

Le *Living Wage*

aux États-Unis et au Canada,
un mouvement contemporain pour
un *salaire minimum convenable*

François Aubry

Ont collaboré à la production de ce document :

Recherche et rédaction

François Aubry

Comité de lecture

Marie-Josée Bonin, Ville de Montréal

Manon Perron, Conseil central du Montréal métropolitain - CSN

Mélanie Pouliot, Forum jeunesse de l'île de Montréal

François Thérien, Direction de santé publique

Coordination de la recherche

Martine Cuerrier, CRÉ de Montréal

Correction et révision linguistique

Suzanne Perreault, CRÉ de Montréal

Christiane Plamondon

Publication réalisée par :

Conférence régionale des élus (CRÉ) de Montréal

Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal

1550, rue Metcalfe, bureau 810

Montréal (Québec) H3A 1X6

514.842.2400

www.credemontreal.qc.ca

Conception, graphisme et impression

VALNA inc.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

ISBN 978-2-923197-50-0



Mixed Sources

Product group from well-managed
forests and other controlled sources

www.fsc.org Cert no. SGS-COC-003153

© 1996 Forest Stewardship Council

Le *Living Wage*

aux États-Unis et au Canada,
un mouvement contemporain pour
un *salaire minimum convenable*



François Aubry

Septembre 2010

Sommaire

Mot de la présidente.....	5
Introduction La naissance du Mouvement contemporain pour un <i>Living Wage</i>	7
Naissance à Baltimore.....	7
Le mouvement s'exporte.....	9
Objectif et mandat.....	9
Méthodologie.....	9
Organisation de la matière.....	10
Chapitre I Le Mouvement pour un <i>Living Wage</i> aux États-Unis.....	13
1.1 Qu'est-ce que le <i>Living Wage</i>	13
Des salaires permettant de vivre décemment.....	13
Les composantes du revenu des individus et des familles.....	14
1.2 Les fondements historiques du mouvement pour un <i>Living Wage</i>	15
Les raisons de l'émergence du mouvement dans les années 1990.....	16
Pourquoi le <i>Living Wage</i> dans les villes ?.....	17
1.3 Les caractéristiques des ordonnances sur le <i>Living Wage</i>	19
Nombre d'ordonnances municipales aux États-Unis entre 1994-2006.....	19
Des ordonnances très restrictives.....	20
Le niveau du <i>Living Wage</i>	21
De la revendication à l'ordonnance.....	21
Conclusion : au-delà du <i>Living Wage</i>	22
Chapitre II Le Mouvement pour un <i>Living Wage</i> au Canada.....	25
2.1 Les campagnes canadiennes pour un <i>Living Wage</i>	25
2.2 Les campagnes canadiennes municipales pour un <i>Living Wage</i>	27
2.3 Les définitions canadiennes du concept de <i>Living Wage</i>	28
2.4 Pourquoi des campagnes pour un <i>Living Wage</i> au Canada.....	30
Érosion des salaires minima provinciaux.....	30
La faiblesse des politiques sociales.....	31
2.5 Deux campagnes canadiennes.....	32
La campagne de Calgary.....	32
La campagne de Vancouver.....	33
2.6 Le <i>Living Wage</i> au Québec.....	38
Conclusion.....	42
Chapitre III Les avantages et les désavantages du <i>Living Wage</i>	43
3.1 Les avis favorables au <i>Living Wage</i>	43
Avantages pour les personnes salariées.....	43
Avantages pour les employeurs.....	44
Avantages pour les communautés locales.....	45
Avantages pour les gouvernements.....	45
3.2 Les avis défavorables au <i>Living Wage</i>	46
Désavantages pour les personnes salariées.....	46
Désavantages pour les employeurs.....	47
Désavantages pour les communautés locales.....	47
3.3 Une lecture critique de gauche ou les limites des campagnes municipales.....	48
Conclusion.....	49
Mot de la fin.....	51
Bibliographie.....	53

Mot de la présidente



Le Forum régional sur le développement social est un comité de la Conférence régionale des élus de Montréal. Il invite les partenaires régionaux à une réflexion sur les problématiques rencontrées à Montréal afin de dégager une vision partagée des enjeux stratégiques en matière de développement social. Il favorise le partage des connaissances et de l'expertise sur les pratiques qui permettent de réduire de façon durable les inégalités sociales et de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Le Forum regroupe une vingtaine d'acteurs des milieux communautaire, municipal, public et parapublic, privé et syndical.

En conformité avec ses priorités stratégiques, le Forum s'intéresse aux travailleuses et travailleurs à faible revenu. Il a constaté que le *Living Wage*, une pratique qui a pris naissance aux États-Unis dans le milieu des années '90 et qui a émergé, plus récemment, dans certaines villes anglophones du Canada, était peu connu et de ce fait absent des débats sur la pauvreté au Québec.

S'interrogeant sur la pertinence et la faisabilité d'adapter le *Living Wage* – ou *salaires minimum convenable* – à la région de Montréal, le Forum a décidé d'explorer plus avant ce mouvement contemporain.

Cette étude présente l'essentiel des expériences des villes américaines et canadiennes permettant de comprendre l'origine, le contexte et les modalités d'application pour les différents acteurs socioéconomiques. Elle rapporte les points de vue des organisations patronales et syndicales par rapport à cette pratique dont elle analyse les forces et les faiblesses. Ce faisant, elle offre des réponses quant aux possibilités de succès d'une transplantation dans le contexte montréalais et même québécois.

Bonne lecture!

Présidente
Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal

La naissance du mouvement contemporain pour un *Living Wage*¹

Le mouvement américain contemporain pour un *Living Wage* est d'abord et avant tout un courant qui interpelle les municipalités. On doit donc le distinguer du courant en faveur d'un rehaussement du salaire minimum aux niveaux du gouvernement fédéral et des États américains².

Naissance à Baltimore

C'est à Baltimore, en 1994, alors que les quartiers centraux se vidaient de leur population et que la grande pauvreté sévissait dans plusieurs secteurs de la ville, que le mouvement contemporain pour un *Living Wage* a pris naissance. Des militants chrétiens œuvrant dans les soupes populaires avaient observé que de plus en plus de personnes ayant recours à l'aide alimentaire pour boucler les fins de mois avaient un emploi et travaillaient tous les jours (Pollin et al., 2008 : 15). Ils en ont conclu que le salaire minimum officiel n'était pas suffisant pour permettre aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'à leur famille d'échapper à la pauvreté.

Selon Robert Pollin, économiste à l'Université du Massachussets et très impliqué comme conseiller dans plusieurs campagnes pour un *Living Wage*, « ce fut l'étincelle qui déclencha le mouvement américain pour un *Living Wage* en 1994-1995, à Baltimore » (Pollin et al., 2008 :15; traduction de l'auteur).

À la suite d'une campagne vigoureuse menée par des associations religieuses et des organisations syndicales, la ville de Baltimore votait en 1994 une ordonnance municipale³ qui, à compter de l'année 1996, obligeait des entreprises à qui la municipalité avait octroyé des contrats à payer leur personnel à un taux de salaire au moins suffisant pour que les personnes travaillant à plein temps aient suffisamment de ressources pour satisfaire l'ensemble de leurs besoins de base et ceux de leur famille⁴, ce que les militants ont appelé le « *Living Wage* ». Alors que le salaire minimum fédéral était de 5,15 \$⁵ de l'heure, l'ordonnance de la Ville de Baltimore fixait ce salaire de base à 6,10 \$ en 1996 et prévoyait des augmentations annuelles pour atteindre 7,70 \$ en 1999 (Bernstein, 1999).

1. Selon l'Organisation internationale du travail, le Living wage est défini comme étant le « niveau de salaire nécessaire pour garantir les besoins fondamentaux d'une famille de taille moyenne dans un pays particulier ». Le terme français recommandé est « salaire minimum vital ». <http://www.ilo.org/public/libdoc/LO-Thesaurus/french/tr4634.htm> Cependant, nous croyons que l'expression « salaire minimum vital » rend mal le sens de l'expression anglaise *Living Wage* car, comme on le constatera à la lecture de ce document, ce dernier salaire doit être suffisamment élevé pour satisfaire, non seulement les besoins « vitaux » des membres des familles, mais aussi leurs besoins d'épanouissement et de participation à la société. C'est pourquoi nous préférons employer le terme « salaire minimum convenable ». Ainsi, dans le texte qui suit nous utiliserons indistinctement les termes *Living Wage* et salaire minimum convenable.

2. Rappelons qu'aux États-Unis, il existe un salaire minimum au niveau fédéral et un salaire minimum dans chaque État. C'est le plus élevé des deux qui a force de loi.

3. Une ordonnance municipale est une loi municipale. Dans le cas du *Living Wage*, cette loi fixe les conditions d'octroi d'un contrat ou d'une aide financière à des entreprises pour des travaux effectués pour la municipalité.

4. Selon l'organisme Association of Community Organizations for Reform Now (ACORN), qui mène plusieurs campagnes pour le *Living Wage*, « généralement, un *Living Wage* est un salaire qui couvre ce qu'il en coûte à un travailleur pour combler tous ses besoins de base et ceux de sa famille » (ACORN Living Wage Resource Center : traduction de l'auteur).

5. Le salaire minimum fédéral est demeuré à 5,15 \$ jusqu'en juillet 2007, soit pendant plus de 10 ans. Il a ensuite été augmenté à 5,85 \$, puis à 6,55\$ en juillet 2008, et à 7,25 \$ en juillet 2009.

Les campagnes pour un *Living Wage* selon l'ACORN

Les campagnes pour un Living Wage aux États-Unis ont pour objectif de faire voter des lois municipales obligeant les entreprises privées qui bénéficient de ressources publiques à payer à leur personnel un Living Wage, c'est-à-dire un salaire suffisant pour satisfaire les besoins de base d'une personne qui travaille à plein temps ainsi que ceux de sa famille. Habituellement, ces lois ou ordonnances municipales couvrent les employeurs qui bénéficient de contrats importants de la municipalité ou reçoivent de celle-ci une assistance financière substantielle sous forme de subventions, de prêts, de réduction d'impôt ou d'un autre avantage. Bien que chaque campagne soit différente, la plupart ont plusieurs éléments en commun. Les campagnes pour un Living Wage sont menées par des leaders locaux d'organismes communautaires, religieux et syndicaux travaillant en coalition pour développer les revendications, organiser les appuis, rédiger les ordonnances et mettre en place une stratégie gagnante. Les campagnes nécessitent aussi des efforts de recherche sur le marché du travail local, les salaires et la pauvreté, les contrats et autres soutiens financiers aux entreprises ainsi que le coût de la vie.

Source : ACORN Living Wage Resource Center, traduction de l'auteur.

Le succès de la campagne pour un *Living Wage* de Baltimore a eu pour effet de galvaniser les organisations populaires, syndicales et religieuses, dont l'Association of Community Organizations for Reform Now (ACORN)⁶. Celles-ci se sont regroupées pour lancer, en 1995, un mouvement national appelé Campaign for an America that Works, qui faisait du *Living Wage* une revendication majeure. Le mouvement a ainsi popularisé ce concept, lequel a été repris avec succès dans plusieurs municipalités et comtés.

Au début — Baltimore en est un bon exemple — les ordonnances ne couvraient qu'un nombre extrêmement restreint de personnes salariées. Cependant, à mesure que le mouvement s'étendait, les ordonnances se sont élargies pour en rejoindre plus. Quelques ordonnances couvrent même tout le territoire géographique d'une municipalité, comme celle adoptée en 2002 par la ville de Nouvelle-Orléans (Malanga, 2003 : 30). Globalement, cependant, le nombre de personnes touchées par les ordonnances sur le *Living Wage* demeure modeste, soit environ 1 % des travailleuses et travailleurs des municipalités concernées. (Pollin et al., 2008).

Le succès obtenu dans la ville de Baltimore suscita une série de campagnes dans plusieurs municipalités américaines afin que soient adoptées des ordonnances (*Living Wage Ordinances*) liant les entreprises privées qui bénéficiaient de ressources financières des municipalités, sous forme de contrats, de subventions ou d'avantages fiscaux. C'est ainsi qu'est né le mouvement pour un *Living Wage* aux États-Unis. Celui-ci s'est développé rapidement et s'est même diversifié et étendu, certaines campagnes visant des organismes gouvernementaux ou paragonnementaux, tels des commissions scolaires, des universités ou des aéroports, d'autres des entreprises privées et plus récemment des États. Au mois de mai 2006, on dénombrait 129 ordonnances municipales⁷ sur le *Living Wage* et des campagnes dans une centaine de municipalités⁸ (ACORN Living Wage Resource Center).

6. ACORN est la plus importante organisation à but non lucratif regroupant des personnes à faible revenu aux États-Unis. Elle rassemble plus de 400 000 familles au sein de 1 200 associations locales dans 110 villes. L'activité d'ACORN visant l'adoption d'ordonnances sur le *Living Wage* ne constitue qu'un des nombreux objets d'intervention de cette organisation. L'ACORN a aussi quelques chapitres au Canada, dont un à Ottawa où il œuvre pour y faire adopter une ordonnance sur le *Living Wage*, comme nous le verrons au chapitre II.

7. Comme nous le verrons plus loin, parmi ces 129 ordonnances, 12 ont été révoquées par les municipalités qui les avaient adoptées. Le *Living Wage* est appliqué, entre autres, dans les villes suivantes : Boston, Buffalo, Chicago, Cincinnati, Denver, Détroit, Los Angeles, Miami, Portland, Sacramento, San Francisco, San Jose, etc.

8. Dans un courriel daté du 24 septembre 2009, madame Jen Kern, directrice du Living Wage Resource Center de l'ACORN jusqu'en juillet 2008, informe l'auteur que depuis mai 2006, une dizaine d'ordonnances auraient été adoptées dans autant de municipalités.

Le mouvement pour un *Living Wage* au niveau municipal a, au cours des années 2000, débordé les frontières des États-Unis pour atteindre d'autres pays, tels l'Angleterre et, plus récemment, le Canada.

Le mouvement s'exporte

En Angleterre, des campagnes pour le *Living Wage* sont menées depuis 2001 par le groupe London Citizens. Une ordonnance sur le *London Living Wage* a été adoptée en 2005. Elle est demeurée en vigueur en 2008 malgré la défaite électorale du maire Ken Livingston, qui avait fait adopter l'ordonnance. Toutes les personnes salariées du Greater London Authority reçoivent donc le *Living Wage*, directement ou par sous-contrat. À la suite des revendications du mouvement syndical britannique, plusieurs grands employeurs des secteurs public et privé ont adopté des mesures s'inspirant du *Living Wage*, incluant des universités, des hôpitaux, des entreprises financières et de comptabilité (HSBC Bank, KPMG, Price Waterhouse Cooper) et le Comité olympique de 2012.

Au Canada, une douzaine de campagnes pour un *Living Wage* sont en cours ou en préparation dans autant de municipalités dont Toronto, Ottawa, Vancouver, Victoria et Calgary, mais aucune ordonnance municipale n'a encore été adoptée. Si ces campagnes sont fortement inspirées par le mouvement américain, elles comportent des différences importantes que nous aurons l'occasion d'examiner.

Au Québec, le concept de *Living Wage* est peu discuté et il n'existe à notre connaissance aucune organisation importante, que ce soit dans le secteur communautaire, le mouvement syndical ou le mouvement féministe, prônant une telle approche pour revaloriser le salaire minimum. Nous tenterons d'en comprendre les raisons.

Objectif et mandat

L'objectif de ce document, conformément à la convention de service convenue entre l'auteur et la CRÉ de Montréal, est de « développer une compréhension du *Living Wage* » (CRÉ 2009). Le contrat de service spécifie :

« Pour réaliser ce mandat, le consultant devra développer les trois volets suivants :

- L'information sur les tenants et aboutissants de cette pratique : l'origine, la description du concept, le fonctionnement, les forces et les faiblesses, les avantages et les inconvénients;
- Une revue de littérature de l'essentiel des expériences au Canada et aux États-Unis permettant d'analyser les modalités d'application pour les différents acteurs socioéconomiques et les possibilités de réalisation selon les réalités et le contexte montréalais;
- Le point de vue et l'ouverture d'organisations patronales et syndicales par rapport à cette pratique. »

Méthodologie

Ce document est essentiellement de nature descriptive et porte sur un mouvement social soutenu par des organisations de la société civile. Nous avons choisi de puiser la majeure partie de nos informations auprès des individus, organismes et coalitions d'organismes engagés directement dans les campagnes pour un *Living Wage*.

La première démarche de l'auteur a été de rencontrer une informatrice-clé du mouvement canadien et américain pour un *salaire minimum convenable* en la personne de madame Jennifer Whiteside, chercheuse-analyste au Syndicat des employés d'hôpitaux de la Colombie-Britannique et membre de la coalition pour un *Living Wage* à Vancouver. Cette rencontre nous a permis de repérer les principales campagnes en cours

au Canada, les organismes qui agissent comme leaders au sein des différentes coalitions et les ressources professionnelles qui leur viennent en appui. Ces organismes disposent tous de sites Web sur lesquels on retrouve un ensemble d'informations : l'historique de la coalition, les objectifs de la campagne, les activités, des analyses, des statistiques, des argumentaires et des liens vers les sites Web des organismes membres ou associés ainsi qu'une bibliographie des ouvrages pertinents.

Contrairement à la situation qui prévaut au Canada, le mouvement américain pour un *Living Wage* dispose d'un site Internet qui regroupe un ensemble impressionnant d'informations sur toutes les ordonnances sur le *Living Wage* depuis la première à avoir été votée à Baltimore en 1994. Cette principale source est le Living Wage Resource Center⁹ de l'organisme ACORN. Ce site propose également un guide de préparation de campagnes, un guide de rédaction d'une ordonnance, des dossiers de presse, une analyse des impacts d'une telle réforme sur les travailleurs et travailleuses, la communauté, les entreprises, et une bibliographie des principaux ouvrages de référence et de recherche sur le sujet.

Ces études ont été produites par des spécialistes provenant de diverses universités américaines; certains de ces spécialistes ont même été associés de près à de telles campagnes comme conseillers. Il s'agit entre autres de Robert Pollin, professeur d'économie et codirecteur du Political Economy Research Institute à l'Université du Massachussets (Amherst), et de Stephanie Luce, professeure associée au Labor Center de l'Université du Massachussets (Amherst). Ces auteurs ont publié deux ouvrages importants sur le *Living Wage* (voir bibliographie). Le premier date de 1999, soit quelques années après l'adoption de la première ordonnance à Baltimore, et expose une évaluation des retombées de cette expérience de *Living Wage*. Cet ouvrage est considéré comme la « Bible du mouvement pour un *Living Wage* ». Le second livre,

publié en 2008 par Robert Pollin, Stephanie Luce et deux autres coauteurs, présente un échantillon des nombreuses recherches qui ont été effectuées sur plusieurs campagnes pour un *Living Wage* depuis la fin des années 1990.

Nous avons aussi consulté les travaux de recherche des deux principaux *think tanks*¹⁰ américains très engagés dans le dossier du *Living Wage*. Il s'agit du Economic Policy Institute¹¹, favorable aux politiques du *Living Wage*, et du Employment Policies Institute¹², farouchement opposé à ces politiques.

Organisation de la matière

Outre l'introduction, le document comporte trois grands chapitres et un mot de la fin.

