

Rapport de recherche

Salaire minimum à **15 \$** au Québec?

Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique

Par

Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie
Maxime Thibault-Leblanc, étudiant, maîtrise en sociologie

En collaboration avec

Mélanie Gauvin, Au bas de l'échelle

Université du Québec à Montréal



Rapport de recherche

Salaire minimum à 15 \$ au Québec ?

Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique

Nous remercions toutes les personnes ayant collaboré à cette recherche, réalisée dans le cadre d'un partenariat avec l'organisme Au bas de l'échelle et le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

Recherche et rédaction

Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie, UQAM

Maxime Thibault-Leblanc, étudiant, maîtrise en sociologie, UQAM

En collaboration avec Mélanie Gauvin, Porte-parole d'Au bas de l'échelle et Responsable du Front de défense des non-syndiqués

Composition du comité d'encadrement :

Au bas de l'échelle

Mélanie Gauvin, Porte-parole d'Au bas de l'échelle et Responsable du Front de défense des non-syndiqués

Université du Québec à Montréal (UQAM)

Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie

Maxime Thibault-Leblanc, étudiant, maîtrise en sociologie

Carmen Fontaine, Ève-Marie Lampron, Aline Pagot et Marie Eve Rioux-Pelletier, agentes de développement, Service aux collectivités

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

ISBN : 978-2-923773-71-1

Soussi, SidAhmed, Thibault-Leblanc, Maxime (2021). Salaire minimum à 15 \$ au Québec ? Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique. Montréal : Service aux collectivités de l'UQAM / Au bas de l'échelle

Le rapport est disponible en ligne aux adresses suivantes :

www.aubasdelechelle.ca/nos-publications.html

sac.uqam.ca/projets-et-publications.html

crises.uqam.ca/publication/publications

www.gireps.org/publications-gireps

Ce projet a été mené dans le cadre du Programme d'aide financière à la recherche et à la création, volet 2 et soutenu par le Service aux collectivités de l'UQAM.

©UQAM, Au bas de l'échelle, 2021. Toute reproduction interdite sans autorisation.

RÉSUMÉ

Qu'en est-il du salaire minimum aujourd'hui et de la revendication d'une hausse à 15 \$? Où en sont les campagnes menées au Québec par les organisations syndicales, les groupes d'action communautaire et les autres regroupements engagés sur ces enjeux ? Ce seuil de 15 \$, devenu un objectif symbolique en Amérique du Nord, suscite des clivages tendus et plusieurs constats montrent que ces campagnes se heurtent non seulement à des résistances de la part des organisations patronales — leurs « adversaires naturels » — et du gouvernement, mais aussi, paradoxalement, à des réticences au sein même des effectifs des organisations syndicales et des groupes d'action communautaire, ainsi que dans des milieux du travail à bas salaires et non syndiqués.

Ce rapport livre les résultats d'une recherche, sur ces questions, conjuguant deux volets. Le premier mobilise d'une part, une étude documentaire des enjeux et des impacts appréhendés d'un salaire minimum à 15 \$ et d'autre part, une analyse comparative critique des « campagnes pour le 15 \$ » aux États-Unis et au Canada avec celles menées au Québec afin de mettre en contexte le deuxième volet : une enquête de terrain. Cette dernière vise à identifier les facteurs à la base de ces réticences, sur deux niveaux : d'abord, les collectifs et les profils de travailleur-euse-s où elles se manifestent afin d'en déterminer la nature ; ensuite, les structures mêmes des organisations syndicales et des groupes communautaires pour caractériser les obstacles endogènes auxquels ces campagnes font parfois face.

Cette recherche partenariale et qualitative mobilise des phases d'observation directe et participante ainsi que des entretiens individuels et de groupe auprès d'organisations syndicales, de groupes communautaires et de travailleur-euse-s directement concerné-e-s par cette hausse du salaire minimum. Ses deux objectifs sont, premièrement d'étudier les impacts qualitatifs d'une telle hausse sur les travailleur-euse-s dont la rémunération est comprise entre 15 \$ et 19 \$/h — une catégorie où se manifestent justement une partie des réticences observées (travailleur-euse-s syndiqués, indépendants, en PME, immigrants, etc.) - deuxièmement d'analyser les interactions entre les organisations syndicales et non syndicales (groupes communautaires et autres) sur ces enjeux, dans le contexte des différentes campagnes menées en coalition ou séparément.

Certains résultats montrent que la cohésion de ces campagnes paraît fragilisée par deux types d'obstacles. Le premier, porte, d'une part, sur les interactions intrasyndicales, entre centrales, syndicats affiliés et syndicats locaux et d'autre part, sur les relations entre les groupes communautaires représentant des catégories diverses : professionnelles, communautaires, travailleur-se-s non-syndiqué-e-s, femmes, immigrants, etc. Le deuxième type d'obstacles concerne les relations externes : d'abord, « l'alliance naturelle » censée renforcer la collaboration entre organisations syndicales et groupes communautaires se heurte à des obstacles allant de l'initiative de « faire cavalier seul » de certains acteurs, aux dissidences à des moments décisifs de la campagne ; il y a ensuite les relations extérieures, problématiques ou lacunaires, entretenues — ou non — par les organisations syndicales et les groupes communautaires avec les autres acteurs de la société civile : les organisations patronales, les médias et, surtout... avec l'État.

