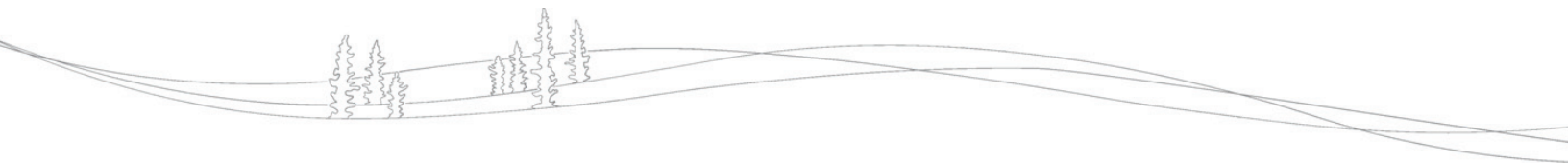




Rapport sur ce que nous avons
entendu
Sondage annuel sur le salaire minimum
Juillet 2024

Table des matières

Sommaire.....	1
Contexte.....	2
Méthodologie.....	4
Ce que nous avons entendu.....	6
Budgetisation et planification.....	6
Rajustement du salaire minimum selon des indicateurs statistiques.....	6
Augmentation du salaire minimum en 2023.....	7
Classement des facteurs affectant le salaire minimum.....	8
Commentaires supplémentaires.....	9
Prochaines étapes.....	11
Annexe A.....	12
Annexe B.....	13



Sommaire

Le taux de salaire minimum aux Territoires du Nord-Ouest (TNO) est maintenant rajusté tous les ans, le 1^{er} septembre, à l'aide d'une formule fondée sur la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour Yellowknife et sur la variation en pourcentage du salaire horaire moyen aux TNO pour l'année civile précédente. Annoncée en 2022, cette nouvelle façon de calculer le rajustement du salaire minimum a été mise en place pour accroître la transparence dans la prise de décision et pour augmenter le salaire minimum parallèlement aux coûts de la vie aux TNO et dans le reste du Canada.

Il est important pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) de recueillir les commentaires du public sur les incidences des changements du taux de salaire minimum, afin de mieux comprendre les intérêts des employés et des employeurs tout particulièrement. Pour ce faire, le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MECF) réalise chaque année un sondage visant à informer le ministre de ces intérêts.

Ce sondage était disponible en ligne sur le portail d'échanges avec le public du GTNO, du 3 au 30 janvier 2024.

Au total, 240 personnes ont répondu au sondage, dont 199 employés, 31 employeurs et 11 personnes qui se sont déclarées comme « Autre ».

La majorité des répondants sont d'accord pour que le salaire minimum soit rajusté tous les ans en fonction d'indicateurs statistiques comme l'IPC et le salaire horaire moyen. Cependant, selon la majorité des employés, l'augmentation du taux de salaire minimum en fonction de la nouvelle formule était trop faible en 2023. La position des employeurs concernant le rajustement du salaire minimum de 2023 n'est pas unanime. Les personnes interrogées s'accordent sur le fait que le coût de la vie est le facteur le plus important lorsqu'il s'agit de fixer le taux du salaire minimum.

Le taux de salaire minimum sera rajusté le 1^{er} septembre 2024, selon la variation en pourcentage de l'IPC pour Yellowknife et selon la variation en pourcentage du salaire horaire moyen aux TNO de 2023, à moins que le ministre ne décide de fixer un taux différent.

Le MECF recueillera à nouveau les commentaires du public après le rajustement du taux de salaire minimum du 1^{er} septembre 2024.

Contexte

Le salaire minimum est le salaire le plus bas qu'un employeur peut légalement verser à un employé. Aux TNO, les employés rémunérés au salaire minimum sont généralement âgés de 15 à 24 ans, vivent à Yellowknife¹ et travaillent moins d'heures par semaine (voir l'annexe A).

Le ministre du MECF a le pouvoir de déterminer et de fixer le taux du salaire minimum aux TNO, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* et son règlement.

En 2013, le ministre du MECF a mis en place le Comité du salaire minimum qui était chargé de déterminer s'il était nécessaire de modifier le taux de salaire minimum. Le mandat du comité était de prendre en compte et d'examiner les divers facteurs sociaux et économiques qui affectaient le taux de salaire minimum et de recommander, s'il y avait lieu, le rajustement nécessaire.

