

Le salaire minimum au Canada

RAPPORT DE RECHERCHE #54

Le salaire minimum au Canada

Avril 2015



Congrès du travail du Canada
Canadian Labour Congress

Gwen Suprovich est récemment diplômée de l'Université du Manitoba. Elle possède un baccalauréat ès arts avec concentration en études syndicales et une spécialisation en économie. Pendant sa dernière année d'étude à l'Université du Manitoba, elle a travaillé comme adjointe d'enseignement et a occupé le poste de vice-présidente au sein de son syndicat local.

Table des matières

Introduction.....	1
Qu'est-ce que le salaire minimum ?.....	2
Démographie du salaire minimum.....	3
Bien-être des personnes travaillant au salaire minimum.....	7
Craintes courantes au sujet de la majoration du salaire minimum.....	14
Les grandes entreprises et les employeurs versant le salaire minimum au Canada.....	20
Un salaire décent pour les Canadiens et les Canadiennes.....	26
Méthodes provinciales actuelles.....	27
Considérations ayant trait aux politiques futures.....	31
Plus qu'une question économique.....	34
Conclusion.....	36
Ouvrages de référence.....	38

Le salaire minimum au Canada

Introduction

Une politique canadienne qu'il y a lieu de modifier périodiquement pour qu'elle demeure utile est celle qui porte sur le salaire minimum.

L'incessante évolution des facteurs économiques et sociaux empêche de fixer et de maintenir le taux du salaire minimum pour des décennies. Ce taux doit plutôt être révisé et rajusté en fonction des besoins financiers courants des Canadiens et Canadiennes. Toutefois, il n'est pas facile de déterminer le taux de base auquel les travailleurs et les travailleuses ont droit. Le niveau de vie qui peut être atteint, la durabilité économique du taux pour les entreprises et de nombreuses autres questions sont importantes dans la détermination de ce qui devrait être considéré comme un salaire minimum équitable.

Le présent rapport est destiné à analyser les éléments du débat sur le salaire minimum de manière à mettre en évidence les avantages que présente le fait de verser des salaires décents. Un profil des personnes travaillant au salaire minimum révélera que le stéréotype de l'adolescent n'est pas la réalité et que de nombreuses personnes s'efforcent de subvenir aux besoins de leur famille à l'aide de revenus au salaire minimum. Nous examinerons des craintes courantes exprimées au sujet de la majoration du salaire minimum telles que celle d'une augmentation du taux de chômage et celles qui ont trait aux effets financiers sur les petites entreprises et aux politiques alternatives permettant de réduire la pauvreté, afin de dégonfler le mythe selon lequel toute majoration du salaire minimum aura des effets négatifs sur l'économie.

Ce rapport comprend une section mettant l'accent sur les principaux employeurs de personnes travaillant au salaire minimum que sont les grandes entreprises. Nous examinerons de récents avis d'emploi au salaire minimum et les résultats d'études universitaires au sujet des répercussions qu'ont les gros employeurs sur l'économie locale afin d'illustrer l'importante mesure dans laquelle ces employeurs contribuent à maintenir les salaires bas. Certaines collectivités ont déjà reconnu ce

fait, et nous traiterons des stratégies qu'elles emploient pour imposer des salaires plus élevés aux grandes entreprises.

Nous visons en somme à illustrer l'insuffisance du salaire minimum au Canada et à prouver que la majoration du salaire minimum est utile à tous. Puisque la législation en vigueur s'est révélée infructueuse pour ce qui est d'assurer un salaire décent aux Canadiens et Canadiennes, il y a lieu d'étudier des solutions de rechange. Nous comparerons la réglementation des provinces et des territoires sur l'établissement du salaire minimum afin de démontrer qu'elle est injustifiable. Tout cela nous amènera à conclure que notre système relatif au salaire minimum doit faire l'objet d'une sérieuse réforme pour répondre aux vrais besoins des travailleurs et travailleuses du Canada.

Qu'est-ce que le salaire minimum ?

Le salaire minimum est une norme du travail provinciale et territoriale qui assure un salaire de base à tous les travailleurs et les travailleuses. Dans certaines provinces et dans certains territoires, il existe depuis 1918. La législation, soit habituellement la loi et le règlement sur les normes d'emploi (bien que le titre puisse varier légèrement), établit un salaire minimal qui doit être versé à tous les salariés qu'elle régit. L'employeur peut négocier des salaires plus élevés que le minimum mais il ne peut pas légalement verser un salaire qui y est inférieur. La législation en question est destinée à protéger les travailleurs et les travailleuses les plus vulnérables du Canada contre l'exploitation et à voir à ce qu'ils ne reçoivent pas une rémunération lamentable en échange contre leur travail.

Puisque la législation en question relève de la compétence provinciale, les travailleurs et les travailleuses du Canada n'ont pas tous droit au même salaire minimum. En septembre 2014, le salaire minimum varie de 10,20 \$ par heure (Alberta) à 11 \$ par heure (Nunavut). De plus, ce ne sont pas tous les salariés qui ont droit au salaire minimum. La plupart des provinces ont des dispositions législatives qui excluent certaines catégories de travailleurs et travailleuses de la protection du salaire minimum, mais ces catégories varient selon la région. Par exemple, la

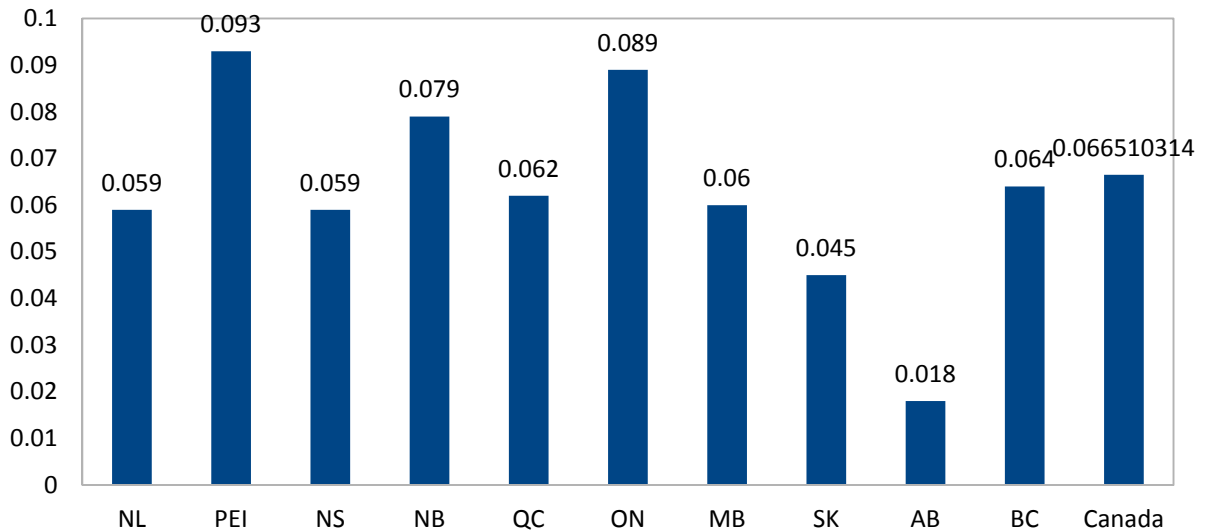
Saskatchewan et le Manitoba permettent de verser moins que le salaire minimum aux personnes ayant un handicap si un permis a été délivré à cette fin. D'autres personnes ont droit à un salaire minimum différent propre à leur profession ou à leur degré d'expérience. La Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario prévoient des salaires minimums plus bas pour les personnes chargées de servir de l'alcool. Une disposition semblable existe au Québec, bien qu'elle s'applique à toutes les personnes qui reçoivent couramment des pourboires au travail.

Démographie du salaire minimum au Canada

Avant de traiter de la suffisance des taux actuels de salaire minimum, il importe de reconnaître tous les faits appropriés. En 2010, Statistique Canada a publié un numéro de *L'emploi et le revenu en perspective* qui était axé sur le salaire minimum. Selon les données de l'année précédente, ce rapport indiquait qui était rémunéré au salaire minimum.

En 2013, 6,7 % de la main-d'œuvre était rémunérée au salaire minimum. Cela revient à plus d'un million de personnes (Statistique Canada, juillet 2014). Les proportions varient grandement selon la province. Par exemple, l'Alberta avait la proportion la plus faible (1,8 %) de sa population active qui travaillait au salaire minimum alors que l'Île-du-Prince-Édouard avait la plus forte, à 9,3 % (Statistique Canada, juillet 2014).

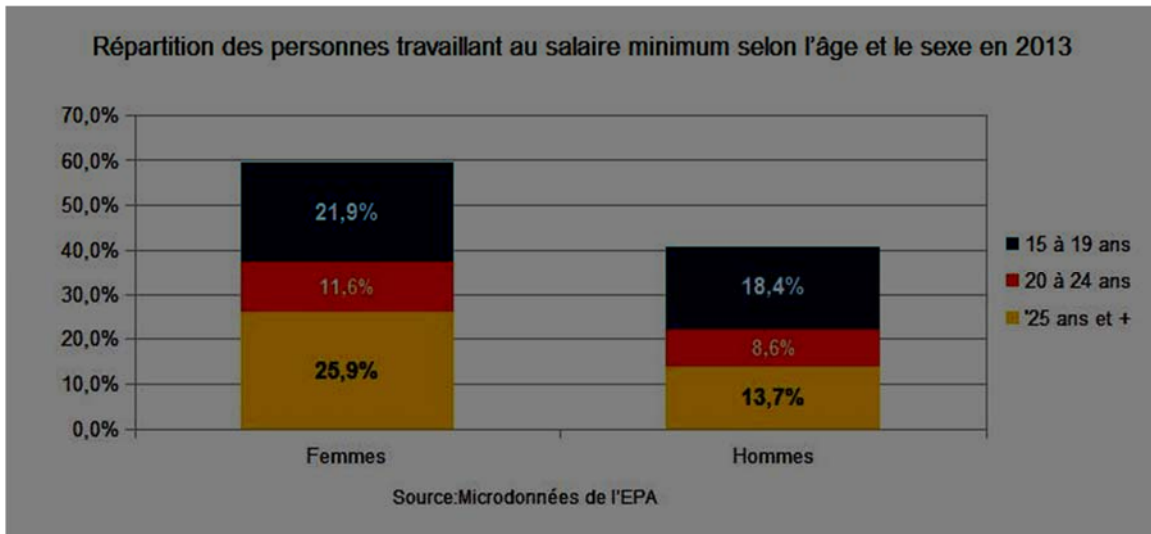
Proportion des salariés travaillant au salaire minimum en 2013



Source: Statistique Canada, juillet 2014

Statistique Canada a publié d'autres informations intéressantes au sujet de la composition du groupe de travailleurs et travailleuses en question. Les adolescents et adolescentes constituaient le sous-groupe le plus grand, représentant 40 % des personnes travaillant au salaire minimum, et les personnes de 20 à 24 ans constituaient 21 % du total (Statistique Canada, juillet 2014). Une étude antérieure avait indiqué que les femmes de 25 à 54 ans constituaient le deuxième sous-groupe en importance, soit 22 % du total, tandis que les hommes de ce groupe d'âge en constituaient 10 % (Statistique Canada, mars 2010).