Mots-clés. *Salaire minimum, campagnes 15 \$, action collective, syndicalisme, groupes communautaires.*

Table des matières

PRÉSENTATION	7
INTRODUCTION	8
1. MÉTHODOLOGIE	9
2. ENJEUX NORMATIFS ET LUTTES SOCIALES AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA	10
2.1. Les campagnes pour un « salaire viable » et « 15 \$ » aux États-Unis : un mode opératoire précurseur ?	10
2.2. Le salaire minimum fédéral au Canada	12
3. SALAIRE MINIMUM ET 15 \$ AU QUÉBEC : « POLITIQUE SOCIALE » OU ENJEU ÉCONOMIQUE ?	14
3.1. Le Salaire minimum au Québec : une histoire... distincte ?	14
3.2. Les campagnes au Québec : hétérogénéité des acteurs et de leurs stratégies	16
3.3. Les clivages socioéconomiques d'un débat hautement politique	17
3.3.1 L'Analyse d'impact réglementaire (AIR) et le ratio équivoque entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen (SHM)	17
3.4. Les impacts économiques (entreprises et emploi) : bilan des argumentaires	19
3.5. Qu'en est-il de l'« effet de débordement » ?	22
3.6. Conclusion : au-delà des chiffres, un débat sur le rôle de l'état dans la redistribution des richesses	24

4. ENQUÊTE DE TERRAIN : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS	25
4.1. L'observation : Au bas de l'échelle et réseau Québec-15-maintenant	25
4.2. Perception et positionnement des acteurs : entretiens avec les groupes et les travailleur-euse-s concernés	27
4.2.1. Entretiens avec des responsables d'organisations syndicales, de groupes d'action communautaire et autres acteurs coalisés	29
4.2.2. Entretiens avec des travailleur-euse-s syndiqués et non syndiqués	33
4.2.3. Focus group avec des travailleur-se-s au SM	37
4.3. Synthèse générale des résultats	38
4.3.1. Une campagne essoufflée et des résistances internes : que faire ?	38
4.3.2. Une solidarité problématique et des négociations collectives « à faibles gains »	39
4.3.3. Un effet d'entraînement perçu comme « théorique », mais une clause d'indexation pouvant susciter l'adhésion.	39
4.4. Action collective et tensions internes : une analyse critique	41
5. PISTES ET PERSPECTIVES D'ACTION	42
CONCLUSION : UN SALAIRE MINIMUM À 15 \$... ET APRÈS ?	45
BIBLIOGRAPHIE	47
ANNEXE A	53
Pistes d'actions soumises au groupe partenaire de la recherche pour discussion	53

PRÉSENTATION

Ce rapport livre les résultats d'une recherche étudiant les enjeux socioéconomiques et de stratégies d'action collective relativement à l'augmentation du salaire minimum au Québec à un taux horaire de 15 \$. Il est composé de six parties. La première précise les objectifs de la recherche et la méthodologie mise en œuvre. Vient ensuite une mise en contexte exposant les enjeux normatifs et les luttes sociales dont ils ont fait l'objet aux États-Unis et au Canada. Au-delà des différences et des similitudes potentielles entre les deux cas, il n'en demeure pas moins qu'au Québec, et au Canada, la question du salaire minimum a connu une évolution sociohistorique dont la compréhension est indispensable à la saisie des enjeux contemporains auxquels elle a laissé place. C'est là l'objet de la troisième partie de ce document de recherche. L'objet central de cette recherche est alors abordé dans la quatrième partie qui rend compte de l'enquête de terrain qui a été menée et dont les objectifs, l'organisation et les conclusions sont exposés en détail ici.

Ce rapport livre dans sa cinquième partie les pistes de réflexion et les perspectives d'action potentielles que peuvent suggérer ses conclusions. Précisons que les retombées en matière de stratégies d'action collective et les éventuels choix qui en découlent relèvent de la seule responsabilité de notre partenaire, Au bas de l'échelle (ABE).

Ce projet de recherche a duré trois années et a démarré sous la direction de Sid Ahmed Soussi avec la collaboration de Thomas Mongeau, étudiant en maîtrise au département de sociologie de l'UQAM, qui a dû ensuite se retirer du projet suite à son départ de l'Université et après avoir accepté un emploi à l'extérieur. C'est à Thomas que ce projet doit une partie de la revue de littérature préalable du projet. C'est ensuite Maxime Thibault-Leblanc, étudiant en maîtrise au département de sociologie de l'UQAM, qui a repris le relais et a collaboré à ce projet jusqu'à sa finalisation.

Notons enfin l'appui et le soutien précieux apportés par le Service aux collectivités (SAC) de l'UQAM, non seulement en matière de financement du projet, mais aussi et surtout dans l'accompagnement de toutes ses phases, autant sur le plan théorique et documentaire au début, que sur le plan empirique avec l'enquête de terrain. Nos remerciements vont ainsi directement à Carmen Fontaine, Ève-Marie Lampron, Aline Pajot et Marie Ève Rioux-Pelletier-agentes de développement au Service aux collectivités- qui ont assuré le suivi de ce projet tout au long de sa réalisation.