De 2013 à 2022, le Comité du salaire minimum a effectué des examens bisannuels du taux de salaire minimum des TNO et a proposé des options de rajustement au ministre. Au cours de son mandat, le Comité sur le salaire minimum a produit des rapports en 2014, en 2017 et en 2020 et le salaire minimum est passé de 10,00 \$ à 15,20 \$ l'heure.

Pour répondre aux préoccupations des députés de la 19^e Assemblée législative concernant le manque de transparence du processus et pour permettre une augmentation graduelle du salaire minimum, le ministre du MECF a adopté, en 2022, une nouvelle approche pour fixer le salaire minimum.

Le salaire minimum est maintenant rajusté tous les ans à l'aide d'une formule fondée sur la variation en pourcentage de l'IPC pour Yellowknife et sur la variation en pourcentage du salaire horaire moyen aux TNO de l'année civile précédente. Le premier rajustement à l'aide de la formule a eu lieu le 1^{er} septembre 2023, et le taux de salaire minimum aux TNO a augmenté de 0,85 \$, passant de 15,20 \$ à 16,05 \$ l'heure.

Le passage à des rajustements fondés sur un calcul annuel vise à :

- suivre l'augmentation des coûts pour les résidents des TNO;
- suivre l'évolution du salaire minimum des provinces et autres territoires;
- permettre aux entreprises de mieux planifier les augmentations du salaire minimum;
- veiller à ce que les personnes qui gagnent le moins reçoivent une augmentation de salaire chaque année;

¹ Source : Bureau de la statistique des TNO, rémunération et salaires, répartition des salaires des employés selon certaines caractéristiques, 2022 (<https://www.statsnwt.ca/labour-income/earnings-and-wages/Table%20WGS102%20Employee%20wage%20distribution%20by%20select%20characteristic-2022.xlsx>).

- améliorer la transparence du processus décisionnel du gouvernement.

Au Canada, de nombreuses provinces et de nombreux territoires basent leur taux de salaire minimum sur des indicateurs statistiques, comme l'IPC. D'autres ont procédé pendant quelques années à des augmentations graduelles pour porter leur taux de salaire minimum à plus de 15 \$ l'heure. Vous trouverez un tableau résumant les taux de salaire minimum et les mécanismes de fixation dans l'ensemble du Canada à l'annexe B.

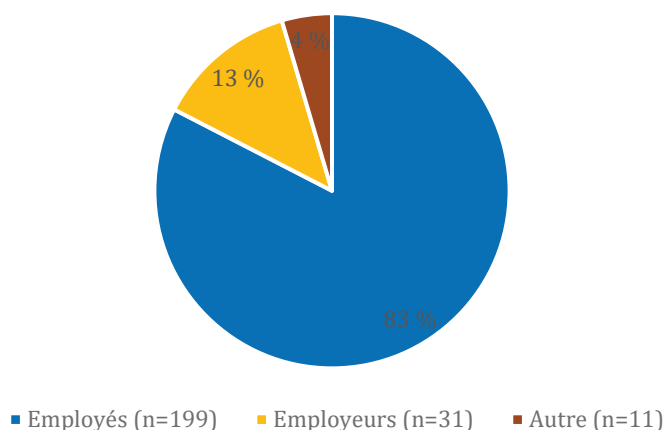
Méthodologie

Les membres du public pouvaient répondre à un sondage en ligne sur le portail d'échanges avec le public du GTNO, du 3 au 30 janvier 2024. Au total, 240 personnes ont répondu au sondage, dont 199 employés, 31 employeurs et 11 personnes qui se sont déclarées comme « Autre ». Étant donné que des questions pouvaient être ignorées et que d'autres n'étaient posées que si le répondant s'identifiait comme employé ou employeur, le nombre total de réponses présenté dans les tableaux du présent rapport varie.

Pour informer le public que des échanges auraient lieu, on a publié un communiqué de presse, envoyé des courriels, et diffusé du contenu et de la publicité sur les médias sociaux.

Les employés qui travaillent aux TNO ne relèvent pas tous de la *Loi sur les normes d'emploi*. Celle-ci ne s'applique pas aux employés du gouvernement fédéral, de la fonction publique (p. ex. les employés du GTNO) ou des industries sous réglementation fédérale, comme les compagnies aériennes, les banques et la plupart des entreprises de télécommunications.