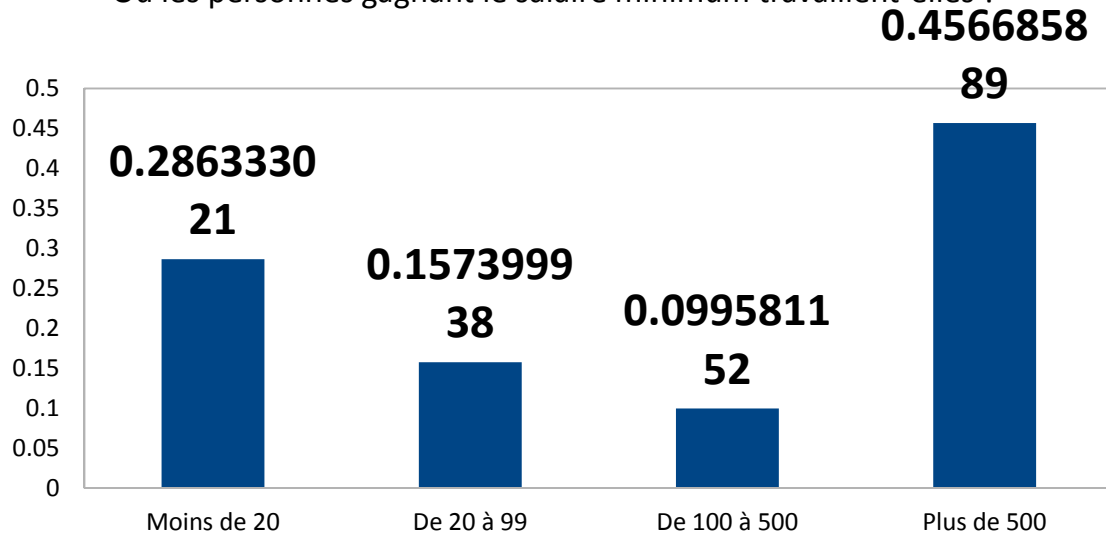
Les femmes ne sont pas surreprésentées que dans un seul groupe d'âge car elles comptent pour 60 % des personnes travaillant au salaire minimum alors qu'elles constituent environ la moitié de la population active canadienne. En somme, les personnes travaillant au salaire minimum sont plus susceptibles d'être de sexe féminin que de sexe masculin et plus susceptibles d'être des adultes que des adolescents.



Pour ce qui est des secteurs d'emploi, 60 % de ces personnes travaillaient dans le secteur de la vente au détail ou dans celui des services d'alimentation et d'hébergement (Statistique Canada, juillet 2014). Cela peut être attribué au fait que ces secteurs emploient plus de travailleurs et travailleuses jeunes et à temps partiel que les autres. Les secteurs où le taux de syndicalisation était le plus élevé avaient tendance à comprendre moins d'emplois au salaire minimum. Ces secteurs sont notamment ceux de la construction, des services publics et de l'administration publique (Statistique Canada, mars 2010).

Les emplois habituellement rémunérés au salaire minimum sont ceux des secteurs dans lesquels les femmes ont été ségréguées. Par exemple, en 2012, alors que 12,2 % des travailleurs occupaient des emplois dans l'industrie de la construction, seules 1,8 % des travailleuses en occupaient. Par contre, le secteur des services d'alimentation et d'hébergement employait 4,9 % d'hommes et 7,8 % de femmes (Statistique Canada, janvier 2013). C'est une des raisons pour lesquelles une forte proportion de femmes travaille au salaire minimum.

Où les personnes gagnant le salaire minimum travaillent-elles ?



La taille de l'entreprise est un autre facteur de probabilité d'être rémunéré au salaire minimum. Les grandes entreprises (celles qui ont plus de 500 employés) sont plus susceptibles de verser le salaire minimum puisqu'elles emploient plus de deux personnes travaillant au salaire minimum sur cinq alors que les entreprises ayant moins de 20 salariés emploient trois personnes travaillant au salaire minimum sur dix (Statistique Canada, mars 2010). D'autres sources portent à croire que la tendance est de plus en plus marquée. Selon le Centre canadien de politiques alternatives, les grandes entreprises employaient 30 % des personnes travaillant au salaire minimum en 1998 et 45 % d'entre elles en 2012 (McCarthy Flynn, 2013). De plus, un sondage auprès des petites entreprises des États-Unis a révélé que seules 15 % des 500 entreprises répondantes rémunéraient au moins un de leurs employés au salaire minimum (Small Business Majority, 2013).

Les conditions de vie des personnes rémunérées au salaire minimum varient, mais la majorité – environ 55 % -- d'entre elles habitent avec un membre de leur famille. Un peu plus de la moitié de ces personnes faisaient des études à temps partiel ou à plein temps. Du reste des personnes travaillant au salaire minimum, 11 % étaient célibataires et

vivaient seules ou avec une personne non apparentée avec elles, 5 % étaient des chefs de famille et avaient des enfants mais pas de conjoint, et 27 % faisaient partie d'un couple¹ (Statistique Canada, mars 2010). En 2012, une personne sur six qui travaillaient au salaire minimum avait au moins un enfant à sa charge (Enquête sur la population active. 2012).

Bien-être des personnes travaillant au salaire minimum

Puisque le salaire minimum dépasse déjà 10 \$ par heure en moyenne au Canada, est-il vraiment nécessaire de le majorer ? Pour répondre à cette question, il faut examiner plusieurs facteurs. Il est important d'examiner l'augmentation du taux de salaire minimum avec le temps, mais on ne peut pas déterminer le bien-être des travailleurs et travailleuses en se fondant uniquement sur la valeur financière de ce taux. Il faut examiner en outre l'évolution du pouvoir d'achat des individus et l'effet qu'elle a eu sur leur bien-être.

Le montant du salaire minimum n'a jamais cessé d'augmenter. Ni le gouvernement fédéral, ni aucun gouvernement provincial n'ont autorisé une réduction du salaire minimum. Toutefois, ce qui s'est produit, c'est que le taux du salaire minimum a été gelé pendant de longues périodes, ce qui sert essentiellement à réduire la valeur réelle du salaire minimum (Battle, 2011). À mesure que l'inflation hausse les prix des biens mais que les salaires stagnent, les travailleurs et les travailleuses voient diminuer leur pouvoir d'achat avec le temps. Ils doivent consacrer une partie de plus en plus grande de leur revenu aux nécessités de la vie qui étaient moins coûteuses par le passé, ce qui fait empirer leur situation même si leur salaire n'est pas réduit.

Une illustration claire de ce fait s'est produite quand la Colombie-Britannique a gelé son salaire minimum à 8,00 \$ par heure pendant près d'une décennie. Après avoir fixé le salaire minimum le plus élevé du Canada en 2002, le gouvernement de la C-B n'en a pas modifié le taux

¹ Certaines personnes ont été exclues de la catégorie des couples parce que les activités de travail de leur conjoint ne remplissaient pas les conditions précises employées par Statistique Canada.

jusqu'en 2010. À ce moment-là, il s'agissait du plus bas salaire minimum provincial. Puisque la C-B était appelée à majorer le taux de manière plutôt radicale, le gouvernement a mis en œuvre une série de majorations de 0,75 \$ de mai 2011 à mai 2012 jusqu'à ce que le salaire minimum atteigne 10,25 \$ par heure. Pendant le gel, les personnes travaillant au salaire minimum ont éprouvé de plus en plus de difficulté financière car l'inflation restreignait leur capacité de consommer.

En dollars de 2012, le salaire minimum de la C-B était de 9,89 \$ par heure en 2002 (Battle, 2011). La valeur du salaire minimum en dollars de 2012 n'a pas cessé de diminuer et n'était plus que de 8,32 \$ quand la première majoration a eu lieu en 2011 (Battle, 2011). Même si le taux n'a pas baissé, les personnes travaillant au salaire minimum ont vu la valeur de leurs salaires diminuer de plus de 1,50 \$ par heure en huit années. Le salarié travaillant 40 heures par semaine pendant 52 semaines gagnait plus de 3 000 \$ de moins en 2010 qu'en 2002 même s'il était rémunéré au même taux.

Or, la valeur du salaire d'une personne n'est pas fondée uniquement sur son montant et elle dépend aussi de la capacité de consommer de cette personne à l'aide de ce montant. Même si les salaires minimums actuels peuvent sembler élevés par rapport aux taux établis par le passé, le pouvoir d'achat qui y est associé a fluctué en fonction de leur adaptation à l'inflation. Actuellement, seules deux provinces rajustent leurs salaires minimums sur l'indice des prix à la consommation de telle sorte que seuls les travailleurs et les travailleuses du Yukon et de la Nouvelle-Écosse (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, le 2 mars 2013) jouissent d'une protection garantie contre ce type d'érosion des salaires.