INTRODUCTION

Ce rapport livre les résultats d'une recherche¹ consacrée aux enjeux socioéconomiques et de stratégies d'action collective relatives au rehaussement du salaire minimum (SM) au Québec à 15 \$. Ce taux, qui s'est progressivement transformé en objectif symbolique en Amérique du Nord, suscite des débats récurrents au Québec.

De nombreux « experts » — des économistes pour la plupart, mais aussi des regroupements de gens d'affaires — ont exprimé leurs craintes de voir le salaire minimum porté à 15 \$. L'économiste Fortin parle de « véritable bombe atomique sur le marché de l'emploi² » et la *Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)* prévient une « catastrophe pour les PME » (FCEI : 8, 2011). En contrepoint à ce discours univoque, des études quantitatives ont été effectuées, notamment par l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, quant aux impacts positifs d'une éventuelle hausse sur l'économie québécoise (IRISa, 2016; IRISb, 2016). L'absence de données qualitatives fait notablement défaut à ces débats, autant au niveau des impacts contextuels de cette hausse qu'au niveau des acteurs sociopolitiques à l'œuvre dans la société civile, des parties prenantes sur le plan économique et des décideurs institutionnels, dont l'État s'impose comme un acteur majeur en raison du poids que lui confèrent ses prérogatives provinciales sur cette question.

Cette recherche a trois objectifs. Le premier étudie les impacts qualitatifs d'une telle hausse sur les travailleur-euse-s³ dont la rémunération est comprise entre 15 \$ et 19 \$/h. Le deuxième vise à caractériser les interactions entre les organisations syndicales et non syndicales (groupes communautaires et autres regroupements et organismes engagés) sur ces enjeux. Le troisième examine le rapport au politique de ces acteurs, c'est-à-dire leur rapport aux autres acteurs de la société civile opposés à la hausse du SM, à l'instar notamment des organismes représentant les entreprises — PME et autres — comme le Conseil du patronat du Québec (CPQ), la FCEI et certaines chambres de commerce par exemple.

1 Cette recherche qualitative a été réalisée en partenariat avec Au bas de l'échelle et le Service aux collectivités de l'UQAM. Fondé en 1975, Au bas de l'échelle (ABE) est un organisme d'éducation populaire tourné vers la défense des droits au travail des personnes non syndiquées, tout particulièrement en ce qui a trait aux normes du travail et au harcèlement psychologique.

2 Fillion, G. (2016, 17 octobre). Le SM à 15 \$, « une bombe atomique », selon Pierre Fortin, Radio-Canada, Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/809095/salaire-minimum-fortin-15-dollars-emplois-education>

3 Pour des raisons pratiques « travailleur-euse-s » renvoie ici systématiquement à « travailleuses et travailleur-euse-s ».

1. MÉTHODOLOGIE

La pertinence sociale de ce travail trouve sa source dans une pré-enquête effectuée de concert avec notre partenaire, ABE, et qui nous a conduits à relever les constats suivants. Suite à plusieurs années d'action collective et de campagnes tant publiques que politiques, ABE, comme plusieurs autres organisations, syndicales et non syndicales, participant à ces campagnes, constatent diverses formes de réticence, voire d'opposition, provenant particulièrement de travailleur-euse-s dont la rémunération oscille entre 15 \$ et 19 \$ de l'heure. Les campagnes semblent se heurter non seulement à des résistances provenant de la part du gouvernement ou des regroupements patronaux, mais aussi des bases syndicales, notamment des salariés de cette grille⁴ et de personnes non syndiquées à bas salaires. D'où l'importance d'identifier ces réticences et inquiétudes pour permettre le développement de contre-argumentaires ciblés ainsi que de stratégies d'actions collectives adaptées. En matière de pertinence scientifique, il s'agit ici de montrer l'évolution des études sur la question et, en l'occurrence, l'absence de consensus à ce jour sur les impacts socioéconomiques d'une part, de l'existence d'un SM et d'autre part, de son niveau, par rapport au salaire horaire moyen. Ce qui permet de mieux comprendre les arguments de certains acteurs dans le débat sur l'augmentation du SM au Québec et au Canada.

Au-delà de son caractère partenarial et de sa démarche collaborative (Caillouette et Soussi, 2017), cette recherche s'appuie sur une méthodologie qualitative et un modèle d'analyse empirico-inductif libre de toute hypothèse préalable. Étendue sur une durée de deux années, elle conjugue deux dimensions. Premièrement, une recherche documentaire théorique et empirique, couplée à une enquête de terrain qui a privilégié des phases d'observation formelle et informelle des acteurs par le biais d'entretiens individuels et d'un focus groupe.

La phase empirique de cette recherche mobilise d'abord un volet informel d'observation directe et indirecte et un volet formel via une série d'entretiens individuels, et de groupe, organisée à partir d'un échantillonnage étroitement subordonné aux objectifs de la recherche.