Répondants au sondage par type d'intervenant

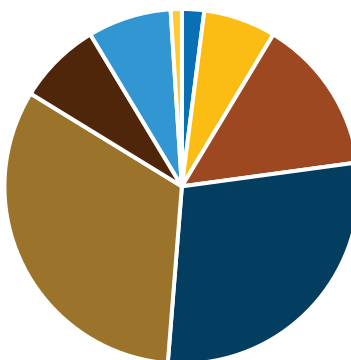


Étant donné que le sondage ne faisait pas de distinction entre les types d'employés ou d'employeurs, plusieurs répondants pourraient ne pas être visés par la Loi. Toutefois, dans le cadre des présents échanges, ils sont considérés comme des parties prenantes, car ils travaillent ou font des affaires aux TNO, et la Loi et son règlement ont pu s'appliquer à eux dans le passé ou pourraient s'appliquer à eux dans le cadre d'un emploi futur.

Afin de cibler les répondants les plus touchés par les modifications au taux de salaire minimum, on a demandé aux répondants qui se sont déclarés comme employés de nous indiquer leur salaire horaire, et on a demandé aux répondants qui se sont déclaré comme employeurs de nous indiquer s'ils rémunéraient certains de leurs employés au salaire minimum.

Le MECF a estimé que les employés qui gagnent entre 16,05 \$ et 20 \$ l'heure² et les employeurs qui embauchent des employés au salaire minimum étaient les personnes les plus touchées par les modifications du taux de salaire minimum. Leurs réponses diffèrent de manière significative de celles de l'ensemble de leur groupe (employés ou employeurs) et ont été intégrées au présent rapport.

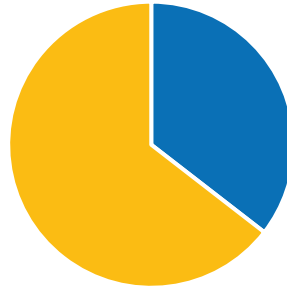
Salaires horaires des employés



- 16,05 \$ l'heure (n=4)
- 16,06 \$ - 20 \$ (n=13)
- 20,01 \$ - 35 \$ (n=28)
- 35,01 \$ - 50 \$ (n=56)
- 50 \$ et plus (n=64)
- Je ne suis pas rémunéré à l'heure (n=15)
- Je préfère ne pas répondre (n=15)
- Autre (n=2)

² Une recherche à propos des effets d'entraînement sur les augmentations du salaire minimum semble indiquer que ces dernières peuvent entraîner une hausse de salaire pour les personnes à faible salaire. Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes, juin 2019 (<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/labour-standards/reports/comite-experts-finale/comite-experts-rapport-finale-20190826.pdf>).

Employeurs qui rémunèrent des employés au salaire minimum



- J'embauche des employés au salaire minimum (n=11)
- Je n'embauche pas d'employés au salaire minimum (n=20)

Ce que nous avons entendu

Dans la prochaine section, vous trouverez le résumé des réponses des employés et des employeurs aux questions du sondage sur le salaire minimum.