Le premier chapitre se penche sur le mouvement américain pour un *Living Wage* qui s'est amorcé au milieu des années 1990 dans la ville de Baltimore. On y répondra aux questions suivantes : Que signifie l'expression *Living Wage* et quelle est sa relation avec des seuils de pauvreté ? Pourquoi ce mouvement a-t-il vu le jour au sein des municipalités américaines dans les années 1990 ? Quelles sont les principales caractéristiques des 140 ordonnances municipales à avoir été mises en vigueur à ce jour ?

Dans un premier temps, le deuxième chapitre nous fait traverser la frontière américaine afin d'examiner le mouvement canadien pour un *Living Wage*, tel qu'il se déploie dans une douzaine de villes canadiennes hors Québec. Ce parcours nous permettra

10. Selon l'Office québécois de la langue française (OQLF), un *think tank* est un « laboratoire d'idées », c'est-à-dire « un groupe plus ou moins formel dont les membres interviennent dans les débats publics sur les grands problèmes économiques et de société, parallèlement aux travaux effectués par les administrations publiques ». Au Canada, le Conference Board et le Fraser Institute sont deux *think tanks* bien connus. Au Québec, l'Institut économique de Montréal est un *think tank* réputé pour ses positions néolibérales alors que l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) se définit comme un organisme de recherche à but non lucratif, indépendant et progressiste.

11. Le Economic Policy Institute est un organisme à but non lucratif de Washington D.C. Il a été fondé en 1986 dans le but de considérer les intérêts des travailleurs à faible et moyen revenus dans les discussions sur les politiques publiques.

12. Le Employment Policies Institute est un organisme à but non lucratif de Washington D.C. Il s'agit d'un *think tank* de tendance conservatrice dont l'objectif est l'étude des politiques publiques associées à la croissance de l'emploi, particulièrement les emplois à faible salaire.

9. <http://www.livingwagecampaign.org/index.php?id=1958>

ensuite de répondre aux interrogations suivantes : Quelles sont les similitudes et les différences importantes entre les mouvements pour un *Living Wage* américain et canadien ? Le concept de *Living Wage* est-il identique des deux côtés de la frontière ? Comment s'organise et se déploie une telle campagne au sein d'une municipalité canadienne ? Comment calcule-t-on le niveau du *Living Wage* pour chaque municipalité ?

Dans un deuxième temps, toujours dans le même chapitre, nous nous interrogerons sur les raisons pouvant expliquer l'absence de telles campagnes au Québec chez les principales organisations populaires, syndicales et féministes préoccupées par l'élimination de la pauvreté au Québec.

Le troisième chapitre présente le point de vue des promoteurs et des opposants à une politique municipale sur le *Living Wage*. Quels sont les avantages et les désavantages d'une telle politique pour les travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle salariale, les employeurs et la communauté ? Nous présentons de manière concise les principaux arguments de chaque camp en laissant le lecteur en apprécier la pertinence. Dans le mot de la fin, nous apportons quelques pistes potentielles de travail.

Le Mouvement pour un *Living Wage* aux États-Unis

Le but de ce chapitre est de familiariser le lecteur avec le mouvement contemporain pour un *Living Wage* tel qu'il s'est développé au sein des municipalités américaines depuis le milieu des années 1990.

La première partie est consacrée au concept même du *Living Wage* et de sa relation avec les seuils de pauvreté. La deuxième partie examine les fondements historiques de ce mouvement : Pourquoi est-il apparu au milieu des années 1990 ? Pourquoi s'est-il déployé au sein des villes et non aux niveaux des États ou du gouvernement fédéral ? La troisième partie dresse l'évolution du nombre de campagnes qui ont débouché sur des ordonnances et examine certaines caractéristiques fondamentales de ces dernières.

1.1 Qu'est-ce que le *Living Wage*

Des salaires permettant de vivre décemment

Le concept de *Living Wage* et le mouvement contemporain qui porte cette revendication s'appuient sur deux principes fondamentaux :

1) Les personnes qui travaillent à temps plein devraient avoir suffisamment de ressources financières pour permettre à elles-mêmes et à leur famille d'échapper à la pauvreté (Pollin et Luce, 1998 : 194). Il est donc nécessaire de comparer les revenus des individus et des familles à un seuil quelconque de revenus qui s'apparente à une mesure de pauvreté.

Dans la plupart des municipalités, les tenants du *Living Wage* proposent un taux de salaire qui, en considérant les transferts gouvernementaux et la fiscalité, augmenterait les ressources financières des travailleuses et travailleurs à plein temps au moins au niveau du seuil de pauvreté du gouvernement fédéral pour une famille de trois ou quatre personnes¹³ (Purninton *et al.*, 2003). Cependant, compte tenu que ces seuils de pauvreté n'ont pas été révisés depuis longtemps et qu'ils correspondent plutôt à des seuils de subsistance (Pollin *et al.*, 2008), les propositions en faveur d'un *Living Wage* sont le plus souvent supérieures à ces seuils, **car elles ont aussi pour objectif de permettre aux travailleurs et aux travailleuses de soutenir leur famille, de préserver la dignité des membres de la famille et d'avoir les moyens et le temps de participer à la vie sociale** (Glickman, 1997; cité dans Pollin *et al.*, 2008 : 21).

2) Les ressources publiques ne doivent pas être utilisées au soutien des employeurs qui paient des salaires de misère. Lorsque des employeurs aidés par des fonds publics offrent moins qu'un *Living Wage* à leur personnel, les contribuables sont alors doublement mis à contribution : ils paient pour la subvention ou tout autre soutien étatique à l'entreprise en plus de payer pour les aides publiques versées aux travailleuses et travailleurs pauvres sous forme de bons pour

13. Une minorité de campagnes s'appuient sur les salaires moyens en vigueur dans la municipalité ou la région. Le *Living Wage* sera alors fixé comme un pourcentage du salaire moyen (Purninton, 2003).

l'achat de nourriture, de services sociaux et médicaux, d'aide au logement, etc. les fonds de l'état doivent servir l'intérêt public, c'est-à-dire qu'ils peuvent être mis à la disposition d'entreprises privées dans la mesure où celles-ci démontrent une volonté de maintenir et de créer des emplois qui permettent à des familles de vivre décemment dans leur communauté (acorn living wage resource center).

Les ressources des individus et des familles

Sur le plan social, il existe essentiellement quatre types de mesures qui, cumulées, détermineront le niveau de vie des individus et des familles. Trois de ces mesures sont de nature monétaire : ce sont les salaires et avantages sociaux offerts par l'employeur, les transferts gouvernementaux aux individus et aux familles sous forme de prestations¹⁴ et les mesures fiscales¹⁵. La quatrième de ces mesures consiste en des services « en nature », c'est-à-dire fournis gratuitement ou à faible coût par les divers niveaux de gouvernement. Il peut s'agir, par exemple, de services médicaux ou sociaux gratuits pour l'ensemble de la population ou pour une partie de la population (les plus démunis ou les personnes âgées).

Ces quatre composantes auront un poids particulier dans chaque pays, province ou État selon l'importance relative du rôle étatique en ces domaines. Ainsi, aux États-Unis, où l'État providence est peu développé, les salaires constituent de loin la principale source de revenus, les transferts gouvernementaux, les programmes sociaux étatiques et les mesures fiscales de redistribution étant faiblement développés. Au Canada par contre, un nombre important de mesures

gouvernementales soutiennent les familles et les individus par le biais de programmes sociaux spécifiques ou par celui de la fiscalité, malgré des différences parfois très importantes d'une province canadienne à une autre.

Le *Living Wage* est donc le salaire horaire d'une personne travaillant à temps plein toute l'année dont le niveau est suffisant pour que cette personne et sa famille jouissent d'un revenu supérieur à une mesure quelconque de pauvreté, ceci après avoir tenu compte de la fiscalité, des avantages sociaux offerts par l'employeur, des transferts gouvernementaux et de la valeur des services offerts directement par l'État. Dans le cas d'une famille biparentale, il est entendu que les deux adultes travaillent à temps plein.

Compte tenu des diverses composantes du revenu, il existe plusieurs façons d'atteindre le *salaire minimum convenable* :

- Augmenter les salaires les plus faibles versés par les employeurs;
- Améliorer les avantages sociaux offerts par l'employeur (assurances, régime de retraite, etc.);
- Augmenter les transferts gouvernementaux et les services directs de l'État pour les individus et les familles¹⁶.

Ainsi, pour un même seuil de pauvreté, le niveau du *Living Wage* visé sera plus faible dans les sociétés qui ont mis en place des politiques sociales consistantes en faveur des individus et des familles que le niveau qui sera revendiqué au sein d'une société où l'État joue un rôle moins important à cet égard.

14. Les programmes sociaux peuvent subvenir aux besoins des individus et des familles en versant des prestations (sécurité du revenu, prestation pour enfants) ou en offrant des services gratuits ou à faible coût (places à 7 \$ par jour en CPE, logements à loyer modique, assurance médicament, etc.).

15. La fiscalité opère un prélèvement sur les revenus lorsque ceux-ci dépassent un certain seuil, mais prévoit aussi des versements d'argent aux personnes à faible revenu (crédits d'impôt remboursables, tels les crédits pour la taxe foncière, pour la TPS et la TVQ, pour des frais médicaux) et des réductions d'impôt pour couvrir certains besoins particuliers (déductions de frais de scolarité, crédit pour aidants naturels, etc.).

16. Il faut évidemment prendre en considération que ces trois éléments sont souvent interdépendants. Par exemple, le fait d'augmenter les salaires les plus faibles peut entraîner une diminution de certains avantages fiscaux, particulièrement les crédits d'impôt remboursables, de sorte que la situation financière globale se détériore. C'est le cas lorsque la hausse de salaire est inférieure à la diminution de ces crédits.

Une vieille revendication

Si le mouvement contemporain pour un *Living Wage* a pris naissance au sein des villes américaines au cours des années 1990, la revendication d'un *Living Wage* et l'argumentaire justifiant cette cause remontent à la fin du XIXe siècle. Le mouvement syndical américain, dans le but de valoriser le travail des ouvriers d'usine, réclamait alors un niveau de salaire minimum qui était supérieur à ce qu'il fallait à un travailleur et à sa famille pour seulement survivre, c'est-à-dire un *Living Wage* devant leur permettre de se hisser hors de la pauvreté.

Les campagnes américaines en faveur d'un salaire minimum, que ce soit à l'échelle des États ou au niveau fédéral, ont aussi été inspirées par la publication du livre très populaire d'un prêtre catholique, John A. Ryan (1906), *A Living Wage, Its Ethical and Economic Aspects*, New York, Macmillan. En 1934, le président Franklin Roosevelt déclara : « Une entreprise qui, pour opérer et survivre, verse des salaires inférieurs à un *Living Wage* à ses travailleurs n'a pas le droit d'opérer dans ce pays » (Pollin et al., 2008 : 16; traduction de l'auteur). Avec les années, le *Living Wage* deviendra l'un des piliers de la première législation fédérale sur le salaire minimum, en 1938 (Levin-Waldman, 2005 : 3).

En 1948, la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU affirmera : « Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous les autres moyens de protection sociale. » (Article 23)

Comme nous le verrons plus loin, chacune des 140 ordonnances sur le *Living Wage* est unique en son genre quant aux catégories de personnel couvertes et au niveau du *Living Wage*. Chaque projet d'ordonnance tient compte des variables retenues pour calculer le niveau du *Living Wage* : les heures de travail d'un emploi à temps plein (35 ou 40 heures par exemple); le seuil de revenu utilisé (seuil de pauvreté fédéral ou autre); le pourcentage du seuil de pauvreté qui est visé (110 %, 120 % ou un autre pourcentage); la composition de la famille (trois ou quatre personnes); l'existence ou non d'un régime d'assurance maladie offert par l'employeur, etc. Ce dernier point s'avère particulièrement important aux États-Unis où il n'existe pas de régime universel et gratuit de santé. Ainsi, le *Living Wage* sera de 1 \$ à 3 \$ plus élevé dans les entreprises qui n'offrent pas un tel régime afin de permettre au personnel de se procurer une assurance sur le marché.

1.2 Les fondements historiques du mouvement pour un *Living Wage*

Le mouvement pour un *Living Wage* a pour objectif immédiat d'améliorer les salaires dans les entreprises et organismes qui obtiennent des contrats ou profitent de tout autre soutien d'une municipalité. Mais à long terme, les visées sont plus larges, soit de renverser la tendance à la baisse des salaires, d'arrêter les subventions étatiques aux grandes entreprises, de régénérer le mouvement syndical et « de mettre fin à la guerre contre les pauvres » (Pollin et Luce, 1998 : 7-8).

Il faut alors se demander pourquoi un tel mouvement a vu le jour aux États-Unis au cours des années 1990 et pour quelles raisons s'est-il développé au sein des villes et non à l'échelle du gouvernement fédéral ou des États.

Les raisons de l'émergence du mouvement dans les années 1990

Ce n'est pas un hasard si le mouvement contemporain pour un *Living Wage* aux États-Unis s'est développé au cours des années 1990. Trois phénomènes importants peuvent en expliquer la genèse :

1) L'érosion du salaire minimum et l'accroissement des inégalités

Jusqu'en 1979, une personne travaillant 40 heures par semaine, 50 semaines par année, au taux du salaire minimum fédéral des États-Unis gagnait un revenu aux environs du seuil de pauvreté fédéral pour une famille monoparentale avec deux enfants. De 1979 à 1989, la valeur du salaire minimum est passée de 104,3 % du seuil de la pauvreté pour ce type de famille à 70,5 %. Malgré les augmentations subséquentes du salaire minimum, ce dernier ne s'élevait qu'à 5,15 \$¹⁷ en 1997 et ne représentait que 78,1 % du seuil de pauvreté (Levin-Waldman, 2005 : 28-29).

Le salaire minimum fédéral est passé de 1,60 \$ de l'heure en 1968 à 5,15 \$ en 1997, ce qui représente une augmentation de 221 %. Si pendant cette période les prix à la consommation étaient restés stables (inflation zéro), le salaire minimum aurait permis l'augmentation du pouvoir d'achat de 221 %. Or, les prix à la consommation ont augmenté de 469 % pendant la même période, de sorte que la hausse de 221 % a été complètement annulée. Pendant ces trois décennies, l'écart entre les riches et les pauvres s'est également accru de manière substantielle. « De 1968 à 1994, alors que le revenu réel des 5 % des ménages les plus riches augmentait de plus de 60 % ... la valeur du salaire minimum diminuait de 30 % et la productivité globale augmentait de 50 % » (Pollin et Luce 1998 : 167; traduction de l'auteur; voir aussi Saez, 2008).

En 1968, une personne travaillant à plein temps au salaire minimum avait des revenus de 20 % supérieurs au seuil de pauvreté pour une famille de trois personnes. En 2005, cette famille avait des revenus de 30 % inférieurs au seuil de pauvreté, cela dans un contexte où, de 1968 à 2005, la productivité de l'économie américaine a augmenté de 110 %. Si le salaire minimum avait suivi les gains de productivité pendant cette période, il aurait atteint 18,86 \$ en 2005 ! (Pollin *et al.*, 2008 : 17)

2) Le déclin du mouvement syndical

Le taux de syndicalisation aux États-Unis est passé d'un sommet de 28,3 % en 1954 à 13,6 % en 1994¹⁸ (Mayer, 2004 : Tableau A7). Si les changements structurels dans l'économie américaine, tels le déclin de la base industrielle et le développement d'une économie de services, ont contribué à cet affaïssement, d'autres facteurs ont aussi joué un rôle important. Le déclin du syndicalisme s'est accéléré au cours des années 1980 conséquemment à des politiques publiques lui étant hostiles.

Au cours des années 1970 et 1980, la prolifération des lois *right to work* dans les États du sud des États-Unis et la relocalisation de plusieurs industries du Nord-Est industriel dans la région du Sunbelt¹⁹, où le droit à la syndicalisation était plus limité, ont eu un impact négatif certain. Puis, le congédiement des contrôleurs aériens américains et leur remplacement par des briseurs de grève par le président Reagan, au début de son premier mandat, a donné le ton à une décennie d'attaques contre le droit à la syndicalisation. Le message était clair : l'activisme syndical ne sera pas toléré (Levin-Waldman, 2005 : 35).

Selon Michael Piore, économiste reconnu, ces gestes ont galvanisé les éléments du patronat les plus antisyndicaux dans plusieurs secteurs

17. Le salaire minimum fédéral est demeuré à 5,15 \$ jusqu'en 2007.

18. En 1994, le taux de syndicalisation dans le secteur privé était de 9,2 % comparativement à 38,7 % dans le secteur public. En 2003, ces taux étaient de 7,2 % et 37,2 % respectivement. (Mayer, 2004 : Tableau A7)
19. Le *Sun Belt* désigne les 17 États du sud des États-Unis qui s'étendent de l'Atlantique au Pacifique.

industriels où les syndicats avaient été historiquement forts. Ainsi commença une longue période de concessions de la part des syndicats avec ses conséquences négatives sur les salaires et autres conditions de travail²⁰ (Piore, 1995; cité dans Levin-Waldman, 2005 : 35).

3) La réforme de l'aide sociale et l'introduction du *workfare* aux États-Unis

La politique du *workfare*²¹ introduite sous la présidence de William Clinton, en 1996, a eu pour effet d'augmenter le nombre de personnes cherchant des emplois faiblement rémunérés, créant une pression supplémentaire à la baisse sur les salaires de ce type d'emploi situé au bas de l'échelle.

Pourquoi le Living Wage dans les villes ?

Aux États-Unis, le fait que le mouvement pour un *Living Wage* se soit développé surtout au niveau municipal²² s'explique principalement par deux phénomènes :

1) Les politiques municipales favorisant la sous-traitance avec des entreprises non syndiquées pour offrir les services municipaux

Poussées par le désir de réduire le coût des services, les villes ont sous-contracté auprès d'entreprises privées un nombre important de tâches, incluant le remorquage et l'entreposage, les services légaux, l'éclairage des rues, les relations de travail, les services ambulanciers et

la récupération de matières résiduelles. La Ville de Baltimore a été plus agressive que plusieurs autres villes en ce domaine. Elle a privatisé les services d'autobus, les aéroports, les stationnements, les services de facturation, les services de garde et même l'inspection des bâtiments (Nied, Ruiters *et al.*, 1990).

« En conséquence, plusieurs emplois municipaux qui procuraient du travail à plein temps bien rémunéré et des avantages sociaux ont été transférés au secteur privé où les bas salaires, le travail temporaire ou à temps partiel et l'absence de bénéfices marginaux sont de plus en plus la norme » (Nied, Ruiters *et al.*, 1990 : 3).

Il s'ensuivit une diminution importante des salaires. Par exemple, à Chicago, de 1990 à 1995, la sous-traitance a fait chuter les salaires entre 25 à 50 % pour les surveillants, les opérateurs d'élevateurs, les caissiers, les préposés aux stationnements et les gardiens de sécurité (Pollin *et al.*, 2008 : 17).

Le résultat final a été que plusieurs des nouveaux emplois créés au sein des villes commandaient de faibles salaires, ce qui a poussé les organisations religieuses et communautaires ainsi que les responsables syndicaux à créer un mouvement populaire pour revendiquer des salaires décents, un *Living Wage* (Levin-Waldman, 2005 : 28).

