

# Comité d'examen du salaire minimum

Le 21 décembre 2006

Le 21 décembre 2006

Honorable Mark Parent  
Ministre de l'Environnement et du Travail de la Nouvelle-Écosse  
5151, chemin Terminal, 6<sup>e</sup> étage  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 2T8

Monsieur le Ministre,

Le 30 octobre 2003, le gouvernement a approuvé la législation visant à établir un comité d'examen du salaire minimum, et nous sommes les membres de ce comité : Rick Clarke, président de la Fédération du travail; Tom Patterson, ancien directeur général du Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse; Sandra Rodd, vice-présidente du développement des affaires, Canada - HealthMedia Canada Inc.; et Steve MacPherson, directeur général du restaurant Jack Astor's.

Le comité est chargé d'effectuer un examen annuel du salaire minimum et de présenter au ministre un rapport contenant les recommandations du comité. Les membres de ce comité se sont réunis régulièrement et ont effectué l'examen en tenant compte des facteurs suivants : théorie économique, conditions économiques et impact de l'augmentation du salaire, données de Statistique Canada telles que l'indice des prix à la consommation, le salaire moyen dans l'industrie, le seuil de faible revenu et un profil des travailleurs qui gagnent le salaire minimum; les tendances dans les autres provinces et territoires, la valeur changeante du salaire minimum, ainsi que les augmentations des coûts fixes pour les employeurs.

Après avoir examiné attentivement les facteurs énumérés ci-dessus, le comité recommande l'augmentation suivante au salaire minimum :

7,60 \$ – taux régulier en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008  
7,15 \$ – taux pour employés sans expérience en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2007 au  
31 mars 2008

C'est avec plaisir que nous avons effectué cet examen pour le ministère de l'Environnement et du Travail, et nous attendons votre réponse avec impatience.

Respectueusement soumis par :

---

Rick Clarke

---

Steven MacPherson

---

Tom Patterson

---

Sandra Rodd

## 1. Renseignements généraux

En Nouvelle-Écosse, les droits des travailleurs qui ne sont pas protégés par une convention collective sont protégés par le code des normes du travail (*Labour Standards Code*) de la province. Le code offre des conseils aux employeurs et aux employés sur une vaste gamme de sujets, y compris le salaire minimum.

En octobre 2004, une nouvelle législation a été mise en place visant à établir un comité d'examen du salaire minimum. Ce comité est formé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des employés, nommés par le ministre. Le code exige que le comité effectue un examen annuel du salaire minimum et présente au ministre un rapport contenant les recommandations du comité. Trente jours après la réception du rapport par le ministre, le rapport sera mis à la disposition du public, et le ministre doit publier sa réponse au rapport dans un délai de 60 jours après sa réception.

Traditionnellement, le salaire minimum a été établi plusieurs mois à l'avance afin de donner aux entreprises suffisamment de temps pour planifier et inclure dans leur budget les augmentations proposées. Le salaire peut être établi pour une période d'un an ou pour une période plus courte ou plus longue, ce qui permet au comité d'examen du salaire minimum de mieux aborder les nouveaux enjeux.

Dans son premier rapport, publié en mars 2005, le comité recommandait une augmentation de 0,30 \$, soit de 6,50 \$ à 6,80 \$, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, et une deuxième augmentation de 6,80 \$ à 7,15 \$ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006. Cette recommandation a été mise en œuvre par le gouvernement après avoir effectué une consultation générale avec les intervenants.

Dans le présent rapport, le comité recommande une augmentation de 0,45 \$, pour atteindre 7,60 \$, en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008. Il est plus facile pour les employeurs de planifier et de préparer leur budget pour l'exercice financier s'ils savent qu'il n'y aura qu'une seule augmentation au cours de l'exercice. Le salaire des travailleurs sans expérience augmenterait de façon proportionnelle, c'est-à-dire de 6,80 \$ à 7,15 \$.

Le comité s'est concentré sur plusieurs enjeux clés pour formuler ses recommandations :

1. S'il doit y avoir ou non un salaire minimum distinct établi pour les employés de l'industrie de l'accueil qui servent de l'alcool et qui gagnent des pourboires en plus de leur salaire.