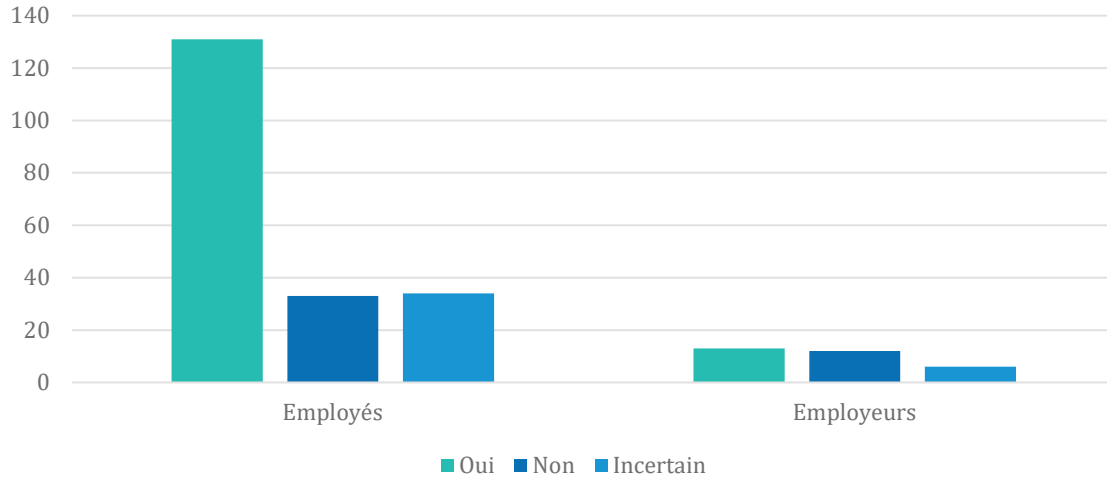
Budgétisation et planification

On a demandé aux employeurs si le passage à un rajustement basé sur un calcul annuel leur a été utile pour établir un budget ou effectuer une planification financière. Un quart (25,8 %) de tous les employeurs interrogés ont estimé que le passage à un rajustement annuel fondé sur une formule avait été utile pour établir leur budget. Près de la moitié (45,5 %) des employeurs qui embauchent des employés rémunérés au salaire minimum estiment que le passage à un rajustement annuel a facilité leur planification financière.

Rajustement du salaire minimum selon des indicateurs statistiques

Dans l'ensemble, la majorité des répondants (61,3 %) ont indiqué qu'ils étaient d'accord pour que le rajustement annuel du salaire minimum repose sur des indicateurs statistiques comme l'IPC et le salaire horaire moyen (SHM). Les employés privilégient davantage cette approche que les employeurs. Plus de la moitié (54,5 %) des employeurs qui embauchent des employés au salaire minimum privilégient cette approche.

Croyez-vous que le rajustement annuel du salaire minimum devrait reposer sur des indicateurs statistiques comme l'IPC et le SHM?

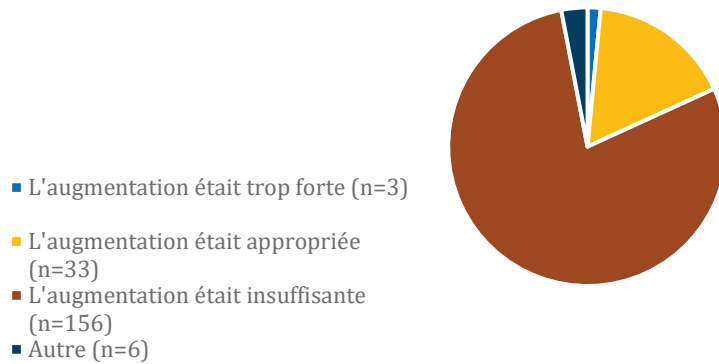


Augmentation du salaire minimum en 2023

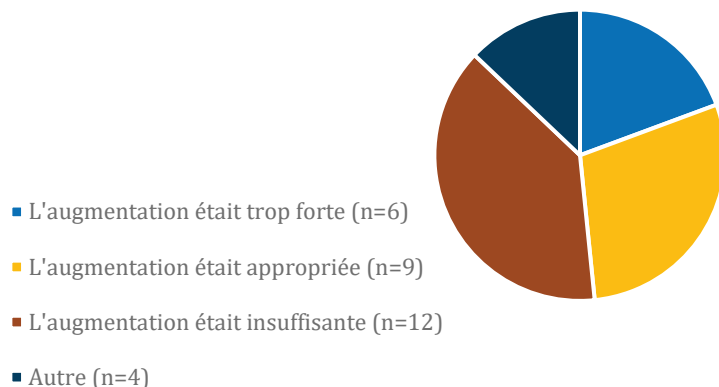
Le 1^{er} septembre 2023, le salaire minimum a augmenté de 0,85 \$ l'heure, passant de 15,20 \$ à 16,05 \$ l'heure. Dans le sondage, on a demandé aux répondants ce qu'ils pensaient de cette augmentation.

La grande majorité des employés (78,8 %) ont estimé que l'augmentation était trop faible et que le salaire minimum n'était pas suffisant pour survivre dans le Nord en raison du coût élevé de la vie.

Comment les employés ont-ils perçu l'augmentation du salaire minimum de 15,20 \$ à 16,05 \$ l'heure en 2023?



Comment les employeurs ont-ils perçu l'augmentation du salaire minimum de 15,20 \$ à 16,05 \$ l'heure en 2023?



Les employeurs étaient divisés sur la question : la moitié d'entre eux ont estimé que l'augmentation était trop élevée (19,4 %) ou appropriée (29,0 %), tandis que 38,7 % ont estimé qu'elle était trop faible. Les employeurs qui embauchent des employés au salaire minimum sont plus nombreux (27,3 %) que l'ensemble des employeurs à estimer que l'augmentation était trop élevée.

