



Atteindre l'équité en matière d'emplois étudiants

Info-fiche | octobre 2017

Faits concernant le salaire minimum de 15 \$

- 1** En 2016, près de 30 % des travailleuses et travailleurs ontariens ont gagné moins de 15 \$ l'heure.
- 2** Au total, 64 % des Ontariennes et Ontariens sont favorables à un salaire minimum de 15 \$ ou plus.
- 3** Lorsque les personnes à plus faible revenu gagnent plus d'argent, elles sont plus susceptibles de dépenser cet argent dans l'économie locale pour acheter des produits de première nécessité.
- 4** Les travailleuses et travailleurs qui bénéficieront d'un salaire minimum de 15 \$ sont trois fois et demie plus susceptibles de travailler pour une grande entreprise qu'une petite entreprise.
- 5** La recherche démontre que hausser le salaire minimum n'a aucun impact considérable sur les hausses de prix au-delà de l'inflation normale.

Hausser les salaires plutôt que les frais de scolarité

La Fédération canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario participe à la campagne « Lutter pour 15 \$ et l'équité ». Y participe un groupe vaste et varié qui revendique des salaires équitables et du travail décent pour l'ensemble des Ontariennes et Ontariens. Afin de lutter contre les faibles salaires ainsi que les emplois à temps partiel et temporaires, la campagne « Lutter pour 15 \$ et l'équité » revendique un salaire minimum de 15 \$ l'heure ainsi que des modifications législatives qui confèreraient l'équité aux travailleuses et travailleurs sous forme d'horaires justes, d'heures décentes, de voies plus simples vers la syndicalisation, de congés de maladie payés et plus encore.

En juin 2017, le gouvernement de l'Ontario a déposé le projet de loi 148, Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois, lequel propose de hausser le salaire minimum à 15 \$ l'heure d'ici janvier 2019 et apporte une gamme de changements positifs aux lois du travail. S'il est adopté, ce projet de loi représenterait une énorme victoire pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs ainsi que des étudiantes et étudiants, qui sont très nombreux à travailler pendant leurs études. Cependant, malgré cette possible victoire, il reste encore beaucoup à faire pour gagner le droit au travail décent pour toutes et tous.

Les étudiantes et étudiants qui travaillent au salaire minimum aujourd'hui doivent faire plus que le double des heures pour payer pour un trimestre scolaire comparé aux générations précédentes.



Qui a droit à une augmentation?

49 %	31 %	57 %	57 %
travailleuses et travailleurs saisonniers	travailleuses et travailleurs temporaires	travailleuses et travailleurs occasionnels	travailleuses et travailleurs à temps partiel

Source : Ontario Needs a Raise, Centre canadien de politiques alternatives



Pourquoi hausser le salaire minimum est bénéfique pour l'économie

Une des idées fausses circulant sur la mise en œuvre d'un salaire minimum de 15 \$ est qu'une telle mesure nuirait à l'économie et aux petites entreprises. Dans les faits, ce sont les grandes entreprises qui dégagent de bons profits – et non les petites entreprises – qui porteront le poids d'une hausse du salaire minimum. Selon le Centre canadien de politiques alternatives, si le salaire minimum est haussé à 15 \$, 59 % des travailleuses et travailleurs qui bénéficieraient de la hausse travaillent pour des entreprises employant plus de 500 personnes, tandis que seulement 17 % des travailleuses et travailleurs sont à l'emploi d'entreprises comptant moins de 20 employés. Lorsque les travailleuses et travailleurs gagnent plus d'argent, ils dépensent plus d'argent dans leur collectivité locale, ce qui stimule la croissance économique. En revanche, une économie de faibles salaires étouffe les petites entreprises qui n'ont pas les moyens de faire concurrence aux géants comme Walmart et maintient des travailleuses et travailleurs dans la pauvreté. Un salaire minimum plus élevé se soldera par une économie plus dynamique. Des villes comme Seattle – la première ville à avoir haussé le salaire minimum à 15 \$ – affichent parmi les taux de chômage les plus faibles aux États-Unis et des taux de croissance de l'emploi marqués dans les secteurs même où les groupes de droite craignaient des pertes d'emplois.