2. La préoccupation de certains secteurs de l'économie néo-écossaise qui font face à une diminution des ventes, notamment dans l'industrie du tourisme et de l'hébergement. Cette industrie a également connu une diminution dans d'autres régions du Canada, et cette diminution a été aggravée par l'augmentation des coûts du carburant et la valeur du dollar canadien.
3. La main-d'œuvre changeante et vieillissante; l'augmentation de la demande en matière de travailleurs en Nouvelle-Écosse, particulièrement dans les métiers spécialisés; et la tendance de l'exode vers les provinces de l'Ouest, où il y a une forte croissance au niveau des emplois durables. Dans le récent rapport du NS Community College à la communauté, publié en décembre 2006, l'économiste Fred Morley remarque que la vague prévue de croissance de l'emploi, combinée à l'augmentation de l'érosion des effectifs en raison de la retraite des enfants du baby boom, signifie que d'ici 2009, il y aura une demande pour 50 000 travailleurs en Nouvelle-Écosse. Bien que cette demande sera principalement dans le domaine des métiers spécialisés, la pénurie de main-d'œuvre est imminente et signifie qu'il sera de plus en plus difficile d'attirer des travailleurs avec des emplois rémunérés au salaire minimum.
4. De nombreuses études ont été effectuées récemment dans le cadre de l'examen du *Code canadien du travail*, notamment celles effectuées par le professeur Morley Gunderson, chef du département d'économie de l'Université de Toronto. Il estime que pour chaque augmentation de 10 pour cent du salaire minimum, il y a une augmentation de 3 pour cent du taux de chômage, principalement dans les emplois des jeunes. Toutefois, cet impact passe souvent inaperçu en raison d'autres facteurs économiques. Au fil du temps, les employeurs font des échanges et substituent le capital et l'équipement pour la main-d'œuvre. Pour cette raison, le comité a été prudent dans son approche envers les augmentations puisqu'il reconnaît qu'il n'existe aucun plan formel visant à aider les employeurs dont la main-d'œuvre compte surtout des employés rémunérés au salaire minimum. De nombreux employeurs, par exemple dans l'industrie de la restauration, n'auront aucun autre choix que d'augmenter les prix des services. Toutefois, d'autres facteurs économiques peuvent contrebalancer certaines de ces répercussions.<sup>1</sup>
5. Certaines initiatives, tant au niveau fédéral que provincial, auront une incidence sur la stimulation de l'économie et réduiront l'impact de l'augmentation du salaire minimum. Le gouvernement fédéral a réduit la TPS de 1 pour cent, et on a annoncé que le budget provincial inclura une réduction de l'impôt sur le revenu des sociétés. La réduction annoncée des cotisations d'assurance-emploi, ainsi que l'impact du plan fédéral visant à diviser l'impôt sur le revenu des aînés, devrait avoir un effet

---

<sup>1</sup> <http://www.flis-ntf.gc.ca/fr/re-exsum-20.asp>

stimulant sur l'économie. Le droit de 3,5 pour cent sur les licences pour débit de boisson sera éliminé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, ce qui aura une incidence positive sur l'industrie de la restauration.

6. D'autres pays, par exemple l'Irlande, ont utilisé différentes stratégies économiques pour augmenter le salaire minimum et améliorer la croissance de l'emploi.

Selon le plan irlandais, les employés rémunérés au salaire minimum étaient retirés du rôle des contribuables et plus d'argent était injecté dans les programmes de formation, particulièrement pour les nouveaux travailleurs et les travailleurs migrants. Ce plan a permis d'augmenter les prestations d'aide sociale aux personnes sans emploi ou incapables de trouver un emploi. Il a également permis l'augmentation du soutien pour les cartes de paiement des médicaments, les services de garde d'enfants, les logements subventionnés, les services de transport et le chauffage. Il ciblait également les communautés économiquement défavorisées pour les investissements du gouvernement.

Cette approche à multiples facettes a connu tellement de succès que le pays de 4 millions d'habitants a atteint son objectif de réduire de moitié la « pauvreté constante » en 5 ans, plutôt qu'en 10 ans. Depuis 2001, le gouvernement irlandais a adopté des plans d'action tous les deux ans afin de mettre à jour cette initiative. Le plan le plus récent prévoit la diminution de la pauvreté de 2 pour cent d'ici l'année prochaine.<sup>2</sup> En janvier 2007, le salaire minimum en Irlande augmentera à 8,35 euros (16 \$ CAN l'heure), et en juillet 2007, il passera à 8,65 euros (16,60 \$ CAN l'heure). Les employés rémunérés au salaire minimum ne paieront pas d'impôts sur le revenu.<sup>3</sup>

Le comité est d'accord avec l'approche à multiples facettes adoptée en Irlande et suggère fortement qu'une approche semblable soit adoptée en Nouvelle-Écosse.

