

Montréal, le 22 avril 2016

Madame Dominique Vien  
Ministre du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1

**Objet : Augmentation du salaire minimum à 15 \$/heure : des impacts potentiels importants sur les PME et l'économie**

Madame la Ministre,

Au cours des dernières semaines, plusieurs médias ont rapporté les demandes de divers groupes en faveur d'une augmentation du salaire minimum à 15 \$/heure. Afin de recadrer le débat dans le contexte économique québécois, nous tenons à vous faire part des impacts négatifs qu'une telle orientation pourrait avoir sur nos PME et sur notre économie.

L'enjeu des coûts de rémunération en est un de toute première importance pour les PME et pour les 24 000 membres québécois de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). En règle générale, les PME sont intensives en main-d'œuvre et consacrent proportionnellement plus de ressources financières à leur main-d'œuvre que leurs homologues de plus grande taille. Leur marge de manœuvre financière globale est aussi souvent des plus restreintes. Ainsi, toute hausse du salaire minimum qui est décrétée vient les toucher particulièrement et créer des iniquités importantes au sein des petites entreprises.

En effet, il importe de rappeler que nous sommes dans une économie où le chiffre d'affaires médian des entreprises au Québec est d'environ 450 000 \$ par année et où près de 75 % des entreprises comptent moins de 10 employés et environ la moitié moins de 5. En outre, environ 60 % des travailleurs au salaire minimum ont moins de 25 ans et souvent, les emplois au salaire minimum sont occupés par des travailleurs moins expérimentés pour des emplois ne nécessitant pas de hauts niveaux de spécialisation.

Une hausse de près de 40 % du salaire minimum serait donc très dommageable pour nos petites entreprises qui, rappelons-le, assurent le dynamisme de toutes nos régions. Il faut en effet comprendre qu'en devant augmenter de près 40 % le salaire de leurs employés moins expérimentés, il va de soi que, par souci d'équité pour l'ensemble de leurs employés, les propriétaires d'entreprise auront de la pression pour accorder le même traitement à leurs travailleurs cumulant davantage d'ancienneté et d'expérience. Or, dans la réalité, la majorité des petites entreprises ne pourraient pas absorber sans conséquence de telles hausses de leurs coûts d'opération.

Avec une marge de profit d'à peine 3 % par exemple, le propriétaire d'une auberge en région, du resto du coin ou d'une petite boulangerie devrait soit couper des heures de travail, voire des emplois, ou encore augmenter ses prix de façon significative pour assurer la survie de son entreprise. Le hic, c'est que dans notre économie, il y a des limites aux hausses de prix que peuvent assumer tant les consommateurs que les petites entreprises qui doivent demeurer compétitives.

Ceci est d'ailleurs corroboré par un rapport de recherche publié en février 2011 par la FCEI et visant à recadrer le débat sur le salaire minimum<sup>1</sup>. En nous appuyant notamment sur une revue de la littérature scientifique ainsi que sur les commentaires recueillis auprès de nos membres, nous avons présenté certains faits importants qui sont selon nous négligés lorsqu'il est question du salaire minimum :

- Comme nous l'avons mentionné précédemment, les hausses du salaire minimum causent souvent une poussée généralisée des coûts de main-d'œuvre, incluant celle qui n'est pas rémunérée au salaire minimum, car les employeurs tiennent à préserver une relative équité parmi l'ensemble de leurs salariés.
- Une hausse marquée du salaire minimum a des effets négatifs sur l'emploi, qu'il s'agisse de mises à pied directes, de la « non-apparition » d'emplois résultant d'une croissance plus lente attribuable à un gel de l'embauche, d'une réduction de la création de nouveaux postes ou encore de coupures dans les heures de travail.
- Les autres avantages consentis aux employés sont aussi affectés, tels que les budgets de formation par exemple.
- Ces hausses créent une pression à la hausse sur les prix et minent la compétitivité des petites entreprises, particulièrement face aux gros joueurs des multinationales.
- Pour les employeurs, la croissance imposée à la masse salariale (souvent supérieure à l'inflation) signifie une hausse importante de leur fardeau fiscal, car les charges sociales sont déjà très élevées au Québec.
- Pour les travailleurs, ces hausses constituent un canal de transfert de richesse inefficace, puisque les gouvernements récupèrent instantanément une partie des hausses versées, par le truchement des impôts et de diverses cotisations salariales (RRQ, RQAP, etc.).
- Pour les personnes en situation de pauvreté, la hausse du salaire minimum est également inefficace, car une grande partie des travailleurs qui en bénéficieront sont jeunes et vivent avec des membres de leur famille dans un ménage autre qu'à faible revenu.
- Enfin, plusieurs travaux d'économistes réputés ont aussi démontré l'importance de maintenir le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen à un niveau n'excédant pas 45 % à 50 %, afin de ne pas provoquer d'effets pervers tels que le décrochage scolaire ou les impacts négatifs sur l'emploi.

---

<sup>1</sup> FCEI, « Salaire minimum : L'autre perspective », février 2011, <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3216f.pdf>

### Alternatives proposées

C'est pourquoi, à maintes occasions, la FCEI a fait valoir que le gouvernement dispose d'une panoplie d'alternatives pratiques et efficaces au salaire minimum, qui ont le potentiel de contribuer réellement à l'amélioration de la situation des travailleurs à faible revenu.

D'une part, il peut accorder des allègements fiscaux tels que la hausse de l'exemption personnelle de base. Ce genre d'action accroît le revenu net des travailleurs à bas revenus, et donc leur niveau de vie, ce que la hausse du salaire minimum, une stratégie ciblant le revenu brut, ne parvient pas à faire de manière efficace.

D'autre part, le gouvernement doit encourager et récompenser la formation au travail, afin que les travailleurs à faible revenu qui souhaitent accéder à des postes mieux rémunérés aient le bagage pour y arriver. Les PME contribuent déjà de manière informelle à la formation de leur personnel et il est plus que temps que cet apport soit reconnu et bonifié au moyen d'aide et de crédits d'impôt gouvernementaux à la formation.

À notre avis, ce type de solutions sont gagnantes pour l'ensemble de la société, car elle permet de maintenir la création d'emplois, de stimuler l'économie dans toutes les régions du Québec, de mieux soutenir les personnes à faible revenu et aussi, de préserver la viabilité de nos petites entreprises qui, comme nous le savons, assurent le dynamisme de nos collectivités.

Vous remerciant de l'attention que vous accorderez à la présente, je vous prie de recevoir, Madame la Ministre, mes salutations distinguées.

[COPIE ORIGINALE SIGNÉE ET TRANSMISE PAR LA POSTE]

Martine Hébert  
Vice-présidente principale et porte-parole nationale