Les étudiantes et étudiants appuient :

Établissement des horaires de travail

Depuis trop longtemps, les étudiantes et étudiants vivent des situations précaires au travail attribuables aux failles de longue date dans la LNE en matière d'établissement d'horaires de travail équitables. À l'heure actuelle, la loi ne renferme aucune disposition obligeant les employeurs d'annoncer les horaires de travail à l'avance. Les employeurs s'attendent souvent à ce que leurs travailleuses et travailleurs occasionnels et à temps partiel soient disponibles tout le temps, et ce, même s'ils ne leur accordent que deux ou trois quarts à la fois. C'est pourquoi les étudiantes et étudiants continueront de participer à la campagne « Lutter pour 15 \$ et l'équité » pour revendiquer le droit de connaître les horaires de travail au moins deux semaines à l'avance. Nombre de travailleuses et travailleurs, incluant des étudiantes et étudiants, reçoivent leur horaire de travail à la dernière minute, à différents moments chaque semaine. Ils peuvent aussi être mis « sur appel », étant entendu qu'ils seront disponibles pour travailler à tout moment. Plusieurs étudiantes et étudiants sont punis par leur employeur parce qu'ils ne sont pas assez disponibles pendant les périodes d'exams, et ils n'ont pas grand-chose à dire en matière d'établissement de leurs horaires de travail.

Le projet de loi 148 prévoit :

- ✓ le paiement de trois heures de salaire pour les employés sur appel qui ne sont pas appelés au travail;
- ✓ le paiement de trois heures de salaire à tout-e employé-e dont le quart est annulé à moins de deux jours d'avis;
- ✓ la possibilité pour les travailleuses et travailleurs de refuser de travailler un quart à moins de quatre jours d'avis.
- Les exemptions de l'application de ces règles en matière d'établissement d'horaires de travail équitables doivent être éliminées pour éviter que les employeurs puissent contourner leurs obligations.

Un salaire égal pour un travail égal

La Loi sur les normes d'emploi (LNE) établit les normes minimales pour protéger les travailleuses et travailleurs et prévenir les abus de pouvoir de la part des employeurs. À l'heure actuelle, la loi permet de verser un salaire inférieur au salaire minimum aux travailleuses et travailleurs à temps partiel, saisonniers, occasionnels, contractuels ou temporaires. Il est important de reconnaître que les travailleuses et travailleurs qui font un travail similaire à celui d'employées et d'employés à temps plein devraient avoir droit au même taux de salaire, sans égard à leur classification ou leur situation d'emploi. La mise en œuvre d'un libellé ferme qui garantit un salaire égal pour un travail égal aurait pour effet de réduire la discrimination faite à l'endroit des groupes les plus vulnérables, qui sont les plus susceptibles d'occuper des postes à temps partiel, saisonniers, temporaires ou occasionnels.

- ✓ Le projet de loi 148 applique le principe d'un salaire égal pour un travail égal aux travailleuses et travailleurs à temps plein et à temps partiel, contractuels et temporaires – y compris aux travailleuses et travailleurs à l'emploi d'une agence de placement temporaire.
- La disposition sur l'équité salariale doit être renforcée pour assurer qu'elle s'applique à l'ensemble des travailleuses et travailleurs à temps partiel, contractuels et temporaires.

Des salaires équitables

Les travailleuses et travailleurs de l'Ontario ont besoin d'une augmentation de salaire. Les travailleuses et travailleurs qui bénéficieraient le plus d'un salaire minimum de 15 \$ sont à l'emploi dans les secteurs du commerce de détail, de l'alimentation, de l'hébergement et des services (par ex., entretien ménager et sécurité). Nombre de ces emplois sont occupés par des étudiantes et étudiants qui travaillent pendant toute l'année scolaire ainsi que l'été. Il est nécessaire de reconnaître que les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir vivre au-dessus du seuil de la pauvreté en haussant le salaire minimum à 15 \$ l'heure. Cette hausse atténuera les iniquités, accroîtra le pouvoir d'achat et stimulera l'économie.

