

Assurer l'équité en Colombie- Britannique grâce au salaire minimum de 15\$

Mémoire à l'intention de la
Commission sur la rémunération
équitable en
Colombie-Britannique
Ministère du Travail
C.P. 9206, Stn Prov Govt
Victoria (Colombie-Britannique)
V8W 9T5

Le 4 décembre 2017

L'ÉQUITÉ

UN SALAIRE MINIMUM DE 15 \$ POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA C-B

Introduction

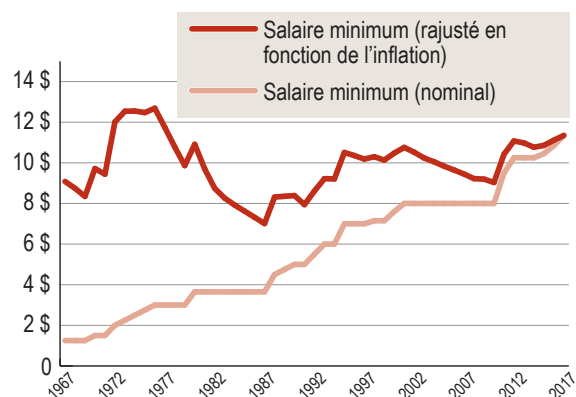
Unifor, qui représente 315 000 travailleuses et travailleurs dans tous les grands secteurs de l'économie, est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Unifor représente près de 30 000 travailleuses et travailleurs en Colombie-Britannique. Près de 40 % d'entre eux travaillent dans le secteur du transport routier, alors que 20 % travaillent dans les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie et de la restauration, et des services alimentaires. Comme ils appartiennent à des segments du marché du travail où les salaires sont bas, un grand nombre de nos membres connaissent très bien les difficultés associées à une faible rémunération, ainsi que les bienfaits de l'augmentation des salaires sur leur famille et leur entourage.

Unifor milite pour tous les travailleurs et leurs droits; il lutte pour l'égalité et la justice sociale au Canada et à l'étranger, et aspire à provoquer des changements progressistes pour un meilleur avenir. Le travail de la Fair Wages Commission de la Colombie-Britannique relève directement du mandat d'Unifor. Par conséquent, Unifor se réjouit d'avoir l'occasion d'exprimer son point de vue sur l'augmentation actuelle et future du salaire minimum en Colombie-Britannique.

Le salaire minimum ne progresse pas au même rythme que l'inflation ou d'autres points de référence

Figure 1 : Salaire minimum nominal et réel en Colombie-Britannique (1967-2017)

Source : Salaires minimums : EDSC; indice des prix à la consommation : tableau CANSIM 326-0020 de Statistique Canada



Depuis pratiquement 50 ans, les gains des travailleuses et travailleurs au salaire minimum ressemblent à des montagnes russes. En valeur nominale, le salaire minimum horaire n'a jamais été aussi élevé en Colombie-Britannique, mais, en valeur réelle, il est inférieur à ce qu'il était dans les années 1970.

Rajusté en fonction de l'inflation, le salaire minimum s'élevait à 9 \$ environ en 1967. Encore rajusté en fonction de l'inflation, le salaire minimum s'est établi à 12,55 \$ en 1974, avant d'atteindre 12,70 \$ en 1976.

Au début des années 1970, les hausses du salaire minimum ont fait doubler la valeur nominale du salaire minimum (de 1,50 \$ en 1971 à 3 \$ en 1976). Des hausses similaires se sont produites en Ontario, car les gouvernements provinciaux d'un bout à l'autre du pays reconnaissaient la nécessité d'élever le plancher salarial des travailleuses et travailleurs à faible salaire.

En raison d'une série de gels imposés à la fin des années 1970 et au début des années 1980, la valeur réelle du salaire minimum a chuté entre 1976 et 1986. Dans l'ensemble, le rajustement du salaire minimum est caractérisé par une alternance de hausses et de gels qui fait perdre du terrain aux travailleuses et travailleurs au lieu de leur en faire gagner.

Ici comme ailleurs dans le monde, les salaires minimums ont été instaurés pour protéger les travailleuses et travailleurs contre l'exploitation. Au départ, ils visaient souvent des secteurs ou une main-d'œuvre en particulier. Or, au fil du temps, on a étendu le salaire minimum et d'autres normes d'emploi à un plus grand bassin de travailleurs, car on a réalisé que tous les travailleurs nécessitaient et méritaient une protection minimale efficace.

