

Le salaire minimum est-il un obstacle à la compétitivité des entreprises ?

L'argument de la compétitivité est l'un des plus difficiles à contrer. Comme le souligne M. Husson, « le problème avec l'argument de la compétitivité, c'est d'abord qu'il est sans fin. Chaque concession à cet « impératif économique » en appelle une autre (...) »¹ Cela dit, avec la mondialisation des échanges, la compétitivité des entreprises devient une donnée incontournable pour quiconque se préoccupe de croissance économique et de développement de l'emploi.

La compétitivité d'une entreprise est généralement évaluée par sa capacité de « produire à un coût unitaire de fabrication qui permet de rencontrer la concurrence extérieure »². Ayant une incidence sur le coût du travail, donc sur les coûts de fabrication, il est évident que le niveau du salaire minimum a un rôle à jouer sur la compétitivité des entreprises. De là à considérer que l'imposition d'un niveau de salaire minimum est un frein à la compétitivité, il y a un pas que plusieurs franchissent allégrement. Qu'en est-il exactement ? Le salaire minimum est-il un frein à la compétitivité des entreprises du Québec ?

Marché local et concurrence extérieure

D'abord, dans le cas du salaire minimum, il convient de distinguer les entreprises qui opèrent pour un marché local de celles qui sont fortement tournées vers l'extérieur et qui sont en « concurrence » avec des entreprises étrangères. Pour les premières, la question de la compétitivité ne se pose pas puisqu'elles évoluent dans le même environnement législatif ; autrement dit, la législation entourant le salaire minimum les affecte également, donc leur position relative ne s'en trouve pas affectée. Or, en 2004 plus de 60 % des salariés au salaire minimum se retrouvaient dans des entreprises pas ou très peu soumises à la concurrence étrangère. Ces entreprises se retrouvent essentiellement dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail. Ce qui ne veut pas dire que leur rentabilité ne peut pas être affectée par une hausse du salaire minimum. Mais, on ne peut invoquer l'argument de la compétitivité.

Cela dit, il existe des entreprises qui sont soumises à la concurrence étrangère et qui embauchent des salariés au salaire minimum. On pense ici tout particulièrement aux entreprises du secteur manufacturier qui exportent une partie importante de leur production. Le Québec étant très dépendant du marché américain, notre regard se porte évidemment sur la concurrence que pourraient exercer les entreprises ontariennes et américaines.

¹ Michel Husson, « Pour dégonfler la baudruche de la compétitivité, *Attac, Le Grain de Sable*, no 430, 20 juin 2003.

² Fortin, Pierre, *Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas?*, novembre 1997.

À l'heure actuelle, le taux de salaire minimum au Québec se compare à celui de l'Ontario. De plus, bien que supérieur au taux fédéral américain (qui n'a pas augmenté depuis 1997), il demeure inférieur, ou presque équivalent, à celui de plusieurs États américains (voir tableau 1). La situation actuelle semble donc loin d'être inquiétante.

**Tableau 1 – Taux de salaire minimum
Québec, Ontario, États-Unis**

	Taux du salaire minimum au 1 ^{er} août 2005
Québec	7,60 \$ (6,40 \$US)
Ontario	7,45 \$ (6,27 \$US)
États-Unis (taux fédéral)	6,12 \$ (5,15 \$US)
Maine	7,55 \$ (6,35 \$US)
New Hampshire	6,12 \$ (5,15 \$US)
Vermont	8,30 \$ (7,00 \$US)
Massachusetts	8,02 \$ (6,75 \$US)
New York	7,13 \$ (6,00 \$US)
Michigan	6,12 \$ (5,15 \$US)

Sources : Institut de la statistique du Québec, Banque du Canada, US Department of Labour. Taux de change du 5 septembre 2005 fixé à 0,8416 américain pour un dollar canadien. Évidemment, les fluctuations du taux de change affectent grandement ces comparaisons. Une hausse du dollar canadien nuit à la compétitivité des entreprises québécoises, alors qu'une baisse est favorable. En Ontario, le salaire minimum augmentera à 7,75 \$ le 1^{er} février 2006 et à 8 \$ le 1^{er} février 2007.

La compétitivité n'est pas qu'une affaire de coûts de production et de prix...

Évidemment, la capacité d'absorption par les entreprises d'une hausse des coûts de production, qu'elle provienne d'une hausse du salaire minimum ou, comme c'est le cas présentement, du prix du pétrole ou de la hausse du dollar canadien vis-à-vis du dollar américain, demeure une question ouverte. Cependant, les entreprises disposent de différents moyens pour absorber une hausse de leurs coûts de production. Elles peuvent réduire leur marge bénéficiaire (eh oui !), améliorer leur productivité ou augmenter leurs prix. Évidemment, elles peuvent aussi choisir une combinaison de ces trois options.

Mais, elles peuvent aussi choisir d'améliorer leur compétitivité en misant sur la variété ou la qualité. Bref, pour être compétitif, la stratégie des plus bas prix n'est pas la seule possible...

Josée Lamoureux, économiste
CSN – Service des relations du travail
Août 2005