Enfin, pour les tenants du *Living Wage*, les stratégies des municipalités pour redynamiser le tissu urbain à partir du début des années 1980 ont été un échec. En effet, celles-ci étaient axées sur les subventions aux entreprises pour attirer des investissements, mais elles ont coûté très cher aux municipalités sans toutefois réduire la pauvreté dans les villes (Pollin et Luce, 1998 : 54-55).

Le mouvement pour un *Living Wage* peut aussi être vu comme une réponse à des politiques économiques municipales (privatisation des services municipaux et sous-traitance) qui ont été responsables de l'appauvrissement d'un nombre

20. La plupart des études sur le sujet démontrent que, en moyenne, les salaires des syndiqués aux États-Unis sont de 10 % à 30 % supérieurs à ceux des non-syndiqués. (Mayer 2004, 1)

21. D'une part, la réforme prévoyait l'obligation pour une personne prestataire de se trouver un emploi sous peine de perdre ses droits aux prestations ; d'autre part, personne ne pouvait désormais être prestataire plus de 5 ans au cours de sa vie.

22. L'État du Maryland est le premier État à avoir adopté un *Living Wage* qui prévoit que les entreprises liées par contrat avec l'État doivent payer un minimum de 11,30 \$ si elles sont localisées dans le corridor Baltimore-Washington ; ou de 8,50 \$ si elles se situent dans les comtés ruraux. Le salaire horaire minimum de l'État du Maryland est de 6,15 \$. Les entreprises de petite taille (10 salariés ou moins) ayant des contrats de moins de 500 000 dollars et les OBNL sont exemptées de la législation. (Greenhouse 2007)

croissant de travailleuses et travailleurs dans les grandes villes américaines :

« Des services qui étaient auparavant assurés par des membres du personnel municipal, lesquels étaient dans plusieurs cas syndiqués et gagnaient des salaires décents, sont dorénavant fournis par des entreprises privées sous-contractantes, non syndiquées et offrant des salaires qui ne sont pas *convenables*. En conséquence, le *Living Wage* est une réponse autant à la privatisation des services municipaux qu'à l'insuffisance des politiques du salaire minimum fédéral et des États. » (Levin-Waldman, 2005 : 4; traduction de l'auteur)

2) Un rapport de force favorable

Les villes américaines comptent beaucoup de groupes militants provenant des églises, du secteur communautaire et des syndicats qui ont à cœur la justice économique et qui font entendre leurs revendications auprès des instances municipales. Mais le choix des municipalités comme terrain de revendication pour une hausse du salaire minimum leur apparaît logique pour une autre raison :

« Les organisateurs pensent à juste titre qu'ils ont plus de chance d'influencer la politique municipale que celle des états et du gouvernement fédéral américain, deux espaces décisionnels où les entreprises peuvent user de leur pouvoir économique et de leur puissant lobby. » (Levin-Waldman, 2005 : 15; traduction de l'auteur)

Selon un autre auteur :

« Les promoteurs du *Living Wage* sont conscients que la manière la plus efficace d'atteindre cet objectif serait de hausser en conséquence le niveau du salaire minimum fédéral. Cependant, compte tenu de leurs ressources limitées, de leurs pratiques d'action communautaire et de leur évaluation des réalités politiques dominantes²³,

leur énergie a été consacrée en priorité à faire voter des ordonnances au niveau municipal. » (Bernstein, 1999; traduction de l'auteur)

Dans un article substantiel du *New York Times* portant sur le mouvement du *Living Wage*, le journaliste John Gertner constate que pour plusieurs militantes et militants du mouvement, « l'objectif à long terme n'est pas une série de victoires locales sur cette question mais bien une augmentation substantielle du salaire minimum fédéral indexé annuellement à l'inflation pour en faire un véritable *Living Wage* pour l'ensemble du pays » (Gertner, 2006; traduction de l'auteur).

Selon Paul Sonn, conseiller de la coalition qui revendiquait et a obtenu la mise en place d'un *Living Wage* dans la ville de Santa Fe, l'objectif à long terme est de faire en sorte que les villes et les États fassent pression sur le gouvernement fédéral américain afin que ce dernier augmente substantiellement le salaire minimum (Gertner, 2006).

En ce sens, « le mouvement pour un *Living Wage* est simplement un effort pour augmenter le salaire minimum fédéral à travers des actions locales (Pollin et al., 2008 : 350; traduction de l'auteur). Selon Levin-Waldman, « les *Living Wages* peuvent être vus comme une réponse à l'accroissement des inégalités de revenus, à l'insuffisance du salaire minimum fédéral et à la sous-traitance des services municipaux » (Levin-Waldman, 2005 : xiii; traduction de l'auteur).

23. Avec l'arrivée au pouvoir des démocrates sous Barack Obama en janvier 2009, cette stratégie sera-t-elle appelée à changer ? C'est à suivre.

1.3 Les caractéristiques des ordonnances sur le *Living Wage*

Le Living Wage Resource Center de l'organisme ACORN²⁴ met à la disposition des militantes et militants de même que des chercheuses et chercheurs le résumé du contenu de toutes les ordonnances sur le *Living Wage* qui ont été votées par des municipalités depuis le début du mouvement à Baltimore en 1994 jusqu'à juin 2006. Nous pouvons, à l'aide de ces informations, dégager certaines grandes caractéristiques de ces ordonnances.

Nombre d'ordonnances municipales aux États-Unis entre 1994-2006

De 1994 à mai 2006²⁵, 129 ordonnances²⁶ sur le *Living Wage* ont été votées dans autant de municipalités selon l'évolution décrite dans le tableau qui suit. À partir de 2006, les organisations et les militants pour un *salaire minimum convenable* ont délaissé quelque peu le terrain des municipalités pour se consacrer à des campagnes en faveur de l'augmentation du salaire minimum dans les États. Selon Jen Kern, directrice du Living Wage Resource Center de l'ACORN, ce phénomène s'explique en grande partie par le travail d'éducation et de sensibilisation qui s'est effectué au sein des coalitions municipales pendant la période faste des campagnes municipales, entre 1995 et 2005 (Political Economy Research Institute, 2008 : 3).

Nombre d'ordonnances municipales sur le *Living Wage*, É-U, 1994-2006

Année	Nombre	Cumulatif
1994	1	1
1995	2	3
1996	3	6
1997	8	14
1998	9	23
1999	14	37
2000	13	50
2001	25	75
2002	18	93
2003	14	107
2004	5	112
2005	10	122
2006	7	129

Parmi ces 129 municipalités, 26 figuraient dans les 50 villes les plus peuplées des États-Unis, incluant les trois plus importantes que sont New York, Los Angeles et Chicago.

On peut distinguer deux types d'ordonnance.

- Une grande majorité d'ordonnances (112 sur 125 pour lesquelles nous avons suffisamment d'informations ou 90%) couvrent trois types d'employeur : ceux ayant obtenu un contrat de la municipalité ; ceux ayant reçu une aide financière de la municipalité ; les municipalités en tant qu'employeur.
- Une minorité d'ordonnances (13 sur 125 ou 10 %) couvrent l'ensemble des employeurs d'une municipalité, incluant la municipalité.

Chacune des ordonnances municipales est unique et peut s'appliquer à une ou à plusieurs catégories d'employeurs. Nous pouvons répartir les 125 ordonnances selon le type d'employeur visé.

24. <http://www.livingwagecampaign.org/index.php?id=1958>

25. Comme mentionné précédemment, une dizaine d'ordonnances pour lesquelles nous n'avons pas d'informations se seraient ajoutées depuis mai 2006.

26. En plus de ces 129 ordonnances municipales, des campagnes pour le *Living Wage* ont été couronnées de succès dans trois universités, trois commissions scolaires, une agence de développement économique communautaire, un réseau de bibliothèque et une commission responsable du réseau routier.

Répartition des 125 ordonnances municipales selon l'employeur visé

Employeur visé	Nombre	Pourcentage
Ayant un contrat de la municipalité	105	84 %
Ayant un soutien financier de la municipalité	45	36 %
La municipalité elle-même	30	24 %
Tous les employeurs d'un territoire	13	10 %
Total	125	100 %

Il est à noter que le nombre total excède 125 car plusieurs ordonnances visent plus d'une catégorie d'employeurs. Ainsi, parmi les 125 ordonnances :

- 39 (31,2 %) couvrent autant les employeurs ayant un contrat avec la municipalité que ceux qui reçoivent une aide financière de celle-ci;
- 14 (11,2 %) couvrent la municipalité comme employeur et les employeurs ayant un contrat avec la municipalité;
- 12 (9,6 %) couvrent la municipalité comme employeur, les employeurs ayant des contrats de la municipalité ainsi que ceux recevant une aide financière.

Des ordonnances restrictives

Toutes les ordonnances de *Living Wage* contiennent des dispositions qui peuvent en limiter significativement la portée. Ces limites s'appliquent selon différents critères.

- **La valeur du contrat ou de la subvention reçue**
L'ordonnance de la Ville de Manchester au Connecticut, en 2006, vise les employeurs qui bénéficient d'un contrat ou d'une aide financière de plus de 25 000 \$. L'ordonnance de la Ville de Rochester, État de New York, en 2001 couvre les entreprises qui ont des contrats d'une valeur supérieure à 50 000 \$.

- **La taille des entreprises visées mesurée par le chiffre d'affaires ou le nombre de personnes à leur emploi**

À la Nouvelle-Orléans, seuls les employeurs ayant un chiffre d'affaires de plus de 500 000 \$ sont visés par l'ordonnance sur le *Living Wage* votée en 2002. À San Francisco, l'ordonnance de 2003 couvre tous les employeurs de la ville qui emploient 10 personnes et plus. La Ville de Dayton en Ohio a voté une ordonnance qui couvre les employeurs jouissant de contrats de plus de 100 000 \$ et ayant à leur emploi au moins 50 personnes salariées.

- **Le statut des emplois et les heures de travail hebdomadaires**

L'ordonnance de la Ville de Los Angeles prévoit que le *Living Wage* ne s'applique qu'au personnel à plein temps à l'emploi des entreprises bénéficiant de contrats de la Ville. Elle interdit cependant à ces entreprises de créer sans raison valable des postes à temps partiel.

- **Le secteur d'activité ou le genre de service couvert par le contrat**

L'ordonnance de 2001 de la Ville d'Oyster Bay, État de New York, ne couvre que les entreprises qui offrent des services de sécurité et d'entretien des édifices et qui profitent de contrats de 50 000 \$ et plus. À Bloomington en Indiana, l'ordonnance de 2005 ne s'applique qu'aux entreprises qui offrent certains types de service; ils sont au nombre de 15, incluant la collecte des ordures, les services alimentaires et les services d'entretien.

- **La nature de l'entreprise selon qu'elle soit à but lucratif ou à but non lucratif**

Plusieurs ordonnances excluent les employeurs à but non lucratif, c'est le cas des ordonnances du comté de Montgomery dans le Maryland (2002) et de la Ville de Chicago, Illinois (1998). D'autres prévoient des critères différents selon le type d'entreprise. Par exemple, la Ville de Pittsburg a adopté une ordonnance couvrant les entreprises à but lucratif embauchant 10 personnes et plus de même que les organismes à but non lucratif ayant 25 personnes ou plus à leur emploi.

Les multiples restrictions quant à l'application des ordonnances sur le *Living Wage* font en sorte que le nombre de travailleuses et de travailleurs qui en bénéficient est relativement faible, soit environ 1% en moyenne de l'ensemble de la main-d'œuvre des municipalités (Pollin *et al.*, 2008).

Le niveau du Living Wage

Comme nous l'avons souligné précédemment, chaque campagne municipale fixe ses propres objectifs quant au taux du *salaire minimum convenable*, lequel variera selon plusieurs critères.

► Le seuil de revenu visé

Dans la très grande majorité des cas, le niveau du *salaire minimum convenable* est calculé en se basant sur le seuil de pauvreté de l'U.S. Department of Health and Human Services pour une famille de trois ou de quatre personnes (deux adultes au travail et deux enfants; un adulte au travail et deux enfants). En 2003, ces seuils s'élevaient à 18 400 \$ pour une famille de quatre personnes et à 15 260 \$ pour une famille de trois personnes. Puisque ce seuil est considéré comme insuffisant pour à la fois sortir les personnes de la pauvreté et leur permettre de participer à la vie sociale, il est augmenté d'un certain pourcentage selon la municipalité et peut varier de 110 % à 150 % de ce seuil. D'autres campagnes vont utiliser des seuils de pauvreté calculés localement ou régionalement ou un seuil calculé en pourcentage du salaire moyen dans la municipalité en question.

► Le calcul du nombre d'heures de travail minimal

La conversion du seuil de revenu annuel revendiqué en un taux horaire nécessite qu'on établisse le nombre d'heures hebdomadaires et de semaines qu'une personne doit travailler pour être considérée comme ayant un emploi à temps plein. Ce nombre diffère d'une campagne de revendication à l'autre (35, 37,5 ou 40 heures) de même que le nombre de semaines travaillées par année (50 ou 52 semaines).

► La prise en compte des avantages sociaux offerts par l'employeur

La grande majorité des campagnes pour un *Living Wage* tiennent compte de certains avantages sociaux offerts par les employeurs, particulièrement les régimes d'assurance santé. En effet, des 125 ordonnances votées entre 1994 et 2006 pour lesquelles nous avons de l'information, 80 prévoient des taux de *Living wage* différents selon que l'employeur offre ou non un tel régime à son personnel salarié. Lorsque le personnel d'une entreprise ne bénéficie pas d'un régime d'assurance santé, le taux horaire du *salaire minimum convenable* est d'environ 2 \$ supérieur au taux revendiqué lorsqu'un tel avantage existe.

De la revendication à l'ordonnance

En plus de ces différences d'approche au chapitre des revendications, chaque campagne pour un *Living Wage* trouve son dénouement après un processus de persuasion et de négociation, souvent long, avec les autorités municipales. Ce processus, comme tout exercice de négociation, donne lieu à des compromis qui, le plus souvent, ont pour effet de restreindre encore plus les catégories d'employeurs visées ou la région géographique couverte. Chaque année, les municipalités évaluent les impacts des ordonnances sur l'emploi, les finances municipales, etc. À la suite de telles évaluations, une douzaine d'ordonnances ont été révoquées, soit environ 10 % du total.

Plusieurs municipalités ont légiféré un *Living Wage* prévoyant 1 \$ ou 2 \$ de plus que le taux du salaire minimum fédéral, mais un grand nombre d'ordonnances prévoient des salaires horaires beaucoup plus élevés, allant de 12 \$ lorsque l'employeur offre un régime d'assurance (Santa Barbara, Californie, 2006) à plus de 15 \$ en l'absence d'un tel régime (Hartford, Connecticut, 1999).

Nous présentons dans le tableau qui suit les taux de salaire prévus dans les sept ordonnances votées en 2006 selon que l'employeur offre ou non un régime d'assurance.

Municipalité	Avec assurances	Sans assurances
Santa Barbara, Californie	12,00 \$	14,00 \$
Washington, District de Columbia	11,75 \$	11,75 \$
Manchester, Connecticut	11,06 \$	14,00 \$
Miami Floride,	10,58 \$	11,83 \$
Ventura, Californie	9,75 \$	12,50 \$
Sandia Pueblo, Nouveau Mexique	8,18 \$	8,18 \$
Albuquerque, Nouveau Mexique	6,75 \$	6,75 \$

Le salaire minimum fédéral est de 5,15 \$ en 2006.

Conclusion : au-delà du *Living Wage*

Au terme de ce bref exposé sur le mouvement de revendication d'un *salaire minimum convenable* aux États-Unis, nous croyons pertinent d'en résumer les grands objectifs :

- obtenir un niveau de vie décent pour les personnes travaillant au bas de l'échelle salariale, en particulier dans les municipalités où les services étaient auparavant assurés par du personnel syndiqué mieux rémunéré;
- compenser la perte de pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs touchant le salaire minimum fédéral, qui a été grugé par l'inflation, en incitant les municipalités à augmenter le salaire minimum local;
- freiner la forte croissance des inégalités dans la distribution des revenus que l'on a observée dans les dernières décennies;
- encourager la syndicalisation de personnes au bas de l'échelle salariale dans un contexte de déclin du taux de syndicalisation. (Levin-Waldman, 2005 : xiii)

À court terme, le mouvement pour un *Living Wage* a certainement réussi à améliorer le sort de centaines de milliers de personnes travaillant au bas de l'échelle salariale dans plusieurs municipalités américaines. Dans une perspective à moyen et à long termes, il contribue à installer les conditions susceptibles de conduire à des gains plus substantiels.

D'abord, ce mouvement s'est déployé au niveau municipal en construisant de larges coalitions rassemblant les syndicats, le mouvement communautaire et les églises dans l'atteinte d'un objectif de justice économique, ce qui dépasse la simple revendication d'un *salaire minimum convenable*. Ainsi, en plus d'offrir au mouvement syndical de nouvelles stratégies d'organisation, « les campagnes pour un *Living Wage* constituent un vaste mouvement social visant plus d'équité et de justice sociale » (Reynolds, 1999 cité dans Levin-Waldman, 2005 : 19; traduction de l'auteur).

Ensuite, bien que ce ne soit pas leur objectif explicite *a priori*, les campagnes pour un *Living Wage* ont su éveiller l'attention de la population sur la nécessité d'exiger des États et du gouvernement fédéral une augmentation du salaire minimum (Pollin et Luce, 1998 : 8). D'ailleurs, la décision de plusieurs États et du gouvernement fédéral d'augmenter le salaire minimum ces dernières années n'est certainement pas étrangère aux nombreuses campagnes municipales pour revaloriser les plus faibles salaires.

Aussi, on assiste à un certain élargissement des revendications pour un *Living Wage*. Ceci s'observe d'abord au sein des municipalités où se multiplient les campagnes pour un *Living Wage* qui s'appliqueraient non pas aux entreprises qui reçoivent un soutien de la municipalité, mais à l'ensemble des entreprises d'une certaine taille qui sont situées à l'intérieur des limites géographiques de la municipalité. En effet, une dizaine d'ordonnances votées au cours des années 2000 sont de cette nature. Enfin, les campagnes ciblant les États pourraient aussi se multiplier. À ce chapitre, l'exemple du Maryland pourrait créer un précédent puisqu'il est le premier État à avoir légiféré un *Living Wage* qui prévoit que

les entreprises bénéficiant d'un contrat de l'État doivent offrir à leur personnel un salaire minimum de 11,30 \$ si elles sont localisées dans le corridor Baltimore-Washington, de 8,50 \$ si elles se situent dans les comtés ruraux²⁷.


Enfin, avec l'élection de Barack Obama à la présidence et la double majorité démocrate au Congrès et au Sénat, la perspective d'une campagne en faveur d'une augmentation du salaire minimum fédéral et de nouvelles campagnes auprès des États devient plus réaliste. D'ailleurs, le Sénateur Edward Kennedy avait initié le projet d'augmenter le salaire minimum fédéral à 9,50 \$ d'ici 2011. Ce projet survivra-t-il au décès récent de celui-ci ?

