

Décembre
2024

**Rapport du Comité
d'examen du salaire
minimum de la
Nouvelle-Écosse**



© Droit d'auteur de la Couronne, Province de la Nouvelle-Écosse, 2024

Rapport du Comité d'examen du salaire minimum de la Nouvelle-Écosse,
décembre 2024

Ministre du Travail, des Compétences et de l'Immigration
Décembre 2024

ISBN : 978-1-77448-698-6

L'honorable Nolan Young
Ministre du Travail, des Compétences et de l'Immigration
1505, rue Barrington
Halifax (N.-É.) B3J 2T8

Monsieur le Ministre,

Le Comité d'examen du salaire minimum a le plaisir de vous informer qu'il a terminé son examen annuel du salaire minimum. Veuillez trouver ci-joint notre rapport.

Le Comité est formé de deux personnes représentant les employés et de deux personnes représentant les employeurs. Après la réunion initiale du Comité, l'un des représentants des employés, Danny Cavanagh, n'a pas pu continuer à participer à l'examen de cette année. Par conséquent, le rapport découle principalement de la discussion entre les trois autres membres du Comité.

Les deux personnes représentant les employeurs recommandent que le gouvernement ajuste le salaire minimum selon la formule énoncée dans le règlement sur le salaire minimum, ce qui ferait passer le taux de 15,20 \$ à 15,70 \$ le 1^{er} avril 2025.

Le représentant des employés recommande une augmentation plus importante : il propose de suivre la formule énoncée dans le règlement sur le salaire minimum pour atteindre le taux prévu par le règlement le 1^{er} avril 2025, puis d'effectuer une augmentation ponctuelle le 1^{er} octobre 2025.

Nous souhaitons reconnaître et remercier le personnel du ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration, qui continue d'appuyer le Comité dans son travail.

Respectueusement soumis par le Comité d'examen du salaire minimum

Membres du comité

Julie Marks, représentante des employeurs
Bob Smith, représentant des employeurs
Alfred Burgesson, représentant des employés
Danny Cavanagh, représentant des employés

Renseignements généraux

En Nouvelle-Écosse, le salaire minimum est déterminé par un règlement qui prévoit un mécanisme d'ajustement. En vertu du code des normes du travail (*Labour Standards Code*), le Comité d'examen du salaire minimum est chargé d'effectuer un examen annuel du salaire minimum et de soumettre au ministre un rapport dans lequel il formule ses recommandations.

Dans son rapport de décembre 2021, le Comité a indiqué que si la méthode employée pour établir le salaire minimum ne changeait pas, un certain nombre de personnes touchant le salaire minimum continueraient à vivre sous le seuil de la pauvreté et à avoir du mal à joindre les deux bouts. Le rapport mentionnait également que les augmentations au salaire minimum devraient être prévisibles et que les employeurs devraient en être avisés afin de se préparer à absorber la hausse du coût de la main-d'œuvre.

Dans le rapport de décembre 2021, le Comité recommandait des augmentations progressives pour porter le salaire minimum à 15 \$ l'heure en Nouvelle-Écosse le 1^{er} avril 2024. Le Comité recommandait également que par la suite, une nouvelle formule soit utilisée pour établir le salaire minimum : indexation du salaire minimum à l'indice des prix à la consommation (IPC) et augmentation supplémentaire de 1 % chaque année. Le raisonnement est le suivant : puisque l'économie a tendance à croître plus rapidement que l'inflation, augmenter chaque année le salaire minimum de 1 % de plus que l'IPC permettrait aux personnes touchant le salaire minimum de profiter de la croissance économique de la province.

Dans le rapport de décembre 2022 du Comité d'examen du salaire minimum, le Comité faisait remarquer qu'en raison d'une augmentation imprévue et importante du taux d'inflation en 2022, et compte tenu des prédictions relatives à l'inflation pour 2023, les augmentations graduelles au salaire minimum prévues dans le rapport de décembre 2021 n'auraient pas l'effet attendu sur le pouvoir d'achat des personnes touchant le salaire minimum.

Dans le rapport de décembre 2022, le Comité a recommandé que la Province accélère le processus pour porter le salaire minimum à 15 \$, en laissant tout de même aux entreprises le temps d'absorber l'augmentation du coût de la main-d'œuvre.

Le salaire minimum est passé à 15 \$ l'heure le 1^{er} octobre 2023. Dans son rapport de décembre 2023, le Comité a recommandé l'ajustement du taux pour 2024 selon la variation en pourcentage de l'IPC national pour l'année civile 2023, plus un point de pourcentage supplémentaire (+ 1 %), calculé à partir du taux de salaire minimum établi en avril 2023 (14,50 \$). La recommandation était d'appliquer la formule initialement proposée dans le rapport de décembre 2021. La majorité des membres du Comité ont souligné l'importance de s'assurer que les ajustements au salaire minimum sont prévisibles, pour permettre aux employeurs de se préparer à l'augmentation des coûts. Le gouvernement a accepté la recommandation du Comité, et a fait passer le salaire minimum de 15 \$ à 15,20 \$ le 1^{er} avril 2024.