L'augmentation immédiate du salaire minimum à 15 \$ ne serait pas du jamais vu

Faire passer immédiatement le salaire minimum à 15 \$ l'heure ne nous amènerait pas en territoire inconnu. En réalité, cela ne ferait que reproduire la hausse décrétée par le gouvernement de la Colombie-Britannique en 1972. En 1972, après un gel d'un an, le gouvernement a fait passer le salaire minimum de 1,50 à 2 \$ l'heure, ce qui représentait un bond de 33 % en un an. Qui plus est, il a aussi augmenté le salaire minimum au cours des quatre années suivantes, majorant le salaire minimum de 100 % entre 1972 et 1976. Cela s'ajoute à la hausse de 20 % du salaire minimum en 1970.

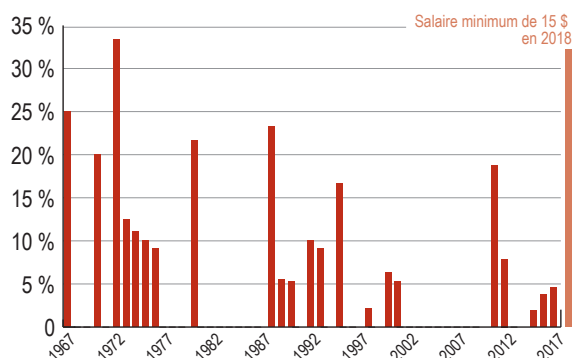


Figure 2 : Variation annuelle, en pourcentage, du salaire minimum en Colombie-Britannique (1967-2018)

Source : Calculs de l'auteur basés sur des données provenant de la banque de données sur les salaires minimums d'EDSC

« Malgré mon emploi à temps plein et mon emploi à temps partiel, je ne suis pas en mesure d'acheter une maison ni de payer un loyer. Mon salaire n'est pas suffisant pour payer mes factures et mon épicerie. Mes enfants grandissent, et je n'ai pas les moyens de les envoyer à l'université.

Si le salaire minimum passait immédiatement à 15 \$, j'aurais plus d'argent pour payer mes factures. Je pourrais travailler moins et passer plus de temps avec ma famille. »

LENI, VANCOUVER

En Colombie-Britannique, le salaire minimum a enregistré des hausses modestes ces trois dernières années : 2 % en 2015, 4 % en 2016 et 5 % en 2017. Ces rajustements mineurs font en sorte que les travailleuses et travailleurs au salaire minimum ne perdent pas davantage de terrain, mais ils ne réduisent pas le fossé de la pauvreté et ne veillent pas non plus à ce que les travailleuses et travailleurs gagnent suffisamment d'argent pour joindre les deux bouts.

Les travailleuses et travailleurs de la Colombie-Britannique ont besoin d'une augmentation

Les données révèlent clairement que les travailleuses et travailleurs de la Colombie-Britannique ont besoin d'une augmentation de salaire. L'enquête sur les salaires de Statistique Canada indique que la croissance des salaires est relativement lente au Canada en général, y compris en Colombie-Britannique. Pendant les années 2000, la croissance des salaires d'année en année se situait en moyenne à 2,5 % à l'échelle provinciale. Depuis 2010, le gain salarial moyen est de 1,7 % d'année en année. Il est fort probable que ce ralentissement significatif de la croissance des salaires fasse diminuer la demande globale et accroisse l'endettement des ménages.

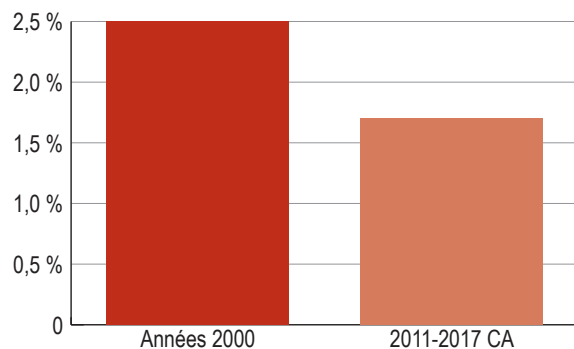


Figure 3 : Croissance moyenne des salaires d'année en année en Colombie-Britannique (années 2000 par rapport aux années 2010)

Source : Calculs de l'auteur basés sur des données du tableau CANSIM 282-0071 de Statistique Canada

Il est utile de comparer le salaire minimum avec un certain nombre de points de référence qui situent en contexte la valeur relative de ce dernier, à l'heure actuelle et du point de vue historique. Ces points de référence comprennent le seuil de pauvreté, l'indice de productivité du travail et les gains horaires moyens et médians à temps plein de tous les travailleurs et travailleuses de la province.