Réagissant à l'annonce de l'augmentation du salaire minimum fédéral à 7,25 \$ en juillet 2009, Jen Kern, ancienne directrice du Living Wage Resource Center de l'ACORN, déclarait :

« Les militants pour un *Living Wage* sont d'avis qu'un salaire minimum de 7,25 \$ en 2009 est nettement insuffisant. D'abord, nous travaillerons en coalition pour que le projet d'Edward Kennedy de hausser le salaire minimum fédéral à 9,50 \$ d'ici 2011 et de l'indexer par la suite au coût de la vie se concrétise. De plus, sans attendre une décision du Congrès, nous continuerons de cibler les États où il est justifié de revendiquer des augmentations similaires. Par rapport à 2008, les années 2009 et 2010 verront plus de campagnes en faveur d'un rehaussement du salaire minimum au niveau des États. »
(Political Economy Research Institute, 2008 : 1; traduction de l'auteur)

27. Les entreprises de petite taille (10 personnes salariées ou moins) qui obtiennent des contrats de moins de 500 000 dollars et les OBNL sont exemptés de la législation. (Greenhouse, Steven (2007): "Maryland is the first state to require a Living Wage", *New York Times*, May 9)

Le Mouvement pour un *Living Wage* au Canada

 Ce chapitre comporte deux grands volets. Le premier traite des campagnes pour un *Living Wage* actuellement en cours dans plusieurs municipalités canadiennes hors Québec. Le deuxième examine le cas du Québec où de telles campagnes sont pour le moment totalement absentes du paysage politique.

Dès le début du premier volet, le sens de l'expression *Living Wage* lorsqu'il est utilisé au Canada est clarifié. Contrairement aux États-Unis où le *Living Wage* est un projet politique ciblant essentiellement les municipalités, le concept peut revêtir deux significations différentes de ce côté-ci de la frontière. Les campagnes municipales canadiennes sont ensuite examinées sous l'angle des similitudes et des différences avec le mouvement américain pour un *Living Wage*. Enfin, une partie importante de ce volet est consacrée à la méthode de calcul du taux d'un *salair e minimum convenable* élaborée par le Centre canadien de politiques alternatives en prenant pour exemple la ville de Vancouver.

Dans le deuxième volet, nous exposons quelques hypothèses expliquant pourquoi la revendication d'un *salair e minimum convenable* au niveau municipal, en tant qu'outil de lutte contre la pauvreté, n'a eu pratiquement aucun écho jusqu'ici au Québec.

2.1 Les campagnes canadiennes pour un *Living Wage*

Au sud de la frontière, le concept de *Living Wage* est intimement associé à un mouvement qui a pris naissance et s'est développé dans les municipalités, mais il en est tout autrement au Canada. En effet, les premières campagnes municipales canadiennes émergent lentement à partir du début des années 2000 alors que le terme *Living Wage* était déjà utilisé depuis quelques années par des organismes de lutte contre la pauvreté qui revendiquaient des hausses du salaire minimum aux niveaux fédéral et provincial. À ces niveaux gouvernementaux, le *Living Wage* est défini comme étant un salaire minimum qui permet à une personne qui travaille à plein temps d'atteindre un niveau de revenu qui lui permet d'échapper à la pauvreté.

Dans le cas du *Living Wage* revendiqué au palier municipal, comme c'est le cas aux États-Unis, il s'agit d'un salaire horaire qui, après avoir tenu compte des programmes sociaux et de la fiscalité, permet à une famille de percevoir un revenu nécessairement supérieur à un seuil de pauvreté pour ce type de famille. Ce revenu doit permettre à cette famille de participer pleinement à la vie économique, politique, sociale et culturelle de la collectivité. (Mackenzie et Stanford, 2008 : 11) L'utilisation du terme *Living Wage* pour désigner deux réalités différentes peut évidemment porter à confusion, ce que nous tenterons d'éviter dans la suite de ce chapitre.

Campagnes au fédéral

Dès la fin des années 1990, une large coalition pancanadienne coordonnée par l'organisme Canada sans pauvreté²⁸ réunit des organismes communautaires, religieux, syndicaux, étudiants, de femmes et de minorités visibles. La coalition réclame que le gouvernement fédéral restaure le salaire minimum pour les employeurs sous juridiction fédérale qu'il avait aboli en 1996²⁹. Elle demande également que ce salaire soit fixé à un niveau qui assure à une personne travaillant à plein temps un revenu équivalent au seuil de faible revenu de Statistique Canada (environ 10 \$ en 2006) et qu'il indexe annuellement ce montant selon l'augmentation du coût de la vie. La campagne, intitulée *Make the Minimum Wage a Living Wage*, encourage ses groupes membres à revendiquer, au niveau provincial, le même montant comme salaire minimum (Pearson, 2007).

La coalition, ainsi que le principe du *salaire minimum convenable*, a reçu un appui important lorsque que M. Harry Arthurs (2006 : xxii), qui avait été mandaté en 2004 par le gouvernement fédéral pour examiner le Code canadien du travail, concluait dans son rapport déposé en 2006 :

« Le gouvernement devrait reconnaître le principe selon lequel aucun travailleur canadien ne doit continuer à vivre dans la pauvreté alors qu'il a travaillé à plein temps pendant un an. Ce principe devrait être mis en pratique progressivement sur une période de plusieurs années pendant laquelle on relèverait le salaire minimum fédéral jusqu'à ce qu'il atteigne l'indice du seuil de faible revenu (SFR). Ensuite, le salaire minimum devrait être ajusté à intervalles fixes selon une formule convenue. Il s'agit d'une question de décence fondamentale dont aucun pays moderne et prospère comme le Canada ne peut faire abstraction. »

28. Anciennement Organisation nationale anti-pauvreté

29. Depuis l'abolition du salaire minimum fédéral, les entreprises sous juridiction fédérale sont soumises au salaire minimum de la province où leur personnel travaille.

Campagnes provinciales

Au niveau provincial, plusieurs campagnes ont été menées et d'autres sont en cours pour que le salaire minimum atteigne un niveau équivalent à un seuil de pauvreté ou de faible revenu pour une personne seule qui travaille à plein temps, et pour que soient augmentés les barèmes d'aide sociale. Le terme *Living Wage* est utilisé dans plusieurs provinces, mais d'autres expressions voient le jour. Par exemple, à l'Île-du-Prince-Édouard, on utilise le terme *Liveable Income* (revenu permettant de vivre). Au Québec, les organismes de défense des droits des personnes non syndiquées utilisent la définition suivante, sans y greffer d'expression particulière: « un salaire minimum pour que les personnes rémunérées au salaire minimum qui travaillent 40 heures par semaine aient un revenu annuel équivalent au seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada pour une personne seule » (Au bas de l'échelle, 2006 : 57).

Au Québec, le Front de défense des non-syndiqués (FDNS), coalition qui regroupe plus de trente organismes populaires et syndicaux, a comme principal objectif l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées. Coordonné par l'organisme Au Bas de l'échelle, le FDNS mène plusieurs actions contre la précarisation des emplois et pour la hausse du salaire minimum. Le Front a mené une campagne vigoureuse en 2006 et 2007 afin que le salaire minimum du Québec soit haussé à 10,22 \$ en 2007, soit le seuil de faible revenu avant impôt de Statistique Canada. Depuis, le gouvernement du Québec a décidé d'augmenter le salaire minimum par étapes en suivant les augmentations décrétées par le gouvernement de l'Ontario, avec un décalage d'un an cependant.

En Ontario, dès 2003 la coalition Ontario Needs a Raise réclamait une augmentation substantielle du salaire minimum. Cette coalition s'était élargie ces dernières années sous le leadership de la Ontario Coalition for Social Justice et du Center for Social Justice pour réclamer un salaire minimum de 10 \$ l'heure. Le gouvernement ontarien a depuis décidé d'augmenter graduellement le salaire minimum pour qu'il atteigne 10,25 \$ en 2010 (Howlett, 2005). Le 1^{er} mai 2010, le taux général du salaire minimum au Québec est passé à 9,50 \$ l'heure.

Au Manitoba, la coalition Just Income Coalition revendique depuis 2003 une augmentation substantielle du salaire minimum provincial. Bien que le gouvernement néodémocrate ait consenti une série de faibles augmentations du salaire minimum jusqu'en 2005, année où il a atteint 7,25 \$, ce montant a été jugé insuffisant par la coalition qui demande un salaire de 10 \$ l'heure en date du 1^{er} janvier 2007, montant que l'on veut également indexé annuellement à l'inflation. (Howlett, 2005)

Des coalitions similaires se sont formées dans les autres provinces canadiennes pour revendiquer des hausses du salaire minimum, notamment : Raise the Rates en Colombie-Britannique, Make Work Pay à Terre-Neuve, Common Front for Social Justice au Nouveau Brunswick. (Howlett 2005)

En Alberta, durant l'élection provinciale de 2004, l'organisme Public Interest Alberta a soulevé nombre de problèmes d'ordre socioéconomique, dont le faible niveau du salaire minimum, le plus faible de toutes les provinces canadiennes. Plusieurs organismes communautaires se sont joints à la campagne, mais sans succès, le gouvernement Klein ayant été réélu sur la base d'un programme politique néoconservateur. Cela explique en partie pourquoi, simultanément à cette campagne provinciale, une large coalition coordonnée par l'organisme Vibrant Communities travaillait à mobiliser la population autour d'un projet de *Living Wage* pour la ville de Calgary, cas qui sera examiné plus loin. (Howlett, 2005)

2.2 Les campagnes canadiennes municipales pour un *Living Wage*

Aucune municipalité canadienne n'a adopté à ce jour une ordonnance sur le *Living Wage*. Une douzaine de campagnes sont en cours ou en préparation dans autant de municipalités : Vancouver, Victoria et Surrey en Colombie-Britannique ; Edmonton et Calgary en Alberta ; Waterloo, Niagara, Hamilton, Peterborough, Pelham, Ottawa et Toronto³⁰ en Ontario. Au Québec, il n'existe à notre connaissance aucune campagne similaire ou de projet de campagne de *Living Wage* à l'échelon municipal. Nous reviendrons sur ce sujet dans la deuxième partie de ce chapitre.

Il existe plusieurs similitudes entre les campagnes américaines et canadiennes.

Comme aux États-Unis, le *Living Wage* au niveau municipal est revendiqué par des coalitions d'organismes de promotion et de défense des droits, des syndicats et quelques *think tanks* de gauche. Ce sont, par exemple, Campaign 2000³¹, Community Social Planning Council de Victoria, Vibrant Communities, le Congrès du travail du Canada, le Syndicat canadien de la fonction publique, le Conseil du travail de Toronto and York, le Syndicat des employés d'hôpitaux de Colombie-Britannique, le Centre canadien de politiques alternatives.

30. En ce qui concerne le *Living Wage*, la Ville de Toronto a un pas d'avance sur les autres municipalités puisqu'elle dispose depuis plus d'un siècle (1893) d'un Fair Wage Policy, qui pourrait se traduire par « une politique de salaire équitable ». L'objectif est de s'assurer que les contracteurs, les sous-contracteurs, les fournisseurs, ainsi que les entreprises qui louent des locaux appartenant à la Ville ne discriminent pas contre les personnes qu'elles emploient. Ainsi les employeurs doivent rémunérer leur personnel selon les taux de salaires du personnel syndiqué lorsque le secteur est fortement syndiqué, selon les taux de salaires et les avantages sociaux correspondant à ce qui est payé généralement par les employeurs du secteur d'activité en question (*prevailing wages*) et doivent offrir des heures et des conditions de travail acceptables. De plus l'employeur ne doit pas user de discrimination envers son personnel ou les demandeurs d'emploi. L'intention de la Ville est de développer des relations de travail stables avec un minimum de perturbations, de trouver un compromis entre les salaires des entreprises syndiquées et ceux des entreprises qui ne le sont pas, de créer un terrain de jeu équitable pour les entreprises qui voudraient des contrats de la Ville, de protéger le public et d'assurer la bonne réputation de la Ville dans ses relations avec les entreprises. (Ville de Toronto, 2003 cité dans Trent Applied Social Research, 2004 : 5; traduction de l'auteur)

31. Le 24 novembre 1989, la Chambre des communes adoptait une résolution l'engageant à travailler à éliminer la pauvreté chez les enfants avant l'an 2000. La promesse n'ayant pas été réalisée, cet organisme pancanadien milite pour faire respecter cette résolution, d'où son nom Campaign 2000. (<http://www.campaign2000.ca/>)

Comme aux États-Unis, chaque campagne est unique et tient compte des réalités locales; il n'existe pas de modèle suggéré ou passe-partout (Taylor, 2009; Richards *et al.*, 2008). Le montant du *salaire minimum convenable* dépendra de la méthode de calcul retenue dans chaque municipalité : niveau de seuil de revenu ou de faible revenu ou de pauvreté, nombre de personnes dans l'unité familiale, âge des enfants, nombre d'heures hebdomadaires de travail, avantages sociaux (assurances, congés, etc.) fournis par l'employeur.

Dans le cas des coalitions de Vancouver et de Victoria, qui revendiquent un *Living Wage* de 16,74 \$ et 16,39 \$ respectivement, la famille est composée de quatre personnes avec deux enfants âgés de 4 et 7 ans, les deux parents travaillent 35 heures par semaine et les seuils de revenu visés sont établis d'après la Mesure du panier de consommation élaborée par Développement des ressources humaines Canada sur laquelle nous reviendrons plus en détail plus loin. À Toronto, le calcul du *salaire minimum convenable* , pour lequel on utilise aussi la Mesure du panier de consommation, donne 16,60 \$ pour le même type de famille de quatre personnes; dans ce cas cependant, chaque adulte travaille 37,5 heures par semaine.

À Waterloo, en Ontario, la Mesure du panier de consommation est aussi utilisée pour déterminer le niveau du *Living Wage* . Mais le contenu du projet de la coalition a beaucoup évolué en cours de campagne. En effet, initialement, le calcul avait été fait pour une famille de trois personnes, soit une adulte travaillant 40 heures par semaine, 52 semaines par année, avec deux enfants à charge. Le *salaire minimum convenable* était évalué alors à 17,88 \$ l'heure. Au cours de l'année 2003, la coalition a rencontré des représentants de gouvernements locaux et régionaux, des organismes non gouvernementaux, des dirigeants du milieu des affaires, des personnes à bas salaires afin de recevoir des commentaires et des suggestions. L'objectif de la coalition était alors de faire adopter un règlement municipal sur le *Living Wage* . Cependant, devant la levée de bouclier du milieu des affaires contre la proposition initiale, et réalisant que son projet n'avait pas l'appui populaire suffisant pour qu'une telle ordonnance soit adoptée, la coalition a

révisé sa stratégie et opté pour une approche plus modeste et consensuelle. Elle a donc mené auprès des employeurs et de la population en général une campagne de promotion pour de meilleures politiques de ressources humaines, incluant le paiement d'un *Living Wage* (Makhoul et Piplica, 2005). Le niveau du *salaire minimum convenable* a aussi été révisé à la baisse, soit 13,25 \$ l'heure, ce qui permettrait à une femme seule, sans enfants, de combler ses besoins de base afin d'échapper à la pauvreté.

À Calgary, le calcul est établi pour une personne seule, indépendamment du sexe. Il est cependant basé sur le seuil de faible revenu de Statistique Canada dans les municipalités de 500 000 personnes et plus. Aussi le *Living Wage* revendiqué varie-t-il de 12,25 \$ à 13,50 \$ l'heure selon que l'employeur offre ou non des avantages sociaux, tel un régime d'assurance.

2.3 Les définitions canadiennes du concept de *Living Wage*

Hormis la composition du ménage servant de base au calcul du seuil de revenu visé, le concept même de *Living Wage* est semblable au Canada et aux États-Unis. Voyons deux des définitions du *Living Wage* utilisées au Canada.

Le Calgary Living Wage Action Group propose la définition suivante :

« Un *Living Wage* est le montant de revenus dont un individu ou une famille doit disposer pour satisfaire ses besoins de base, maintenir un niveau de vie sécuritaire et convenable par rapport à sa communauté et épargner pour des besoins et des projets futurs. »
(The Calgary Living Wage Action Group, 2003; traduction de l'auteur)

On notera à qui réfère cette définition du *Living Wage* : « un individu ou une famille ». Contrairement à la pratique américaine où le *Living Wage* est calculé pour une famille de trois ou quatre personnes, au

Canada le *Living Wage*, s'il est le plus souvent calculé pour ce type de famille, dans au moins trois cas (Calgary, Ottawa et Waterloo) la revendication ne tient pas compte des besoins de la famille mais uniquement de ceux de la personne qui travaille.

Le Centre canadien de politiques alternatives, qui a élaboré une grille de calcul du *salaire minimum convenable* pour l'ensemble des villes canadiennes (Richards, 2008), a réalisé les calculs pour Vancouver, Victoria et Toronto. Il donne cette définition du *Living Wage* :

« Le *Living Wage* est calculé comme étant le taux horaire de salaire permettant à une famille de combler ses besoins de base, une fois les transferts gouvernementaux ajoutés aux revenus du ménage (telle la prestation universelle pour la garde d'enfants) et les déductions soustraites de ces revenus (tels les impôts sur le revenu et les contributions à l'assurance-emploi). »
(Richard, Cohen *et al.*, 2008 : 7; traduction de l'auteur)

Plus technique, cette définition résume bien la méthode de calcul du *salaire minimum convenable* que nous examinerons plus loin.

Ainsi, chaque coalition développe sa propre définition en fonction des réalités socioéconomiques locales. Certes, ces définitions peuvent varier, mais généralement elles se recoupent et se complètent : la majorité vise la satisfaction des besoins de la famille; elles prévoient toutes un revenu total supérieur aux seuils de pauvreté; elles tiennent toutes compte des revenus provenant des programmes sociaux et de la fiscalité. De plus la majorité des campagnes visent autant le personnel embauché directement par les municipalités que celui des sous-contractants et des entreprises qui reçoivent un soutien financier de la municipalité.

Un objectif mais deux approches

Si aux États-Unis les campagnes pour un *Living Wage* cherchent à faire adopter des règlements municipaux contraignants pour les entreprises, au Canada, on distingue généralement deux types de campagnes (Makhoul et Piplica, 2005).

La première stratégie est de nature persuasive et éducative : elle vise à convaincre les employeurs, les associations patronales, les chambres de commerce et les municipalités d'améliorer les conditions de travail de leur personnel en payant un *salaire minimum convenable* et en accordant des avantages sociaux tels des assurances, des congés, etc. Les campagnes menées à Victoria, à Vancouver, à Waterloo et à Surrey en sont des exemples.

La deuxième approche, qui est aussi celle retenue au sud de la frontière, vise explicitement à faire adopter un règlement municipal qui fixerait un niveau de salaire minimum et autres balises pour les entreprises qui reçoivent des contrats ou des subventions de la municipalité, ou pour les personnes employées par la municipalité elle-même. Les campagnes dans les villes d'Ottawa et de Calgary en sont des exemples. L'expérience démontre cependant que cette deuxième approche est toujours précédée d'une période de sensibilisation et d'éducation caractéristique de la première approche.

Si certaines campagnes de sensibilisation ne débouchent pas sur des demandes d'adoption de règlement municipal, d'autres campagnes utilisent les deux approches. C'est le cas de la campagne dans la ville de Calgary où la coalition Vibrant Communities revendique une ordonnance municipale visant les entreprises qui ont des contrats ou des subventions de la Ville en même temps qu'elle tente de persuader les organismes publics et les entreprises privées de Calgary d'augmenter volontairement le salaire de base de leur personnel au niveau du *salaire minimum convenable* (Howlett, 2005). À Waterloo, les organisateurs avaient décidé de mener une campagne en vue de l'adoption d'un règlement municipal. Après avoir observé que l'appui politique pour une telle mesure n'était pas au rendez-vous, la

stratégie a été révisée pour qu'une campagne de sensibilisation très large soit menée auprès de la population (Makhoul et Piplica, 2005).