## 2. Principes à considérer

Trois principes importants sont à considérer lors de l'établissement du salaire minimum :

- assurer l'équité pour les membres les moins rémunérés de notre main-d'œuvre;
- reconnaître les tendances en matière de salaire minimum et de coût de la vie;
- trouver un équilibre dans les questions relatives à la concurrence économique pour l'industrie.

---

<sup>2</sup> [http://www.thestar.com/NASApp/cs/ContentServer?pagename=thestar/Layout/Article\\_Type1&call\\_pageid=971358637177&c=Article&cid=1158702614840](http://www.thestar.com/NASApp/cs/ContentServer?pagename=thestar/Layout/Article_Type1&call_pageid=971358637177&c=Article&cid=1158702614840)

<sup>3</sup> <http://www.rte.ie/business/2006/1129/wage.html>

### **3. Assurer l'équité pour les membres les moins rémunérés de notre main-d'œuvre**

Le but de la législation portant sur le salaire minimum est de garantir une norme minimale de revenu. Traditionnellement, la législation portant sur le salaire minimum fait partie de la solution au problème du faible revenu et a été établie pour protéger les travailleurs les plus vulnérables.

En 2005, 26 700 employés ont été rémunérés au salaire minimum en Nouvelle-Écosse, ce qui représente moins de 6,9 pour cent de la main-d'œuvre néo-écossaise qui comptait, en 2005, 382 500 travailleurs à temps plein et à temps partiel.

L'augmentation du salaire minimum est évidemment très importante pour les travailleurs les moins rémunérés, mais elle peut être tout aussi importante pour de nombreux autres travailleurs néo-écossais puisque le salaire minimum sert de salaire de référence. Les employeurs, notamment les autres employeurs à faible revenu, établissent souvent leurs échelles salariales en fonction du salaire minimum. En général, une augmentation du salaire minimum entraîne une augmentation des autres salaires. Ainsi, en plus des 26 700 travailleurs rémunérés au salaire minimum, 25 600 employés sont rémunérés à un taux qui varie du salaire minimum à 8 \$ l'heure. Au total, 13,7 pour cent de la main-d'œuvre qui gagne de 7,15 \$ (salaire minimum) à 8 \$ l'heure pourront être touchés par une augmentation du salaire minimum.

Les membres du comités s'entendent sur le fait que le salaire minimum ne peut pas, à lui seul, résoudre les problèmes des travailleurs à faible revenu. Le coût des nécessités de la vie et des services publics, les taxes sur ces coûts, une augmentation de l'emploi précaire (occasionnel, temps partiel, travail indépendant), la pénurie d'emplois bien rémunérés et le coût élevé de l'éducation postsecondaire contribuent aux préoccupations des travailleurs à faible revenu. En plus du salaire minimum, d'autres stratégies devraient aider à réduire la pauvreté : augmentation de l'exemption personnelle de base à l'impôt sur le revenu pour verser plus d'argent aux travailleurs à faible revenu, des subventions pour l'éducation, le logement abordable et les services de garde d'enfants.

En 2006, le gouvernement fédéral a réduit la TPS de 1 pour cent et l'exemption personnelle de base fédérale était de 8 639 \$ en date du 1<sup>er</sup> juillet 2006. Le taux personnel d'impôt sur le revenu le plus faible était de 15,5 pour cent.

Bien que le comité reconnaisse que d'autres outils sont également efficaces pour combattre la pauvreté, le seul outil inclus dans le mandat du comité est celui du salaire minimum. Pour que le salaire minimum puisse à lui seul réduire efficacement la

pauvreté, il doit être supérieur à la moyenne nationale ou peut-être même constituer le salaire minimum le plus élevé au pays. Il est évident qu'une approche engagée et à multiples facettes est nécessaire pour réduire efficacement la pauvreté. Cette approche doit être semblable à celle adoptée par le gouvernement pour la réduction du déficit et des dettes. Encore une fois, nous encourageons le gouvernement à suivre l'exemple de l'Irlande pour réduire efficacement la pauvreté.

#### 4. Reconnaître les tendances en matière de salaire minimum et de coût de la vie

Le salaire minimum est une question importante en Nouvelle-Écosse parce que de nombreux travailleurs sont rémunérés au salaire minimum ou à un taux très près du salaire minimum. Bon nombre d'entre eux travaillent à temps partiel, et la plupart sont des femmes. Lorsqu'il a formulé ses recommandations au sujet du salaire minimum, le comité a pris en considération, entre autres, le salaire minimum à l'échelle du pays et les tendances en matière du coût de la vie en Nouvelle-Écosse.

