

LES IMPACTS DE L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM AU QUÉBEC SUR LES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION

À quelques semaines de l'augmentation du salaire minimum à 11,25 \$ l'heure au Québec, il apparaît important de traiter des impacts de cette politique, d'autant plus que des hausses importantes sont prévues jusqu'en 2020. Au-delà des incertitudes sur l'économie, l'augmentation du salaire minimum a des effets certains sur les politiques et pratiques de rémunération des organisations, notamment celles avec une majorité de travailleurs au (ou près) du salaire minimum (environ 10% des salariés québécois¹) et qui font face à des enjeux financiers difficiles :

- ❑ Une pression pour augmenter le salaire des titulaires déjà mieux rémunérés (effet d'émulation ou d'entraînement);
 - Alors que les entreprises prévoyaient un budget d'augmentation variant entre 2,1 % et 2,7 %, l'augmentation de 4,65 % du salaire minimum forcera certaines entreprises à revoir leur budget. Non seulement les employés actuellement au salaire minimum auront droit à une hausse de 4,65 %, mais d'autres employés près du nouveau salaire minimum plaideront pour une augmentation du même ordre afin de maintenir l'écart salarial avec les employés moins expérimentés.
- ❑ L'augmentation affecte non seulement la masse salariale, mais aussi les charges sociales imputées à l'employeur;
 - Pour compenser, des entreprises devront augmenter leur productivité ou reporter la mise en place de bénéfices supplémentaires (par exemple l'ajout d'une semaine supplémentaire de vacances annuelles).
- ❑ L'incertitude entourant les augmentations futures – tributaires de décisions politiques – engendre des difficultés de planification qui s'ajoutent aux coûts générés par l'introduction du RVER, qui affectera graduellement les organisations selon le nombre d'employés.

Selon le Secrétariat du travail¹, une augmentation du salaire minimum à un ratio de 50 % du salaire moyen au Québec d'ici 2020 devrait favoriser une rétention supérieure des employés à bas salaire, car ceux-ci devraient être moins tentés de changer d'emploi si l'écart entre les salaires minimum et moyen devient moins important.

THE IMPACTS OF THE MINIMUM WAGE INCREASE IN QUÉBEC ON COMPENSATION PRACTICES

A few weeks before the minimum wage increase to \$11.25 an hour in Québec, it seems important to consider the impacts of this policy, especially as significant increases are expected until 2020. Beyond economic uncertainties, the minimum wage increase has undeniable effects on the compensation policies and practices of organizations, in particular those employing a majority of minimum wage (or near minimum wage) workers (about 10% of Québec employees¹) and already financially challenged:

- ❑ Pressure to increase the wage of incumbents who are already more highly paid (emulation effect);
 - While salary increase budgets previously ranged from 2.1% to 2.7%, the 4.65% minimum wage increase will most probably force some companies to review their budget. Not only are current minimum wage employees eligible for a 4.65% increase, but other employees currently near the new minimum wage will argue for a similar increase in order to maintain the pay gap with less experienced employees.
- ❑ The increase affects not only payroll, but also employers' payroll taxes;
 - To compensate, some companies will have to increase their productivity or postpone the introduction of additional benefits (e. g. the addition of an extra week of annual vacations).
- ❑ The uncertainty surrounding future increases – subject to political decisions – makes planning even more challenging in addition to the costs of introducing the VRSP, which will gradually affect organizations based on the number of employees.

According to the *Secretariat of Labour*¹, an increase in the minimum wage to 50% of average wage paid in Québec by 2020 should favor a higher retention of low-wage workers, since they should be less tempted to change jobs as the gap between the minimum and average wages becomes narrower.

¹ Ngom, I. & Allard-Goyer, V. (2017). *Analyse d'impact réglementaire. Révision du taux général du salaire minimum*. Secrétariat du travail, Gouvernement du Québec.