2.4 Pourquoi des campagnes pour un *Living Wage* au Canada

Nous avons examiné au chapitre précédent les principales raisons qui sont à l'origine du mouvement pour un *Living Wage* aux États-Unis : érosion du salaire minimum, accroissement des inégalités, pauvreté chez les familles avec enfants, perte d'influence du mouvement syndical, privatisation des services publics municipaux.

Au Canada, les défenseurs d'un salaire minimum convenable au palier municipal invoquent deux raisons principales en faveur de telles campagnes : l'érosion de la valeur des salaires minimums provinciaux et la faiblesse des politiques sociales pour les familles avec enfants. D'autres raisons de nature plus locales sont également citées : la montée des inégalités à Calgary, l'inflation à Calgary et à Ottawa, la privatisation des services publics à Vancouver et à Victoria.

Érosion des salaires minima provinciaux

Au Canada, les personnes qui prônent l'adoption d'un *Living Wage* au niveau municipal le font généralement parce qu'elles croient que le niveau du salaire minimum provincial est inadéquat (Varricchione, 2001; Battle, 2003, Stanford, 2003 cités dans Trent Applied Social Research, 2004).

Depuis le milieu des années 1970, la valeur réelle des salaires minima provinciaux a diminué de manière importante (Campaign 2000, 2007). Comme le démontrent les données du tableau ci-dessous, neuf des dix provinces ont augmenté de manière significative leur salaire minimum au cours des cinq dernières années — grâce en partie aux pressions politiques exercées par les nombreuses coalitions mentionnées auparavant —, mais cela n'a pas été

suffisant pour rétablir le pouvoir d'achat perdu depuis le milieu des années 1970. Le salaire minimum provincial moyen est passé de 2,67 \$ en juillet 1976 à 8,66 \$ en juillet 2009, une augmentation de 224 %. Pendant la même période, l'indice des prix à la consommation a fait un bond de 266 %. Si le salaire minimum de 1976 avait suivi l'augmentation du coût de la vie, il aurait atteint 9,80 \$ en juillet 2009 comparativement à 8,66 \$³². Le salaire minimum de 2009 représente donc 88 % du pouvoir d'achat du salaire minimum de 1976. En 2009, les salaires minimums provinciaux sont tous inférieurs au seuil de faible revenu de Statistique Canada pour une personne seule. Dans l'autre tableau, nous présentons les salaires minimums provinciaux au 1^{er} octobre 2009. Voici comment l'ACORN Canada (2009), responsable de la campagne pour un *Living Wage* à Ottawa, justifie cette campagne et l'ensemble des campagnes :

« Bien que la hausse du salaire minimum soit essentielle afin de restaurer le plancher salarial du pays, il s'agit d'une solution que les provinces canadiennes n'ont pas jugé utile de retenir. Une étude récente du Centre canadien de politiques alternatives a démontré qu'aucune province canadienne n'a un salaire minimum permettant aux personnes qui travaillent de se hisser hors de la pauvreté ; les gouvernements provinciaux ont permis que la valeur du salaire minimum s'érode sous l'effet de la hausse des prix... (Canadian Center for Policy Alternatives, 2007). Malgré les efforts actuels pour que soient augmentés les salaires minima provinciaux, rien ne garantit que ces salaires soient de niveau suffisant. Entre-temps, nous croyons qu'un autre modèle de campagne sur les salaires — le *Living Wage* — a le potentiel, en créant un *momentum*, de se transformer en victoire et offre une possibilité d'avoir une influence sur le débat concernant les travailleuses et les travailleurs pauvres au Canada. »

(Traduction de l'auteur)

32. Calculs effectués à partir des sources suivantes : Statistique Canada Prix et indice des prix, Canada et Ressources humaines et développement des compétences Canada (2009) Taux horaires minimums au Canada pour les travailleurs adultes 1965-2014. Nous avons fait l'hypothèse d'une inflation nulle en 2009.

Augmentation du salaire minimum de 2004 à 2009, Provinces canadiennes

Province	2004-2009
Alberta	49,2 %
Colombie-Britannique	0 %
Île-du-Prince-Édouard	26,2 %
Manitoba	25,0 %
Nouveau Brunswick	29,0 %
Nouvelle Écosse	41,5 %
Ontario	32,9 %
Québec	20,8 %
Saskatchewan	39,1 %
Terre-Neuve	33,3 %
Moyenne arithmétique	29,7 %

Salaires minimums provinciaux, 1^{er} octobre 2009, Provinces canadiennes

Province	
Ontario	\$ 9,50
Saskatchewan	9,25
Québec	9,00
Manitoba	9,00
Terre-Neuve	9,00
Alberta	8,80
Nouvelle-Écosse	8,60
Nouveau-Brunswick	8,25
Ile-du-Prince-Édouard	8,20
Colombie-Britannique	8,00

Source : Ressources humaines et développement des compétences – Canada (2009) Taux horaires minimums au Canada pour les travailleurs adultes 1965-2014

La faiblesse des politiques sociales

Si les salaires minima provinciaux ne sont pas suffisants pour combler les besoins de base d'une personne seule, ils le sont encore moins pour satisfaire les besoins des familles avec enfants. En effet, même lorsque les deux adultes d'une famille avec enfants travaillent à plein temps au taux du salaire minimum, cette famille vivra dans la pauvreté puisque ce salaire ne permet pas de couvrir les coûts du logement, la garde des enfants et d'autres besoins de base. Il en résulte que plusieurs personnes qui travaillent au salaire minimum à temps plein ne peuvent loger et nourrir leur famille adéquatement (Battle, 2003; Jackson, 2003 cités dans Trent Applied Social Research, 2004).

Comme le souligne l'étude du Centre canadien de politiques alternatives sur le *Living Wage* à Vancouver et à Victoria (Richards *et al.*, 2008 :17) :

« Le *Living Wage* se distingue du salaire minimum de plusieurs manières. Au cours des dernières années, au Canada, des efforts concertés ont été déployés afin d'augmenter les salaires minima provinciaux à 10 \$ en s'appuyant sur le principe que tout individu qui travaille à temps plein toute l'année devrait échapper à la pauvreté. Cependant, le salaire minimum ne peut répondre adéquatement aux besoins de sécurité financière des familles avec enfants. »
(Traduction de l'auteur)

La revendication d'un *Living Wage* pour combler les besoins des familles a été initiée par l'organisme Campaign 2000. Celui-ci regroupe plus de 120 organismes membres à travers le Canada et son objectif est de lutter contre la pauvreté des enfants et des familles, particulièrement des jeunes familles. Selon Campaign 2000, l'incidence de la pauvreté chez les jeunes familles a augmenté de 31 % au cours des 20 dernières années et plus de la moitié des familles dont les parents sont âgés de moins de 25 ans sont pauvres. Les principaux facteurs qui

contribuent à l'appauvrissement des familles sont : la hausse du coût de la vie, l'absence de services de garde flexibles, stables, de qualité et à faible coût; la hausse du coût du logement et de l'énergie. (Campaign 2000, 2007)

Chaque campagne reflète la réalité économique et sociale de la municipalité où elle se déroule ainsi que les traditions de revendication et de mobilisation des organismes qui travaillent en coalition autour de cette question.

2.5 Deux campagnes canadiennes

Il n'est pas possible dans le cadre de ce travail de décrire chacune des campagnes présentement en cours au Canada. Nous avons décidé de présenter deux campagnes municipales qui utilisent des approches différentes pour faire avancer leurs revendications. Il s'agit de Calgary et de Vancouver.

La campagne de Calgary

Précurseur du mouvement canadien pour un *Living Wage* municipal, l'organisme pancanadien Vibrant Communities produisait, dès 2003, un document à l'intention des organismes locaux qui expliquait comment une campagne pour un *Living Wage* peut s'inscrire dans le cadre plus large d'une campagne de lutte contre la pauvreté. Au cours de la même année, le chapitre calgarien de Vibrant Communities met sur pied un comité, le Living Wage Action Team, afin de déterminer le niveau d'un *salair minimum convenable* pour Calgary. Se basant sur le seuil de faible revenu avant impôt de Statistique Canada en 2001 et en l'indexant au coût de la vie à Calgary jusqu'en 2005, le comité propose un salaire de 10 \$ l'heure, ce qui permettrait à une personne travaillant 40 heures par semaine et 52 semaines par année d'atteindre le niveau de faible revenu de Statistique Canada avant impôt. Depuis, la méthode de calcul a été révisée : on a réduit le nombre d'heures hebdomadaires de travail à 35 heures et

tenu compte du taux d'inflation élevé dans la municipalité et de la présence ou non de régimes d'assurance et d'autres avantages offerts par l'employeur. En 2008, la revendication du *Living Wage* s'élève à 12,25 \$ lorsque l'employeur offre des avantages marginaux et à 13,50 \$ lorsqu'il n'en offre pas.

En 2005, plusieurs organismes communautaires s'adressent au conseil municipal afin de sensibiliser les membres aux problèmes des travailleuses et des travailleurs pauvres au sein d'une ville aussi riche et prospère que Calgary. En 2007, le conseil municipal adopte une Politique d'approvisionnement de développement durable, environnementale et éthique³³ qui encourage les fournisseurs et les sous-contractants de la Ville à faire tous les efforts afin de s'assurer que leur personnel reçoive des salaires supérieurs aux normes de travail en vigueur, permettant de satisfaire leurs besoins de base en fonction des réalités locales. Les employeurs ne sont pas obligés de payer un tel salaire mais la municipalité s'engage à donner la préférence aux fournisseurs qui paient un *salair minimum convenable*.

Au moment où la Ville adoptait sa politique d'approvisionnement, le conseil municipal a entrepris de nouvelles recherches afin de connaître les impacts de différents scénarios qui rendraient obligatoire le paiement d'un *salair minimum convenable* non seulement par les fournisseurs et les sous-contractants, mais aussi par la municipalité elle-même. Le rapport a été approuvé en avril 2008. Le conseil municipal a alors mandaté l'administration municipale d'élaborer différentes options relatives à une politique de *Living Wage* et d'en faire rapport en 2009.

En avril 2009, trois scénarios sont présentés au conseil municipal de Calgary, qui décide cependant de surseoir temporairement à l'adoption d'une telle politique et de reconsidérer le tout en 2010 après que d'autres études d'impact sur les finances de la Ville auront été effectuées.

33. Sustainable, Environmental and Ethical Procurement Policy.

Pendant ce temps, la campagne de sensibilisation gagne de nouveaux appuis. Alors que la Chambre de commerce de Calgary accepte de payer un *salaire minimum convenable* à son personnel, la campagne reçoit l'appui de l'organisme de défense des personnes âgées, les Raging Grannies, et du président-directeur général de First Calgary Savings.

Fort de ces appuis, la coalition Vibrant Communities de Calgary lance en 2009 un programme volontaire, le Calgary Living Wage Leader Program, appellation que l'on pourrait traduire par Programme des chefs de file en faveur du *Living Wage* ³⁴. La Chambre de commerce de Calgary devient alors le premier chef de file de cette campagne d'éducation, de sensibilisation et de reconnaissance qui porte autant sur les conséquences de la pauvreté sur les individus et la société que sur les avantages pour les entreprises de payer des salaires décents (voir Chapitre III).

Pour qu'un employeur soit reconnu comme chef de file, les membres de toutes les catégories de son personnel, à plein temps, à temps partiel ou occasionnels, doivent être rémunérés au moins à l'échelon du *salaire minimum convenable* . Les travailleuses et les travailleurs autonomes qui œuvrent 14 heures et plus par semaine doivent également être payés minimalement au taux du *salaire minimum convenable* . Enfin, les personnes touchant des pourboires ou des commissions doivent gagner au moins le *salaire minimum convenable* lorsque ces sommes sont ajoutées à leur salaire horaire.

Ainsi, la campagne pour un *Living Wage* de Calgary a recours aux deux stratégies d'approche décrites auparavant : l'approche volontaire, à travers des campagnes d'éducation, de promotion et de reconnaissance, et l'approche contraignante, à travers l'adoption de règlements municipaux.

La campagne de Vancouver³⁵

Lorsqu'en 2006, l'organisme pancanadien Campaign 2000 lance le projet Addressing the Falling Fortunes of Young Children and their Families³⁶, lequel a pour objectif de lutter contre l'appauvrissement des familles avec enfants, un des groupes membres situé à Vancouver, First Call, entreprend l'organisation d'une campagne locale autour du concept de *Living Wage* . Ainsi, deux groupes de travail sont formés. Ceux-ci ont pour mandat de connaître les besoins financiers des parents et de les éduquer sur le *Living Wage* . Entre décembre 2006 et mai 2008, quatre rencontres ont lieu avec des individus et des organismes de divers horizons (organismes communautaires, employeurs, groupes religieux, parents, institutions publiques, syndicats). On scrute les statistiques sur le nombre de familles pauvres, on étudie les impacts de la pauvreté des familles, on discute de la possibilité de mener une campagne pour un *Living Wage* pour la grande région de Vancouver. Ces activités suscitent de nouveaux partenariats, entre autres avec le Syndicat des employées et employés d'hôpitaux de Colombie-Britannique (SEHCB) et le Centre canadien de politiques alternatives.

En 2007-2008, grâce à une subvention de Centraide, le Centre canadien de politiques alternatives et l'organisme First Call réunissent des experts afin d'établir des critères pour le calcul d'un *salaire minimum convenable* pour la ville de Vancouver et de jeter les premiers jalons d'une campagne de mobilisation autour de ce thème. Les calculs ont été soumis à différents groupes témoins et un rapport final a été publié en septembre 2008 (Richards *et al.* , 2008) exposant en détail le mode de calcul d'un *salaire minimum convenable* pour Vancouver, établi à 16,74 \$ de l'heure, et Victoria la capitale, établi à 16,39 \$ de l'heure.

34. Ce programme a été inspiré par le London Living Wage Award (U.K.), prix dont les récipiendaires incluent des entreprises importantes, comme Price Waterhouse Coopers, HSBC, Barclays Bank et le London School of Economics.

35. Les informations concernant cette campagne proviennent des sites web des organismes qui y sont impliqués, soit First Call et Campaign 2000.
36. Traduction : Lutter contre l'appauvrissement des enfants et de leurs familles.

À l'automne 2008, un comité consultatif a été mis sur pied à Vancouver et à Victoria afin d'organiser une campagne pour un *Living Wage* qui rallierait le maximum d'appuis populaires. Plusieurs activités d'éducation et de sensibilisation ont été organisées pour des responsables municipaux et provinciaux du domaine de la santé, des associations de parents, des associations religieuses, des employeurs, des syndicats et des politiciens municipaux. De la documentation sur le *Living Wage* a été distribuée aux quelque 85 organismes membres de la coalition First Call.

La démarche retenue par la coalition est de nature purement volontaire. La campagne est définie comme étant « un appel aux employeurs des secteurs public et privé à payer des salaires suffisants pour répondre aux besoins de base des familles avec enfants » (Richards et al., 2008; traduction de l'auteur).

Elle reconnaît de plus que l'augmentation des salaires est une façon d'atteindre le niveau du *salair minimum convenable* mais que ce même objectif peut aussi être réalisé par la mise en place de programmes sociaux pour la famille. Elle encourage d'ailleurs les employeurs et leurs associations à revendiquer des tels programmes auprès des gouvernements (Richards et al., 2008 : 35-37).

Afin de mieux comprendre le raisonnement qui sous-tend le calcul du *Living Wage*, nous examinerons de plus près l'exemple de Vancouver.

Le calcul du *Living Wage* pour Vancouver

Dans le cadre de la préparation de la campagne pour un *Living Wage* à Vancouver et à Victoria en Colombie-Britannique, le Centre canadien de politiques alternatives a développé une méthode et même une grille de calcul afin d'aider les coalitions désireuses de revendiquer un *salair minimum convenable* à en déterminer le montant. Cette grille a aussi été utilisée pour la ville de Toronto.

La méthode de calcul est basée sur l'équation suivante :

	Revenus d'emploi (<i>Living Wage</i>)
Plus	Revenus de transferts gouvernementaux
Moins	Impôts sur le revenu et déductions pour Assurance-emploi et Régime des rentes
Égale	Revenus disponibles = dépenses annuelles de la famille

Afin de déterminer le niveau du *Living Wage*, plusieurs questions devaient être tranchées³⁷.

Quelle est la taille et la composition de la famille (nombre d'adultes et d'enfants ; âge des enfants³⁸) ?

Dans le *Living Wage*, la famille de référence est composée de deux adultes et deux enfants âgés de 4 et 7 ans qui fréquentent les services de garde. La raison avancée par le Centre canadien de politiques alternatives (2008 : 24) pour motiver ce choix est la suivante : « les revenus de travail devraient être suffisants pour qu'une famille puisse élever deux enfants sans sombrer dans la pauvreté ». On note aussi qu'en Colombie-Britannique, en 2006, 85 % des familles étaient composées de deux adultes et, parmi celles-ci, 62 % avaient deux enfants ou plus (Ibid).

37. Toutes ces questions ont été soumises à la discussion lors de séances de remue-méninges (*focus groups*).

38. Les programmes sociaux (les services de garde par exemple) tiennent compte de l'âge des enfants.

Combien d'heures de travail sont effectuées par semaine et par année par les adultes de la famille ?

On a retenu que les deux parents travaillaient à plein temps, soit 35 heures par semaine pendant 50 semaines, avec 2 semaines de vacances payées.

Quelle méthode utiliser pour calculer le niveau des dépenses de la famille type ?

Puisqu'elle reflète mieux le niveau des prix dans chaque communauté, on a opté pour une méthode basée sur la Mesure du panier de consommation (MPC) élaborée par Ressources humaines Canada à la fin des années 1990. La MPC constitue une nouvelle mesure du faible revenu qui s'ajoute aux Seuils de faible revenu (SFR) et à la Mesure du faible revenu (MFR) de Statistique Canada.

Pour la MPC, les dépenses sont regroupées en cinq catégories : 1) la nourriture; 2) les vêtements et chaussures; 3) le logement; 4) le transport; 5) les autres nécessités, incluant les soins personnels, les articles et produits ménagers, l'ameublement, le service téléphonique et des niveaux modestes de matériel de lecture, de loisirs et de divertissement. Pour les quatre premières catégories, la MPC retient le niveau médian³⁹ des dépenses selon la taille et le type de ménage. Pour la dernière catégorie fourre-tout, ce sont les niveaux inférieurs aux dépenses médianes qui sont retenus pour établir la mesure.