Le tableau ci-dessous présente le salaire minimum actuel et les augmentations prévues à l'échelle du Canada, ainsi que le salaire minimum moyen prévu en 2007.

Province ou territoire	Date d'entrée en vigueur	Taux de salaire
Alberta	1 <sup>er</sup> septembre 2005	7,00 \$
Colombie-Britannique	1 <sup>er</sup> novembre 2001	8,00 \$
Manitoba	1 <sup>er</sup> avril 2007	8,00 \$
Nouveau-Brunswick	1 <sup>er</sup> janvier 2007	7,00 \$
	1 <sup>er</sup> juillet 2007	7,25 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	1 <sup>er</sup> janvier 2007	7,00 \$
Territoires du Nord-Ouest	23 décembre 2003	8,25 \$
Nouvelle-Écosse	1 <sup>er</sup> avril 2006	7,15 \$
Nunavut	3 mars 2003	8,50 \$
Ontario	1 <sup>er</sup> février 2007	8,00 \$
Île-du-Prince-Édouard	1 <sup>er</sup> avril 2007	7,50 \$
Québec	1 <sup>er</sup> mai 2006	7,75 \$
Saskatchewan	1 <sup>er</sup> mars 2007	7,95 \$
Yukon	1 <sup>er</sup> mai 2006	8,25 \$
<b>Moyenne</b>		<b>7,74 \$</b>

\* Programme du travail – RHDSC, [www.hrdc-drhc.gc.ca/psait\\_spila/lmnc/eskc/salaire\\_minwage/report1/inde...](http://www.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/lmnc/eskc/salaire_minwage/report1/inde...)

Le tableau suivant présente les changements au salaire minimum dans la région de l'Atlantique :

Province	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nouveau-Brunswick	6,00 \$	6,00 \$	6,20 \$	6,30 \$	6,70 \$	7,00 \$* 7,25 \$*
Terre-Neuve	5,75 \$ 6,00 \$	6,00 \$	6,00 \$	6,25 \$	6,50 \$ 6,75 \$	7,00 \$
Nouvelle-Écosse	6,00 \$	6,35 \$	6,50 \$	6,80 \$	7,15 \$	
Île-du-Prince-Édouard	6,00 \$	6,35 \$	6,50 \$	6,80 \$	7,15 \$	7,50 \$*

\* Le salaire minimum au Nouveau-Brunswick augmentera le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

\* Le salaire minimum à l'Île-du-Prince-Édouard augmentera le 1<sup>er</sup> avril 2007.

Terre-Neuve augmentera le salaire minimum de 6,75 \$ l'heure à 7,00 \$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007. À l'Île-du-Prince-Édouard, le salaire minimum est actuellement de 7,15 \$, soit le même qu'en Nouvelle-Écosse. Toutefois, une augmentation à 7,50 \$ est prévue le 1<sup>er</sup> avril 2007. Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum est passé de 6,30 \$ à 6,70 \$ le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Le nouveau gouvernement du Nouveau-Brunswick vient tout juste d'annoncer deux augmentations au salaire minimum en 2007, pour un total de 8 pour cent. Le nouveau gouvernement a également promis d'augmenter le taux de salaire minimum au Nouveau-Brunswick à un niveau qui permettrait à une personne célibataire vivant avec un seul revenu et habitant dans une région métropolitaine de gagner suffisamment d'argent pour vivre au-dessus du seuil de la pauvreté. La plateforme du nouveau gouvernement inclut des programmes visant à aider les petites entreprises à s'adapter à l'augmentation du salaire minimum. Le comité appuie ce type d'aide et recommande que la Nouvelle-Écosse considère l'élaboration de programmes semblables pour aider les petites entreprises.

Au cours des dernières années, le salaire minimum en Nouvelle-Écosse a été correspondant à celui de l'Île-du-Prince-Édouard et a été légèrement supérieur à celui du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve. D'ici le 1<sup>er</sup> juillet 2007, la moyenne nationale du salaire minimum sera de 7,74 \$ l'heure.



## **5. Salaire minimum comparé au salaire moyen**

Un chiffre qui sert à mesurer le salaire minimum est son rapport avec le salaire moyen. Il est ainsi possible de faire certaines comparaisons entre différentes économies.