En Colombie-Britannique, le travailleur au salaire minimum ne gagne pas assez comparativement au travailleur moyen. En ce moment, le salaire minimum représente seulement 42 % du salaire industriel moyen des travailleuses et travailleurs à temps plein en Colombie-Britannique. Au Canada, seuls l'Ontario et la Saskatchewan présentent des ratios inférieurs. Ce ratio est faible comparativement au reste du Canada et à d'autres comparateurs internationaux. Dans le mémoire qu'elles ont présenté au Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario (le précurseur des hausses actuelles du

salaires minimum) en 2013, les économistes du Centre canadien de politiques alternatives proposent que le salaire minimum corresponde à environ 60 % du salaire industriel moyen, en faisant valoir les objectifs des politiques publiques en Europe et les ratios des salaires minimums en France, en Nouvelle-Zélande, en Australie, en Belgique et en Irlande (Hennessy et coll., 2013). L'augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure permettrait d'atteindre à peu près ce ratio.

Les travailleuses et travailleurs attendent un salaire minimum suffisant depuis assez longtemps

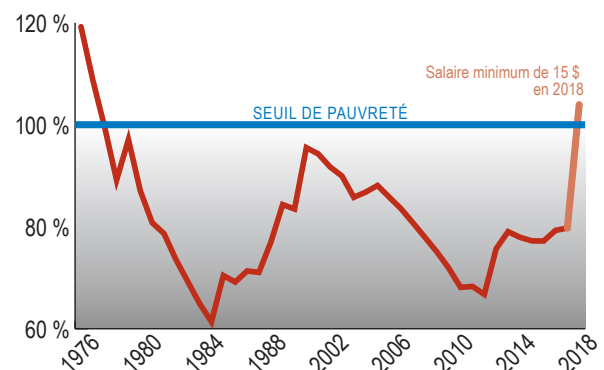
De toutes les grandes villes canadiennes, Vancouver arrive au deuxième rang pour ce qui est du taux de pauvreté chez les travailleurs. En effet, près de 12 % des personnes qui travaillent dans le Grand Vancouver sont pauvres. Dans le reste de la Colombie-Britannique, le taux de pauvreté chez les travailleurs s'élève à 7,2 %. Fait intéressant, la définition de la pauvreté chez les travailleurs exclut les étudiantes et étudiants et englobe seulement les ménages dont le revenu total est inférieur au seuil de pauvreté. Conséquemment, les 11,6 % de Vancouverois considérés comme des travailleurs pauvres n'incluent même pas les autres travailleurs à faible salaire qui préféreraient vivre seuls, mais qui n'en ont pas les moyens. Le rapport contient une série de recommandations stratégiques pouvant être utilisées pour réduire le taux de pauvreté chez les travailleurs en Colombie-Britannique. D'ailleurs, la première recommandation consiste à augmenter le salaire minimum (Ivanova, 2016).

Depuis le milieu des années 1970, le salaire minimum fait en sorte que les travailleuses et travailleurs à faible salaire perdent du terrain au lieu d'en gagner, par rapport au coût de la vie, à la pauvreté et à productivité.

Les gains d'un travailleur au salaire minimum à temps plein sont inférieurs au seuil de pauvreté. En 1976, le revenu d'un travailleur au salaire minimum à temps plein dépassait de près de 20 % le seuil de pauvreté. Or, en 1986, il était inférieur de 40 % au seuil de pauvreté pour un adulte célibataire. Globalement, comme la figure ci-dessous l'illustre, les gains des travailleuses et travailleurs au salaire minimum à temps plein ressemblent à des montagnes russes, passant de 120 % à 60 % du seuil de pauvreté entre 1976 et 1986. Aujourd'hui, le ratio entre ces gains et le seuil de pauvreté est de 80 % approximativement.