Profil des personnes rémunérées au salaire minimum

En moyenne, 7,3 % des travailleurs en Nouvelle-Écosse, soit 33 700 personnes, ont travaillé au salaire minimum pendant la période allant d'avril 2024 à octobre 2024. Au cours de cette période, le salaire minimum était de 15,20 \$ l'heure. De plus, 14 060 autres personnes ont gagné entre 15,21 \$ et 16 \$ l'heure.

Les personnes rémunérées au salaire minimum travaillent principalement dans le commerce de détail et dans les secteurs de l'alimentation et de l'hébergement. Parmi ces personnes, 57 % sont des femmes, 63 % ne sont pas des étudiants, 39 % ont fait des études postsecondaires, 38 % ont plus de 30 ans, et 72 % ont un poste permanent, dont 41 % à temps plein. Par ailleurs, 31,5 % des gens qui gagnent le salaire minimum sont la seule source de revenu de leur famille tout en n'étant pas étudiants.

Le salaire minimum au Canada

Province / Territoire	Taux	Date d'entrée en vigueur
FÉD.	17,30 \$	1 ^{er} avril 2024
C.-B.	17,40 \$	1 ^{er} juin 2024
Alb.	15 \$	1 ^{er} octobre 2018
Sask.	15 \$	1 ^{er} octobre 2024
Man.	15,80 \$	1 ^{er} octobre 2024
Ont.	17,20 \$	1 ^{er} octobre 2024
Qc	15,75 \$	1 ^{er} mai 2024
N.-B.	15,30 \$	1 ^{er} avril 2024
N.-É.	15,20 \$	1 ^{er} avril 2024
I.-P.-É.	16 \$	1 ^{er} octobre 2024
T.-N.-L.	15,60 \$	1 ^{er} avril 2024
Yn	17,59 \$	1 ^{er} avril 2024
T.N.-O.	16,70 \$	1 ^{er} septembre 2024
Nt	19 \$	1 ^{er} janvier 2024

Cinq des quatorze gouvernements au Canada tiennent compte de l'IPC dans l'augmentation du salaire minimum, alors que sept d'entre eux ont recours à un ajustement ponctuel. L'approche des Territoires du Nord-Ouest est unique puisqu'on y utilise une formule basée à la fois sur la variation en pourcentage de l'IPC et sur la variation en pourcentage du taux horaire moyen. La Nouvelle-Écosse est le seul endroit où la loi exige une augmentation du salaire minimum selon l'IPC plus 1 % additionnel.

Analyse du Comité

Comme le Comité l'a indiqué dans son rapport de décembre 2021 (et comme il l'a réitéré dans ses rapports subséquents en décembre 2022 et 2023), pour un certain nombre de personnes rémunérées au salaire minimum, le loyer constitue un poste de dépense important qui nuit à leur capacité de se procurer les choses essentielles, comme la nourriture, les vêtements et le transport. De telles préoccupations ont amené le Comité à recommander, en décembre 2021, que le salaire minimum augmente chaque année de 1 % supplémentaire par rapport à l'IPC.

Pendant l'examen de cette année, on a noté que la formule actuelle pour établir le salaire minimum ne suffit pas à aider les gens qui sont les plus touchés par la crise de l'abordabilité sévissant actuellement en Nouvelle-Écosse. Bien qu'ils reconnaissent ce fait, les membres du Comité précisent qu'une augmentation du salaire minimum ne pourrait pas à elle seule être la solution appropriée, d'autant plus que l'augmentation des salaires contribue à l'inflation.

Les membres du Comité ont à nouveau souligné la nécessité d'employer, dans l'intérêt des entreprises, une approche uniforme et prévisible de fixation du salaire minimum, afin que les employeurs puissent se préparer adéquatement aux augmentations. Les membres du Comité ont reconnu que l'approche recommandée par le Comité en 2021 était le résultat d'une réflexion poussée. Certains membres ont remarqué que, la formule ayant été mise en application pour la première fois le 1^{er} avril 2024, il n'a pas encore été possible d'évaluer l'effet de cette formule sur les employés et sur les employeurs.

Les deux personnes représentant les employeurs pensent qu'il n'est pas judicieux, à l'heure actuelle, de s'éloigner de la formule établie dans le règlement sur le salaire minimum. On rappelle que les augmentations au salaire minimum ont des répercussions sur toute la structure salariale d'une entreprise, particulièrement quand les employeurs sentent qu'ils doivent aussi ajuster le salaire des travailleurs qualifiés, qui gagnent déjà plus que le salaire minimum, sans quoi une compression salariale se produirait. On a exprimé une autre préoccupation quant au fait que l'augmentation du salaire minimum entraîne des augmentations correspondantes aux contributions faites par les employeurs et par les employés à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada, de même que des augmentations aux contributions de l'employeur au régime d'indemnisation des accidentés du travail et à tout autre régime d'avantages sociaux. Une augmentation plus importante du salaire minimum intensifierait ces effets. Une augmentation importante de l'exemption personnelle de base à l'impôt sur le revenu pourrait être une mesure avantageuse pour les employés, car elle augmenterait leur revenu disponible sans accroître les retenues à la source pour les employés ou les coûts de main-d'œuvre pour les employeurs.