Un autre indicateur de la situation des personnes travaillant au salaire minimum par rapport aux autres Canadiens et Canadiennes est le seuil de faible revenu (SFR). Le SFR indique le revenu qu'un ménage doit avoir pour ne pas être obligé de consacrer une plus forte proportion de son argent que le ménage moyen de la même taille aux trois nécessités de subsistance que sont la nourriture, les vêtements et le logement. Bien qu'il ne soit pas une mesure officielle de pauvreté au Canada, le SFR

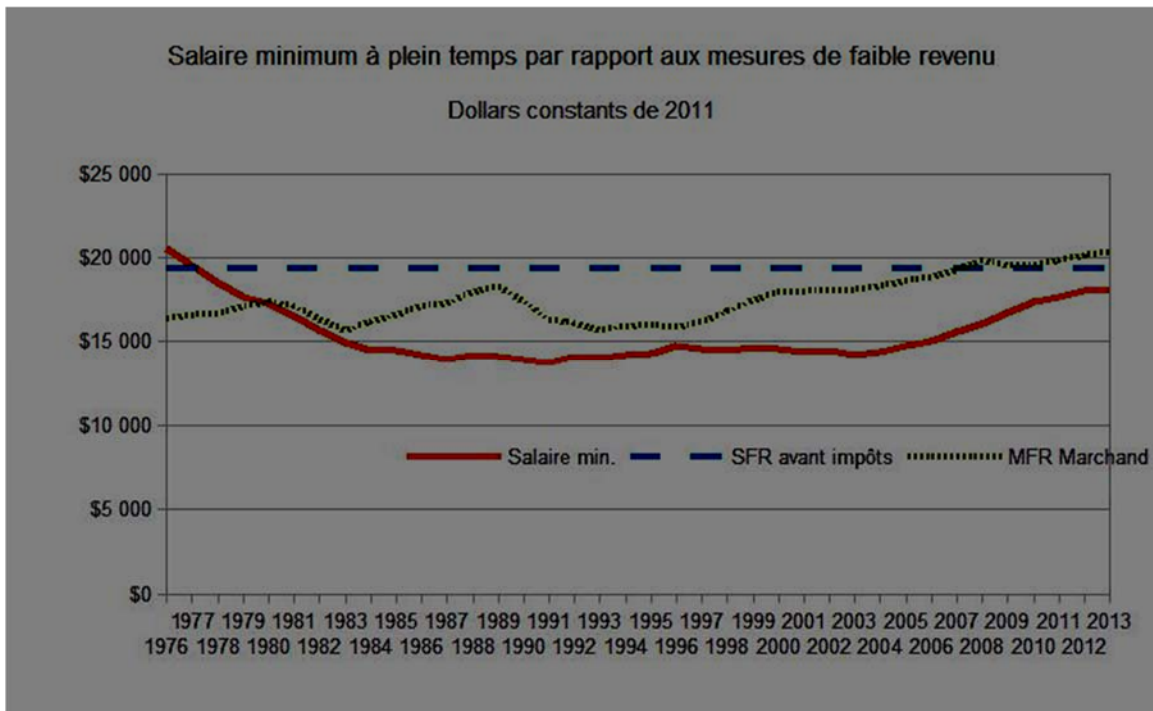
indique le nombre des familles qui ont de la difficulté à satisfaire à leurs besoins fondamentaux.

Le SFR varie en fonction de deux facteurs : la taille de la collectivité et le nombre des personnes faisant partie du ménage. Par exemple, en 2012, le SFR d'une famille de deux personnes était de 29 440 \$ avant impôts² si elle habitait une ville d'une population de plus de 500 000 mais n'était que de 23 055 \$ si elle habitait une collectivité de moins de 30 000 personnes (Statistique Canada, 2013).

Cela complique le calcul permettant de déterminer si la personne travaillant au salaire minimum tomberait ou non sous le SFR. Si le travailleur gagnant 10,00 \$ par heure (salaire minimum moyen du Canada en 2012) effectue 40 heures de travail par semaine, sans prendre de journée de congé de maladie ou de vacances, il aurait gagné 20 000 \$, avant impôts au cours d'une année de 50 semaines (seuls les jours fériés étant soustraits). Cela ne peut porter un individu ou une famille au-dessus du SFR que s'il s'agit d'une personne célibataire habitant en milieu rural ou dans une collectivité de moins de 30 000 âmes.

Pour comparer le salaire minimum au seuil de faible revenu avec le temps, nous avons calculé le salaire minimum moyen de 1976 à 2013 et converti les sommes en dollars constants de 2011. Nous avons établi le revenu annuel fondé sur le nombre moyen d'heures de travail effectuées chaque année en tenant pour acquis que l'année d'emploi comprenait 50 semaines. Ce revenu a été comparé au SFR avant impôts de la personne célibataire habitant une grande ville et à la mesure de faible revenu marchand d'une personne célibataire.

² Des SFR après impôts sont également calculés et Statistique Canada estime qu'ils sont la plus précise des deux mesures. Pour faciliter la comparaison aux salaires minimums, nous employons le SFR avant impôts.



Source : Base de données du ministère du Travail sur le salaire minimum, tableau 282-0016 (heures habituellement travaillées), tableau 202-0808 (mesures de faible revenu) et tableau 202-0801 (SFR) du CANSIM.

Quand le salaire minimum était à son sommet vers la fin des années 1970, la personne célibataire travaillant à plein temps dans une grande ville vivait au-dessus du seuil de faible revenu. Depuis, le salaire minimum a été trop faible pour subvenir même aux besoins fondamentaux d'une personne célibataire. L'écart entre le salaire minimum et le seuil de faible revenu a rétréci depuis une décennie, mais le salaire minimum reste insuffisant pour subvenir aux besoins d'une personne célibataire et encore plus à ceux d'un ménage comprenant un enfant ou un partenaire. Des recherches ont quand même indiqué que la majoration du salaire minimum de 2005 à 2012 a été utile aux personnes dont le revenu se trouvait dans le quintile le plus bas au Canada. Fortin et Lemieux (2014) concluent que c'est pour cela que le revenu gagné des 10 % des personnes ayant les revenus les plus bas a augmenté de façon relativement plus rapide que celui des 10 % des personnes se trouvant dans le milieu de la répartition des revenus.

Plutôt que de ne porter que sur la somme gagnée par une personne, d'autres études ont porté sur ce que la personne peut acheter à l'aide du salaire minimum. La question a éveillé d'autant plus d'intérêt dernièrement que McDonald's a publié, en association avec Visa Inc. et Wealth Watchers International, un budget visant à aider ses employés rémunérés au salaire minimum à gérer leurs finances (Wealth Watchers International et Visa Inc., 2010). Au lieu de prouver que les salaires versés par McDonald's donnent aux travailleurs et travailleuses un revenu gérable, ce budget met en évidence le fait que ceux-ci ont souvent de la difficulté à joindre les deux bouts. En présentant des sous-estimations du coût de certaines nécessités, en tenant pour acquis que l'individu a une deuxième source de revenu et en ne prévoyant que de très faibles dépenses pour des besoins tels que la nourriture, le siège social de McDonald's prouve à quel point il méconnaît les besoins financiers du personnel de l'entreprise.

Bien que ce cas illustre la situation aux États-Unis, où les salaires minimums sont beaucoup plus bas, de nombreux Canadiens et Canadiennes ont des contraintes budgétaires semblables. Le Food Action Research Centre (FoodARC) procède à une étude annuelle pour déterminer dans quelle mesure les prix des aliments sains sont abordables pour les familles vulnérables de la Nouvelle-Écosse en préparant un budget mensuel qui comprend des dépenses à des égards typiques tels que les déplacements, le logement, les services de garde d'enfants et les vêtements. Le FoodARC détermine ce qu'il reste, une fois ces dépenses payées, pour acheter de la nourriture et si la famille peut se nourrir selon les directives du Panier de provision nutritif – Canada (PPNC).

En 2012, le FoodARC a constaté qu'il manquerait 823,03 \$ par mois pour se nourrir à une famille de quatre personnes comprenant deux adultes qui travaillent au salaire minimum, l'un à plein temps et l'autre à temps partiel. L'homme célibataire aurait un revenu disponible de 329,59 \$ et la femme âgée en aurait un de 155,02 \$. La femme enceinte qui en est au troisième trimestre de sa grossesse aurait un revenu

disponible de 262,85 \$ si elle arrivait à travailler à plein temps au salaire minimum. La mère de famille monoparentale comprenant trois enfants essuierait un déficit mensuel de 823,03 \$ alors que, ce qui est estomaquant, elle n'en aurait qu'un de 715,92 \$ si elle ne comptait que sur l'aide sociale (FoodARC, 2013). Dans ce dernier cas, il serait plus profitable de ne pas travailler.

L'étude montre non seulement que certaines familles n'ont pas les moyens de manger des aliments sains si elles ne comptent que sur le salaire minimum, mais aussi que même les familles qui en ont les moyens peuvent se trouver dans des situations de vulnérabilité dangereuse. Les modestes budgets en question excluent de nombreuses autres dépenses telles que l'éducation, l'épargne-retraite, le remboursement de dette et les activités récréatives (FoodARC, 2013). Les dépenses imprévues ou toute hausse des dépenses mensuelles pourraient facilement épuiser le revenu disponible de la famille. Puisque la nourriture est habituellement la dépense la plus souple (FoodARC, 2013), la famille qui n'arrive pas à trouver un logement à prix abordable, par exemple, sacrifiera l'alimentation saine pour se mettre un toit sur la tête. La femme enceinte subira des contraintes considérables car la préparation à la venue d'un nouveau-né comportera des dépenses que ne prévoyait pas son budget initial.

Il y a deux facteurs dont il faut nettement tenir compte pour déterminer la suffisance du salaire minimum au Canada. D'abord, les taux ne devraient pas être fixés arbitrairement parce que cela fait baisser les salaires suffisamment pour maintenir certaines familles dans la pauvreté même si elles comprennent un soutien travaillant à plein temps ; l'emploi devrait être une solution à apporter à la pauvreté plutôt qu'une cause de celle-ci. Le salaire minimum doit aider les gens à bien subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Une fois que le salaire minimum est fixé à un taux durable, il faut prendre les mesures appropriées pour voir à ce qu'il demeure durable (Battle, 2011).

Le fait de permettre à la valeur réelle du salaire minimum de baisser n'a pour effet que de créer un cycle de pauvreté. L'indexation du salaire minimum sur l'IPC a été employée fructueusement au Nunavut et en

Nouvelle-Écosse, et elle pourrait protéger le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses d'autres provinces ou territoires aussi. L'indexation prévient les majorations massives du salaire minimum – comme celle qui a eu lieu en Colombie-Britannique – et permet aux gens de continuer à gagner suffisamment pour joindre les deux bouts.

Craintes courantes au sujet de la majoration du salaire minimum

Les détracteurs de la majoration du salaire minimum au Canada présentent plusieurs arguments pour justifier le maintien de bas taux. Depuis quelques années, la proportion des personnes travaillant au salaire minimum est demeurée inférieure à 10 % de la population active. Ce n'est pas une partie de la population assez importante pour que son sort importe ; si la plupart des gens gagnent déjà plus que le salaire minimum, il n'est pas nécessaire de le majorer. Un des points souvent employés pour renforcer cet argument est que la majorité des personnes travaillant au salaire minimum, dont le nombre est faible, sont des adolescents ou des étudiants qui ne tentent pas de faire vivre une famille. Ils travaillent pour gagner de l'argent de poche ou pour acquérir de l'expérience, auquel cas ils graviront bientôt les échelons.

Cet argument pose comme premier problème majeur qu'il accepte de façon flagrante que la discrimination soit une raison de rémunérer une personne à un taux bas. L'âge est un des motifs de distinction illicite indiqués au paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui garantit à tous les citoyens et les citoyennes un traitement égal et équitable selon la loi. Soutenir que les salaires des adultes importent plus que ceux des jeunes travailleurs et travailleuses viole nettement le droit à ce traitement. Le salaire minimum est établi pour donner accès à l'égalité aux travailleurs et travailleuses vulnérables de tous âges.