En Nouvelle-Écosse, le salaire moyen en novembre 2006 était de 16,95 \$ l'heure (tableau des salaires horaires moyens de Statistique Canada). Le rapport avec le salaire minimum actuel de 7,15 \$ est de 0,421. Puisqu'il s'inquiète qu'un rapport trop élevé entraînera une diminution des niveaux d'emploi, le gouvernement du Québec utilise un rapport de 0,47 comme valeur maximale pour déterminer le salaire minimum.

Ce rapport, à l'échelle du Canada, varie d'un niveau supérieur de 0,461 à l'Î.-P.-É. et de 0,447 au Manitoba, à un niveau inférieur de 0,383 en Ontario et de 0,324 en Alberta (où le salaire moyen est le plus élevé au Canada et le salaire minimum est l'un des moins élevés. Toutefois, un très faible pourcentage d'employés en Alberta sont rémunérés au salaire minimum : 2 pour cent comparativement à 6,9 pour cent en Nouvelle-Écosse.)

Selon Morley Gunderson, le salaire minimum au Canada est l'un des moins élevés au niveau des pays développés, en ce qui a trait au rapport avec le salaire moyen.

## **6. Coût de la vie et indice des prix à la consommation**

Un autre facteur dont il faut tenir compte pour établir le taux de salaire minimum est le coût de la vie en Nouvelle-Écosse. L'analyse du coût de la vie exige l'examen des deux mesures suivantes : l'indice des prix à la consommation (IPC) et le seuil de faible revenu (SFR), également appelé seuil de la pauvreté.

L'IPC est la mesure du niveau d'inflation, et l'inflation est l'augmentation générale des prix et la diminution du pouvoir d'achat de l'argent. Il mesure le changement du prix d'un ensemble de biens de consommation au cours d'une période donnée. Les principaux éléments de cet ensemble incluent : la nourriture, le logement, les opérations et fournitures ménagères, les vêtements et les souliers, ainsi que le transport. Une méthode servant à établir le salaire minimum, qui est utilisée uniquement au Yukon, consiste à l'indexer à l'IPC. L'indexation est un système de réglementation économique selon lequel certaines variables (par exemple les salaires et les intérêts) sont reliés à l'indice du coût de la vie de façon à ce qu'ils augmentent et diminuent au même taux. Ainsi, les effets adverses de l'inflation sont, en théorie, réduits.

En Nouvelle-Écosse, le pourcentage de changement annuel de l'IPC entre 2000 et 2006 est le suivant :

<b>IPC en N.-É. par année</b>	<b>Pourcentage de changement</b>
2000	3,5 %
2001	1,8 %
2002	3 %
2003	3,4 %
2004	1,8 %
2005	2,8 %
2006 à juillet	2,2 %

Site Web du ministère des Finances de la Nouvelle-Écosse

La Banque Royale prévoit que l'IPC en N.-É. sera d'environ 2,4 pour cent en 2006 et diminuera à 1,3 pour cent en 2007. La Banque Scotia signale que l'inflation au Canada est plutôt maîtrisée.<sup>4</sup>

Dans son rapport le plus récent publié en octobre 2006, la Banque Royale a remarqué que l'indice canadien d'ensemble a diminué de 0,5 pour cent en septembre 2006, et que le taux sur 12 mois était de 0,7 pour cent, soit le taux le plus bas depuis mai 2004, principalement en raison de la diminution du prix de l'essence.<sup>5</sup>

Statistique Canada a publié un supplément sur le salaire minimum en septembre 2005, qui indiquait que « près des deux tiers des travailleurs au salaire minimum vivaient avec leurs parents ou un autre membre de leur famille, ce qui reflète le grand nombre de ces travailleurs âgés de moins de 25 ans et poursuivant des études ».

Le rapport indique également que « le travail au salaire minimum est concentré dans le secteur des services. L'hébergement et les services de restauration affichaient de loin la

<sup>4</sup> Groupe Banque Scotia, Courants économiques, novembre 2006

<sup>5</sup> Banque Royale, Économie, Actualités économiques du jour, le 20 octobre 2006 à l'adresse [www.rbc.com/economics/market/daily\\_f.html](http://www.rbc.com/economics/market/daily_f.html)

plus forte fréquence à ce chapitre, 1 travailleur sur 5 occupant un emploi au salaire minimum ou à un salaire inférieur. Le secteur du commerce présentait aussi des taux élevés, soit 1 travailleur sur 11. Ces secteurs se caractérisent par une forte concentration de jeunes et de travailleurs à temps partiel, qui ont tendance à avoir moins d'expérience de travail et des liens moins étroits avec le marché du travail. Souvent, les emplois dans ces secteurs ne nécessitent pas de compétences spécialisées ni d'études postsecondaires, et ils présentent de faibles niveaux de syndicalisation. Les nombreux emplois à temps partiel semblent favoriser une présence plus grande des femmes. »<sup>6</sup>

