021*, résultats préliminaires du 4 au 9 novembre 2021, n = 418. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste ayant un nombre égal de répondants, la marge d'erreur serait de plus ou moins 4,8 points de pourcentage, 19 fois sur 20.

14. Suzie ST-CERNY, Luc GOUBOUT et Matis ALLALI, *Ménages québécois travaillant au salaire minimum : des comparaisons*, Regard CFFP R2021-05, Université de Sherbrooke, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, p.8, 2021.

Selon ces données (Figure 5), 60 % des employés travaillant au salaire minimum occupent un emploi à temps partiel. Pour ce qui est de la ventilation par groupe d'âge, 61 % des travailleurs au salaire minimum ont entre 15 et 24 ans. Autrement dit, ces chiffres montrent qu'une grande proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum sont des « jeunes » à temps partiel. Ajoutons que sur la période 2018-2019¹⁵, pour le Québec, 13 % des travailleurs payés au salaire minimum occupaient un poste au salaire minimum depuis plus de 5 ans, 39 % sur une période de 1 à 5 ans et 47 % sur une période de moins d'un an. Ces données suggèrent que, dans de nombreux cas, le salaire minimum est transitoire, à l'image du premier étage d'un ascenseur qui les mènera à des niveaux de revenus plus élevés au cours de leur carrière professionnelle. Notons également que selon les mêmes données, les personnes en situation de monoparentalité représentent approximativement 1 % des travailleurs au salaire minimum¹⁶. Il y aurait lieu de réfléchir à des mesures ciblées afin d'aider concrètement ces personnes plus vulnérables.

Figure 3

Employés rémunérés au taux du salaire minimum, selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail

ÂGE	
15-24 ANS	61 %
25-44 ANS	19 %
45-54 ANS	7 %
55 ANS ET PLUS	12 %
RÉGIME DE TRAVAIL	
TEMPS PLEIN	40 %
TEMPS PARTIEL	60 %
STATUT D'EMPLOI	
PERMANENT	73 %
TEMPORAIRE	27 %
TAILLE D'ÉTABLISSEMENT	
MOINS DE 20 EMPLOYÉS	49 %
20 À 99 EMPLOYÉS	40 %
100 EMPLOYÉS ET PLUS	12 %

Source : Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, *Employés rémunérés au taux du salaire minimum, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail, Québec, 2020.*

15. Statistique Canada, estimations de l'Enquête sur la population active, tabulation personnalisée. Pourcentages basés sur les taux de salaire minimum en vigueur du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (2018-2019). Le total peut ne pas être égal à 100 % en raison de l'arrondissement des données.

16. Statistique Canada, estimations de l'Enquête sur la population active, tabulation personnalisée. Pourcentages basés sur les taux de salaire minimum en vigueur du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (2018-2019). Le total peut ne pas être égal à 100 % en raison de l'arrondissement des données.

Effets domino

Effet domino sur les autres salaires

Parmi les impacts que peut engendrer une hausse du salaire minimum, notons l'effet domino du salaire minimum sur les autres salaires. Dans l'hypothèse d'une hausse importante du salaire minimum à 18 \$/h, les employés qui se trouvent à un échelon supérieur seraient naturellement portés à demander une hausse salariale conséquente afin de retrouver un certain « équilibre » dans l'entreprise. La loupe utilisée pour évaluer les impacts d'une telle hausse sur les entreprises prend, dans ce cas, une toute autre dimension, car la variable « domino » s'avère un facteur non négligeable. En effet, selon le sondage de la FCEI sur l'impact de l'augmentation du salaire minimum, 30 % des membres ont affirmé qu'un tel changement impliquerait nécessairement une augmentation de la rémunération de tous leurs employés. La pression sur les PME s'en trouve alors augmentée, et ce, bien au-delà des travailleurs au salaire minimum.

Effet domino sur les prix des produits et services

Comme on l'a vu précédemment, une hausse importante du salaire minimum impliquera des choix difficiles pour les propriétaires de PME. Afin de réagir et d'absorber cette augmentation, les PME risquent de refléter cette hausse dans les prix des produits et services qu'elles offrent. Dans le cadre du sondage de la FCEI, 33 % des répondants craignent qu'une augmentation du salaire minimum mène parallèlement à une augmentation du prix de leurs produits ou services.