Contrairement aux seuils de faibles revenus de Statistique Canada, basés sur les habitudes moyennes de consommation dans l'ensemble du Canada par taille d'agglomération, ou à la Mesure de faible revenu du même organisme, fondée sur le revenu médian des ménages canadiens, donc des mesures relatives des faibles revenus, la Mesure du panier de consumma-

tion est établie d'après les dépenses réelles effectuées dans chaque communauté pour une famille de référence de quatre personnes :

« Les seuils de la MPC représentent le total des coûts des biens et des services qui composent le panier dans différentes collectivités et tailles de collectivité, dans les dix provinces, pour la famille de référence de deux adultes et deux enfants. La MPC est donc plus sensible que les autres mesures du faible revenu aux différences considérables qui existent d'une région à l'autre (à la fois entre les provinces et à l'intérieur de chacune d'elles) entre les coûts d'articles de dépenses types (en particulier ceux du logement et du transport). »

(RHDC, 2008 : 8)

La famille de référence de la MPC est composée de deux adultes âgés entre 25 et 49 ans et deux enfants, une fille de 9 ans et un garçon de 13 ans. « Malgré la récente hausse de la proportion de personnes vivant dans des configurations familiales non conventionnelles (couples sans enfant, familles monoparentales et personnes seules), la famille de deux parents avec deux enfants demeure le type de ménage qui représente la plus grande partie de la population canadienne ». (DRHC, 2008 : 54)

Nous présentons dans le tableau qui suit les MPC pour Vancouver, Toronto, Calgary et Montréal.

39. La médiane est une mesure qui divise la population en deux groupes égaux : la moitié de la population dépense plus que la médiane; l'autre moitié dépense moins que la médiane.

Mesure du panier de consommation (MPC) et indice de la valeur du panier de consommation pour une famille type de 2 adultes et 2 enfants à Toronto, Vancouver, Calgary et Montréal, 2006 en \$ et base Montréal = 100.

Ville	Nourriture	Vêtements	Logement	Transport	Autres	Total
Toronto (Indice)	6 939 (97.2)	2 059 (100.9)	13 353 (158.0)	2 633 (149.4)	6 415 (98.0)	31 399 (121.0)
Vancouver (Indice)	7 665 (107.3)	2 305 (129.4)	12 198 (144.3)	1 899 (107.8)	7 108 (108.6)	31 175 (120.2)
Calgary (Indice)	7 302 (102.2)	2 233 (109.4)	11 321 (133.9)	1 924 (109.2)	6 799 (103.8)	29 579 (114.0)
Montréal (Indice)	7 142 (100.0)	2 041 (100.0)	8 452 (100.0)	1 762 (100.0)	6 547 (100.0)	25 944 (100.0)

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada (1998) *Le Faible revenu au Canada de 2000 à 2006 selon la mesure du panier de consommation*, Statistique Canada.

Si les travaux sur le *Living Wage* au Canada s'inspirent de la méthode utilisée pour calculer la MPC, ils divergent sur plusieurs points importants en ce qui concerne les catégories de dépenses à retenir et les dépenses à inclure dans chacune des catégories. En effet, la MPC présente l'avantage de se coller aux réalités locales quant au coût de la vie, mais demeure dans les limites de la subsistance ou de la survie des personnes et des familles, et ne tient pas compte de leurs besoins de participation à la vie collective et d'épanouissement (Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, 2009 : 21).

Il n'est pas possible, dans le cadre de ce travail, de présenter en détail les similitudes et les différences entre l'approche préconisée dans le *Living Wage*⁴⁰ et celle de la MPC. En voici néanmoins quelques aspects.

- Dans les deux cas, la famille de référence est composée de deux adultes et deux enfants, mais le choix de l'âge des enfants est différent. Dans le cas de la MPC, il s'agit d'une fille de 9 ans et d'un garçon de 13 ans alors que dans le cas du *Living Wage*, la famille est composée de deux adultes et

deux enfants âgés de 4 et 7 ans, le premier fréquentant un service de garde à plein temps et le deuxième, un service de garde avant et après l'école. Il s'agit d'une différence importante compte tenu des dépenses élevées que les parents doivent déboursier pour la garde de leurs enfants dans les provinces canadiennes autres que le Québec.

- Pour ce qui est du transport, alors que la MPC ne prend en considération que le coût de deux passes mensuelles de transport en commun dans les villes où un tel service existe, les calculs du *Living Wage* considèrent que la famille type doit pouvoir disposer, en plus des deux passes de transport en commun, d'une voiture d'occasion.
- Les calculs d'un *salair minimum convenable* tiennent compte de catégories de dépenses qui sont considérées comme essentielles, mais qui sont totalement ignorées dans le calcul de la MPC : la garde des enfants, l'éducation des parents, les coûts d'un régime d'assurance, les coûts d'une assurance complémentaire pour frais dentaires, oculaires ou de physiothérapie, la constitution d'un fonds d'urgence, etc.
- Dans la catégorie des autres dépenses, les calculs du *salair minimum convenable* tiennent compte

40. Rappelons que le niveau d'un *Living Wage* dans une municipalité est établi après un exercice de consultation auprès des travailleuses et des travailleurs à faible revenu ainsi que des organismes de la société civile travaillant avec cette catégorie de la population.

des soins personnels, des meubles et fournitures pour la maison, des fournitures scolaires et des dépenses modestes pour la lecture et les loisirs. Nous présentons dans le tableau suivant le niveau de dépenses retenu dans le calcul du *Living Wage* pour la ville de Vancouver en 2008, selon chaque catégorie de dépenses.

Catégorie de dépenses	Mensuel	Annuel
Nourriture	652	7 824
Loyer (3 chambres à coucher)	1 259	15 108
Vêtements	191	2 292
Transport	523	6 276
Garde des enfants	982	11 784
Assurance médicale	108	1 296
Dépenses complémentaires en santé	133	1 596
Éducation des parents	83	996
Fonds d'urgence	195	2 340
Autres	570	6 840
Total	4 696\$	56 352\$

Source : Richards et al., 2008

Selon ces calculs, une famille de deux adultes et deux enfants de 4 et 7 ans a besoin de 56 352 \$ par année en 2008 pour combler l'ensemble des besoins qui ont été déterminés, ce qui est d'environ 75 % supérieur à la MPC, qui s'élève à 32 422 \$ en 2008⁴¹. Pour calculer le niveau du *salair minimum convenable*, il faut maintenant tenir compte des transferts gouvernementaux provenant des programmes sociaux pour la famille et de l'impôt et autres déductions sur les revenus de travail.

Avant de franchir ces dernières étapes, ajoutons quelques précisions sur le niveau des dépenses retenues pour le calcul du *salair minimum convenable*. Comme nous l'avons fait remarquer à plusieurs reprises, l'objectif des campagnes pour un *Living Wage* est de permettre aux familles qui travaillent à plein temps de combler leurs besoins de base, mais aussi de s'épanouir et de participer à la vie sociale. Il n'est donc pas étonnant que le niveau de dépenses reconnues (56 352 \$) soit sensiblement plus élevé que la MPC pour ce type de famille (31 175 \$ en 2006) de même que les deux autres mesures de faible revenu⁴².

Cela étant dit, la méthode de calcul des dépenses des ménages retenue pour le calcul du *salair minimum convenable* est basée sur une estimation conservatrice des besoins des familles et laisse en plan plusieurs types de dépenses que d'aucuns jugeraient essentielles (Richards et al., 2008).

- le remboursement de dettes et des intérêts sur les dettes;
- l'épargne pour la retraite ou pour acheter une maison;
- les dépenses pour un membre de la famille handicapé ou gravement malade;
- les frais de propriété d'une maison;
- l'épargne pour l'éducation supérieure des enfants;
- les frais liés aux aidants naturels;
- les vacances et les loisirs autres que minimaux.

41. Nous avons indexé la MPC de 2006 pour Vancouver de 2 % en 2007 et de 2 % en 2008.

42. En 2008, le seuil de faible revenu (SFR) après impôt s'élève à 34 625 \$ et la mesure de faible revenu (MFR) après impôt à 32 238 \$.

Des dépenses au *Living Wage*

Une fois connu le niveau des dépenses, le calcul du *salaire minimum convenable* pour la Ville de Vancouver doit tenir compte des programmes sociaux de même que des règles de l'impôt sur le revenu pour la famille de quatre personnes.

Revenus disponibles = dépenses totales = 56 369 \$

Transferts gouvernementaux pour cette famille : 3 256 \$

Déduire ces transferts pour arriver aux revenus de travail nets (après impôts et déductions) : 53 113 \$

Impôts et autres déductions (Assurance-emploi, Régime des rentes du Canada) : 7 819 \$

Ajouter ces impôts et autres déductions aux revenus de travail nets pour atteindre le niveau de revenus de travail bruts, donc avant impôts et déductions : 60 933 \$

Puisque chaque conjoint travaille 35 heures par semaine, 52 semaines par année, on divise les revenus de travail bruts (60 933 \$) par le nombre total d'heures de travail (3 640), ce qui donne un salaire de 16,74 \$ de l'heure.

Des calculs similaires ont été effectués en 2008 pour les villes de Victoria et Toronto, ce qui donne respectivement comme résultats 16,39 \$ et 16,60 \$ de l'heure.

2.6 Le *Living Wage* au Québec

On ne trouve aucune trace de campagne municipale sur le *salaire minimum convenable* au Québec. Qui plus est, une brève consultation auprès des organisations syndicales et des principaux organismes de défense des bas salariés et de lutte contre la pauvreté⁴³ nous apprend que ce type de campagne n'est pas envisagé au sein de municipalités québécoises et que le mouvement pour un *Living Wage* est très peu connu au Québec. De même, on cherchera en vain dans les programmes des partis politiques provinciaux ou municipaux toute référence à ce type de mesure.

Quelles raisons pourraient expliquer cette absence d'intérêt pour une mesure qui, ailleurs, fait partie d'une stratégie plus large de lutte contre la pauvreté ? Un retour sur les principales motivations à l'origine des campagnes pour un *Living Wage* aux États-Unis et au Canada apportera des éléments de réponse.

Nous examinerons d'abord le problème de la pauvreté des familles et des enfants qui est invoqué aux États-Unis et au Canada comme étant une des principales raisons, avec l'érosion de la valeur du salaire minimum, pour revendiquer un *Living Wage* au sein des municipalités.

1. Une politique familiale plus généreuse

Si la faiblesse des programmes sociaux pour les familles semble caractériser la situation prévalant aux États-Unis et dans le reste du Canada, la situation est sensiblement différente au Québec, car la politique familiale y joue un rôle majeur dans la lutte contre la pauvreté depuis la fin des années 1990. Et si, tout comme ailleurs, le salaire minimum québécois n'a pas encore retrouvé la valeur qu'il avait au plan du pouvoir d'achat lors de son apogée au milieu des années 1970, ce manque à gagner a été en quelque sorte compensé par l'augmentation

43. Nous avons consulté les services de recherche de la CSN et de la FTQ, l'organisme Au Bas de l'échelle et le Collectif pour un Québec sans pauvreté.

des prestations sociales pour les familles avec enfants, ce qui n'est pas le cas aux États-Unis et dans le reste du Canada.

Implantée à la fin des années 1990, la Politique familiale du Québec a été complétée au cours des dernières années avec l'extension des services de garde et la mise en place d'un nouveau congé parental. Rappelons que la Politique familiale comporte trois volets (Finances Québec, 2009 : 2).

- 1) « Le soutien financier aux parents est principalement dispensé par une mesure de nature fiscale, le Soutien aux enfants, qui représente un transfert de 2,2 milliards en 2009;
- 2) La garde des enfants est soutenue grâce aux programmes de services éducatifs à l'enfance, qui prennent en charge les services de garde à contribution réduite, et au moyen de mesures fiscales dont peuvent se prévaloir les parents utilisant des services de garde à tarif régulier. À eux seuls, en 2009, les programmes de services éducatifs à l'enfance représentent des investissements de plus de 2 milliards de dollars;
- 3) Le congé parental est administré par le gouvernement du Québec à partir de cotisations versées par les employeurs et par les travailleurs. En 2009, ce régime distribuera aux parents bénéficiaires des allocations qui atteindront au total 1,2 milliard de dollars, compte tenu des règles fiscales (les prestations brutes sont estimées à 1,6 milliard de dollars).

Pour sa part, le gouvernement fédéral apporte aux familles québécoises une aide financière évaluée à 3,6 milliards de dollars en 2009. Les trois quarts de cette aide prennent la forme d'un soutien financier aux parents, principalement sous la forme de la Prestation fiscale canadienne pour enfants. »

De toutes les provinces canadiennes, le Québec dispose, et de loin, de la politique familiale la plus généreuse (Finances Québec 2009; ministère de la Famille et des Aînés, 2007; Godbout et St-Cerny, 2008). Luc Godbout et Suzie St-Cerny qui ont analysé en détail la politique familiale du Québec, concluent que « les différentes mesures adoptées par le gouvernement depuis une décennie ont contribué à faire du Québec un véritable paradis pour les familles » (Hachey, 2009).

Selon Finances Québec (2009 : 3), « entre 2003 et 2009, l'aide financière accordée aux familles par le gouvernement du Québec a augmenté de plus de 58 % » passant de 4,1 milliards \$ en 2003 à 6,5 milliards \$ en 2009. Comme on peut le constater à la lecture du tableau suivant, l'impact financier de la politique familiale sur le revenu des familles est non seulement substantiel au cours de la période 2003 à 2009, mais il est aussi progressif, les familles à plus faible revenu recevant l'aide la plus élevée tant en dollars qu'en pourcentage.

Évolution du revenu disponible¹ pour un couple vivant au Québec ayant deux enfants² et deux revenus de travail³ de 2003 à 2009

Revenus de travail	Revenus disponibles (après impôt)		Variation	
	2003	2009	(en \$)	(en %)
0	19 895	26 349	6 454	32,4
15 000	21 031	30 071	9 040	43,0
25 000	26 679	35 573	8 894	33,3
35 000	31 013	39 665	8 652	27,9
50 000	38 797	44 022	5 225	13,5
65 000	46 641	52 565	5 924	12,7
75 000	51 507	58 278	6 771	13,1
100 000	66 199	71 277	5 078	7,7
125 000	80 942	86 128	5 186	6,4
150 000	94 726	101 536	6 810	7,2
175 000	108 299	115 708	7 409	6,8

(1) Pour ce ménage, le revenu disponible est égal à la somme du revenu de travail, des paiements de transferts et des crédits d'impôt remboursables, moins les impôts sur le revenu et les cotisations obligatoires payées par le salarié (Régime de rentes du Québec, Assurance emploi, Régime québécois d'assurance parentale et Régime public d'assurance médicaments). Le revenu disponible tient compte des régimes québécois et fédéral.

(2) Enfants âgés de 2 ans et 3 ans avec frais de garde à contribution réduite.

(3) Chaque conjoint gagne 50 % du revenu de travail.

Source : Finances Québec 2009 : Tableau 3.

La politique familiale du Québec a réussi à faire reculer la pauvreté chez les familles avec enfants. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la pauvreté infantile est trois fois plus probable dans des familles biparentales où un seul adulte travaille en comparaison avec une famille où deux adultes travaillent. Le développement des services de garde, en permettant aux deux conjoints de travailler, contribue de manière importante à la réduction de la pauvreté chez ces familles.

Selon Luc Godbout (2008) :

« Le seuil de faible revenu établi par la Mesure du panier de consommation (MPC) révèle qu'en 2004, 7,9 % des enfants québécois vivaient dans un ménage à faible revenu comparativement à 16,3 % en Ontario et à 14,9 % dans la riche Alberta. Depuis 2000, le Québec a fait reculer la pauvreté beaucoup plus que toutes les autres provinces canadiennes. »

2. D'autres politiques qui profitent aux familles à faible revenu

Outre les trois principaux éléments de la politique familiale mentionnés précédemment, le Québec s'est donné au cours des ans un certain nombre de politiques qui ont des impacts positifs sur le niveau et la qualité de vie des individus et des familles les plus démunis, que ces personnes aient ou non un emploi. Ensemble, ces mesures constituent pour le Québec ce qu'on pourrait appeler « un avantage concurrentiel » dans la lutte contre la pauvreté par rapport aux autres provinces. Mentionnons, entre autres, le Régime général d'assurance médicament (RGAM), la Loi sur l'équité salariale, des frais de scolarité modestes, une fiscalité progressive⁴⁴, des investissements importants en logement social et abordable, la Loi 112 visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale⁴⁵ pour guider les actions gouvernementales en ce domaine.

Alain Guay et Nicolas Marceau (2004), professeurs à l'UQAM, ont démontré que « la croissance de l'économie québécoise s'accompagne en même temps d'un développement social plus harmonieux. Le modèle québécois est caractérisé par une action plus « redistributive » et le Québec dans son ensemble connaît les taux de pauvreté et de criminalité les plus bas au Canada. (...) Le Québec se distingue du reste du Canada par la plus grande inégalité des revenus avant impôt, mais par la plus faible inégalité après la prise en compte de l'intervention publique (impôt et transfert aux particuliers) »

La politique familiale du Québec fait d'ailleurs l'envie des autres provinces canadiennes :

« Alors que le Québec va de l'avant en développant sa politique familiale avec des investissements majeurs dans les services de garde, dans le développement et l'éducation des jeunes enfants et dans les congés parentaux, les dirigeants politiques des autres régions du pays se satisfont de leur statut de retardataire au niveau international pour ce qui est des programmes sociaux offerts aux familles avec de jeunes enfants. »

(Kershaw, 2007; traduction de l'auteur)

Dans le cadre de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale votée en 2002, le Québec s'est donné deux outils importants pour évaluer la situation de la pauvreté, mesurer les progrès accomplis et proposer des stratégies d'action. Il s'agit du Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion.

Dans son dernier avis, le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale conclut ainsi :

« Après quelques années d'application de la loi, un effort particulier est requis, un effort cette fois dirigé davantage vers l'amélioration du revenu des personnes en situation de pauvreté qui n'ont pas d'enfants. »

(Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, 2009 : 21)

Tout en soulignant l'importance de continuer à augmenter le salaire minimum, le Comité distingue deux problèmes importants sur lequel le législateur doit se pencher. Le premier vise à mieux intégrer la fiscalité et les prestations sociales afin d'empêcher qu'une travailleuse ou un travailleur subisse une diminution de son revenu disponible lorsque ses revenus de travail augmentent⁴⁶.

44. Voir l'étude comparative entre la fiscalité québécoise et la fiscalité ontarienne de Claude Laferrière de l'UQAM (<http://www.er.uqam.ca/nobel/r14154/Pages/Qc-Ont-05.htm>)

45. Outre le Québec, trois provinces canadiennes (Terre-Neuve, Nouveau-Brunswick et Ontario) ont développé ou développent actuellement une stratégie de lutte contre la pauvreté encadrée par une loi.

46. Il s'agit du jeu de l'augmentation de l'impôt sur le revenu et de la diminution des prestations sociales lors d'une hausse modeste des revenus de travail.

Le deuxième problème concerne la précarité des emplois :

« Pour le Comité consultatif, le grand nombre de travailleuses et de travailleurs à faible revenu doit amener le gouvernement à se préoccuper davantage des normes du travail et du développement des formes de travail atypiques. Malheureusement, trop d'entreprises mettent en place des politiques d'embauche de personnel à heures réduites qui empêchent ces travailleuses et ces travailleurs d'accéder à des avantages sociaux. »
(Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, 2009 : 43)

Dans sa dernière recommandation, le Comité demande au gouvernement « d'apporter les modifications requises aux normes minimales du travail, en plus de poursuivre l'augmentation du salaire minimum, afin d'éviter la multiplication des formes de travail atypiques qui maintiennent les travailleuses et les travailleurs dans la pauvreté » (Ibid.).