De plus, les adolescents comptent pour moins de la moitié des personnes travaillant au salaire minimum. Il y a donc de nombreux adultes qui gagnent le salaire légal le plus bas au Canada. Les jeunes adultes ne sont peut-être pas actifs sur le marché du travail depuis longtemps, mais

ils n'en sont pas moins des adultes qui ont des responsabilités financières. Certains fréquentent un établissement d'enseignement postsecondaire, mais cela ne signifie pas qu'ils travaillent par choix.

Les jeunes ne jouissent pas tous du soutien financier de leur famille pour pouvoir poursuivre leurs études. Ils comptent sur un emploi rémunéré pour payer le coût de plus en plus élevé de ces études. Par exemple, les frais de scolarité pour l'année scolaire 2011-2012 étaient en moyenne de 4,3 % de plus que pour l'année précédente. En 2012-2013, ils ont augmenté de nouveau, de 5 % cette fois (Statistique Canada, le 12 septembre 2012). Après cette augmentation, la moyenne des frais de scolarité était de 5 581 \$ au Canada, les frais étant les plus élevés en Ontario où la fréquentation de l'université coûtait environ 7 180 \$ par année (Statistique Canada, le 12 septembre 2012).

La réalité est que les personnes travaillant au salaire minimum ne forment pas un groupe homogène et ne correspondent certainement pas au stéréotype des adolescents et des étudiants occupant leur premier emploi. Ces personnes ne représentent pas la majorité de la main-d'œuvre canadienne mais leur nombre augmente. Particulièrement depuis la récession, le nombre des emplois à bas salaire a augmenté considérablement au Canada (McCarthy Flynn, 2013), y compris bien sûr celui des emplois au salaire minimum.

Notre système économique repose sur le principe selon lequel il faut sans cesse maintenir les coûts les plus bas possibles, ce qui comporte de bas salaires pour une grande partie de notre main-d'œuvre (McCarthy Flynn, 2013). Puisque les emplois au salaire minimum et à bas salaire sont de plus en plus courants, il n'y a plus d'emploi au bas de l'échelle menant à de meilleures possibilités d'emploi. Bon nombre de Canadiens et Canadiennes, tant âgés que jeunes, occupent des emplois au salaire minimum en permanence et doivent compter sur les revenus qu'ils en tirent pour faire vivre leur famille.

Le taux de chômage inspire d'importantes craintes devant toute possibilité de majoration du salaire minimum. Le principe est que toute augmentation des salaires accroît les frais d'exploitation et que cela

oblige les employeurs à trouver des moyens de compenser la différence. La solution peut consister à réduire le nombre d'heures de travail offertes aux salariés ou à éliminer des emplois, ce qui accroît le chômage. Si cela se produit, la majoration du salaire minimum peut nuire aux personnes qu'elle était censée aider car elle réduit le nombre des emplois plutôt que de donner aux gens l'occasion de gagner plus d'argent. Bien que le taux de chômage du Canada ait diminué quelque peu depuis la récession de 2009, il était encore de 7,0 % en août 2014 (Statistique Canada, le 5 septembre 2014). Dans le climat économique actuel, l'argument laisse entendre que les répercussions que peut avoir la majoration du salaire minimum sur le taux de chômage risqueraient de nuire grandement à la société canadienne.

À l'examen des résultats des recherches économiques sur le rapport entre le chômage et la majoration du salaire minimum, on ne saurait dire au juste quel est ce rapport ou même s'il y en a un. En 1982, une étude a indiqué que le chômage des adolescents augmentait de 0 à 3 % si le salaire minimum augmentait de 10 %. Aucun effet appréciable n'était signalé sur le taux de chômage des adultes (Brown, Gilroy et Kohen, 1982). L'étude est encore citée aujourd'hui et elle semble avoir déclenché une foule d'autres recherches sur le rapport entre le chômage des jeunes et la majoration du salaire minimum. Les résultats de ces recherches sont mitigés, certaines présentant des résultats semblables à ceux de l'étude de 1982 alors que d'autres n'indiquent aucun rapport ou signalent un rapport entre la diminution du chômage des jeunes et la majoration du salaire minimum. C'est vrai des études canadiennes comme des études étatsuniennes.

Vu l'abondance de données contradictoires, il est impossible de déterminer qui a raison au sujet des effets du salaire minimum sur le taux de chômage des jeunes travailleurs et travailleuses. Par exemple, certaines des études dont la conclusion est que la majoration du salaire minimum accroît le taux de chômage ne tiennent pas compte d'autres variables du marché du travail telles que l'augmentation du taux de participation des femmes et l'immigration (Murray et Mackenzie, 2007). D'autre part, on reproche à une étude n'indiquant aucun lien entre le

chômage et la majoration du salaire minimum que ses preuves sont fondées sur de petites études de cas (Schmitt, 2013).

Selon le *Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois* publié par la Banque mondiale, le salaire minimum n'a aucun effet universel sur les taux de chômage. Pour que l'on puisse déterminer avec certitude l'effet qu'il peut avoir, il faudrait que les pays individuels surveillent attentivement le marché du travail et recueillent une vaste quantité de recherches (Banque mondiale, 2012). Notre avis à ce sujet est très semblable. D'après les recherches déjà effectuées, il y a trop de preuves contradictoires pour qu'on puisse dire avec confiance quels sont les véritables effets sur les taux de chômage. Les résultats de chaque étude individuelle dépendent dans une grande mesure des variables jugées cruciales et de celles qui n'ont pas été examinées, des recherches universitaires considérables étant nécessaires pour appuyer ou contester chaque décision à ce sujet.

Quel est l'effet de toute majoration du salaire minimum sur la durabilité pour les propriétaires de petites entreprises ? Bon nombre de ceux-ci craignent que les petites entreprises indépendantes n'aient pas les moyens de verser des salaires plus élevés et que ceux-ci ne réduisent leurs profits à tel point qu'ils devront comprimer leurs activités ou fermer leurs portes. Les grandes entreprises, bien qu'elles subissent des effets, pourront s'en remettre plus facilement que les petites entreprises.

Vous serez peut-être étonné de constater que 56 % des personnes rémunérées au salaire minimum sont au service d'entreprises dont le personnel comprend plus de 100 personnes. Le salaire minimum n'influence pas que les petites entreprises ; les grandes entreprises l'emploient également en dépit de leur rentabilité. Deux sondages réalisés aux États-Unis révèlent le véritable avis des propriétaires de petites entreprises. Le premier, qui portait directement sur les taux du salaire minimum, a indiqué que 67 % des répondants étaient favorables à une majoration du salaire minimum et à son augmentation annuelle en fonction de l'inflation. La plupart de ces personnes croyaient que cela accroîtrait le pouvoir d'achat des personnes les plus pauvres et stimulerait ainsi la consommation (Small Business Majority, 2013).

Le deuxième sondage visait à déterminer l'avis des propriétaires de petites entreprises sur la réglementation. La réponse la plus courante à la question de savoir quelle était la principale menace qui pesait sur le succès de leur entreprise a été l'absence de demande des consommateurs et consommatrices. La majorité des propriétaires croyaient que la réglementation était nécessaire en raison de la situation économique actuelle et ils ont même convenu qu'ils acceptaient de respecter les règlements dans le cadre de leurs activités pourvu que ceux-là soient équitables et raisonnables (Small Business Majority, 2012).

Tel est le cas aux États-Unis, mais certaines recherches portent à croire que les propriétaires de petites entreprises du Canada ont une attitude semblable. Une étude visant à déterminer les facteurs qui ont influencé les salaires minimums de 1977 à 1996 a permis de conclure que les petites entreprises avaient eu un effet positif notable sur la majoration du salaire minimum. On ne sait pas, au juste, pourquoi il en est ainsi mais il se peut que les petites entreprises trouvent qu'elles agissent au nom des travailleurs et travailleuses peu spécialisés (Dickson et Myatt, 2002). L'étude en question prouve que non seulement les petites entreprises peuvent demeurer rentables par suite d'une majoration du salaire minimum mais encore qu'il arrive souvent qu'elles appuient pareille majoration.

Une solution de rechange proposée à la majoration du salaire minimum consiste à hausser plutôt l'exemption personnelle de base. C'est ce que préconise la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), qui croit que la majoration du salaire minimum nuit aux travailleurs et travailleuses les plus pauvres du Canada parce qu'elle oblige les entreprises à réduire les heures de travail ou à congédier des gens pour compenser la hausse de leurs frais salariaux. La modification de l'exemption d'impôt accroîtra le revenu net des travailleurs et travailleuses à bas salaires, parce qu'ils paieront moins d'impôt, sans causer de perte d'emploi (Braun-Pollo, DeMarco et Wong, 2011). Ce scénario a des effets positifs sur les deux parties car les entreprises ne

voient pas leurs profits diminuer en raison de l'augmentation des salaires, aucun emploi n'est perdu et les salariés ont plus de revenu.

Même s'il n'existe aucune corrélation connue entre les taux de chômage et la majoration du salaire minimum, il est important d'examiner la solution de rechange mise de l'avant par la FCEI parce qu'elle a également été étudiée par des commissions provinciales d'examen du salaire minimum. Il s'agit d'une politique qui n'injecte pas de fonds supplémentaires dans l'économie mais qui réaffecte des fonds des recettes publiques aux ménages individuels.

Par exemple, la FCEI a proposé en 2010 de hausser l'exemption de base au Manitoba plutôt que de majorer le salaire minimum. Si le taux d'exemption avait été haussé de 1 000 \$ (ce qui est moins du cinquième de la hausse proposée par la FCEI), les recettes publiques auraient diminué d'environ 72 millions de dollars (Black, 2010). Ce sont des fonds qui serviraient normalement à financer des services publics utilisés par les Canadiens et les Canadiennes à bas revenu, tels que les transports en commun, les soins de santé et l'éducation (Black, 2010), et la perte d'une grande quantité de recettes fiscales risque de nuire grandement à la durabilité de ces services. La redistribution des fonds n'améliore pas la situation des Canadiens et Canadiennes ; elle ne fait que prolonger le subventionnement des bas salaires offerts par les employeurs.

Les grandes entreprises et les employeurs versant le salaire minimum au Canada

Les personnes travaillant au salaire minimum sont plus susceptibles d'être au service d'une grande entreprise que d'une petite. Cela constitue une tendance inquiétante qui mérite que nous l'examinions de façon plus poussée. Le fait que les grandes entreprises sont plus susceptibles de rémunérer leur personnel au salaire minimum porte à poser d'importantes questions pour savoir qui fait appel aux lois sur le salaire minimum et pourquoi.