Figure 4 : Gains des travailleurs au salaire minimum à temps plein et seuil de pauvreté en Colombie-Britannique (1976-2018)

Source : Calculs de l'auteur basés sur des données de Statistique Canada et d'EDSC



« En tant que nettoyeur, je gagne 12,50 \$ l'heure. Mon épouse est cuisinière. Elle touche 12,45 \$ l'heure. Nous avons deux filles. L'aînée fréquente l'université, et la cadette la rejoindra l'année prochaine.

Ma mère habite avec nous. Comme elle est handicapée, elle dépend de nous. Nous n'avons qu'une voiture et nous utilisons aussi l'autobus et l'aérotrain pour nous déplacer. Je dois travailler 14 à 16 heures par jour pour joindre les deux bouts. Je souffre de douleurs chroniques. Mon médecin m'a recommandé de réduire mes heures de travail pour soulager mes élongations musculaires, mais je n'arriverai pas à payer mes factures si je l'écoute. »

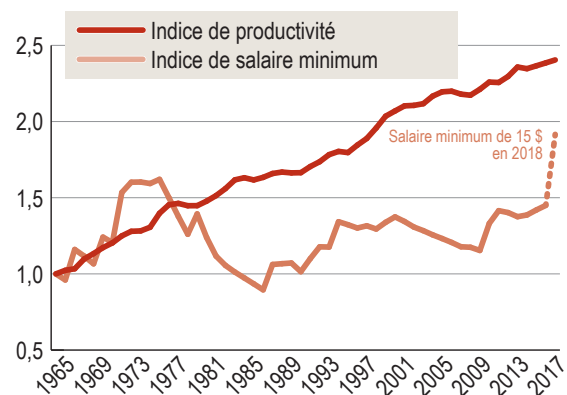
MANJIT, VANCOUVER

Si le salaire minimum passait à 15 \$ en 2018, les gains des travailleuses et travailleurs au salaire minimum à temps plein seraient supérieurs de 3 % au seuil de pauvreté. Ainsi, leur travail acharné leur permettrait de sortir de la pauvreté. Le report de cette hausse maintiendrait encore plus de travailleuses et travailleurs à temps plein dans la pauvreté.

La productivité du travail est le deuxième point de référence avec lequel on compare parfois le salaire minimum. De 1965 à la fin des années 1970, la croissance réelle du salaire minimum et la productivité du travail se sont grosso modo suivies. À la fin des années 1970, elles se sont dissociées, et un fossé profond s'est creusé entre les gains de productivité et le salaire minimum. La figure ci-dessous dresse un portrait plus complet de ce phénomène.

Figure 5 : Indice des gains de productivité et des hausses du salaire minimum en Colombie-Britannique (1965-2018)

Source : Calculs de l'auteur basés sur des données du tableau CANSIM 383-0021 de Statistique Canada et d'EDSC



S'il passait à 15 \$ en 2018, le salaire minimum réduirait de moitié cet écart et aurait probablement un effet bénéfique sur la productivité dans les secteurs où les salaires sont bas. Les hausses subséquentes continueraient de rétrécir l'écart.

Le salaire minimum de 15 \$ représente la nouvelle norme

Au sud comme à l'est, nos voisins n'hésitent pas à adopter le salaire minimum de 15 \$ l'heure.

En Alberta, le salaire minimum atteindra 15 \$ en 2018. En Ontario, le salaire minimum atteindra, à son tour, 15 \$ l'heure en janvier 2019. Le 22 novembre, le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi qui élargissait l'accès aux jours de congé de maladie pour 1,4 million de travailleurs, qui garantissait aux travailleurs une rémunération en cas d'annulation de leur quart de travail et qui prescrivait une paie égale pour les employés à temps partiel ou temporaires accomplissant le même travail que les employés permanents à temps plein. Cette loi fait de l'Ontario un chef de file de l'élimination des emplois peu rémunérés.

La plupart des employeurs de Seattle seront tenus de verser un salaire minimum de 15 \$ l'heure l'année prochaine. À Los Angeles, le salaire minimum sera de 15 \$ en 2020. À New York, le salaire minimum décrété par la loi sera de 15 \$ l'heure d'ici la fin de 2018. D'autres villes et des régions entières aux États-Unis et ailleurs dans le monde entreprennent

des démarches pour augmenter les salaires des travailleuses et travailleurs peu rémunérés. Le Royaume-Uni a mis en œuvre une politique nationale qui fixe le salaire de subsistance à 60 % de la rémunération médiane. Cette norme lui permettra de réduire la pauvreté et l'inégalité des revenus, tout en améliorant la productivité et le bien-être des travailleuses et travailleurs.