3. La culture des organisations

Au cours des dernières décennies, les États américains, les provinces canadiennes et les gouvernements fédéraux des deux pays n'ont pas joué leur rôle afin que soit maintenue et améliorée la valeur du salaire minimum. Or, il apparaît que les organisations de la société civile militant pour une hausse du salaire minimum et une amélioration des conditions de travail ont évalué que leur rapport de force serait meilleur en interpellant les municipalités plutôt que les autres niveaux de gouvernement. Voilà un des principaux constats découlant de notre travail sur les campagnes municipales pour un *Living Wage* aux États-Unis et au Canada. Il faut alors se demander si la même stratégie peut s'appliquer à la situation québécoise.

La structure des organisations

En ce qui a trait aux normes de travail et aux revendications sociales, certaines traditions sont bien établies au Québec, dont la reconnaissance par les organisations communautaires, féministes et syndicales que le gouvernement du Québec est leur interlocuteur privilégié en ces domaines. Leurs structures de mobilisation et de représentation ainsi que leurs regroupements reflètent en quelque sorte cette réalité. Réciproquement, le gouvernement provincial reconnaît les institutions de la société civile et leur rôle dans l'élaboration des politiques sociales, comme en font foi la Politique de reconnaissance des organismes communautaires autonomes et la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la stratégie qui en découle.

Compte tenu de ces déterminismes qui les structurent, les organisations de la société civile pourraient difficilement s'adapter à un nouvel interlocuteur, soit la municipalité dans le cas du *Living Wage*, dans l'élaboration et la poursuite de leurs revendications et de leurs stratégies d'action.

Les ressources des organisations

Une campagne pour un *Living Wage* qui vise l'adoption d'un règlement exige la participation active des organisations de la société civile sur une longue période. Le travail à accomplir est en effet considérable. Les organisations ont-elles seulement les ressources pour mener de telles campagnes parallèlement aux interventions sociales et politiques qui appartiennent à leur mission et qu'elles se doivent de mener à terme ?

Le milieu syndical et communautaire

Les campagnes de type persuasif ont comme stratégie de sensibiliser, d'éduquer et de persuader les employeurs et les organisations d'employeurs et les chambres de commerce des bienfaits pour les entreprises – et pour la communauté – qui découleraient d'une augmentation des salaires de base de leur personnel au niveau d'un *Living Wage* sans qu'une ordonnance municipale ne les y contraigne. Bien que les activités de sensibilisation

et de persuasion ne soient pas étrangères aux pratiques des mouvements syndical et communautaire au Québec, ces efforts se déploient généralement dans le cadre de l'exercice d'un rapport de force. Les campagnes de type persuasif sont-elles compatibles avec cette réalité ?

Conclusion

Malgré les réformes des dernières années, il faut admettre d'emblée que des efforts supplémentaires sont nécessaires au Québec pour éliminer complètement la pauvreté chez les familles avec enfants. Mais compte tenu de ce qui précède, il serait à notre avis difficile de justifier une campagne sur le *Living Wage* en prenant comme motif la pauvreté croissante de cette partie de la population.

Il faut admettre aussi que le salaire minimum québécois ne permet toujours pas à une personne seule d'atteindre le seuil de faible revenu de Statistique Canada⁴⁷. C'est ce qu'a démontré l'organisme Au Bas de l'échelle (2006) qui revendique, avec le Front de défense des non-syndiqués, un salaire minimum de 10,22 \$ en 2006 ou de 10,81 \$ en 2009⁴⁸. Ainsi, comme le mentionne le rapport du Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, des efforts particuliers doivent être déployés pour lutter contre la pauvreté chez les personnes seules et le salaire minimum pourrait, avec une panoplie d'autres mesures, être haussé à un niveau convenable.

Il est important aussi de rappeler que, dans les campagnes pour un *Living Wage* au Canada comme aux États-Unis, le choix de la municipalité comme terrain de revendication vient du fait que les instances responsables de la politique du salaire minimum, soit les États ou les provinces et les gouvernements fédéraux, ont négligé de conserver et d'améliorer la valeur du salaire minimum.

Mais contrairement à la situation prévalant dans le reste du Canada et aux États-Unis, si le salaire minimum du Québec n'a pas récupéré complètement la perte de pouvoir d'achat qu'il avait subie depuis une trentaine d'années, d'autres mesures ont été mises en place pour lutter contre la pauvreté, en particulier dans le cadre de la politique familiale qui, soit réduit les dépenses des familles, comme le service de garde à contribution réduite, soit augmente leurs ressources financières par le biais de diverses allocations pour les enfants et la famille.

47. Le seuil de faible revenu est une moyenne canadienne qui ne tient pas compte des différences dans le coût de la vie entre les provinces et à l'intérieur même de celles-ci, alors que les salaires minimums varient d'une province à l'autre. Par exemple, le salaire minimum en Ontario (9,50 \$) est supérieur de 5,5 % à celui du Québec (9,00 \$), mais le coût de la vie à Toronto est de 20 % supérieur à celui de Montréal (mesuré par la MPC pour la famille type : voir Annexe 3). À Toronto, une travailleuse devra recevoir 10,90 \$ l'heure pour pouvoir acheter la même quantité de biens et de services que peut se procurer une travailleuse montréalaise gagnant le salaire minimum québécois de 9,00 \$. Mais le salaire minimum en Ontario n'est que de 9,50 \$.

48. Indexé selon l'IPC-Québec pour 2007 et 2008 et de 2 % pour l'année 2009.

Les avantages et les désavantages du *Living Wage*

Les réactions suscitées par les campagnes municipales pour un *Living Wage* et les débats autour des éléments de leur argumentaire sont très semblables et tout aussi passionnés que ceux que provoque toute hausse du salaire minimum, quel que soit le lieu géographique où il est question de l'instaurer.

Dès l'adoption de la première ordonnance par la Ville de Baltimore en 1994, laquelle fut le fer de lance du mouvement américain pour un *Living Wage*, des réactions négatives se sont manifestées :

« La loi était très controversée, et elle a été combattue tant par le secteur privé que par plusieurs membres de la bureaucratie municipale sous prétexte qu'elle menaçait la « compétitivité » et la santé économique de Baltimore. On arguait que si les entreprises bénéficiant de contrats de la Ville devaient payer des salaires de base plus élevés, la situation financière de Baltimore, déjà passablement difficile, se dégraderait davantage, avec des conséquences négatives sur les taux de taxation et la capacité d'offrir des services municipaux. La loi aurait aussi pour effet de réduire la capacité de la Ville à attirer des investissements du secteur privé sur son territoire. De leur côté, les protagonistes faisaient valoir que le rehaussement du salaire des « travailleurs pauvres » serait non seulement bénéfique pour ces individus, mais également pour la Ville qui verra ses dépenses pour les programmes d'aide sociale et les services sociaux diminuer. »
(Niedt, 1999 : 1; traduction de l'auteur)

Le but de ce chapitre est de présenter un éventail des arguments invoqués tant par les défenseurs que par les opposants du *Living Wage*, aux États-Unis et au Canada. La quasi-totalité des arguments recensés dans la littérature peuvent facilement se ranger sous les deux grandes catégories idéologiques traditionnelles que sont la gauche et la droite. Nous ferons état de ces arguments dans un premier temps. Nous croyons qu'en ce qui concerne la gauche, il y a lieu de faire une lecture critique des campagnes municipales pour un *Living Wage*. Nous tenterons une telle démarche dans un deuxième temps.

3.1 Les avis favorables au *Living Wage*

Tel que mentionné précédemment (chapitre 1), on retrouve dans les rangs des protagonistes en faveur des ordonnances sur le *Living Wage* : des organisations religieuses et communautaires ainsi que des groupes de militants de défense des droits, des syndicats et quelques think tanks de gauche. Pour sa part, le *Living Wage Resource Center* de l'organisme ACORN vient en appui à l'organisation des diverses campagnes.

Les arguments en faveur d'un *salaire minimum convenable* sont présentés sous quatre catégories, soit : les personnes salariées, les employeurs, les communautés locales et les gouvernements. (Pollin et Luce, 1998; Richards *et al.*, 2008; The Calgary Living Wage Action Group 2003; Thompson et Chapman 2006; Pollin *et al.* 2008; ACORN, Living Wage Resource Center).

Avantages pour les personnes salariées

Les personnes au bas de l'échelle salariale et leur famille :

- échappent à la pauvreté pour accéder à un niveau de vie supérieur;
- sont moins isolées socialement et ont désormais les moyens de participer minimalement à la vie en société;
- dépendent moins de l'assistance financière gouvernementale, situation qui stigmatise souvent les prestataires sur le plan social;
- peuvent s'offrir de meilleurs soins de santé, ce qui est particulièrement vrai aux États-Unis où plusieurs dizaines de millions d'individus et de familles ne peuvent se prévaloir d'aucune couverture médicale;
- constatent que leurs enfants disposent de plus de temps pour les études lorsqu'ils consacrent moins d'heures à un emploi;
- peuvent profiter d'une amélioration de la cote de crédit de la famille, car le *Living Wage* permet un meilleur accès à des prêts bancaires et autres formes de crédit pour la maison, l'auto ou l'éducation supérieure, la capacité d'emprunt dépendant en grande partie des revenus autonomes des emprunteurs;
- jouissent d'une amélioration de la santé et des aptitudes des membres de la famille.

Comme le rappellent les protagonistes d'un *Living Wage* pour Vancouver et Victoria :

« Il existe de plus en plus de preuves que le fait de grandir au sein d'un environnement engagé et solidaire constitue un puissant déterminant à long terme de la santé et des compétences générales des individus. Les enfants de familles

à faible revenu ont de moins bons résultats scolaires et des niveaux plus faibles d'alphabetisation. Lorsqu'ils deviennent adultes, ils affichent une tendance à vivre plus d'insécurité en emploi, à être plus souvent en chômage et à avoir une santé précaire. »

(Richards et al., 2008 : 9; traduction de l'auteur)

Avantages pour les employeurs

Selon les protagonistes en faveur du *salaires minimum convenable*, l'augmentation modeste des coûts salariaux pourra être largement compensée par les avantages qui en découlent pour les employeurs :

- les entreprises profitent d'une baisse de l'absentéisme⁴⁹;
- le personnel affiche à leur emploi une meilleure attitude, un souci de la qualité du travail et une plus grande productivité;
- les employeurs et le personnel salarié tendent à collaborer plus facilement;
- les entreprises gagnent en flexibilité;
- les clients paraissent plus satisfaits.

Au plan plus large du rapport de l'entreprise avec son environnement économique, social et politique, on dégage aussi d'autres avantages appréciables.

Ainsi, les entreprises qui offraient déjà des salaires élevés seront plus nombreuses à soumissionner lors des appels d'offres de la Ville, car celles-ci ne seront plus désavantagées par rapport aux entreprises opérant avec de moindres coûts de main-d'œuvre. À plus long terme, cette concurrence additionnelle pourrait-elle entraîner une baisse des coûts des contrats ?

49. On a évalué que, au Canada, les coûts directs et indirects de l'absentéisme atteignent 6 milliards \$ par année en plus d'entraîner des dépenses additionnelles en santé de 6 milliards \$ (Higgins et al., 2004 cité dans Tim Richards et al., 2008 : 39).

La vitalité économique et sociale d'un milieu se trouve également confortée, au bénéfice des entreprises qui y sont installées. En effet, l'augmentation de la demande globale a généralement pour conséquence de générer de nouveaux emplois dans le secteur des services, au sein même de la communauté. Comme Pollin le souligne :

« Lorsque les personnes à faible salaire et leur famille disposent de plus de revenus, elles en dépensent une très large proportion dans les quartiers à faible revenu où elles vivent, ceci au bénéfice des commerces de détail du quartier. » (Pollin *et al.* 2008 : 102; traduction de l'auteur)

De la même façon qu'il est de plus en plus avantageux pour une entreprise d'être responsable sur le plan environnemental, les employeurs qui assument une responsabilité sociale en versant à leur personnel un *salaire minimum convenable* peuvent espérer bénéficier d'une meilleure réputation et d'un certain avantage concurrentiel. Aujourd'hui, on constate une pression politique croissante pour qu'elles agissent en entreprise citoyenne, socialement responsable.

« Traditionnellement, les entreprises étaient évaluées selon les rendements qu'elles offraient à leurs actionnaires. Mais au XXI^e siècle — période caractérisée par des contraintes écologiques, des crises éthiques au sein des entreprises et des attentes sociétales grandissantes — le point de vue traditionnel offre une définition trop étroite du succès. La vitalité des entreprises dépend de la qualité des relations qu'elles entretiennent avec plusieurs types d'acteurs. Cela veut dire non seulement qu'il faut permettre des rendements financiers intéressants pour les actionnaires, mais aussi offrir de bons emplois au personnel, contribuer à un environnement sain, avoir des relations responsables avec la communauté et offrir des produits et des services de qualité aux consommateurs. » (Raths 2006 dans Richards *et al.* 2008 : 42; traduction de l'auteur)

Avantages pour les communautés locales

Selon les protagonistes favorables, les communautés locales peuvent grandement profiter de l'instauration d'un *Living Wage*. En effet, l'augmentation du pouvoir d'achat des ménages fait en sorte que ceux-ci dépensent plus dans les commerces locaux. La capacité financière d'acheter une maison étant améliorée, les municipalités voient le nombre de propriétaires contribuables augmenter. Enfin, les municipalités économisent parce qu'elles versent moins de subventions pour assister les personnes salariées vivant dans la pauvreté.

Avantages pour les gouvernements

L'instauration d'un *Living Wage* dans les municipalités peut avoir des retombées positives pour les différents niveaux de gouvernements. En effet, on peut raisonnablement prévoir une diminution de leurs dépenses pour la sécurité du revenu, que ce soit celles liées aux transferts monétaires (aide sociale ou crédits d'impôt remboursables, lesquels diminuent habituellement très rapidement avec l'augmentation des salaires), ou celles encourues pour l'offre de services gratuits aux plus démunis (services de garde, médicaments, etc.). Il est permis d'anticiper également une diminution d'autres dépenses en santé et en sécurité publique qui sont occasionnées par des problématiques sociales souvent associées à la pauvreté.

Sur le plan macroéconomique, l'instauration d'un *Living Wage* dans plusieurs grandes municipalités pourrait avoir un certain effet sur la demande globale pour les biens et services dans une province, un État ou un pays. Mais une augmentation générale du salaire minimum dans une province, un État ou un pays a un impact beaucoup plus important sur la demande globale. En effet, différentes études prospectives et rétrospectives portant sur plusieurs ordonnances de *Living Wage* concluent que ces expériences, tant par le faible nombre de personnes

qu'elles touchent que par leurs conséquences minimales sur les coûts des entreprises, ne peuvent avoir que de faibles impacts macroéconomiques (Pollin *et al.*, 2008).

3.2 Les avis défavorables au *Living Wage*

Dans les rangs des protagonistes s'opposant aux ordonnances sur le *Living Wage*, on retrouve les chambres de commerce, les associations patronales, des entreprises, une partie de la bureaucratie municipale et quelques *think tanks* comme le Employment Policies Institute. Mais ces milieux ne sont pas unanimes. Le travail de sensibilisation des diverses coalitions sur les avantages d'un *Living Wage* pour les entreprises et la communauté a eu pour effet de convaincre plusieurs municipalités et entreprises de ne pas s'y opposer. Certaines entreprises publiques et privées ont même introduit volontairement une semblable politique (ACORN, Living Wage Resource Center).

En fait le mouvement d'opposition au *Living Wage* comporte un large éventail de positions allant de la droite idéologique et ultralibérale, pour qui toute ingérence de l'État dans la fixation des salaires serait contreproductive⁴⁹, à une opposition plus pragmatique et ouverte à la discussion sur les enjeux et les impacts réels d'une telle politique.

Voyons les différents arguments avancés par les opposants au *Living Wage*, tant aux États-Unis qu'au Canada⁵⁰ (Employment Policies Institute 2000, Adams et Neumark, 2004, Taylor, 2009).

Désavantages pour les personnes salariées

Le principal argument des opposants au *Living Wage* est basé sur la loi de l'offre et de la demande. Dans ce modèle théorique, une augmentation même modeste du salaire minimum entraînera des pertes d'emplois parmi les personnes salariées censées en bénéficier. En effet, les employeurs auront tendance à remplacer les personnes affectées par la hausse du salaire de base par des personnes plus qualifiées. Les gens que l'on cherche à aider se retrouveront ainsi en chômage.

D'autres arguments sont invoqués contre le *Living Wage* :

- Le *Living Wage* n'aura aucun impact sur la pauvreté puisqu'il ne touchera que 1 % de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs et entraînera des mises à pied chez les personnes les plus vulnérables.
- Un salaire de base plus élevé encouragera les jeunes aux études à quitter l'école pour intégrer le marché du travail.
- Le *Living Wage* aidera peu les pauvres car les avantages fiscaux auxquels ils ont droit diminuent très rapidement avec l'augmentation de leurs revenus. C'est le cas au Canada et au Québec avec les différents crédits d'impôt remboursables, tels le crédit pour impôt foncier, le crédit pour TPS et pour la TVQ, la Prime au travail, etc.

49. Selon les tenants de cette idéologie, seules les forces du marché doivent déterminer les salaires et les autres prix des biens et des services dans l'économie. Les lois sur le salaire minimum, comme les ordonnances sur le *Living Wage*, ne font que créer des déséquilibres sur le marché du travail, c'est-à-dire du chômage; elles doivent donc être abolies. (Malanga, 2003)

50. On peut trouver des réponses à plusieurs de ces arguments dans Au bas de l'échelle (2006), Gertner (2006) et Waltman (2004), entre autres.

Désavantages pour les employeurs

À l'exception des entreprises qui peuvent refiler les augmentations de coûts salariaux aux consommateurs en augmentant leurs prix, le *Living Wage* affectera négativement la rentabilité et la compétitivité des entreprises qui embauchent beaucoup de personnes à bas salaire :

- Le *Living Wage* incitera les entreprises visées par une ordonnance, soit à refiler les coûts aux consommateurs et même aux gouvernements municipaux — générant des dépenses additionnelles pour les municipalités alors qu'elles sont déjà aux prises avec des problèmes financiers — soit à s'installer dans d'autres municipalités.
- Les entreprises soumises à une ordonnance sur le *Living Wage* subiront une perte de compétitivité par rapport à celles qui ne le sont pas.
- Les entreprises visées par une ordonnance sur le *Living Wage* déménageront à l'extérieur de la zone couverte ou dans une autre municipalité.
- Les entreprises visées par un *Living Wage* pourront la contourner en donnant plus de sous-contracts à des firmes situées à l'extérieur du territoire couvert par l'ordonnance⁵¹.
- Plus généralement, les opposants affirment que de telles ordonnances contribueront à détériorer le contexte d'affaires.

Désavantages pour les communautés locales

En ce qui concerne les communautés locales, les principaux désavantages sont que :

- Le *Living Wage* créera de l'inflation, car il n'aura pas seulement des effets sur le personnel directement visé — c'est-à-dire celles et ceux qui, avant l'ordonnance, gagnaient moins que le *Living Wage* — mais sur l'ensemble des personnes salariées : les personnes les mieux rémunérées voudront maintenir les écarts avec celles payées au salaire minimum.
- Le *Living Wage* produira des distorsions sur le marché de l'emploi puisque le même travail au sein de la municipalité sera exécuté selon deux salaires de base différents, un pour les entreprises bénéficiant de contrats de la municipalité et un pour les autres.
- Le *Living Wage* augmentera le coût des contrats octroyés par la municipalité, favorisant ainsi un plus grand contrôle des syndicats d'employés municipaux.
- Les ordonnances sur le *Living Wage* augmenteront les dépenses des municipalités, particulièrement lorsque les ordonnances touchent les employés municipaux. Alors, ces municipalités devront probablement réduire d'autres dépenses allouées à la lutte contre la pauvreté.