« Je suis préoccupé de la façon dont le gouvernement veut hausser le salaire minimum pour contrer la pauvreté. Un salaire minimum à 18 \$ l'heure va causer une hausse de salaire à tous les niveaux. Un employé étant rémunéré présentement à 18 \$ va également vouloir être augmenté. Les entreprises vont être dans l'obligation de hausser leurs prix de façon considérable pour combler le manque à gagner, ce qui provoquera une inflation majeure qui affectera davantage les travailleurs à revenu faible et moyen. Le gouvernement doit privilégier des crédits d'impôt afin de combattre la pauvreté et d'augmenter le salaire minimum de façon responsable. »

– Propriétaire de PME du secteur de la restauration, Région métropolitaine de Montréal, septembre 2021

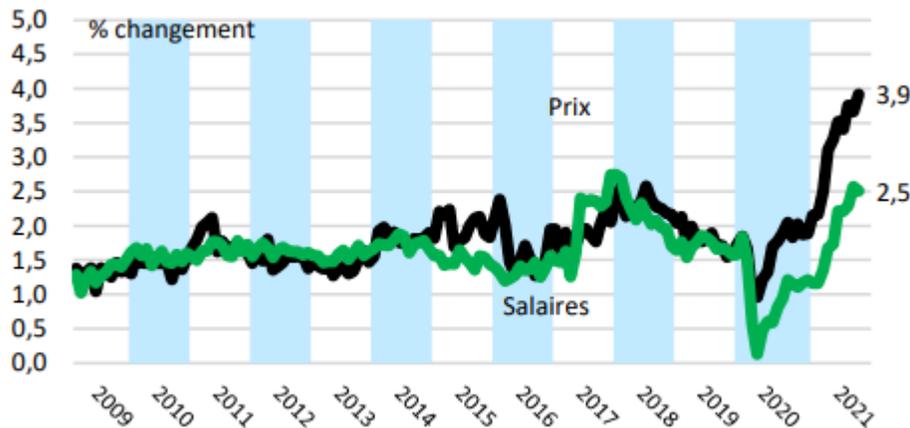
L'effet domino s'exprime ici en exerçant une pression à la hausse sur les prix. En définitive, il est raisonnable d'appréhender le risque que beaucoup de propriétaires n'aient d'autre choix que d'augmenter le prix de leurs produits et services afin de maintenir des revenus stables. Dans un contexte où l'inflation¹⁷ atteint un niveau inégalé depuis de nombreuses années, une hausse importante et soudaine du salaire minimum aurait vraisemblablement pour conséquence de contribuer à l'augmentation de cet indicateur. Selon notre *Baromètre des affaires*^{MD}, les projets des PME visant à augmenter les salaires et les prix ont également pris

17. Statistique Canada, [Tableau 18-10-0256-01, Statistiques de l'Indice des prix à la consommation \(IPC\), mesures de l'inflation fondamentale et autres statistiques connexes – définitions de la Banque du Canada.](#)

beaucoup d'ampleur ces derniers mois, consolidant ainsi des prévisions inflationnistes plus importantes qu'au cours des quelques dernières années¹⁸.

Figure 4

Projets d'augmentation des prix et des salaires



Source : FCEI, *Baromètre des affaires*^{MD} mensuel, février 2009 à octobre 2021.

Risque de fragiliser les PME en situation de précarité

Nous avons signalé précédemment que la pandémie de COVID-19 a grandement affaibli les PME. Selon le sondage de la FCEI, 11 % des répondants affirment qu'une hausse du salaire minimum à 18 \$/h pourrait être le coup de trop pour leur entreprise au point d'envisager la fermeture.

1 ENTREPRISE SUR 10



AFFIRME QU'UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM À 18\$ L'HEURE MÈNERAIT À UNE FERMETURE POSSIBLE

Dans le contexte actuel, cette hausse s'ajouterait à une panoplie d'autres facteurs fragilisants, tels que la pénurie de main-d'œuvre, les problèmes d'approvisionnement ou encore l'endettement, avec lesquels les PME doivent composer. Pour de nombreuses entreprises, une hausse drastique de 33 % du salaire minimum pourrait être la goutte d'eau qui fait déborder le vase et les oblige à mettre la clé sous la porte.

18. FCEI, *Baromètre des affaires*^{MD}, octobre 2021, <file:///C:/Users/fraber/OneDrive%20-%20Canadian%20Federation%20of%20Independent%20Business/Documents/Projet%20de%20loi%20103/barometre-des-affaires-Canada-2021-10.pdf>

Pistes de solutions

Selon la FCEI, il existe des mesures plus efficaces pour lutter contre la pauvreté que de seulement demander chaque année des augmentations plus importantes du salaire minimum. Une bonification du montant personnel de base, l'amélioration des primes au travail ou les crédits d'impôt ciblés bénéficieraient directement aux employés à bas salaire, et ce, sans créer de pression supplémentaire sur les PME. N'oublions pas que les PME du Québec sont freinées par l'une des fiscalités les plus lourdes au pays. Interrogées dans le sondage de la FCEI sur les meilleurs moyens de les accompagner lorsqu'il y a une hausse du salaire minimum, les PME priorisent d'abord une réduction du fardeau fiscal global (79 %), une réduction des taxes sur la masse salariale (73 %), une offre de crédits d'impôt (58 %) et une réduction du fardeau administratif et réglementaire (49 %).