Compte tenu de ces changements généraux, le maintien de la stratégie des bas salaires nous placerait en position de désavantage concurrentiel par rapport à nos voisins immédiats et à nos compétiteurs internationaux.

Un salaire horaire de 15 \$ est tout de même inférieur au salaire de subsistance

Malgré tout, un salaire minimum de 15 \$ est inférieur aux salaires de subsistance calculés pour la Colombie-Britannique. La campagne « Living Wage for Families » et la division britanno-colombienne du Centre canadien de politiques alternatives définissent le salaire de subsistance comme étant le montant horaire qu'un travailleur à temps plein doit toucher pour régler ses dépenses de base (Living Wage for Families, 2016). En tout, 16 régions de la Colombie-Britannique ont calculé le salaire de subsistance dont leurs habitantes et habitants auraient besoin. Dans chacune d'elles, il est supérieur à 15 \$ l'heure, allant de 15,90 \$ dans la vallée du Fraser à 20,62 \$ à Vancouver. En réalité, le salaire de subsistance moyen est de 17,83 \$ l'heure en Colombie-Britannique. Il est donc nettement supérieur à 15 \$ l'heure.

On dénombre 80 employeurs qui offrent un salaire de subsistance en Colombie-Britannique. Ils ont tous accepté de rémunérer leur personnel, au minimum, au salaire de subsistance. Avec le temps, les travailleuses et travailleurs au salaire minimum continueront d'accumuler du retard par rapport à ce point de référence important.

Tableau 1 : Calcul du salaire de subsistance d'une région à l'autre de la Colombie-Britannique

| RÉGION | SALAIRE DE SUBSISTANCE | ÉCART ENTRE LE SALAIRE MINIMUM DE 15 \$ ET LE SALAIRE DE SUBSISTANCE |
|-------------------------------------|------------------------|--|
| Vallée de Comox | 15,96 \$ | 0,96 \$ |
| Port Alberni | 17,22 \$ | 2,22 \$ |
| Baie Clayoquot | 20,11 \$ | 5,11 \$ |
| Région de Cowichan | 18,81 \$ | 3,81 \$ |
| District 69, Parksville-Qualicum | 16,44 \$ | 1,44 \$ |
| Nanaimo | 17,55 \$ | 2,55 \$ |
| Victoria | 20,01 \$ | 5,01 \$ |
| Vancouver | 20,62 \$ | 5,62 \$ |
| Vallée du Fraser | 15,90 \$ | 0,90 \$ |
| Powell River | 16,75 \$ | 1,75 \$ |

| RÉGION | SALAIRE DE SUBSISTANCE | ÉCART ENTRE LE SALAIRE MINIMUM DE 15 \$ ET LE SALAIRE DE SUBSISTANCE |
|--|------------------------|--|
| Région du cours inférieur du fleuve Columbia | 18,15 \$ | 3,15 \$ |
| Kamloops | 16,90 \$ | 1,90 \$ |
| Revelstoke | 18,77 \$ | 3,77 \$ |
| 100 Mile House | 17,45 \$ | 2,45 \$ |
| Région du centre-nord | 16,39 \$ | 1,39 \$ |
| Région du nord-est | 18,29 \$ | 3,29 \$ |

Dans chacun de ces cas, s'il passait immédiatement à 15 \$, le salaire minimum comblerait en partie l'écart entre le salaire minimum en vigueur en 2017 et les points de référence mesurables et les normes historiques.

Éliminer les salaires minima minorés

Malgré la volonté d'établir des lois sur le salaire minimum et des normes d'emploi rigoureuses en Colombie-Britannique, bon nombre de travailleuses et travailleurs sont encore laissés pour compte ou continuent de perdre du terrain. Le gouvernement de la Colombie-Britannique prescrit actuellement des salaires minima minorés pour au moins six catégories d'employés, dont les serveurs de boissons alcoolisées, les aides de maintien à domicile résidants, les moniteurs de camp résidants, les concierges résidants et les ouvriers agricoles facturant un tarif à la pièce.

En règle générale, la population, y compris les travailleuses et travailleurs et les propriétaires d'entreprise, ne comprend pas bien les règlements et les normes d'emploi. Par conséquent, les lois et les règlements simples et cohérents sont plus faciles à comprendre et susceptibles d'être respectés.