51. Certaines ordonnances, pour contrer ce subterfuge, prévoient que les sous-contractants doivent aussi respecter le *Living Wage* (Pollin et al. 2008)

Le salaire minimum et l'emploi, un débat qui dure

La question de l'impact d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi a fait couler beaucoup d'encre depuis les premières législations au début du XIX^e siècle et divise toujours les économistes. Voici deux extraits d'un document réalisé par l'organisme Au bas de l'échelle sur le sujet.

Au cours des quarante dernières années, de nombreuses études ont été publiées sur l'impact négatif d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi dans les pays industrialisés. Plusieurs de ces études s'appuient sur un modèle théorique baptisé « néoclassique » dans le jargon des économistes. Ce modèle part de l'hypothèse que les biens et les services, dont le travail, s'échangent sur des marchés où la concurrence est « pure et parfaite ». Dans ce modèle théorique, les syndicats et les lois du salaire minimum sont perçus comme des entraves au fonctionnement libre du marché qui empêcheraient les salaires de s'établir au point où l'offre et la demande s'équilibreraient, c'est-à-dire là où il n'y aurait pas de chômage involontaire.

(...)

Depuis le début des années 1990, plusieurs études d'économistes sur le salaire minimum ont intégré dans leurs analyses divers aspects de la réalité qui sont totalement ignorés par le modèle néoclassique mais qui ont des effets significatifs sur le niveau d'emploi dans une entreprise tels : l'impact sur la demande globale d'une hausse du salaire minimum; le lien entre le niveau de salaire et la productivité; les coûts d'embauche, d'encadrement et de formation liés au roulement du personnel; la possibilité d'absorber les hausses soit par des augmentations de productivité ou des prix, soit par une diminution des profits. Ces recherches tendent à démontrer qu'une hausse du salaire minimum n'a pas de conséquences négatives sur l'emploi, même chez les très jeunes travailleuses et travailleurs.

(Extraits de Au bas de l'échelle, 2006)

3.3 Une lecture critique de gauche ou les limites des campagnes municipales

Dans la littérature que nous avons consultée sur le *Living Wage*, il était étonnant de constater l'absence de points de vue critiques de la part de la gauche sur ces campagnes revendiquant l'augmentation du salaire de base dans les municipalités. Pourtant, plusieurs aspects de la question méritent réflexion.

Contrairement aux lois sur le salaire minimum votées par les États, les provinces ou le gouvernement fédéral, les ordonnances municipales sur le *Living Wage* touchent un faible nombre de personnes salariées alors que le but premier de ces campagnes est d'améliorer le sort de l'ensemble des travailleuses et travailleurs pauvres.

Les ordonnances municipales, une fois les campagnes terminées et les compromis négociés, atteignent rarement les personnes les plus précaires qu'on retrouve habituellement dans les petits commerces, les entreprises de taille modeste et les OBNL, de même que les personnels temporaires, à temps partiel et sur appel (voir le Chapitre I).

Ces ordonnances ont aussi pour conséquence de mettre en place des salaires de base différents d'une municipalité à une autre, mais également à l'intérieur même de la municipalité où un *Living Wage* est en vigueur. Or, la situation qui est ainsi créée contrevient à un principe élémentaire de justice sociale : à travail de valeur égale, salaire égal.

Les campagnes pour un *Living Wage* qui visent à couvrir l'ensemble des besoins de base des familles avec enfants semblent contredire les revendications pour des services publics universels et abordables, car l'adoption d'un *Living Wage* a pour conséquence de permettre aux familles d'acheter sur le marché leur protection sociale (assurances médicales, services de garde, etc.). Aux États-Unis, où le filet de protection sociale pour les familles est minimal et où les perspectives de mise en place de programmes sociaux pour les familles sont faibles, une telle stratégie peut se justifier. Dans des sociétés comme le Canada et surtout le Québec, où des efforts importants ont été déployés pour mettre en place une politique familiale progressiste et généreuse dans laquelle l'État joue un rôle majeur, la mise en place de *Living Wage* pourrait s'avérer contreproductive. En effet, comment concilier la revendication d'un *Living Wage* qui vise, comme en Colombie-Britannique et en Ontario, à couvrir l'ensemble des besoins de base des familles et l'exigence de politiques publiques universelles pour les individus et les familles, tels des services de garde, l'assurance-médicament, les congés parentaux, etc. ? Peut-on raisonnablement revendiquer à la fois des services de garde universels et à faibles coûts et un rehaussement du salaire minimum qui permettrait aux parents de s'acheter de tels services sur le marché ?

L'une des faiblesses relevées à l'examen de l'évolution des ordonnances sur le *Living Wage* est la facilité avec laquelle celles-ci peuvent être révoquées ou atténuées comparativement aux législations ou décrets provincial et fédéral sur le salaire minimum. Cela nécessite que les protagonistes entretiennent une mobilisation soutenue et constante autour de cette mesure.

Conclusion

On constate que la majorité des arguments contre le *Living Wage* sont semblables à ceux qui sont avancés depuis toujours contre les augmentations du salaire minimum (Taylor, 2009). Par exemple, en 1996, le projet de *Living Wage* de Los Angeles avait été très mal accueilli : on arguait que des industries entières disparaîtraient, quitteraient la municipalité ou déménageraient outre frontière. Mais cette opposition n'a pas empêché l'adoption de l'ordonnance. À Houston, les opposants au projet de *Living Wage* avaient prédit une augmentation des impôts, une explosion du coût des aliments et des médicaments, la disparition de milliers d'emplois et la fermeture de milliers de petites entreprises. Dans ce cas, le projet a été abandonné (Pollin *et al.*, 2008; Gertner, 2006).

Après plus d'une décennie et l'adoption de 140 ordonnances municipales, il ne s'en trouve plus guère, à l'exception des idéologues néolibéraux, pour défendre ces scénarios de catastrophe : ils n'ont pu survivre à l'épreuve de la réalité, car l'application de ces ordonnances n'a pas eu les terribles répercussions que prédisaient les plus farouches des opposants. Le fait que seulement 12 des 129 ordonnances adoptées de 1996 à 2006 aient été révoquées en est une preuve éloquent.

En effet, comme nous l'avons vu précédemment, la très grande majorité des ordonnances sur le *Living Wage* touchent une très faible proportion de personnes salariées. De plus, dans plusieurs municipalités, les ordonnances comportent des augmentations salariales en escalier prévoyant une vérification des impacts sur l'emploi avant d'atteindre un nouvel échelon, comme ce fut le cas à Baltimore en 1996. À Santa Fe, par exemple, l'ordonnance prévoit que l'augmentation du *Living Wage* de 5,15 \$ à 10,50 \$ s'effectuerait en trois étapes annuelles. Après avoir constaté que la première augmentation de 5,15 \$ à 8,50 \$ n'avait pas eu de conséquences négatives sur l'emploi, le salaire fut porté à 9,50 \$ en janvier 2006 (Pollin *et al.*, 2008 :12).

Différentes études tant prospectives que rétrospectives sur plusieurs ordonnances de *Living Wage* concluent que ces expériences, tant par le faible nombre de personnes qu'elles touchent que par leurs impacts minimes sur les coûts des entreprises, ne peuvent avoir que de faibles effets macroéconomiques. Les effets sur les finances municipales et sur les niveaux d'emplois et des prix dans une municipalité, qu'ils soient positifs ou négatifs, demeurent relativement faibles, parfois nuls. Ceci pourrait avoir contribué au succès impressionnant de ces campagnes (Pollin *et al.*, 2008).



el que présenté à la fin du Chapitre II, la pertinence de mener des campagnes pour un *Living Wage*, tant à Montréal qu'ailleurs au Québec, est fort discutable.

Qu'il s'agisse de l'importance des politiques ou des lois mises en place pour les familles et les personnes à faible revenu, telles que la politique familiale et la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, ou encore, de la culture des organisations, le *Living Wage* ne se prête pas au contexte de la métropole québécoise.

Le fait que cette avenue se referme, ou plutôt ne s'ouvre pas, n'écarte pas la possibilité de poursuivre des actions sur la question des travailleuses et des travailleurs à faible revenu et sur la précarité du travail.

Plusieurs causes peuvent concourir à l'état de précarité que vivent de nombreux travailleurs et travailleuses : le taux de salaire, un nombre insuffisant d'heures de travail, l'absence d'avantages sociaux, tel un régime d'assurance-maladie, le travail atypique, par exemple. Comme nous l'avons souligné précédemment, le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en arrive à la conclusion que les politiques d'embauche à heures réduites, adoptées par trop d'entreprises, contribuent à cette précarité et invite le gouvernement « à se préoccuper davantage des normes du travail et du développement des formes de travail atypiques ».

En parallèle de cette voie réglementaire, une autre dimension pourrait être explorée, soit celle de la reconnaissance sociétale, qui honore la « bonne citoyenneté », et dans laquelle l'objectif de réduction des emplois précaires aurait sa place.

En effet, une pression de plus en plus grande s'exerce sur les entreprises, et les organisations en général, afin qu'elles se préoccupent non seulement des intérêts de leurs actionnaires, mais aussi des intérêts de la population et des communautés avec lesquelles elles entretiennent directement ou indirectement des relations. Les organisations tirent avantage à se préoccuper de l'environnement, à offrir des produits de qualité et sécuritaires et des services à la hauteur des attentes de la clientèle, à s'engager de diverses manières dans la collectivité. Le fait d'offrir à son personnel des conditions de travail convenables, qui relève aussi de la responsabilité sociale, pourrait être mis en évidence.

La norme ISO 26000 comme source d'inspiration

En ce sens, tous les acteurs de notre société pourraient s'inspirer des travaux de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) qui, depuis 2005, élabore un processus de normalisation de la responsabilité citoyenne ou sociale des organisations, tant privées que publiques, dans les pays développés et en développement, qui devrait être mis en place officiellement d'ici la fin de l'année 2010 sous cette appellation : ISO 26000.

La norme abordera sept composantes de la citoyenneté responsable : la gouvernance, l'environnement, les droits de l'homme, les relations et les conditions de travail, l'éthique des affaires, l'engagement dans la communauté et des sujets relatifs à la consommation.

« La future norme ISO 26000 s'attachera donc à établir une compréhension pertinente au niveau mondial de ce qu'est la responsabilité sociétale et ce que devront faire les organisations pour fonctionner d'une manière socialement responsable. »

(Organisation international de normalisation, 2008 : 2)

En lien avec les travaux internationaux, le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) a mis en place un comité de travail portant sur la prise en compte et à l'application des principes du développement durable dans la gestion des organisations; le mandat comporte un volet ayant trait à la responsabilité sociale des entreprises. Ce comité est composé d'acteurs du milieu des affaires et des finances, des milieux gouvernemental, universitaire, de la recherche, syndical, environnemental et de représentants des organisations du développement durable.

En collaboration avec le *Réseau entreprise et développement durable* et le *Conseil Patronal de l'Environnement du Québec*, le BNQ a co-organisé une « Journée de commentaires sur le Projet de norme ISO 26000 » en février 2009, une occasion pour les participants de mieux connaître la norme et de discuter de ses composantes.

Le 14 mai 2010, des représentants gouvernementaux de 84 pays, réunis à Copenhague en marge de la finalisation du texte sur la norme ISO 26000, identifiaient différents rôles que les gouvernements pourraient jouer pour soutenir cette norme, dont :

- adopter une politique officielle énonçant des objectifs clairs;
- instaurer des mesures de facilitation et d'information pour les organisations;
- donner l'exemple, en tant qu'employeur, producteur et fournisseur de services, acheteur, investisseur, actionnaire;
- au-delà de la conformité juridique, promouvoir.

Ainsi, des acteurs provenant de différents domaines sont déjà mobilisés. Après sa mise en place officielle, à la fin de l'année 2010, beaucoup de travail demeurera pour faire connaître la norme ISO 26000 et saisir les opportunités qu'elle peut offrir en matière de relations et de conditions de travail. Mais ses composantes apparaissent prometteuses pour agir contre la précarité.

Bibliographie

ACORN Living Wage Resource Center

ACORN Canada (2009). *Fair Pay with Public Dollars: An End to Publicly Subsidized Poverty*
http://acorncanada.org/attachments/-01_Living_Wage_Core_document.pdf

Adams, Scott et David Neumark (2004). *The Economic Effects of Living Wage Laws, A Provisional Review*, National Bureau of economic Research, Cambridge

ARTHURS HARRY W. (2006). *Équité au travail, des normes fédérales pour le XXI^e siècle, Rapport final de l'Examen des normes du travail fédérales*, Ottawa

Battle, K. (2003). *Ontario's shrinking minimum wage*. Caledon Institute of Social Polic.

Battle Ken (2003). *Minimum Wages in Canada: A Statistical Portrait with Policy Implications*. Ottawa: Caledon Institute

Bernstein, Jared (1999). *The Living Wage Movement: Pointing the Way Toward the High Road*, Community Action Digest, Spring

Calgary Living Wage Action Group (2003). *Understanding Living Wage Research Report Executive Summary* December 18

Campaign 2000 (2007). *Raising the Falling Fortunes of Young Families with Children*, Campaign 2000. Toronto

Canadian Center for Policy Alternatives (2007). *Bringing Minimum Wages Above the Poverty Line*

Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (2008). *Le faible revenu au Québec : un état de situation*, Québec

City of Toronto: Fair Wage Office. (2003). *Follow-up Review*. Toronto Staff Report

Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2009). *Améliorer les revenus des personnes et des familles, le choix d'un avenir meilleur : des cibles d'amélioration du revenu des personnes et des familles, les meilleurs moyens de les atteindre ainsi que le soutien financier minimal*, Québec

Conférence régionale des élus de Montréal (2009). *Convention de service entre la CRÉ et François Aubry*

Cousineau, Jean-Michel (2008). *Comment mesure-t-on la pauvreté au Canada?* Association des économistes du Québec, Montréal, le 19 août

Employment Policies Institute (2000). *Living Wage Policy, The Basics*

Finances Québec (2009). *La politique familiale du Québec, où en sommes-nous ?*, Gouvernement du Québec

Gertner, John (2006). *What is a living wage?*, New York Times, le 15 janvier

Glickman, Lawrence (1997). *A Living Wage: American Workers and the Making of Consumer Society*, Ithaca Cornell university Press p. 66 cite dans Pollin et al (2008). 21

Godbout, Luc et Suzie St-Cerny (dirs) (2008). *Le Québec, un paradis pour les familles ? Regards sur la famille et la fiscalité*, Les Presses de l'Université Laval, octobre 2008

Godbout, Luc (2008). *Concilier notre développement social et notre prospérité économique*, La Tribune de Sherbrooke, le 18 novembre

Greenhouse, Steven (2007). "Maryland is first state to require living wage", *New York Times*, May 9

Hachey, Isabelle 2009. « Le prix d'un enfant », *La Presse*, 17 octobre

Howlett, Dennis (2005). *The Call for a Living wage*, Canadian Dimension, May

Organisation international de normalisation (2008). *L'ISO et la responsabilité sociale*

Kershaw Paul (2007). *Measuring Up Family Benefits in British Columbia and Alberta in nternational Perspective*, Choices Vol. 13, no. 2, March 2007

- Lévesque, Benoît et Gilles L. Bourque (2009). Repenser le modèle québécois de développement in La Revue vie économique Vol. 1 no 1 juin
- Levin-Waldman (2005). *The Political Economy of the Living Wage*, Sharpe
- Luce, Stephanie (2004). *Fighting for a Living Wage*, Cornell University Press, New York
- Makhoul, Anne et Mark Piplica (2005). *The Living Wage Learning Initiative*. Caledon Institute of Social Policy
- Malanga, Steven (2003). « Living Wage' Is Socialism » in *New York Sun*, January 30
- Guay, Alain et Nicolas Marceau (2004). « Le Québec n'est pas le cancre économique qu'on dit », dans Michel Venne (dir.), *L'Annuaire du Québec 2005*. Montréal, Fides
- Mayer, Gerald (2004). *Union Membership Trends in the United States*, Congressional Research Service, Cornell University ILR School)
- Niedt, Christopher, Ruiters, Greg et al. (1999). *The Effects of the Living Wage in Baltimore*, Economic Policy institute, Working Paper no. 119
- Pearson, Carole (2007). *Minimum and Living Wage Campaigns in Canada: A Fair Day's Pay in Our Times* Magazine vol. 26 no 4 Août-septembre
- Piore, Michael J. (1995). *Beyond individualism*, Cambridge MA, Harvard University Press
- Political Economy Research Institute (2008). *Jen Kern on PERI's Living Wage Research and the Grassroots Movement March*
- Pollin, Robert et Stephanie Luce (1998). *The Living Wage. Building a Fair Economy*, The New Press, New York
- Pollin, Luce et al. (2008). *Measure of Fairness, The Economics of Living Wages and minimum Wages in the United States*, Cornell University Press
- Purninton, Anna et al., *The Policy Shift to Good Jobs – Cities, States and Counties Attaching Job Quality Standards to Development Subsidies*, Good Jobs First, Washington DC, novembre 2003
- Raths, David (2006). *Business Ethics 100 Best Corporate Citizens 2006*. Business Ethics Online, Spring
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2008). *Le faible revenu au Canada de 2000 à 2006 selon la mesure du panier de consommation*. Rapport final, Ottawa
- Reynolds, David (1999). *Coalition politics: Insurgent union political Action Builds Ties between Labor and the Community* in Labour Studies Journal 24, no 3
- Richards, Tim (2008). *Working for a Living Wage Making Paid Work Meet Basic Family Needs in Vancouver and Victoria: Calculation Guide*, Canadian Centre for Policy Alternatives, Ottawa
- Richards, Tim., Cohen, M. et al. (2008). *Working for a Living Wage Making Paid Work Meet Basic Family Needs in Vancouver and Victoria*, Canadian Centre for Policy Alternatives, First Call: BC Child and Youth Advocacy Coalition, and the Community Social Planning Council of Greater Victoria
- Ryan John A. (1906). *A Living Wage, It's Ethical and Economic Aspects*, new York, Macmillan
- Standford, J. (2003). *Ontario: Way behind the times*. Canadian Auto Workers
- Saez, Emmanuel (2008). *Striking It richer : The Evolution of Top Incomes in the United-States*, Pathways Magazine, Stanford Center for the Study of Poverty and Inequality)
- Taylor, Peter Shawn (2009). *Why a « Living Wage Doesn't Kill Poverty : Examining Canada's newest social policy* in Frontier center for public policy, no 56, mars 2009
- Trent applied social Research (2004). *Living Wage Case Studies Final Report* submitted to the Peterborough social planning council, April
- Ville de Montréal et Emploi et solidarité sociale Québec (2009). *Balises concernant l'entente de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale intervenue entre la Ville de Montréal et le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Financement des projets pour l'année 2009*
- Waltman Jerold L. (2004). *The Case for the living Wage*, Algora Publishing, New York