- ✓ Le projet de loi 148 propose d'augmenter le salaire minimum général d'un adulte à 14 \$ l'heure d'ici janvier 2018 et à 15 \$ l'heure d'ici janvier 2019. Par la suite, le salaire minimum sera rajusté annuellement selon l'inflation. Ce rajustement aidera à maintenir le salaire minimum à un niveau viable.

L'élimination des salaires inférieurs au salaire minimum

Malheureusement, ce n'est pas tout le monde qui bénéficiera de la hausse du salaire minimum à 15 \$. En raison d'exemptions, environ 11 % des employées et employés en Ontario ne toucheront pas l'augmentation à 15 \$ l'heure d'ici 2019. Cela comprend les serveuses et serveurs ainsi que les étudiantes et étudiants âgés de moins de 18 ans. Le salaire inférieur au salaire minimum qui est versé aux serveuses et serveurs fait fi du fait que le travail dans le secteur des services est de nature précaire (par ex., quarts de travail non garantis, aucun droit à des congés de maladie ou des congés annuels), les pourboires sont très variables et les revenus des serveuses et serveurs varient au gré des saisons. À l'heure actuelle, l'Ontario est la seule province qui prévoit un salaire inférieur au salaire minimum. L'exemption applicable aux étudiantes et étudiants a pour conséquence que le travail effectué par celles et ceux qui sont âgés de moins de 18 ans n'est pas apprécié à sa juste valeur, et ce, même lorsqu'une étudiante ou un étudiant fait le même travail qu'une travailleuse ou un travailleur de plus de 18 ans. Nous ne pouvons pas présumer que les jeunes travailleuses et travailleurs ont des dépenses moins élevées que leurs homologues de 19 ans et plus. Les jeunes travailleuses et travailleurs contribuent au revenu des ménages et sont souvent les principaux soutiens de leur famille. Certaines de ces personnes doivent accéder à l'autonomie financière pour échapper à une situation familiale malsaine, tandis que d'autres épargnent en vue du collège ou de l'université. Cette dévaluation du labeur des jeunes travailleuses et travailleurs crée une pression plus généralisée vers le bas sur les salaires des jeunes travailleuses et travailleurs ainsi que des personnes nouvelles venues sur le marché du travail. Les étudiantes et étudiants méritent la parité salariale, sans égard à l'âge, au sexe, aux compétences ou au secteur d'emploi.

- Le projet de loi 148 n'élimine pas le salaire inférieur au salaire minimum versé aux étudiantes et étudiants et aux serveuses et serveurs de boissons.

Macdonald, David. Ontario Needs a Raise. Centre canadien de politiques alternatives. 13 juillet 2017. www.policyalternatives.ca/on-needs-raise.

Workers' Action Centre, \$15 & Fairness, Parkdale Community Legal Services. Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017: Submission to the Standing Committee on Finance and Economic Affairs. 15 And Fairness, 4 juillet 2017. 15andfairness.org/wp-content/uploads/2017/07/WAC_PCLS_15_Fairness_submission_Bill_148.pdf.

Workers' Action Centre, \$15 & Fairness, Parkdale Community Legal Services. Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017: Submission to the Standing Committee on Finance and Economic Affairs. 15 And Fairness, 4 juillet 2017. 15andfairness.org/wp-content/uploads/2017/07/WAC_PCLS_15_Fairness_submission_Bill_148.pdf.

Ibid.

Fifteen And Fairness. Myths & Facts about a \$15 Minimum Wage. Fight For 15 And Fairness, 15andfairness.org/wp-content/uploads/2017/06/F15-Myths-Facts-Sheets.pdf.



info@15andfairness.org

federation@cfsontario.ca