La démarche d'observation a consisté à suivre de près les activités menées à la fois par ABE et d'autres organisations non syndicales comme des groupes d'action communautaire ciblés et des regroupements engagés dans la campagne pour le 15 \$ au Québec. Par exemple, le groupe/réseau *Québec 15 Maintenant* où sont impliquées, notamment, des organisations comme le Centre des travailleur-euse-s immigrants (CTI) et le Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS). Cette démarche a aussi mené à l'observation des activités d'organisations syndicales comme la FTQ, la CSN et certains de leurs syndicats affiliés.

Une première série d'entretiens a ciblé cinq responsables d'organisations – syndicales et non syndicales – représentatives des principaux acteurs engagés dans ces enjeux et qui reflètent la diversité des positions en présence. Une deuxième série d'entretiens a visé cinq travailleuses et travailleur-euse-s et dans le cadre de laquelle a été également tenu un entretien de groupe. Les entretiens individuels et le focus group ont ciblé des personnes – membres et/ou responsables – représentatives de plusieurs catégories choisies à partir d'indicateurs reliés à la grille salariale, au genre, au secteur d'activité, au type d'organisation (syndicale, non-syndicale et autre) et à la couverture géographique (Montréal et régions).

⁴ C'est là un constat récurrent, apparu lors de nombreuses rencontres entre les responsables des diverses parties prenantes aux coalitions évoquées, qui a été à l'origine d'une des questions de recherche traitées ici. Ce constat a été relevé par des responsables de groupes d'action comme ABE et d'organisations syndicales diverses.

2. ENJEUX NORMATIFS ET LUTTES SOCIALES AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA

Les campagnes pour l'augmentation du SM à 15 \$ au Canada ne peuvent être comprises indépendamment des liens historiques étroits qui se sont tissés depuis le 19^e siècle entre les mouvements ouvriers de part et d'autre de la frontière canado-américaine (Rouillard, 2004; Soussi, 2015)CSN. Dans les deux cas, ces campagnes se sont inscrites dans le sillage de luttes sociales précédemment menées, notamment aux États-Unis, autour de la revendication d'un *salairé viable*⁵. Cette revue critique abordera brièvement la formation du mouvement pour un salaire viable, précurseur des modes d'action du mouvement pour l'augmentation du SM, aux États-Unis d'abord et, dans un second temps, au Canada, avant de faire le point concernant le Québec.

2.1 Les campagnes pour un « salaire viable » et « 15 \$ » aux États-Unis : un mode opératoire précurseur ?

Aux États-Unis, contrairement au Canada, la campagne pour l'augmentation du SM à 15 \$ ne s'est pas centrée sur cet enjeu, mais s'est inscrite dans une diversité de deux mouvements pour améliorer les conditions de vie des travailleur-euse-s à bas salaires : le mouvement pour un salaire viable, et les campagnes des organisations syndicales

américaines pour un SM à 15 \$ dans les secteurs du commerce de détail et de la restauration rapide.

Aux États-Unis, la notion de salaire apparaît et se précise durant la décennie 1990 qui marque une prise de conscience de la prolifération des emplois à bas salaires aux États-Unis (Luce, 2004). C'est en 1994 à Baltimore, Maryland, que les défenseurs du salaire viable obtiennent leur premier gain : un règlement municipal sur le salaire viable, qui requiert de chaque compagnie qui obtient un contrat avec la ville de payer un salaire viable à ses employé-e-s, en plus de soumettre la ville elle-même à cette obligation (Luce, 2012).

Ce qui caractérise ce mouvement n'est pas tant son succès en termes de nouvelles mesures prises au niveau des politiques publiques, que son mode opératoire et, surtout, la reconnaissance qu'il a suscitée graduellement dans l'opinion publique (Luce, 2012). Plusieurs militants et responsables d'organisations des campagnes pour un salaire viable avaient trois objectifs, en plus de la lutte contre la pauvreté : construire de nouvelles alliances, dénoncer l'emploi à bas-salaire dans l'espace public et contribuer à la syndicalisation. Ce mode d'organisation consistait à intégrer dans des coalitions jusque-là inédites des organisations syndicales – comme le Syndicat international des employés de service (SEIU) ou « UNITE HERE » – avec des groupes communautaires très divers et bien implantés dans leurs milieux, dans l'objectif d'influencer l'action publique locale, notamment les pouvoirs municipaux. Ce *modus operandi*, qui a connu un succès important dans l'adoption de plusieurs mesures concernant le salaire viable aux États-Unis, est largement repris ensuite par le SEIU lors de l'élargissement de la campagne de grève dans le milieu de la restauration rapide (Soussi, 2016), d'où le caractère précurseur du mouvement pour le 15 \$ aux États-Unis.

⁵ Ou « living wage » dans le monde anglophone d'où l'expression provient.