Si le gouvernement du Québec veut augmenter les salaires tout en stimulant l'économie, il pourrait baisser les taxes sur la masse salariale et mettre un terme à l'injustice fiscale unique au Canada qui impose les plus petites entreprises québécoises des secteurs des services et de la construction comme des multinationales. Il est nécessaire d'apporter des mesures plus équilibrées et plus efficaces tant pour les employés que pour les entreprises et l'économie.

Conclusion

L'augmentation importante du salaire minimum comme moyen privilégié de lutter contre la pauvreté demeure une réponse simple à un problème complexe. Les hausses doivent être guidées par un souci d'équilibre assuré par le gouvernement. La loupe utilisée pour en analyser les effets mérite d'être agrandie par tous les intervenants dans le cadre de la discussion sur le salaire minimum au Québec. Les effets des augmentations sont variés tant sur les entreprises que sur les consommateurs. D'autres variables qui n'ont pas été traitées dans le présent rapport mériteraient également une attention particulière, notamment une analyse de l'impact d'une hausse significative du salaire minimum sur le décrochage scolaire.

En fonction des données de sondage recueillies par la FCEI, il apparaît manifeste qu'une hausse du salaire minimum à 18 \$/h aurait des impacts sur les PME et sur leurs propriétaires. Dans un contexte où l'inflation atteint des sommets inégalés depuis longtemps, l'équilibre demeure essentiel afin de ne pas engendrer d'effet de cumul supplémentaire contribuant à hausser le coût de la vie de tous les citoyens, notamment des plus vulnérables. Globalement, les conditions entrepreneuriales au Québec, le niveau d'endettement des PME et le contexte pandémique doivent aussi peser dans la balance lors de la prise de décisions gouvernementales à cet effet.

La FCEI reconnaît que l'équilibre n'est pas simple à trouver ni à établir. Toutefois, la clé pour se rapprocher de cet idéal demeure la prise en considération de toutes les variables. En définitive, l'approche parfois dogmatique et simpliste de cet enjeu complexe doit laisser place à une véritable réflexion pragmatique qui tient compte du caractère multiple des répercussions d'une hausse importante et soudaine du salaire minimum.

Annexe

Augmentation du salaire minimum au Québec – 20 dernières années (%)

DATE	TAUX GÉNÉRAL	AUGMENTATION (\$)	AUGMENTATION (%)
1 ^{er} février 2001	7,00 \$	0,10 \$	1,45 %
1 ^{er} octobre 2002	7,20 \$	0,20 \$	2,86 %
1 ^{er} février 2003	7,30 \$	0,10 \$	1,39 %
1 ^{er} mai 2004	7,45 \$	0,15 \$	2,05 %
1 ^{er} mai 2005	7,60 \$	0,15 \$	2,01 %
1 ^{er} mai 2006	7,75 \$	0,15 \$	1,97 %
1 ^{er} mai 2007	8,00 \$	0,25 \$	3,25 %
1 ^{er} mai 2008	8,50 \$	0,50 \$	6,25 %
1 ^{er} mai 2009	9,00 \$	0,50 \$	5,88 %
1 ^{er} mai 2010	9,50 \$	0,50 \$	5,56 %
1 ^{er} mai 2011	9,65 \$	0,15 \$	1,58 %
1 ^{er} mai 2012	9,90 \$	0,25 \$	2,59 %
1 ^{er} mai 2013	10,15 \$	0,25 \$	2,53 %
1 ^{er} mai 2014	10,35 \$	0,20 \$	1,97 %
1 ^{er} mai 2015	10,55 \$	0,20 \$	1,93 %
1 ^{er} mai 2016	10,75 \$	0,20 \$	1,90 %
1 ^{er} mai 2017	11,25 \$	0,50 \$	4,65 %
1 ^{er} mai 2018	12,00 \$	0,75 \$	6,66 %
1 ^{er} mai 2019	12,50 \$	0,50 \$	4,17 %
1 ^{er} mai 2020	13,10 \$	0,60 \$	4,80 %
1 ^{er} mai 2021	13,50 \$	0,40 \$	3,05 %



FCEI

**FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE**

En affaires pour vos affaires[™]