Unifor reconnaît que tous les travailleurs et travailleuses ont droit à un salaire qui leur permet de joindre les deux bouts. Tout le monde, que ce soit les étudiants, les serveurs, les travailleurs ayant un conjoint bien rémunéré ou les ouvriers agricoles, a droit à la tranquillité d'esprit que procure un salaire minimum élevé. Les salaires minima minorés aggravent les inégalités, font diminuer la rémunération et exercent une pression à la baisse sur les conditions de travail de groupes précis qui sont plus susceptibles d'être représentés dans le marché des emplois à faible salaire, comme les travailleurs de couleur, les nouveaux arrivants, les résidents non permanents, les Autochtones, les jeunes et les femmes.

Dans chaque industrie et dans chaque tranche de revenu, les travailleuses et travailleurs contribuent dans une large mesure au fonctionnement de notre économie. Indépendamment de sa situation personnelle ou de son rôle, chaque personne mérite de récolter les fruits de son dur labeur et d'être reconnue pour la contribution importante qu'elle apporte.

« J'ai pratiquement grandi dans la pauvreté. J'ai été témoin des difficultés de ma mère, qui a élevé ses quatre enfants seule. Les mêmes difficultés qu'éprouve ma fille pour élever son fils de 10 ans. Un enfant sur cinq vit dans la pauvreté en Colombie-Britannique. Les gens de mon milieu ont besoin d'aide pour s'en sortir. Un salaire minimum équitable n'est pas une solution complète, mais c'est un pas dans la bonne direction pour bâtir une collectivité vigoureuse et dynamique. »

KEN, PRINCE GEORGE

Les avantages d'augmenter le salaire minimum

Les données économiques indiquent qu'un salaire minimum suffisant joue un rôle important dans l'amélioration du bien-être de la main-d'œuvre ainsi que l'augmentation de la productivité et des dépenses de consommation. Il stimule la croissance économique et réduit à la fois la pauvreté et les inégalités de revenu. Il a aussi des effets bénéfiques sur les bénéfices nets des entreprises en accroissant la productivité et en réduisant le roulement de personnel. Le débat sur les répercussions d'un salaire minimum élevé surestime souvent les coûts potentiels, tout en sous-estimant, voire en ignorant, la myriade d'avantages.

Dans le mémoire qu'elles ont déposé au Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario en 2013, Hennessy, Tiessen et Yalnizyan avancent qu'un salaire minimum élevé a un effet positif sur la rentabilité des entreprises en augmentant leur productivité de deux façons distinctes. D'une part, l'augmentation du coût de la main-d'œuvre amène les employeurs à investir dans la productivité de leur personnel en offrant davantage de formation en milieu de travail ou en se dotant d'équipement qui facilite le travail ou déplace des travailleurs. D'autre part, les employés qui peinaient constamment à boucler leurs fins de mois voient leur niveau de stress diminuer et ont plus d'énergie à consacrer à leur travail.

Block et Rozworski (2017) laissent entendre qu'un salaire minimum élevé peut transformer une économie caractérisée par des salaires bas et un roulement élevé en une économie axée sur un faible roulement, la formation en milieu de travail et une forte productivité.

Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario a également mentionné cet avantage. Pour conclure son rapport final, le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum a écrit ce qui suit :

Mis à part les considérations liées à la pauvreté, on peut faire valoir que l'Ontario a besoin d'une stratégie de salaire élevé pour maintenir et favoriser sa prospérité. Il s'agit ici d'un objectif plus large et à plus long terme, qui pourrait néanmoins entrer en ligne de compte dans l'établissement des salaires minimums à l'avenir.

-Comité consultatif d'établissement du salaire minimum, 2014

En 2017, un économiste de l'Institut de technologie du Massachusetts a souligné que chaque hausse du salaire minimum de 10 % faisait diminuer le taux de pauvreté chez les personnes non âgées de 2 à 5 % (Dube, 2017). En 2015, l'étude menée par l'économiste David Green de l'Université de la Colombie-Britannique a révélé que les taux de pauvreté n'avaient pas diminué par le passé malgré les hausses du salaire minimum tout simplement parce que celles-ci n'étaient pas assez marquées.