Le représentant des employés du Comité estime que la formule basée sur l'IPC pour ajuster le salaire minimum de la Nouvelle-Écosse ne tient pas compte de l'augmentation du coût de la vie, particulièrement pour les dépenses de base comme le logement, la nourriture et le transport, et ne réduit pas l'écart entre le salaire minimum et le salaire de subsistance. Le représentant des employés croit que pour améliorer la situation immédiatement tout en favorisant une participation équitable à l'économie, le gouvernement devrait faire passer le salaire minimum à 15,70 \$ le 1^{er} avril 2025, conformément à la formule actuellement prévue par le règlement, puis effectuer une augmentation supplémentaire ponctuelle le 1^{er} octobre 2025. Le représentant des employés croit qu'une telle approche permettrait de s'attaquer au problème d'abordabilité et aiderait la province à réduire l'écart entre le salaire minimum et le salaire de subsistance.

Les membres du Comité s'entendent pour dire que si le gouvernement décide de faire une augmentation ponctuelle plus élevée au lieu d'appliquer la formule prévue par le règlement sur le salaire minimum, cette augmentation devrait être graduelle. Pour que les augmentations soient aussi uniformes et prévisibles que possible pour les employeurs, l'approche pourrait être de porter le taux à 15,70 \$ le 1^{er} avril 2025 conformément à la formule existante, puis de procéder à une augmentation supplémentaire le 1^{er} octobre 2025 si le gouvernement décide de faire une augmentation ponctuelle plus importante.

Le Comité précise que dans le cas d'augmentations ponctuelles plus importantes, le gouvernement pourrait se pencher sur des initiatives permettant d'aider les employeurs à s'ajuster à l'augmentation du salaire minimum. À titre d'exemple, le Comité mentionne le programme de soutien aux petites entreprises de Terre-Neuve-et-Labrador (Newfoundland and Labrador Transitional Support Program for Smaller Employers), qui a fourni du financement aux entreprises et aux organismes admissibles du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023 pour compenser les coûts liés à l'augmentation du salaire minimum.

De plus grandes augmentations au salaire minimum entraînent généralement l'augmentation du taux de chômage chez les étudiants et les jeunes travailleurs. Le Comité mentionne qu'un salaire de formation légèrement moins élevé que le salaire minimum général pourrait être bénéfique pour les travailleurs inexpérimentés comme pour les employeurs. Bien qu'il soit d'accord avec cela, le représentant des employés rappelle qu'en Nouvelle-Écosse, un certain nombre de personnes détenant une formation postsecondaire gagnent le salaire minimum (environ 39 %). Le représentant des employés croit que cette statistique fait ressortir une importante faille du marché du travail : un grand nombre de diplômés qualifiés n'arrivent pas à trouver un emploi offrant un salaire de subsistance. Le représentant des employés est en faveur de l'expansion des programmes comme « Graduate to Opportunity » pour inciter les employeurs à embaucher de nouveaux diplômés et à leur verser un salaire de subsistance, soulignant que de telles initiatives peuvent contribuer à retenir les talents en Nouvelle-Écosse, à aider les entreprises à trouver des travailleurs qualifiés, et à réduire le chômage au sein de la main-d'œuvre formée.

Formule en vigueur pour l'ajustement du salaire minimum

Le salaire minimum est actuellement de 15,20 \$ l'heure. Selon la formule prévue par le règlement sur le salaire minimum, le taux doit être ajusté pour 2025 en fonction de la variation en pourcentage de l'IPC national pour l'année civile 2024, plus 1 % additionnel. Pour l'année civile 2024, on prévoit une augmentation de l'IPC de 2,4 % par rapport à l'année précédente. En multipliant le salaire minimum par 3,4 % et en l'arrondissant à 0,05 \$ près, conformément à la formule, on obtient une augmentation de 0,50 \$ au salaire minimum, pour un salaire minimum de 15,70 \$ l'heure.

Recommandations des représentants des employeurs du Comité

(Bob Smith, Julie Marks)

En se basant sur la formule prévue par le règlement sur le salaire minimum, nous recommandons que le salaire minimum passe à 15,70 \$ l'heure à compter du 1^{er} avril 2025.

Recommandations du représentant des employés du Comité

(Alfred Burgesson)

Il serait bon d'effectuer une augmentation ponctuelle plus importante au salaire minimum, qui s'ajouterait à l'augmentation basée sur la formule prévue dans le règlement sur le salaire minimum. L'augmentation devrait se faire en appliquant la formule prévue dans le règlement sur le salaire minimum pour atteindre le salaire minimum réglementaire à partir du 1^{er} avril 2025, puis en effectuant une deuxième augmentation le 1^{er} octobre 2025.