Après la récession la plus récente, il se peut que des entreprises jadis rentables éprouvent une instabilité financière telle que les bas salaires sont une nécessité plutôt qu'un choix. Toutefois, certaines des entreprises les plus grandes du Canada continuent à n'offrir que le salaire minimum à bon nombre des membres de leur personnel malgré leur rentabilité et leur réussite récentes. Si nous examinons les secteurs d'activité où il y a de fortes concentrations de personnes travaillant au salaire minimum, nous voyons des cas où de grandes entreprises profitent nettement du salaire minimum. Voici trois cas où des emplois ont été annoncés en Ontario sur le site Web Guichet emplois pendant l'été de 2013 :

- I. Un des magasins Canadian Tire de la région d'Ottawa annonçait quinze emplois d'associé aux ventes permanent à temps partiel. L'échelle salariale offerte variait d'un minimum de 10,25 \$ par heure – soit le salaire minimum – à un maximum de 13,00 \$ par heure. Selon le rapport financier de 2012 de la Société Canadian Tire, l'entreprise exploitait plus de 1 700 magasins et avait un revenu net de 499,2 millions de dollars (Société Canadian Tire, 2012).
- II. L'hôtel Best Western Mariposa Inn à Orillia comprend un restaurant de « fine cuisine » qui cherchait une serveuse ou un serveur permanent à plein temps. Le salaire annoncé était d'un minimum de 9,00 \$ par heure, qui dépasse le salaire minimum provincial pour les personnes qui servent des boissons alcooliques mais demeure inférieur au salaire minimum général. En dépit de ce salaire bas, il ne s'agit pas d'un emploi au bas de l'échelle puisque les candidats ou candidates devaient avoir d'une à deux années d'expérience, avoir terminé leurs études secondaires et avoir des certificats SIMDUT, Smart Serve et de secourisme. Best Western International semble être très stable sur le plan financier. Son site Web indique que la chaîne comprend plus de 4 000 hôtels et le site bestwestern.com génère à lui seul – en moyenne – 1 million de

dollars de revenus par jour depuis sept ans et demi (Best Western International).

- III. Un restaurant McDonald's de la région de Sudbury annonçait cinq emplois permanents à temps partiel cet été. Ces emplois étaient offerts à des étudiantes ou étudiants au salaire minimum pour les étudiants de 9,60 \$ par heure. Plutôt que d'engager des salariés à plein temps au salaire minimum général de 10,25 \$ par heure, McDonald's préférerait embaucher des étudiantes ou étudiants à un taux de 0,65 \$ par heure de moins. Voilà une entreprise qui, en 2012, a réalisé plus de 5 milliards de dollars de profits nets et avait un actif total de plus de 35 milliards de dollars (McDonald's Corporation, 2012). C'est loin d'être une petite entreprise qui a du mal à survivre.

Les gros employeurs qui se servent des lois sur le salaire minimum pour maintenir bas le coût de la main-d'œuvre réalisent des profits considérables. Wal-Mart, McDonald's et Yum! Brands (qui exploite les chaînes PFK, Pizza Hut et Taco Bell) ont été rentables pendant les trois années financières précédant 2012 et ont souvent fait profiter leurs cadres supérieurs de leurs gains financiers en leur accordant d'importantes primes (NELP, 2012). La plupart des grandes entreprises se sont rétablies de la récession, et on ne saurait plus invoquer la crise économique pour justifier les salaires bas et stagnants. Ceux-ci ne sont tout simplement pas nécessaires.

Toutefois, d'autres soutiennent que les bas salaires ont été une des raisons de la réussite des entreprises en question. Dans le cas de Wal-Mart, par exemple, le principe invoqué est que si les salaires augmentent, la réaction en chaîne sera telle que les prix devront être haussés grandement pour que les profits de l'entreprise ne diminuent pas. Cela nuit aux travailleurs et travailleuses qui reçoivent l'augmentation salariale parce que l'inflation gruge la somme supplémentaire qu'ils gagnent, et les prix plus élevés réduisent l'attrait de Wal-Mart pour sa clientèle cible.

Une étude réalisée en 2011 par Jacobs, Graham-Squire et Luce a permis de conclure que si le salaire minimum des États-Unis était porté à 12 \$ par heure, Wal-Mart ne serait obligée de hausser ses prix que de 1,1 %. Le personnel de Wal-Mart recevrait une augmentation annuelle de 1 600 \$ à 6 500 \$, mais les consommateurs et consommatrices ne paieraient en moyenne que moins de 12,00 \$ de plus à la chaîne chaque année (Jacobs, Graham-Squire et Luce, 2011). Il faut se rappeler que cet exemple néglige le fait que les entreprises ont d'autres moyens de compenser une augmentation de leurs frais de main-d'œuvre, tels que l'accroissement de l'efficacité du personnel (Schmitt, 2013).

Il y a des preuves que la majoration du salaire minimum serait, en fait, utile à Wal-Mart et aux grands magasins de détail semblables. Puisque les personnes gagnant de bas salaires sont les moins susceptibles de subvenir à tous leurs besoins, elles emploient toute augmentation de leur salaire pour acheter des produits dont elles se passaient auparavant, plutôt que de l'épargner. C'est tout le contraire de ce que font les riches, qui sont plus susceptibles d'épargner ou d'investir tout revenu supplémentaire que de le réinjecter dans l'économie locale. Comme les dépenses des consommateurs et consommatrices représentent 54 % du produit intérieur brut du Canada (Yalnizyan, 2013), les dépenses supplémentaires des personnes gagnant de bas salaires profiteraient à l'ensemble de l'économie. Disons plus précisément que les commerçants de détail verraient leurs profits augmenter à mesure que les membres de leur personnel et les autres travailleurs et travailleuses locaux dépensent sans tarder leurs revenus supplémentaires.

Dernièrement, certaines collectivités ont pris connaissance du fait que les grandes entreprises abusent des politiques sur le salaire minimum. Pour empêcher les grandes entreprises de s'installer dans certaines régions et d'y apporter des emplois à bas salaire, des règlements ont été adoptés pour assurer un salaire suffisant pour vivre. SeaTac, petite collectivité située près de Seattle, dans l'État du Washington, a porté son salaire minimum à 15 \$ par heure le 1^{er} janvier 2014. Seattle a suivi son exemple et mettra en œuvre un salaire minimum de 15 \$ par heure de façon échelonnée à partir de 2015. Jusqu'à présent, les entreprises qui

faisaient de fortes pressions politiques contre la majoration du salaire minimum n'ont pas fui. En fait, elles ont annoncé des projets d'expansion (Milbank, 2014). Les maires de New York, de Los Angeles et de Chicago ont tous appuyé l'établissement d'un salaire minimum de 13 \$ par heure (Weissmann, 2014).

Les lois sur le salaire minimum peuvent être utiles aux collectivités. Des études ont indiqué que parce que les gens ne peuvent pas subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille à l'aide du salaire minimum, il arrive souvent qu'ils demandent de l'aide aux services sociaux (Dube et Jacobs, 2014). Cela signifie que les contribuables se trouvent à subventionner les bas salaires versés par des entreprises qui réalisent des milliards de dollars de profits. De plus, quand de grandes entreprises s'établissent dans une région et offrent des produits à bas prix, cela fait baisser les salaires des personnes travaillant pour de petites entreprises qui doivent réduire leurs coûts afin de demeurer compétitives (Dube et Jacobs, 2004). Dans certains cas, il y aura non seulement une baisse des salaires dans la région mais aussi une fermeture de petites entreprises éliminant carrément des emplois.

Les collectivités du Cap Cod ont reconnu ces effets négatifs sur l'économie locale et y ont répondu en créant la Cape Cod Commission (CCC). Cette commission comprend 19 membres, soit un de chaque ville de la presqu'île, un représentant les commissaires du comté de Barnstable, un représentant les minorités, un représentant les Amérindiens et un représentant le bureau du gouverneur (Cape Cod Commission, 2012). Les effets économiques de l'établissement projeté de grandes entreprises dans la région du cap Cod sont l'un des principaux dossiers dont traite la CCC depuis sa création en 1990.

En avril 2013, FMX Associates a procédé à une analyse économique des répercussions que pouvait avoir l'établissement d'un centre de rénovation Lowes dans la ville de Dennis, qui se trouve sur la presqu'île du cap Cod. Le rapport d'analyse indiquait que le centre Lowes risquait d'enlever 19,2 millions de dollars de chiffre d'affaires aux commerces actuels du cap Cod et que la région perdrait 163 emplois de commerce de détail alors que le centre Lowes n'en créerait qu'environ 115 (FMX

Associates, 2013). Le rapport indiquait aussi que le revenu moyen des personnes travaillant actuellement pour des entreprises du même secteur était de 38 528 \$ alors que les membres du personnel de Lowes gagnaient de 26 794 \$ à 32 957 \$ (FMX Associates, 2013). La CCC a décidé de s'opposer au projet d'implantation de Lowes en janvier 2014, et par le passé elle a empêché l'implantation de nombreux grands points de vente au détail, y compris un magasin Wal-Mart (Mitchell, 2013).

Les moyens officiels – comme ces lois et ces commissions – ne sont pas les seules façons dont on a incité les grands commerçants de détail à hausser leurs salaires. Le personnel de grandes entreprises, particulièrement dans les secteurs des restaurants-minute et du commerce de détail, a commencé à se mettre en grève dans des villes des différentes parties des États-Unis. Des groupes de travailleurs et travailleuses de bon nombre de villes, y compris St. Louis, New York, Chicago et Detroit, exigent un salaire viable et racontent comment ils doivent lutter pour joindre les deux bouts parce qu'ils sont rémunérés au salaire minimum (FAT-COI, État du Wisconsin, 2013).

Bien qu'un grand nombre de personnes fournissant des services alimentaires y participent, des personnes travaillant pour différents employeurs, y compris McDonald's, Sears, Victoria's Secret (Patton, 2013), Wendy's, Taco Bell et Burger King (Jamieson, 2013) prennent part à ce qu'on appelle « les grèves des restaurants-minute ». Puisque ces travailleurs et travailleuses ne sont pas syndiqués, des organisations communautaires et des syndicats leur ont prêté main-forte dans leur lutte pour obtenir un salaire suffisant pour vivre. Ce qui était initialement un mouvement de la base a pris de la force et s'est mieux organisé avec le temps, des grévistes des restaurants-minute ayant débrayé sept fois dans différentes parties des États-Unis de novembre 2012 à septembre 2014 (Weissmann, 2014). Ils revendiquent un salaire suffisant pour vivre de 15 \$ par heure, des avantages sociaux payés par l'employeur, la liberté de se syndiquer et un nombre suffisant d'heures de travail à plein temps.