L'augmentation du salaire minimum à 15 \$ accroîtrait le pouvoir d'achat de centaines de milliers de travailleuses et travailleurs de la Colombie-Britannique, et il est probable que les travailleuses et travailleurs à faible revenu dépensent localement cet argent supplémentaire.



Par conséquent, la demande et les dépenses de consommations augmenteraient, et l'économie en bénéficierait (Yalnizyan, 2016).

Bref, nous sommes privés des nombreux avantages d'un salaire minimum élevé, car nos dirigeants politiques sont trop timorés et nos gouvernements ont émoussé le salaire minimum.

Établir une commission permanente sur la rémunération équitable pour assurer un salaire minimum élevé dans le futur

Il est important de faire passer le salaire minimum à 15 \$ l'heure pour s'assurer que les habitantes et habitants de la Colombie-Britannique jouissent d'un plancher salarial solide. Sur la planète, plusieurs modèles sont utilisés pour fixer et rajuster le taux de salaire minimum. Les trois principaux modèles sont les suivants : 1) la mise à jour régulière des taux par voie législative; 2) le réexamen sporadique des taux (sous réserve des caprices politiques); 3) l'existence d'une commission axée sur la réalisation d'études et la communication de données pour alimenter un processus décisionnel de qualité.

L'Australie et le Royaume-Uni ont créé des commissions chargées, notamment, d'établir et de rajuster le salaire minimum.

Le Royaume-Uni s'est doté de sa Low Pay Commission en 1998. Depuis, cette commission formule des recommandations quant au salaire minimum. En outre, elle mène des études et des consultations approfondies, en effectuant des enquêtes auprès des entreprises qui ont des activités dans des secteurs mal rémunérés, en consultant des employeurs et en analysant des données sur la faible rémunération au Royaume-Uni. Ces 20 dernières années, elle a produit des rapports de recherche détaillés et a relevé des exemples de mauvaises pratiques ayant entraîné des répercussions considérables sur les politiques d'emploi au Royaume-Uni.

La force de la Low Pay Commission réside dans ses vastes programmes de recherche, son groupe tripartite de commissaires indépendants et le rôle qu'elle joue dans la surveillance et l'amélioration de la conformité aux règlements sur le salaire minimum.

Toutefois, la limitation de son mandat à des recommandations est son principal point faible, car ses recommandations peuvent être rejetées.

En Australie, la Fair Work Commission est responsable de fixer et de réviser le taux de salaire minimum national et d'autres normes minimales. De plus, elle facilite les négociations de bonne foi et encadre d'autres activités relevant des relations de travail. En 2009, la Fair Work Commission a pris le relais de la Fair Pay Commission pour ce qui est de l'établissement et du rajustement du salaire minimum. Le comité d'experts de la commission réexamine le salaire minimum tous les ans et rend une décision. Pour ce faire, il effectue des recherches et met à profit l'expertise de ses membres.

En outre, la commission réalise des enquêtes sur les infractions en milieu de travail et fait la

promotion du resserrement et du respect des normes minimales.

Pour sa part, l'Organisation de coopération et de développement économiques estime que le réexamen du salaire minimum selon un calendrier préétabli et apolitique est un excellent moyen de garantir des hausses régulières du salaire minimum pour que les travailleuses et travailleurs à faible salaire ne perdent pas de terrain. En Colombie-Britannique, l'établissement d'une commission permanente sur la rémunération équitable, dotée d'un mandat élargi, correspondrait aux pratiques exemplaires à l'échelle mondiale et permettrait de prendre des décisions plus informées sur le salaire minimum et d'autres normes d'emploi.

Recommandations

Un examen minutieux des études et des faits présentés dans le présent document permet d'élaborer trois recommandations claires et concises dans le cadre de la première phase des travaux de la Commission sur la rémunération équitable.

Unifor recommande ce qui suit :

1. faire passer immédiatement le salaire minimum à 15 \$;
2. éliminer le salaire minimum minoré pour les serveurs de boissons alcoolisées, les aides de maintien à domicile résidants, les moniteurs de camp résidants, les concierges résidants et les ouvriers agricoles;
3. créer une commission permanente sur la rémunération équitable en Colombie-Britannique pour :
 - fixer et rajuster régulièrement le salaire minimum en suivant un calendrier préétabli et des points de référence prédéfinis, dont les prix à la consommation, la productivité du marché du travail et le salaire industriel moyen pour les travailleuses et travailleurs à temps plein;
 - mener des études indépendantes et approfondies sur les effets d'un salaire minimum élevé sur les travailleuses et travailleurs, les entreprises et l'économie de la Colombie-Britannique et d'autres juridictions.