Depuis l'adoption de la loi Wagner (1935), fondatrice du modèle syndical nord-américain à l'origine, sous différentes variantes, des modes d'encadrement juridique des relations du travail au Canada et au Québec, les législations consécutives postérieures ont fait que les conditions de l'action syndicale aux États-Unis se sont progressivement différenciées de celles prévalant au Canada (Camfield, 2014 ; Soussi, 2011). Dès les années 1940, et jusqu'à aujourd'hui encore, plusieurs États ont progressivement adopté des lois permettant aux travailleur-euse-s de ne pas être obligatoirement membres de leur syndicat local et, surtout, de ne pas payer leur cotisation, et ce bien souvent sans perdre le droit à la représentation syndicale et aux avantages obtenus par le syndicat (Fine, 2015; Debouzy, 2009). Une autre différence importante par rapport à la situation canadienne est que le droit de grève n'y est pas, sur le plan juridique, aussi directement corrélé à la syndicalisation (Trudeau, 2004). Un employé non syndiqué de n'importe quel commerce peut se déclarer en grève au moment de son choix. Toutefois, non seulement le recours à des briseurs de grève est largement admis, mais même si l'employeur ne peut pas renvoyer un employé en grève seulement parce qu'il fait la grève, il a droit de ne pas le réembaucher s'il a réussi à le remplacer entre temps. Ces deux points, c'est-à-dire d'un côté les législations souvent plus contraignantes pour la syndicalisation et, de l'autre, une législation sur la grève à la fois plus permissive et plus punitive, ont conduit les organisations syndicales américaines à adopter des stratégies différentes — de celles des OS canadiennes — par rapport aux milieux de travail non syndiqués.

Pour résorber la perte d'influence du syndicalisme aux États-Unis, certaines organisations syndicales ont décidé de changer leurs moyens d'action pour attirer et mobiliser les employé-e-s non-syndiqué-e-s. Trois campagnes furent particulièrement emblématiques, quoiqu'elles n'aient pas toutes eu le même succès : la plus vieille — et la connue — est la campagne « Justice for Janitors » lancée en 1985 (Savage, 2006) par le Syndicat international des employés de service et qui a ciblé notamment les travailleur-euse-s migrants (Soussi, 2016). Plus récemment, c'est la campagne « OUR Walmart » lancée en 2011 par la branche américaine du syndicat international des Travailleur-euse-s unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), et la campagne du SEIU visant les employés du secteur de la restauration rapide. Ces deux dernières campagnes ont dans une certaine mesure inspiré la CSN dans une partie de ses actions pour la syndicalisation de certains *dépanneurs de l'entreprise transnationale de commerce de détail Couche-tard* (Rivet-Préfontaine, 2017).

Le 29 novembre 2012, quelques semaines après la première grève chez Walmart organisée par les TUAC à l'échelle des États-Unis, des employé-e-s de McDonald's, Wendy's, Burger King et Taco Bell/PFK refusent de rentrer au travail et manifestent à New York. Ils revendiquent un ensemble d'améliorations à leurs conditions de travail, allant de la fin du vol de temps sur leurs paies à une meilleure gestion des horaires, mais deux revendications principales sont mises de l'avant : un SM de 15 \$ et la possibilité de se syndiquer.

Tout en suivant le même mode opératoire que la campagne « OUR Walmart », c'est-à-dire l'organisation collective de groupes de non-syndiqués à grande échelle et l'usage de moyens de pression allant jusqu'à des grèves courtes (maximum une journée à la fois), cette campagne se distingue, en plus de son caractère syndical, par le fait qu'elle s'appuie aussi sur une

organisation communautaire. C'est, par exemple, le rassemblement communautaire New York Communities for Change qui a travaillé à l'organisation de cette journée avec divers autres groupes et le SEIU (Resnikoff, 2012). Une différence notable avec la campagne des TUAC est que, là où les TUAC essaient d'organiser à grande échelle l'ensemble des employé-e-s d'une seule, mais très grande entreprise, le SEIU cible les employés d'un secteur d'activité dans son ensemble, soit celui de la restauration rapide dominé par plusieurs grandes chaînes.

Le mouvement pour le 15 \$ aux États-Unis, après s'être appuyé sur l'action syndicale dans un secteur économique précis, s'est transformé en mouvement social plus large, porteur d'une revendication politique. Ce mouvement est également lié à une autre particularité du système politique des États-Unis qui accorde aux municipalités le pouvoir d'instaurer le SM sur leur territoire⁶. Plusieurs villes dès 2015 adoptent des augmentations progressives importantes du salaire minimum jusqu'à 15 \$ en quelques années. En 2016, ce sont les États de New York et de Californie qui emboîtent le pas pour une augmentation progressive à 15 \$ de l'heure. Les années 2016 et 2017 marquent un retour du balancier : certains États à majorité républicaine vont jusqu'à forcer leurs villes ayant augmenté le SM à le redescendre à un niveau qu'ils considèrent plus acceptable. Une majorité d'États américains ont aujourd'hui un SM plus élevé que le fédéral, mais dans des proportions très variées, allant du simple (7,25) au double (15) à partir de 2018 (Economic Policy Institute, 2018).

2.2 Le salaire minimum fédéral au Canada

Au Canada, les compétences législatives en matière de travail relèvent des différentes provinces et territoires. Une faible partie de la main-d'œuvre relève toutefois de la compétence du gouvernement fédéral⁷. Force est de constater que l'abandon, en 1996, d'un SM fédéral ne laisse pas indifférent. Le gouvernement décide alors d'introduire l'application du SM payable dans chaque province aux travailleur-euse-s de compétence fédérale. Toutefois, l'article 178, alinéa (3) précise également que : « *Le gouverneur en conseil peut par décret, pour l'application de l'alinéa (1) a), remplacer le salaire horaire minimum fixé par la loi de la province ou en fixer un si aucun n'a été fixé* ». La législation fédérale permet ainsi de remplacer le SM fixé par la loi d'une province, par un autre taux. Cette possibilité n'a cependant jamais été exercée en près de 25 ans et, pourtant, la question d'instaurer à nouveau un SM fédéral refait régulièrement surface.