## **7. Seuils de faible revenu**

Le seuil de faible revenu est une mesure de la pauvreté qui tient compte du nombre de membres de la famille et de la taille de la population dans la région où la famille habite. Il est établi à l'aide des données de l'Enquête sur les dépenses des ménages, qui mesure le revenu nécessaire pour payer l'ensemble de biens et de services essentiels qui inclut la nourriture, les vêtements, le logement, le transport, les soins de santé et les soins personnels, les loisirs, ainsi que l'éducation. Si une famille dépense plus de la moitié de son revenu sur la nourriture, les vêtements et le logement, la famille vit dans une situation difficile et a très peu d'argent pour payer les frais de transports, les soins de santé et les soins personnels, les loisirs, l'éducation et ainsi de suite.

Le seuil de faible revenu pour une personne célibataire habitant à Halifax en 2005 était de 20 778 \$ avant impôts. Si l'on suppose qu'un employé célibataire travaille 2 000 heures chaque année (40 heures par semaine pendant 50 semaines), il doit gagner 10,38 \$ l'heure pour atteindre le seuil de faible revenu avant impôts dans la MRH. Statistique Canada fait la distinction entre les régions urbaines et les régions rurales parce que le seuil de la pauvreté est inférieur dans les régions rurales. Dans les régions rurales de la Nouvelle-Écosse, le seuil peut être de 14 303 \$ pour une personne individuelle, ce qui signifie que son taux horaire de rémunération doit être de 7,15 \$ pour atteindre le seuil de la pauvreté.<sup>7</sup> Le seuil moyen est de 17 406 \$, ce qui signifie que le taux horaire de rémunération moyen aurait dû être de 8,70 \$ en 2005.

---

<sup>6</sup> L'emploi et le revenu en perspective, Supplément : Le salaire minimum, Statistique Canada, septembre 2005

<sup>7</sup> Ces calculs ne tiennent pas compte du crédit remboursable de la TPS, de la Prestation fiscale canadienne pour enfants et de la Prestation fiscale pour enfants de la Nouvelle-Écosse pour les personnes et les familles à faible revenu.

Seuils de faible revenu (SFR) avant impôts en 2005					
	Population de la communauté de résidence				
Nombre de membres de la famille	500 000 et plus	100 000 à 499 999	30 000 à 99 999	Moins de 30 000*	Rural
<b>1</b>	20 778 \$	17 895 \$	17 784 \$	16 273 \$	14 303 \$
<b>2</b>	25 867 \$	22 276 \$	22 139 \$	20 257 \$	17 807 \$
<b>3</b>	31 801 \$	27 386 \$	27 217 \$	24 904 \$	21 891 \$
<b>4</b>	38 610 \$	33 251 \$	33 046 \$	30 238 \$	26 579 \$
<b>5</b>	43 791 \$	37 711 \$	37 480 \$	34 295 \$	30 145 \$
<b>6</b>	49 389 \$	42 533 \$	42 271 \$	38 679 \$	33 999 \$
<b>7 et plus</b>	54 987 \$	47 354 \$	47 063 \$	43 063 \$	37 853 \$

Remarque : Ce tableau utilise la base de 1992. Le revenu correspond au revenu total du ménage avant impôts.

\*Inclut les villes ayant une population de 15 000 à 30 000 et les petites régions urbaines (moins de 15 000).

Source : Préparé par le Conseil canadien de développement social à l'aide des seuils de faible revenu de Statistique Canada, tirés de *Les seuils de faible revenu de 2005 et les mesures de faible revenu de 2004*, n° de catalogue 75F0002MIF.

## 8. Trouver un équilibre dans les questions relatives à la concurrence économique pour l'industrie

Le but de l'examen de la concurrence économique est de déterminer, du point de vue des normes de travail, le coût de faire affaire en Nouvelle-Écosse, ce qui inclut les coûts salariaux prévus par la loi tels que les vacances payées, les congés fériés, l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, l'indemnisation des accidents du travail et autres catégories diverses, par exemple les charges sociales.

Toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception du Québec, paient les mêmes tarifs pour le Régime de pensions du Canada et l'assurance-emploi. Le Régime de pensions du Canada représente 4,95 pour cent de la masse salariale, et l'assurance-emploi représente 2,77 pour cent. Les vacances payées représentent 4 pour cent. Les primes pour l'indemnisation des accidents du travail sont plus élevées que la moyenne nationale, à 2,65 \$ par 100 \$ d'évaluation. La Nouvelle-Écosse offre le plus faible nombre de congés fériés au Canada. À l'heure actuelle, le code des normes de travail (*Labour Standards Code*) prévoit 5 congés fériés payés. La moyenne nationale est de 7,85 congés fériés payés. L'estimation du coût d'un congé férié varie de 0,4 à 0,5 pour cent de la masse salariale. Ainsi, les employés néo-écossais ont droit à un nombre

considérablement moins élevé de congés fériés que la plupart des employés canadiens.

Selon le site Web de l'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, les charges sociales constituent environ 40 pour cent de toutes les taxes payées par les exploitants du secteur des services alimentaires. Entreprises Canada (site Web du gouvernement du Canada) estime que les avantages sociaux ajoutent de 10 à 30 pour cent aux salaires, selon les avantages sociaux offerts.

Le comité reconnaît que de nombreuses petites entreprises rémunèrent leurs employés au salaire minimum ou à un salaire semblable, et qu'une augmentation importante du salaire minimum ne pourra pas nécessairement être absorbée.

Le secteur du tourisme a connu une diminution des affaires en 2005 et en 2006, ce qui a eu une incidence sur les résultats nets pour de nombreuses entreprises de l'industrie de l'accueil. En août 2006, les résultats nets étaient inférieurs de 5 pour cent comparativement à l'année précédente, et inférieurs de 4 pour cent en 2005. En octobre 2006, le nombre de touristes américains en Nouvelle-Écosse avait diminué de 9 pour cent.

Malgré tout, la Banque Royale prévoit une forte croissance pour la N.-É. Elle estime qu'en 2006, la croissance réelle sera de 2,6 pour cent et qu'en 2007, elle sera de 2,4 pour cent. La Banque Scotia prévoit que la croissance du PIB réel sera de 2,2 pour cent en 2007.

## **9. Compensation par le pourboire**

Dans deux provinces, l'Ontario et le Québec, il existe des systèmes de compensation par le pourboire depuis de nombreuses années. Dans toutes les autres provinces et les territoires, un employeur doit verser aux employés le salaire minimum applicable sans tenir compte des pourboires reçus. Le comité a abordé cette question du point de vue des serveurs qui servent de l'alcool au public.

L'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires définit la compensation par le pourboire comme étant essentiellement différents taux de salaire minimum qui reconnaissent le plus grand potentiel de revenu des employés qui reçoivent des pourboires.<sup>8</sup>

Le paragraphe 2u) du code des normes de travail (*Labour Standards Code*) indique que le « salaire » inclut toute rémunération, commission et indemnité pour toute forme de travail ou de service mesuré à l'heure, à la pièce ou de toute autre façon, et inclut la rémunération en vertu des articles 37, 40, 41, 46, 50, 57, 58, 72 et 74, mais n'inclut pas

---

<sup>8</sup> <http://www.crfa.ca/issues/bytopic/minimumwage.asp>

les vacances payées et le salaire compensatoire de congé payé en vertu des articles 32, 33 ou 34, ni les pourboires. En raison de cette disposition et de l'absence de toute autre disposition régissant explicitement les pourboires, ceux-ci ne sont pas réglementés par les normes de travail. Par conséquent, la mise en commun ou le partage des pourboire ne peut pas être réglementé.

En Ontario, les serveurs d'alcool peuvent être payés 6,95 \$ l'heure même si le salaire minimum général est de 8,00 \$. Au Québec, les employés qui reçoivent des pourboires peuvent être rémunérés 6,85 \$ l'heure, bien que le salaire minimum général soit de 7,75 \$. Un employeur ne peut pas imposer le partage des pourboires parmi tous les employés ou intervenir de façon quelconque par l'établissement d'une entente de partage des pourboires.

Selon les lois du Québec, lorsque l'employeur calcule les indemnités relatives à la présence au travail, aux congés fériés, à la fête nationale, aux congés annuels, aux congés de deuils, aux congés pour mariage, et aux avis de cessation d'emploi, il doit tenir compte du salaire et des pourboires signalés par l'employé ou attribué à l'employé par l'employeur.