Classement des facteurs affectant le salaire minimum

Les répondants ont été invités à classer l'importance de six facteurs contribuant à fixer le salaire minimum. Tant les employés que les employeurs ont classé « l'évolution du coût de la vie » comme étant le facteur le plus important et le « taux de salaire minimum des provinces ou des autres territoires » comme étant les moins importants. Les employés ont placé « l'augmentation des salaires des employés » au deuxième rang des facteurs les plus importants, tandis que les employeurs ont placé « l'incidence de la hausse des coûts pour l'employeur » au deuxième rang.

Les employés qui gagnent entre 16,05 \$ et 20 \$ l'heure ont classé la « croissance économique » plus haut dans la liste que les autres employés qui ont répondu au sondage. Ces derniers ont classé l'« évolution du coût de la vie » comme le plus important, et la « croissance économique » et l'« augmentation des salaires des employés » ex aequo au deuxième rang.

Les employeurs qui embauchent des employés au salaire minimum ont classé l'« augmentation des salaires des employés » à un niveau plus élevé (3^e place) que les autres employeurs, dans l'ensemble.

En ce qui concerne la détermination du salaire minimum, veuillez classer les 6 facteurs ci-dessous par ordre d'importance :

<u>Employés</u>		<u>Employeurs</u>	
<u>Facteur</u>	<u>Rang moyen</u>	<u>Facteur</u>	<u>Rang moyen</u>
Évolution du coût de la vie	2,10	Évolution du coût de la vie	2,29
Augmentation des salaires des employés	2,92	Incidence de la hausse des coûts pour l'employeur	3,14
Salaire moyen aux TNO	3,52	Salaire moyen aux TNO	3,55
Croissance économique	3,57	Croissance économique	3,62
Incidence de la hausse des coûts pour l'employeur	4,10	Augmentation des salaires des employés	3,79
Taux de salaire minimum des provinces ou des autres territoires	4,56	Taux de salaire minimum des provinces ou des autres territoires	4,43

Commentaires supplémentaires

On a demandé aux répondants s'ils avaient d'autres commentaires à formuler. Ces commentaires ont été reformulés et regroupés par thème.

Coût de la vie

- De nombreux répondants ont souligné le coût élevé de la vie aux TNO.
- Les employés pensent que le salaire minimum devrait augmenter au fur et à mesure que les prix des biens et des services augmentent.

Salaire de subsistance

- Plusieurs employés ont déclaré que tous les travailleurs devraient avoir les moyens de subvenir à leurs besoins fondamentaux en occupant un seul emploi à temps plein.

- Certains ont fait remarquer que le salaire minimum devrait être un « salaire de subsistance »³, tandis que d'autres estiment que le salaire minimum maintient les gens dans la pauvreté.
- Les employés ont également fait remarquer que les travailleurs ne devraient pas avoir besoin de cumuler plusieurs emplois pour joindre les deux bouts.

Coût pour les employeurs et les consommateurs

- Certains répondants ont souligné que lorsque les coûts augmentent pour les employeurs en raison de l'augmentation du taux de salaire minimum, ces coûts retombent sur les consommateurs, car les prix augmentent.
- Les employeurs ont déclaré que l'augmentation du taux de salaire minimum entraînait une augmentation des salaires des autres employés.

Un salaire minimum adapté au travailleur

- Certains répondants ont mentionné que le taux de salaire minimum devrait varier en fonction de la région ou de la collectivité ou du type de travailleurs (jeunes, à temps partiel, de l'industrie des services).

Aide financière pour les employeurs

- Les personnes interrogées ont indiqué que les employeurs devraient bénéficier d'un soutien plus important compte tenu du coût élevé des marchandises, de la pénurie de main-d'œuvre et des événements récents qui ont eu lieu, comme la pandémie et les évacuations. Voici quelques exemples de soutien :
 - Soutien de la rémunération
 - Réduction du coût du loyer pour les espaces loués
 - Élimination de la taxe sur les salaires et de la taxe carbone
- Les employeurs ont également fait remarquer qu'ils sont en concurrence avec les salaires élevés du gouvernement.