Dans le rapport publié par le Comité d'experts sur les normes fédérales modernes en juin 2019, les membres recommandent à l'unanimité qu'un SM fédéral soit rétabli et qu'il soit ajusté annuellement⁸. Au printemps 2020, le gouvernement n'était pas encore intervenu pour appliquer les récentes recommandations de ce rapport en faveur d'une politique de SM pour les travailleur-euse-s régis par le Code canadien du travail.

⁶ Aux États-Unis, l'ensemble du territoire est soumis à un salaire plancher, qui est le SM fédéral. Un second plancher, plus élevé, peut être institué par les États, et enfin, les villes ont le pouvoir à leur tour d'établir un 2e ou un 3e niveau de plancher, selon la législation de l'État en vigueur.

⁷ Ce sont des personnes qui travaillent dans des secteurs d'activités spécifiques par exemple les banques, les télécommunications, le transport interprovincial, le transport aérien, les aéroports, etc. C'est alors la Partie III du Code canadien du travail (CCT) qui s'applique car elle définit les normes du travail applicables. Au Québec c'est environ 10 % de la main-d'œuvre qui relève de la compétence fédérale. C'est l'article 178 du CCT qui comprend les dispositions sur le SM : « 178 (1) sauf disposition contraire de la présente section, l'employeur doit payer à chaque employé au moins : a) soit le salaire horaire minimum au taux fixé et éventuellement modifié en vertu de la loi de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions, et applicable de façon générale, indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail; b) soit l'équivalent de ce taux en fonction du temps travaillé, quand la base de calcul du salaire n'est pas l'heure ».

⁸ Comité d'experts sur les normes fédérales modernes, 2019, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/groupe-expert-normes-travail.html> page. 5

Trois provinces, à l'heure actuelle, ont manifesté leur volonté d'augmenter leur salaire minimum à 15 \$: la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario — où ce n'est plus le cas depuis l'arrivée de D. Ford qui a annulé l'augmentation prévue à 15 \$, d'où le caractère politique des augmentations.

La Colombie-Britannique est la première province où s'est déployée une campagne pour le 15. C'est le 26 novembre 2014, quelques jours à peine avant le mouvement de grève panaméricain du 4 décembre, que fut lancée par la centrale syndicale provinciale, la « *British-Columbia Federation of Labour* » (BCF) une campagne reprenant le nom de « *Fight for \$15* » (British-Columbia Federation of Labour, 2014a). Le mode d'organisation de la campagne britanno-colombienne est toutefois bien différent de ce qui se fait au même moment aux États-Unis. 1) Dès le premier communiqué, on constate l'absence de la co-revendication de l'accessibilité à la syndicalisation (directement liée au 15 \$ aux États-Unis); 2) bien que des villes soient utilisées comme tremplins, la revendication porte sur l'augmentation du SM à l'échelle provinciale; 3) enfin, une campagne d'action directe comme des grèves ponctuelles n'y est pas du tout envisagée. Ces différences peuvent s'expliquer en partie par les différences législatives régulant l'accès à la syndicalisation, les pouvoirs des divers paliers de gouvernement ainsi que les différences juridiques encadrant le droit de grève.

À l'issue de l'élection provinciale de mai 2017, en Colombie-Britannique, le gouvernement de coalition formé par le NPD et le Parti vert provincial adoptent le projet de l'augmentation du SM à 15 \$. La Colombie-Britannique devient ainsi la troisième province canadienne à adopter une politique tendant vers le salaire minimum à 15 \$, après avoir été la première à voir le débat apparaître sur la place publique au Canada (Hennig, 2017).

La situation en Alberta diffère sensiblement des cas de la Colombie-Britannique, du Québec et de l'Ontario puisque l'action de la société civile sur cet enjeu n'a pas précédé la décision du gouvernement de hausser le SM à 15 \$, mais l'a plutôt suivie. En effet, en vue de l'élection provinciale du 5 mai 2015, le Nouveau Parti démocratique (NPD) de l'Alberta adopta une plateforme électorale⁹ qui incluait l'augmentation progressive du SM à 15 \$ à l'horizon 2018. La province était, au moment de l'élection, dirigée depuis 44 ans par le Parti conservateur et le NPD créa la surprise en remportant l'élection générale et en formant un gouvernement majoritaire.

C'est cette situation particulière, où l'enjeu du SM a été mobilisé dans le cadre d'une campagne électorale par un parti politique dès le départ, qui a mené à une réaction après-coup de la société civile. Après l'élection et la promesse d'augmenter le SM, des groupes s'organisent et lancent une campagne locale « *Fight for \$15 - Alberta* » en novembre 2015. Du côté opposé à la hausse, c'est l'association patronale de la restauration « *Restaurants Canada* » qui a organisé une campagne¹⁰ intitulée « *Now is Not the Time* ». En août 2016, le gouvernement de l'Alberta a officialisé son plan d'augmentation progressive du SM jusqu'à 15 \$ en 2018, et ce, en incluant les salarié-e-s à pourboire, qui seraient dorénavant payé-e-s le même taux horaire de base que les salarié-e-s sans pourboire.