La *Loi sur les normes du travail* exige que l'employeur accepte le relevé des pourboires présenté par l'employé et protège l'employé contre toutes représailles exercées par un employeur en raison du recours.

La différence pertinente pour les employeurs et les employés du Québec est que l'assurance-emploi et le Régime de rentes du Québec sont régis par la Province, ce qui permet à la Province de déterminer si les contributions seront basées sur le revenu total, y compris les pourboire. Les employés seraient ainsi motivés à déclarer tous leurs pourboires puisqu'ils auraient une incidence sur les prestations d'assurance-emploi et du Régime de rentes du Québec, à plus long terme. À l'extérieur du Québec, les employés ne peuvent pas augmenter leurs contributions au Régime de pensions du Canada ou à l'assurance-emploi, qui ont une incidence sur les indemnités de congé de maternité et de soignant, puisque les programmes sont régis par le gouvernement fédéral. En plus des régimes fédéraux tels que le Régime de pensions du Canada et l'assurance-emploi, de nombreux avantages sociaux reliés au revenu des employés doivent être pris en considération lors de l'examen de l'impact potentiel d'un système de compensation par le pourboire, notamment l'indemnisation des accidents du travail, les régimes d'invalidité de longue durée, l'assurance-crédit en cas d'invalidité, les régimes de pensions d'employeurs, ainsi que les régimes enregistrés d'épargne-retraite.

Salaires des serveurs d'aliments et de boissons (Statistique Canada, 2005)  
Salaires moyens avec pourboires déclarés

Revenu horaire moyen	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Total</b>	8,21	8,51	8,36	9,09	9,54	9,31
<b>Temps plein</b>	8,67	8,87	8,56	9,54	9,49	9,96
<b>Temps partiel</b>	7,69	7,91	8,11	8,54	9,58	9,04

Les salaires semblent être supérieurs au salaire minimum actuel. Si un système de compensation par le pourboire était mis en œuvre, les employés qui travaillent dans le secteur de la restauration et qui servent de l'alcool seraient rémunérés à un salaire minimum distinct et les pourboires expliqueraient l'augmentation du salaire minimum. D'autres changements aux lois seraient nécessaires pour définir les pourboires et établir un processus visant à assurer l'équité dans l'établissement des salaires.

Le comité reconnaît que ce groupe de travailleurs est dans une position différente de celle d'autres travailleurs qui n'ont pas l'occasion de travailler dans des secteurs qui reçoivent habituellement un revenu supplémentaire quelconque sous forme de pourboires. Toutefois, le comité n'a pas réussi à venir à un consensus en ce qui a trait à ce facteur et s'il devrait être utilisé pour déterminer le salaire minimum, et il remarque qu'un changement législatif est nécessaire pour tenir compte de la compensation par le pourboire. Le comité n'a pas formulé de recommandation visant les changements relatifs aux pourboires. Les membres du comité s'entendent pour dire que la question devrait être étudiée au cours de l'année à venir, alors qu'ils procèderont à l'examen du salaire minimum pour 2008. Puisque l'industrie de la restauration compte un important pourcentage de travailleurs, il s'agit d'une question qui exige un examen plus approfondi et des recommandations détaillées en vue de sa mise en œuvre.

### Recommandations :

- 1. L'augmentation recommandée à 7,60 \$ constitue une augmentation de 6,3 pour cent.** Il s'agit donc d'une augmentation réelle du salaire minimum pour les employés néo-écossais, bien au-delà du taux d'inflation.

L'augmentation recommandée à 7,60 \$ représenterait un rapport de 0,448 entre le salaire minimum et le salaire moyen actuel, c'est-à-dire un niveau semblable à celui du Manitoba. Ce rapport sera inférieur au moment où l'augmentation est mise en œuvre et continuera de diminuer, si l'on suppose que le salaire moyen continuera d'augmenter. Les salaires ont augmenté de 3 pour cent de novembre 2005 à novembre 2006. Si l'on suppose une augmentation semblable au cours de l'année à venir, le rapport sera de 0,438 en décembre 2007.

- 2. Le salaire minimum recommandé pour les travailleurs sans expérience passe de 6,70 \$ à 7,15 \$, et est en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008.**
- 3. Le comité recommande que la Province fasse l'examen des programmes visant à aider les petites entreprises à s'adapter aux augmentations du salaire minimum.**
- 4. Le comité recommande que la Province adopte une approche à multiples facettes semblable à celle utilisée en Irlande pour aborder les problèmes des travailleurs à faible revenu.**