Un salaire décent pour les Canadiens et les Canadiennes

Malgré tous ces avantages que peut comporter la majoration du salaire minimum, tant pour l'économie que pour les individus, le taux demeure beaucoup trop bas dans l'ensemble du pays. Cela porte à s'interroger sur la légitimité des méthodes employées pour déterminer s'il y a lieu de majorer le salaire minimum et de combien. Puisque chaque province et territoire établit sa propre législation sur l'emploi, qui porte sur le salaire minimum, il n'y a pas de système universel de fixation du taux de salaire minimum. Comme le salaire minimum fédéral correspond à celui de la province d'emploi, le gouvernement fédéral ne donne pas l'exemple en matière de salaire minimum.

Les provinces et les territoires ont la liberté de choisir la méthode qu'ils utiliseront, et si certains gouvernements donnent au public un droit de regard qui assure une certaine transparence à la méthode, d'autres n'expliquent guère leur méthode. Il y a lieu d'évaluer les méthodes et de mettre en évidence leurs lacunes afin qu'elles puissent être modifiées pour satisfaire aux besoins de la population canadienne. La procédure comprendra deux volets : d'abord, créer une reddition de comptes par les mécanismes officiels et ensuite établir des méthodes de rechange pour évaluer les majorations futures du salaire minimum.

Méthodes provinciales actuelles

Parmi les pires de ces méthodes, certaines se bornent à indiquer qui a le pouvoir d'établir les règlements dans la province. Par exemple, l'*Employment Standards Act* (loi sur les normes d'emploi) de la Colombie-Britannique stipule que le lieutenant gouverneur en conseil a le pouvoir de fixer le salaire minimum de salariés ou de catégories de salariés. La législation du Québec est encore plus vague, indiquant uniquement que c'est le gouvernement qui déterminera le salaire minimum. La législation de l'Ontario, de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest est à peu près aussi obscure. Toutefois, en mai 2013, le gouvernement de l'Ontario a

créé une commission chargée d'étudier les questions ayant trait au salaire minimum. Cette commission a demandé l'avis du public sur plusieurs questions, y compris la mise en œuvre d'un mécanisme d'examen officiel (ministère du Travail de l'Ontario, 2013).

Les lois de la plupart des provinces comprennent une description de la façon dont le salaire minimum doit être établi. Bien que la législation varie d'une province à l'autre, la Saskatchewan donne un bon exemple du recours à une commission sur le salaire minimum. Dans cette province, le lieutenant gouverneur en conseil crée une commission du salaire minimum à cinq membres qui comprend un président impartial, deux représentants des salariés et deux représentants des employeurs. La commission peut être consultée et présenter des recommandations au sujet de différentes questions ayant trait au salaire minimum.

Tous les deux ans, la commission rédige un rapport sur l'état du salaire minimum après avoir tenu compte de facteurs appropriés. Par le passé, elle a ainsi tenu compte de l'indice des prix à la consommation (IPC), des tendances antérieures des taux de salaire minimum, du seuil de faible revenu (SFR), de la moyenne des salaires horaires de la province et de l'effet qu'une majoration aurait sur la durabilité des entreprises. D'après les résultats de l'examen de la commission et ses suggestions, le lieutenant gouverneur prend la décision finale sur la modification ou la non-modification du salaire minimum.

Des commissions d'examen semblables existent au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador, dans l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon. Toutefois, il y a des différences entre leurs façons de procéder. Par exemple, si la plupart des commissions fixent un délai, ni le Yukon, ni le Nouveau-Brunswick n'exigent que les examens soient effectués dans un délai précis. Une autre différence importante est que seules quelques provinces indiquent des facteurs précis dont la commission doit tenir compte. Il n'y a que la législation de l'Île-du-Prince-Édouard et du Nouveau-Brunswick qui en indique, et il s'agit des conditions économiques dans la province et de la fluctuation du coût de la vie. La loi de la Nouvelle-Écosse exige que le rapport de la commission

soit rendu public. Toutefois, les rapports des commissions de la Saskatchewan et de Terre-Neuve sont faciles d'accès en ligne.

Il y a deux parties du Canada où le salaire minimum est établi dans des circonstances particulières. La première est le Manitoba. Cette province fait appel à la Commission du salaire minimum, mais l'article 7 de sa *Loi sur les normes d'emploi* ne l'oblige pas à procéder à une évaluation du taux du salaire minimum. Le ministre du Travail se contente de consulter la commission sur des questions connexes. Le lieutenant gouverneur en conseil est habilité à prendre des décisions finales sur le salaire minimum. Au Nunavut, on ne nomme pas de commission et c'est le ministre qui procède à l'examen annuel du salaire minimum, bien que les facteurs dont il doit tenir compte ne soient pas précisés. Une fois que le ministre a présenté son rapport à l'assemblée législative, le commissaire du Nunavut peut prendre la décision finale sur le salaire minimum.

Même si la plupart des provinces s'efforcent de procéder à des examens impartiaux du taux du salaire minimum, la décision finale n'en demeure pas moins fondée sur des motifs politiques. Une équipe de chercheurs a conclu que la proximité des élections n'influence pas la décision de modifier le salaire minimum mais que l'idéologie politique du parti au pouvoir l'influence. Le Nouveau Parti Démocratique est particulièrement plus susceptible que les autres partis d'établir un salaire minimum plus élevé (Dickson et Myatt, 2002).

Une étude de 2006 (Green et Harrison, 2006) révèle des tendances semblables entre le salaire minimum et les programmes politiques : les gouvernements conservateurs laissent le salaire minimum stagner et les partis du centre gauche approuvent des majorations, mais ni les uns, ni les autres ne sont disposés à apporter des modifications radicales. L'étude a également révélé que bien des hommes et femmes politiques trouvent qu'il est important de paraître équitables et qu'il s'ensuit que les provinces comparent souvent leur taux de salaire minimum à ceux des autres provinces. Aucune province ne veut avoir le salaire minimum le plus bas mais les provinces ne veulent pas non plus établir le plus élevé,

ce qui crée ce que les auteurs qualifient de « course vers le milieu » (Green et Harrison, 2006).

Ces résultats sont inquiétants car il semble que, malgré les efforts légitimes faits par les commissions provinciales d'examen, les taux de salaire minimum ne sont pas fixés dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses. Ce que les Canadiens et les Canadiennes doivent gagner pour subvenir à leurs besoins fondamentaux ne l'emporte pas sur la volonté des partis politiques dans l'établissement du salaire minimum.

Les pratiques en question sont maintenues parce que, même si elles ont les meilleures intentions possibles, les commissions d'examen n'ont pas le pouvoir légal d'ordonner la majoration du taux du salaire minimum. Leur rôle consiste à présenter des recommandations alors que la décision finale incombe à un autre intervenant. Terre-Neuve-et-Labrador a un salaire minimum de 10,00 \$ par heure qui n'a pas augmenté depuis 2010 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2012).

Un comité d'examen a été créé et a publié, à l'automne de 2012, un rapport comprenant deux principales recommandations :

- I. En 2013, rajuster le salaire minimum pour compenser la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2010, mais donner au public un préavis de six mois du changement.
- II. À partir de 2014, indexer le salaire minimum annuellement sur l'IPC (Terre-Neuve-et-Labrador, 2012).

Le gouvernement provincial a promis d'examiner ces recommandations mais il a mis plus d'un an à annoncer une décision. En novembre 2013, il a annoncé une majoration de 25 cents devant entrer en vigueur en octobre 2014 et une autre majoration de 25 cents devant entrer en vigueur en octobre 2015 (CBC News, 2013). La recommandation d'indexation sur l'IPC n'a pas été adoptée.

Dans un même ordre d'idées, la commission du salaire minimum de la Saskatchewan a recommandé que le salaire minimum soit indexé annuellement sur l'IPC de la province (Ewert *et al.*, 2011). Toutefois, cela n'est pas encore devenu une politique officielle.

De toute évidence, les mécanismes actuels de détermination du salaire minimum provincial ne sont pas idéaux. Il est judicieux de créer des commissions d'examen mais il faut leur donner des instructions appropriées pour voir à ce que tous les facteurs pertinents soient dûment évalués et la capacité de tenir des réunions annuelles afin de voir à ce que le salaire minimum ne stagne pas pendant des années. Le public a souvent la possibilité de participer aux travaux des commissions d'examen en lui présentant des observations mais les rapports de chaque province devraient être facilement accessibles à tous les Canadiens et les Canadiennes.

Il y a lieu de tenir responsables les organismes gouvernementaux qui prennent les décisions finales sur la modification des taux afin que des incidents tels que ceux qui se produisent actuellement à Terre-Neuve-et-Labrador ne se reproduisent pas. Cela peut exiger d'établir un délai de réponse obligatoire pour qu'une décision officielle sur la modification du taux de salaire minimum soit prise dans un certain nombre de semaines ou de mois après la publication du rapport final de la commission.

Ensemble, ces éléments créent un système comportant plus de reddition de comptes et aidant à empêcher l'établissement arbitraire du salaire minimum. Il est particulièrement important que les compétences dont la législation ne porte que peu sinon pas du tout sur la méthode d'établissement du salaire minimum, soit l'Ontario, le Québec, les Territoires du Nord-Ouest, l'Alberta et la Colombie-Britannique, adoptent une version de ces principes.

Considérations ayant trait aux politiques futures

Toutefois, l'amélioration du salaire minimum ne consistera pas simplement à modifier les mécanismes provinciaux ; elle nécessitera aussi la modification de la manière dont nous déterminons ce qui

constitue un salaire équitable au Canada. Puisque le but est de réduire la pauvreté, le taux devrait être suffisamment élevé pour que les salariés à plein temps ne continuent pas de sombrer dans la catégorie des personnes à faible revenu. Plusieurs méthodes différentes ont été proposées pour calculer un salaire minimum équitable. Chacune présente des avantages et des inconvénients.

La rémunération moyenne du Canada, ou plus précisément celle de la province, peut servir à déterminer le taux du salaire minimum. Par exemple, la personne qui travaille à plein temps au salaire minimum devrait gagner pendant l'année au moins 50 % de la moyenne provinciale ou nationale (Battle, 2011). On peut soutenir que cela permet de tenir compte de l'inflation car la rémunération moyenne change avec le temps et cela permet de voir à ce que le salaire minimum n'augmente pas plus rapidement que les autres salaires. Cependant, cette méthode demeure plutôt arbitraire, tout comme les moyens actuels par lesquels le salaire minimum est modifié (McKenzie et Murray, 2007). Le salaire moyen d'une province peut être élevé ou bas, et il est impossible de savoir si le salaire minimum devrait être de 50 % de la moyenne, de 30 % de la moyenne ou d'un autre taux. De plus, la méthode continue de négliger l'effet du revenu fourni sur le niveau de vie de la personne et sa capacité de subvenir à ses besoins.