Le cas de l'Ontario est remarquable en ce qu'une coalition pour l'augmentation du SM y était déjà en place au moment de la popularisation du 15 \$. Dénommée « *\$14 and fairness* », cette campagne visait notamment les préposé-e-s aux bénéficiaires et d'autres emplois comparables et particulièrement mal rémunérés. Ainsi, pour la fête du Travail en 2013, l'*Ontario Federation of Labour* (OFL)

9 Notley, Rachel. (2015). Leadership for What Matters (NPD Alberta). <https://www.albertandp.ca/why-we-launched-this-website>

10 Stephenson, Amanda. (2016). Alberta restaurants say « Now Is Not the Time » for minimum wage hike. Calgary Herald. Récupéré de <http://calgaryherald.com/business/local-business/alberta-restaurants-say-now-is-not-the-time-for-minimum-wage-hike>

réclamait dans son communiqué l'augmentation du SM à 14 \$, dans la continuité de la campagne provinciale en cours¹¹. Devant l'expansion du mouvement « *Fight for \$15* » aux États-Unis, la campagne ontarienne s'en inspire et devient la campagne « *Fight for \$15 and Fairness* », adaptant son nom et sa revendication principale en ce sens. Après une déclaration d'intention à la fin de l'été 2017, le gouvernement libéral ontarien entérine dans un projet de loi l'augmentation du SM de 11,60 \$ à 14 \$ au 1^{er} janvier 2018, puis à 15 \$ pour le 1^{er} janvier 2019. Cette décision fait suite à la campagne importante menée par les diverses organisations ontariennes impliquées, mais s'inscrit aussi dans un cadre politique particulier. Cependant, les progressistes-conservateurs de Doug Ford élus en juin 2018 mettent un frein à cette augmentation et gèlent le SM à 14 \$, prétextant un impact négatif sur les entreprises.

3. SALAIRE MINIMUM ET 15 \$ AU QUÉBEC : « POLITIQUE SOCIALE » OU ENJEU ÉCONOMIQUE?

La première législation au Québec sur le SM, la *loi sur le salaire minimum des femmes*, date de 1919 et fixe des salaires minimaux hebdomadaires dans les établissements industriels¹². L'objectif sous-jacent de cette loi était de protéger les femmes et les enfants contre les trop bas salaires et leurs effets socialement néfastes. Cette loi visait cependant un autre objectif : freiner la pression à la baisse que les faibles salaires des femmes exerçaient sur le salaire des hommes. L'implantation de cette loi ne fait pas l'unanimité, bien qu'adoptée en mars 1919, elle ne sera effective qu'en 1925.

3.1 Le Salaire minimum au Québec : une histoire... distincte?

Sur le plan syndical, il y a à cette époque deux grands principaux choix d'affiliation syndicale, les syndicats internationaux — États-Uniens — et les syndicats catholiques locaux. L'adoption d'une norme minimale du travail sur les salaires pose un dilemme important et soulève la controverse. Est-il préférable d'assurer un SM par la syndicalisation et la négociation collective ou faire confiance à l'État (Leroux 1994 : 5)? L'alternative de s'en remettre à l'État avait pour effet possible de rendre la syndicalisation moins attirante pour les travailleur-euse-s.

Les syndicats internationaux n'ignorent pas que les conditions de travail des femmes sont bien inférieures à celles des hommes. La syndicalisation est toutefois vue comme la solution pour diminuer leurs longues heures de travail et augmenter leurs salaires. Dès la fin du XIX^e siècle, on souhaite un salaire égal pour un travail égal, mais parallèlement on demande aussi l'abolition du travail féminin dans certains secteurs industriels comme les mines, les manufactures ou les ateliers (Leroux 1994 : 7).

¹¹ Unions put people at the centre of Ontario's growth: OFL Statement on Labour Day 2013. Ontario Federation of Labour. Récupéré de <http://ofl.ca/labour-day-2013/>

¹² Cette partie (rappel sur la législation au Québec) et ses références sont en grande partie empruntées à un travail de documentation réalisée par Mélanie Gauvin, coordonnatrice et permanente de ABE, notre partenaire dans cette recherche.

Du côté des syndicats catholiques, la fin de la guerre rime aussi avec la fin du rôle des femmes sur le marché du travail, incompatible avec leur sexe. On souhaite qu'elles quittent le marché du travail et retournent à la sphère domestique, et ce par l'implantation d'un salaire familial via une rémunération substantielle des hommes fixée par la négociation collective, permettant ainsi le retour des femmes au foyer (Leroux 1994 : 11-12).

L'influence déterminante de l'adoption d'une loi sur le SM ne résulte donc pas directement de l'action des organisations syndicales. Pour Leroux (1994 : 13), l'adoption d'une telle législation s'inscrit plutôt dans un vaste mouvement de réforme d'après-guerre, tant en Europe qu'aux États-Unis, visant l'amélioration des conditions de travail et de vie de la classe ouvrière par une meilleure législation.