Conclusion

Il est tout indiqué de faire passer le salaire minimum à 15 \$ dès maintenant. Le bond de 32 % entre le salaire horaire de 11,35 et 15 \$ ne serait pas sans précédent. Une hausse similaire a été décrétée en 1972, suivie d'autres hausses au cours des quatre années suivantes. Ensemble, elles totalisaient une augmentation de 100 % du salaire minimum en cinq ans.

S'il passait immédiatement à 15 \$, le salaire minimum aurait un effet bénéfique et considérable sur les travailleuses et travailleurs à faible salaire de la province, qui peinent à joindre les deux bouts malgré leur dur labeur. Le salaire minimum de 15 \$ sortirait de



la pauvreté des travailleuses et travailleurs à temps plein et à l'année, rétrécirait l'écart entre les gains de productivité et le salaire minimum réel, et rapprocherait la Colombie-Britannique de l'objectif de garantir un salaire de subsistance à ses habitantes et habitants.

L'augmentation immédiate du salaire minimum à 15 \$ entraînerait des retombées positives importantes et mesurables sur l'économie de la Colombie-Britannique. En 2015, près de 500 000 travailleuses et travailleurs de la Colombie-Britannique (soit 25 % de la main-d'œuvre provinciale) gagnaient 15 \$ ou moins (MacEwen, 2016). Si le salaire minimum passait immédiatement à 15 \$, ces 500 000 travailleuses et travailleurs recevraient tous une augmentation. Ils auraient donc plus d'argent à dépenser localement, ce qui ferait augmenter la demande de biens de consommation et les ventes des entreprises locales. Parallèlement, un salaire minimum élevé aurait aussi pour effet d'améliorer la productivité et les bénéfices nets des entreprises de la province.

À l'avenir, le salaire minimum devrait être fixé et rajusté sur la base des recommandations d'une commission permanente sur la rémunération équitable détenant le pouvoir d'apporter les changements nécessaires de façon apolitique en se fondant sur des études approfondies et indépendantes.

Unifor est favorable à ce que le salaire minimum passe à 15 \$ en 2018 puisqu'il s'agit d'un pilier important de la stratégie en matière de travail décent de la Colombie-Britannique. Unifor est impatient de discuter des autres piliers de cette stratégie dans le futur.

Références

BLOCK, S. et M. ROZWORSKI. « They Huff and They Puff: More overblown claims about a \$15 minimum wage », dans *Behind the Numbers* du Centre canadien de politiques alternatives, [En ligne], 27 septembre 2017.

DUBE, A. *Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes*, Washington D.C., Washington Centre for Equitable Growth, 2017.

GREEN, Mark. *The Case for Raising the Minimum Wage: What does the academic literature tell us?*, Vancouver, bureau de la Colombie-Britannique du Centre canadien de politiques alternatives, 2015.

HENNESSY, T., K. TIESSEN et A. YALNIZYAN. *Making Every Job a Good Job: A Benchmark for Setting Ontario's Minimum Wage*, Toronto, bureau de l'Ontario du Centre canadien de politiques alternatives, 2013.

IVANOVA, Iglia. *Working Poverty in Metro Vancouver*, Vancouver, bureau de la Colombie-Britannique du Centre canadien de politiques alternatives, 2016.

LIVING WAGE FOR FAMILIES. « What is a living wage? », [En ligne], 22 novembre 2017. [http://www.livingwageforfamilies.ca/what_is_living_wage] (Consulté le 22 novembre 2017).

MACEWEN, A. « Who earns minimum wage? », *Progressive Economics Forum*, [En



ligne], 25 mai 2016. [<http://www.progressive-economics.ca/2016/05/25/>] (Consulté le 22 novembre 2017).

COMITÉ CONSULTATIF D'ÉTABLISSEMENT DU SALAIRE MINIMUM. Rapport et recommandations au ministre du Travail, Toronto, gouvernement de l'Ontario, 2014.

YALNIZYAN, A. « Why a \$15 minimum wage is good for business », Maclean's, [En ligne], 2 juin 2017. [<http://www.macleans.ca/economy/%20economicanalysis/why-a-15-minimum-wage-is-good-for-business/>] (Consulté le 22 novembre 2017).