³ Le « salaire de subsistance » est le salaire horaire qu'un travailleur doit gagner pour subvenir à ses besoins fondamentaux et participer à la vie de sa collectivité. Source : Living Wage Canada (<https://www.livingwage.ca/>)

Prochaines étapes

Le MECF remercie tous ceux et celles qui ont participé au sondage et fait part de leur point de vue. Les commentaires recueillis confirment que le coût de la vie aux Territoires du Nord-Ouest est une préoccupation importante pour les employés et les employeurs, et ont souligné certaines des difficultés auxquelles ils sont confrontés en raison du coût de la vie.

Les informations présentées dans le présent rapport aideront le MECF à évaluer les incidences des changements du taux de salaire minimum en utilisant la nouvelle façon de faire.

Le taux de salaire minimum sera rajusté le 1^{er} septembre 2024, selon la variation en pourcentage de l'IPC pour Yellowknife et selon la variation en pourcentage du salaire horaire moyen aux TNO de 2023, à moins que le ministre ne décide de fixer un taux différent.

Le MECF recueillera à nouveau les commentaires du public après le rajustement du taux de salaire minimum du 1^{er} septembre 2024.

Annexe A

Heures hebdomadaires moyennes par répartition des salaires horaires	
Territoires du Nord-Ouest, 2022	
Salaire horaire	Heures hebdomadaires
Moins de 15,99 \$	24,6
De 16,00 \$ à 16,99 \$	30,8
De 17,00 \$ à 19,99 \$	30
De 20,00 \$ à 29,99 \$	36,4
De 30,00 \$ à 39,99 \$	37,5
De 40,00 \$ à 49,99 \$	39
50 \$ et plus	38,6
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tabulation personnalisée	

Annexe B

Taux de salaire minimum et mécanismes de fixation pour toutes les provinces et tous les territoires canadiens (au 1^{er} avril 2024)

Compétence	Taux actuel	Entrée en vigueur	Méthode de rajustement
TNO	16,05 \$	1 ^{er} sept. 2023	Rajustement annuel selon sur une formule basée sur l'IPC et le SHM
Alberta	15,00 \$	1 ^{er} oct. 2018	Rajustement ponctuel
Colombie-Britannique	16,75 \$ 17,40 \$	1 ^{er} juin 2023 1 ^{er} juin 2024	Rajustement annuel selon l'IPC de la C.-B.
Canada	17,30 \$	1 ^{er} avril 2024	Rajustement le 1 ^{er} avril selon l'IPC du Canada de l'année civile précédente. Lorsque le taux de salaire minimum d'une province ou d'un territoire est plus élevé, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.
Manitoba	15,30 \$	1 ^{er} oct. 2023	Indexation sur l'IPC annuel du Manitoba (avec une clause empêchant les diminutions)
Nouveau-Brunswick	15,30 \$	1 ^{er} avril 2024	Augmentation annuelle selon l'IPC
Terre-Neuve-et-Labrador	15,60 \$	1 ^{er} avril 2024	Comité d'examen du salaire minimum; augmentations prévues jusqu'au 1 ^{er} octobre 2023
Nouvelle-Écosse	15,20 \$	1 ^{er} avril 2024	Augmentations prévues à 15,20 \$ le 1 ^{er} avril 2024, puis rajustement annuel en fonction de l'inflation, plus 1 % par an
Nunavut	19,00 \$	1 ^{er} janv. 2024	Rajustement ponctuel
Ontario	16,55 \$ 17,20 \$	1 ^{er} oct. 2023 1 ^{er} oct. 2024	Indexation sur l'IPC de l'Ontario depuis 2020 (avec une clause empêchant les diminutions)
Î.-P.-E.	15,40 \$ 16,00 \$	1 ^{er} avril 2024 1 ^{er} oct. 2024	Rajustement ponctuel et révision annuelle des taux, avec prise en compte des facteurs économiques, consultation publique
Québec	15,25 \$	1 ^{er} mai 2023	Formule basée sur 49 % du salaire moyen
Saskatchewan	14,00 \$ 15,00 \$	1 ^{er} oct. 2023 1 ^{er} oct. 2024	Augmentations prévues de 1 \$ jusqu'en 2024. Généralement, la formule est basée sur l'IPC et le salaire horaire moyen.

Yukon	17,59 \$	1 ^{er} avril 2024	Augmentation annuelle selon l'IPC, jusqu'en avril 2025
-------	----------	----------------------------	---