Le seuil de faible revenu (SFR) est une des mesures de la pauvreté les plus couramment employées au Canada, et il a été proposé de fixer le salaire minimum au taux nécessaire pour voir à ce que les gens dépassent ce seuil (Battle, 2011). Puisque le SFR est rajusté annuellement pour compenser l'inflation, le salaire minimum serait rajusté en conséquence, ce qui préviendrait l'érosion des salaires à laquelle on assiste actuellement dans bien des provinces (Battle, 2011).

Certains chercheurs préfèrent cette solution de rechange parce que le SFR est calculé selon une méthode claire. Tout ménage tombe sous le SFR dès qu'il consacre au moins 54,3 % de ses revenus à la nourriture, au logement et aux vêtements. Le ménage moyen consacre 34,3 % de son revenu à ces nécessités (McKenzie et Murray, 2007). La méthode consiste en fait à calculer les besoins du ménage et à voir à ce que son revenu soit

suffisant. Cependant, elle n'a pas été mise à jour depuis 1992. De plus, le fait que les salaires minimums de certaines provinces ont dépassé le SFR porte à conclure qu'il ne suffit pas d'atteindre le seuil. La réalité est que pour subvenir à leurs besoins fondamentaux, les gens ont besoin de plus que de la nourriture, un logement et des vêtements.

Le concept du salaire suffisant pour vivre est une solution de rechange au salaire minimum qui est de plus en plus populaire. Par opposition au salaire minimum, le salaire suffisant pour vivre est fondé sur le coût de la vie d'une famille dans une collectivité précise. Des variables comme le coût de différents produits dans certaines régions et la taille du ménage modifient le calcul du salaire suffisant. Quelles que soient les variations de la méthode, le principe demeure le même. Le salaire suffisant est établi pour assurer à une famille un revenu durable lui permettant de subvenir à ses besoins et de participer à sa collectivité. Il ne permet peut-être pas de planifier sa retraite, mais il assure un niveau de vie de base aux familles canadiennes (Hennessy, 2012).

Outre les effets positifs évidents qu'il a sur les familles recevant des revenus plus élevés, le salaire suffisant pour vivre influence les employeurs et l'ensemble de la collectivité. Par exemple, un salaire suffisant pour vivre peut alléger la charge imposée aux programmes sociaux, réduire l'inégalité globale, hausser les taux de scolarité et permettre à un plus grand nombre de personnes d'acheter une habitation (Skillen, 2003). La politique sur le salaire suffisant peut sembler très défavorable aux employeurs mais elle leur permet de jouir des avantages de l'augmentation de la productivité, de la diminution du roulement des effectifs, de l'amélioration de leur image de marque et d'un milieu de travail où le moral est élevé (Skillen, 2003).

Malgré le choc que peut leur donner l'augmentation considérable des salaires, car le salaire minimum est beaucoup plus bas que le salaire suffisant pour vivre, il est important de sensibiliser les employeurs au coût réaliste du maintien de leurs ménages par leurs employés ou employées et aux améliorations auxquelles ils assisteront en milieu de travail s'ils investissent dans leur personnel (Hennessy, 2012).

L'élimination d'emplois et l'inflation continuent de poser des problèmes

mais, comme nous l'avons déjà indiqué dans ce rapport, ce sont des facteurs économiques qui ne dépendent pas uniquement des augmentations salariales. Il n'existe aucune corrélation entre l'élimination d'emplois, l'inflation et l'adoption d'une politique sur le salaire suffisant pour vivre (Skillen, 2003).

Il y a des communautés du Canada et d'ailleurs qui ont déjà adopté des politiques sur le salaire suffisant. Par exemple, le personnel municipal de New Westminster et d'Esquimalt, en Colombie-Britannique, et le personnel du district scolaire Parksville/Qualicum ont des salaires suffisants garantis (Hennessy, 2012). À l'étranger, le Royaume-Uni a eu du succès dans la mise en œuvre de salaires suffisants pour vivre car les employeurs signalent des avantages ayant trait à l'absentéisme et au recrutement (Jackson, 2012).

À Londres, le personnel municipal et les entrepreneurs en nettoyage, sécurité et entretien sont assujettis à une ordonnance assurant un salaire suffisant pour vivre. L'ordonnance a été élargie en 2012 pour s'appliquer aux entrepreneurs pendant les Jeux olympiques, plus de 100 employeurs ayant consenti à s'y conformer (Jackson, 2012). Bien que les politiques sur le salaire suffisant se répandent principalement à l'échelle municipale ou locale, elles ont le potentiel d'être élargies de manière à s'appliquer à un nombre encore plus grand de travailleurs et travailleuses.

Plus qu'une question économique

Les facteurs du débat sur le taux de salaire minimum approprié sont complexes parce qu'il ne s'agit pas que d'une politique économique. Les Canadiens et les Canadiennes ont apporté un large appui au salaire minimum, dont témoigne notamment le fait qu'il a continué d'être employé depuis près d'un siècle même si la majorité des travailleurs et travailleuses ne le gagnaient pas. Les électeurs et les électrices ne croient pas en un salaire minimum réglementé parce qu'ils en tirent eux-mêmes des avantages. C'est plutôt l'idéologie de l'équité universelle qui engendre l'appui (Green et Harrison, 2006).

L'attitude est mise en évidence par des recherches qui portent à croire que le public ne blâme pas les victimes de la pauvreté. Une étude a indiqué que les répondants, plutôt que de pointer du doigt des comportements individuels autodestructeurs tels que la paresse et l'incapacité de s'en tenir à un budget, sont plus enclins à croire que les principaux facteurs de la pauvreté sont structureaux. Il s'agit de facteurs sociaux et économiques tels que les bas salaires (Love *et al.*, 2006). Les individus reconnaissaient en outre que l'emploi ne garantissait plus aux gens les moyens d'échapper à la pauvreté car les salaires sont souvent insuffisants et les emplois à plein temps sont de plus en plus rares même si les gens sont disposés à effectuer plus d'heures de travail (Love, *et al.*, 2006).

La réalité est que la politique sur le salaire minimum est une question économique, politique et sociale. En tant que Canadiens et Canadiennes, nous devons déterminer d'abord ce que nous voulons tirer de notre salaire minimum et ensuite comment mettre tous les facteurs appropriés en équilibre pour atteindre ce but. La réduction de l'inégalité salariale devrait être la principale priorité, puisque les politiques sur le salaire minimum peuvent prévenir la pauvreté extrême, hausser les salaires d'autres travailleurs et travailleuses à bas salaire et permettre aux individus d'accumuler plus de soutien financier (Banque mondiale, 2012).

Nous devons déterminer la qualité de vie que méritent tous les Canadiens et les Canadiennes à notre avis. Les personnes travaillant à plein temps devraient-elles seulement pouvoir subvenir à leurs besoins fondamentaux en nourriture et en logement, par exemple, ou ont-elles droit à un niveau de vie de base qui englobe également leur bien-être social et politique (Ofek-Ghendler, 2009) ? On ne saurait fonder le salaire minimum uniquement sur des facteurs économiques parce que des répercussions sociales de plus vaste portée sont les résultats finaux recherchés par les Canadiens et les Canadiennes.

Conclusion

Dans ce rapport, nous avons traité des nombreux objets du débat sur le salaire minimum au Canada. L'insuffisance des taux actuels, les craintes couramment exprimées au sujet des augmentations salariales, le manque de reddition de comptes par les personnes qui établissent les taux et le rôle des grandes entreprises ont tous été d'importants objets du débat. Tout bien considéré, cela révèle plusieurs questions dont il faut tenir compte pour accroître l'efficacité des lois sur le salaire minimum.

Actuellement, les personnes qui établissent le salaire minimum n'ont pas de comptes à rendre. Malgré la création de commissions d'examen dans bien des provinces, la décision finale peut encore être prise de façon très arbitraire. Ce qui est encore pire, c'est que la législation de certaines provinces ne prévoit pas comment ou quand le salaire minimum sera révisé. Ce manque de transparence est tel que les salaires stagnent et sont trop bas pour que les gens puissent en vivre. Au Canada, les salaires minimums devraient être fondés sur les besoins financiers des travailleurs et travailleuses et non sur les programmes politiques des gouvernements en place.

Les entreprises influencées par les lois sur le salaire minimum, et particulièrement les grandes entreprises, ne le sont pas toujours par nécessité financière. Certaines profitent plutôt d'un système qui subventionne leurs bas salaires grâce aux programmes sociaux pour leur propre gain financier. Les travailleurs et les travailleuses continuent à se faire exploiter même si le salaire minimum est censé prévenir leur exploitation.

Puisque la question n'intéresse pas que les entreprises, il faut accorder plus d'importance au volet humain dans le cadre du débat sur le salaire minimum. Il est important que notre économie demeure stable, mais nous devons en outre voir à ce que les travailleurs et les travailleuses puissent subvenir à leurs besoins. Ceux-ci devraient pouvoir jouir d'un certain niveau de vie. Or, le fait d'avoir un emploi à plein temps ne garantit plus qu'on échappe à la pauvreté. Il est temps de déterminer ce que notre société estime équitable et de voir à ce que les personnes travaillant au salaire minimum soient rémunérées en conséquence.

Hausser la valeur du travail à la base, c'est hausser le niveau de vie de tous au Canada.

ADM:lgf:SEPB225

Ouvrages de référence

Barron, Alex. (le 9 juillet 2013). « Wal-mart: The D.C. Council has Forced our Hand ». The Washington Post Opinions, consulté à l'adresse http://www.washingtonpost.com/opinions/wal-mart-in-wage-law-vote-the-dc-council-has-forced-our-hand/2013/07/09/dee907d4-e8c5-11e2-8f22-de4bd2a2bd39_story.html

Battle, Ken. (avril, 2011). « Restoring Minimum Wages in Canada ». Caledon Institute of Social Policy, Ottawa, Ontario. Consulté à l'adresse <http://www.caledoninst.org/Publications/PDF/931ENG.pdf>

Berry, David. (août 2012). « Minnesota Minimum-Wage Report, 2011 ». Minnesota Department of Labor and Industry, Research and Statistics. St. Paul, MN. Consulté à l'adresse <http://www.doli.state.mn.us/RS/PDF/11minwage.pdf>

Best Western International, Media Releases: Best Western Overview. Consulté à l'adresse <http://www.bestwestern.com/about-us/press-media/factsheet-country-detail.asp>

Black, Errol. (le 23 avril 2010). « Fast Facts: Opponents of Minimum Wage have got it all Wrong. » Centre canadien de politiques alternatives, bureau du Manitoba.

Braun-Pollo, Marilyn, Amelia DeMarco et Queenie Wong. (2011). « Salaire minimum : l'autre perspective », Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Toronto, Ontario. Consulté à l'adresse <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3216f.pdf>

Brown, Charles, Curtis Gilroy et Andrew Kohen. (janvier 1982). « The Effect of Minimum Wage on Employment and Unemployment: A Survey ». National Bureau of Economic Research.

La société Canadian Tire, une famille d'entreprises : rapport annuel 2012.

Cape Cod Commission. (2012) Consulté à l'adresse <http://www.capecodcommission.org/index.php?id=16&maincatid=2>

Carré, Françoise et Chris Tilly. (2008) « America's Biggest Low-wage Industry: Continuity and Change in Retail Jobs ». *Center for Social Policy Publications*. Paper 22. Consulté à l'adresse http://scholarworks.umb.edu/csp_pubs/22

- CBC News (novembre 2013). « Minimal Minimum Wage hike in 2014 ». Consulté à l'adresse <http://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/minimal-minimum-wage-hike-in-2014-1.2325780>
- Cooper, David, et Doug Hall. (le 13 mars 2013). « EPI Briefing Paper #357: Raising the Federal Minimum Wage to \$10.10 Would give Working Families, and the Overall Economy a much Needed Boost ». Economic Policy Institute, Washington, D.C. Consulté à l'adresse <http://www.epi.org/files/2013/bp357—federal-minimum-wage-increase.pdf>
- Dickson, V. et T. Myatt. (2002) « The Determinants of Provincial Minimum Wages in Canada ». *Journal of Labor Research*, vol. 23, numéro 1, hiver 2002.
- Dube, Arindrajit et Ken Jacobs. (le 2 août 2004). « Hidden Cost of Wal-Mart Jobs: Use of Safety Net Programs by Wal-Mart Workers in California ». UC Berkeley Labor Center. Consulté à l'adresse <http://laborcenter.berkeley.edu/retail/walmart.pdf>
- Ewert, Sandy, Margaret Hasein, Judith Riddell et Wayne Watts. (le 28 février 2011). « Saskatchewan Minimum Wage Review Board Report on Indexing ». Consulté à l'adresse <http://www.lrws.gov.sk.ca/Default.aspx?DN=ac86ff14-0770-4a15-8d4f-fd26c25463de>
- FMX Associates. (le 5 avril 2013). « Economic and Fiscal Impact Analysis of the Proposed Lowe's Home Center in South Dennis ». Consulté à l'adresse http://notolowes.com/PDF_Files/Economic_Impacts_of_Lowes.pdf
- Fortin, Nicole M. et Thomas Lemieux. (2014). « Changes in Wage Inequality in Canada: An Interprovincial Perspective ». University of British Columbia, Department of Economics.
- FoodARC. (2013). « Can Nova Scotians Afford to eat Healthy? Report on 2012 Participatory Food Costing ». Mount Saint Vincent University. Consulté à l'adresse http://foodarc.ca/wp-content/uploads/2013/05/NSFoodCosting2012_Report.pdf
- Goss, Elissa. (le 29 juillet 2013). « The Wal-Mart Whine: Corporate Giant Balks at D.C law requiring a livable wage ». Economic Opportunity Institute. Consulté à l'adresse <http://www.eoionline.org/blog/the-wal-mart-whine-corporate-giant-balks-at-d-c-law-requiring-a-livable-wage/>

- Gouvernement de l'Alberta. (mai 2012). « Alberta minimum Wage Profile: April 2011-March 2012 ». Consulté à l'adresse <http://eae.alberta.ca/media/348361/min%20wage%20profile.pdf>
- Gouvernement du Canada. (le 3 juin 2013). Guichet emplois! Recherche d'emplois. Consulté à l'adresse <http://www.guichetemplois.gc.ca/accueil-fra.do?lang=fra>
- Green, David A. et Kathryn Harrison. (avril 2006). « Racing to the Middle: Minimum Wage Setting and Standards of Fairness ».
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada (le 3 février 2012). Base de données sur le salaire minimum. Consulté à l'adresse <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt1.aspx?lang=fra>
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (le 2 mars 2013). Taux horaires minimums au Canada pour les travailleurs adultes. Consulté à l'adresse <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?lang=fra&dec=1>
- Jackson, Andrew. (le 9 novembre 2012). « Why Paying a Living Wage makes Good Business Sense », *The Globe and Mail*. Consulté à l'adresse <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/economy/economy-lab/why-paying-a-living-wage-makes-good-business-sense/article5152175/>
- Jacobs, K., D. Graham-Squire et S.Luce. (2011). « Living Wage Policies and Big Box Retail:How a Higher Wage Standard Would Impact Wal-Mart Workers and Shoppers ». UC Berkeley Center for Labor Research and Policy. Consulté à l'adresse http://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2011/bigbox_livingwage_policies_11.pdf
- Jamieson, David. (le 4 avril 2013). « Fast Food Strikes, Protests Calling for a Living Wage Return to New York City ». *Huffington Post Canada*. Consulté à l'adresse http://www.huffingtonpost.com/2013/04/04/fast-food-strikes-new-york-city_n_3009780.html
- Love, R., E. Makwarimba, S. McMurray, D. Raphael, L.L. Reutter, M.J. Stewart et G. Veenstra (février 2006). « Public Attributions for Poverty in Canada », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 43, numéro 1.

- McCarthy Flynn, Michael. (le 2 mai 2013). « New B.C. Government should Promote a Living Wage ». Centre canadien de politiques alternatives, bureau de Vancouver, C-B. Consulté à l'adresse <http://www.policyalternatives.ca/publications/commentary/new-bc-government-should-promote-living-wage>
- Milbank, D. (le 8 septembre 2014). « In Washington so far, \$15 minimum wage seems to work » *The Oregonian*. Consulté à l'adresse http://www.oregonlive.com/opinion/index.ssf/2014/09/in_washington_so_far_15_minimu.html
- Mitchell, Stacey. (le 1^{er} juillet 2013). « Here's one Smart way to Handle Big-box Stores ». Institute for Local Self Reliance. Consulté à l'adresse <http://www.ilsr.org/heres-smart-handle-big-box-stores/>
- Murray, Stuart et Hugh Mackenzie. (mars 2007). « Bringing Minimum Wage Above the Poverty Line ». Centre canadien de politiques alternatives.
- Terre-Neuve-et-Labrador. (le 6 décembre 2012). « News Releases: Provincial Minimum Wage Report Released ». Consulté à l'adresse <http://www.releases.gov.nl.ca/releases/2012/just/1206n06.htm>
- Ministère du Travail de l'Ontario. (2013). « Document de consultation sur le salaire minimum de l'Ontario ». Dernière mise à jour le 23 juillet 2013. Consulté à l'adresse <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/consultation.php>
- Patton, Leslie. (le 13 avril 2013). « I'm Living Cheque by Cheque": Chicagoretail and fast food workers strike over wages ». *Financial Post*. Consulté à l'adresse <http://business.financialpost.com/2013/04/24/im-living-cheque-by-cheque-chicago-retail-and-fast-food-workers-strike-over-wages/>
- Rybezynski, K., A. Sen, et C. Van De Waal. (janvier 2011). « Teen Unemployment, Poverty, and Minimum Wage: Evidence from Canada ». *Labour Economics*, vol. 18, numéro 1.
- Schmitt, John. (février 2013). « Why Does Minimum Wage have no Discernible Effect on Employment? ». Centre for Economic Policy Research.
- Small Business Majority. (le 24 avril 2013). « Opinion Poll: Small Businesses Support Increasing Minimum Wage ». Washington, D.C.

Consulté à l'adresse <http://www.smallbusinessmajority.org/small-business-research/downloads/042413-minimum-wage-poll-report.pdf>

Skillen, Kerrie. (février 2003) « A Living Wage for Waterloo Region ». Opportunities Waterloo Region, Kitchener, Ontario. Consulté à l'adresse http://tamarackcommunity.ca/downloads/vc/Wat_Living_Wage.pdf

Small Business Majority. (le 1^{er} février 2012) « Opinion Survey: Small Business Owners' Opinions on Regulations and Job Creation ». Washington, D.C. Consulté à l'adresse http://www.smallbusinessmajority.org/small-business-research/downloads/020112_Regulations_Poll_Report.pdf

Statistique Canada (juillet 2014) « Étude : Les hauts et les bas du salaire minimum, 1975 à 2013 ». Consulté à l'adresse <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/140716/dq140716b-fra.htm>

Statistique Canada. (2013). Série de documents de recherche – Revenu : Les lignes de faible revenu, 2011-2012. Consulté à l'adresse <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2013002-fra.htm>

Statistique Canada. (le 4 janvier 2013). « Emploi selon l'ensemble des industries et le sexe ». Consulté à l'adresse <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labor10b-fra.htm>

Statistique Canada. (le 9 août 2013). « Enquête sur la population active, juillet 2013 ». *Le Quotidien*. Consulté à l'adresse <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/130809/dq130809a-fra.htm>

Statistique Canada. (le 12 septembre 2012). « Frais de scolarité universitaires, 2012-2013 ». Consulté à l'adresse <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/120912/dq120912a-fra.pdf>

Statistique Canada. (mars 2010). « Le salaire minimum ». *L'emploi et le revenu en perspective*. Consulté à l'adresse <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/topics-sujets/pdf/topics-sujets/minimumwage-salaireminimum-2009-fra.pdf>

WageIndicator.org (2013). « Honduras Minimum Wages with effect from January 1, 2013 to December 31, 2013 ». Consulté à l'adresse

<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/honduras>

Wealth Watcher International et Visa Inc. (2010) « Pratical Money Skills Budget Journal ». Consulté à l'adresse http://www.practicalmoneyskills.com/mcdonalds/documents/McD_Journal2.pdf

Weissmann, J. (septembre 2014) « The Fast Food Strikes Have Been a Stunning Success for Organized Labor ». Slate.com. Consulté à l'adresse http://www.slate.com/blogs/moneybox/2014/09/07/the_fast_food_strikes_a_stunning_success_for_organized_labor.html

FAT-COI, État du Wisconsin. (le 15 mai 2013). « Nationwide Movement for a Living wage Strike Milwaukee ». Consulté à l'adresse <http://wisafcio.typepad.com/wisconsin-state-afl-cio-blog/2013/05/nationwide-movement-for-a-living-wage-strikes-milwaukee.html>

Banque mondiale. (2012). *Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois*. Washington, D.C. Banque mondiale. Consulté à l'adresse <http://econ.worldbank.org/external/default/main?contentMDK=23044836&theSitePK=8258025&piPK=8258412&pagePK=8258258>

Yalnizyan, A. (le 27 février 2013). « Boosting the Minimum Wage would also Boost Economy, from Bottom up », *The Globe and Mail*, consulté à l'adresse <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/economy/economy-lab/boosting-minimum-wage-would-also-boost-economy-from-bottom-up/article9082977/>