Le Québec emboîte ainsi le pas à d'autres provinces canadiennes, mais ses intentions sont paradoxales. Les secteurs où s'applique la loi, ne sont pas les secteurs où l'on retrouve la majorité des femmes en emploi, mais bien les secteurs où le faible salaire des femmes exerçait le plus de pression à la baisse sur le salaire des hommes (Desilets et Ledoux 2006 : 10). De 1927 à 1937, pas moins de 26 ordonnances seront émises par la Commission du SM des femmes, dans plusieurs secteurs

industriels (Leroux 1994 : 17).

C'est en 1937, par l'adoption de la Loi sur les salaires raisonnables, qu'une législation sur le SM s'applique sans égard au sexe. Les « colons », agriculteurs, garçons de ferme et domestiques dans les établissements privés en sont exclus. La mise en œuvre ne se fait pas en édictant un taux horaire général, mais en constituant l'Office des salaires raisonnables qui a pour mandat de fixer des salaires et des heures de travail raisonnables¹³.

Ce n'est que quelques années plus tard que la Loi sur les salaires raisonnables sera remplacée par la Loi sur le SM. Cette loi sera effective de 1940 à 1979. D'entrée de jeu, le préambule de la Loi vient déterminer le rôle que l'État souhaite exercer¹⁴.

En 1977, avec un taux de 3,15 \$ l'heure du taux général de l'ordonnance 4, le Québec a le taux de SM le plus élevé de l'Amérique du Nord. Le gouvernement profite de ce moment pour mettre en place une politique d'indexation automatique du SM, deux fois par année, selon l'indice du salaire moyen dans l'ensemble des industries.

L'adoption en 1979 de la Loi sur les normes du travail (LNT), marquera la volonté de l'État au Québec de définir lui-même les taux du SM. Au-delà des taux du SM, la LNT détermine également un ensemble de conditions minimales de travail qui marquent

13 L'article 10 de cette loi prévoit que ces salaires : « ... peuvent être établis sur une base de rémunération à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à l'année, à forfait ou à la pièce. Ces salaires et les heures de travail raisonnables peuvent varier selon les régions, les localités et le genre de travail des salariés et l'Office doit, en les déterminant, tenir compte des conditions créées à l'industrie et au commerce de la province par la concurrence des pays étrangers et des autres provinces du Canada et des conditions économiques particulières à la région concernée ». Chapitre 50, Loi sur les salaires raisonnables, art.10 p. 189.

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cGy_GTRa6cJ:https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageFichier.aspx%3Fid%3D119825+&cd=5&hl=fr&ct=clnk&gl=ca consulté le 21 avril 2020.

14 Ainsi :

« CONSIDÉRANT que la justice sociale impose la réglementation du travail lorsque la situation économique entraîne pour le salarié des conditions contraires à l'équité ;

CONSIDÉRANT que tolérer l'acceptation forcée d'une rémunération insuffisante c'est ne pas tenir compte de la dignité du travail et des besoins du salarié et de sa famille ;

CONSIDÉRANT que s'il est préférable que la réglementation nécessaire soit faite par le moyen de conventions collectives rendues obligatoires, il faut cependant, lorsque cette méthode n'est pas applicable, prévoir la fixation, par une corporation publique, des minima de salaires requis pour empêcher les abus ». Chapitre 39, Loi du SM, p.157

une rupture avec les régimes précédant, par un rôle interventionniste de l'État québécois dans les relations du travail (Bernier 1980 : 30). D'un rôle purement économique de fixation des barèmes plancher, la politique du SM passe à ce que le Conseil du patronat qualifie de « politique sociale » qui pourrait causer la ruine du Québec si cette tendance se maintenait (Desilets et Ledoux 2006 : 164).

Aujourd'hui au Québec, c'est l'article 40 de la Loi sur les normes du travail qui prévoit qu'un salarié a droit à un salaire au moins équivalent au salaire minimum. Cet article indique également que le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié, sans obligation de recourir à un changement législatif. Il s'agit d'une décision politique, bien qu'un mécanisme de fixation soit prévu.

3.2 Les campagnes au Québec : hétérogénéité des acteurs et de leurs stratégies

Au Québec, trois campagnes principales portent cette revendication en s'inspirant des nombreuses campagnes américaines telles que le « Fight for \$15 ». La campagne intitulée « 15 et justice » du *Centre des travailleur-euse-simmigrants (CTI)*, lancée en 2016, en même temps que la campagne « 15 - 5 - 7 » de la section québécoise de l'organisation syndicale « International Workers of the World (IWW) ». Ces campagnes, relativement récurrentes et non synchronisées, se sont ensuite regroupées sous trois campagnes principales collaborant activement les unes avec les autres, mais conservant chacune leurs objectifs et revendications distincts. La campagne « 15 maintenant » regroupe notamment les campagnes du CTI et du groupe *Alternative socialiste*, faisant de plus office d'espace de coordination avec d'autres campagnes¹⁵.

Les centrales syndicales se positionnent progressivement. Ainsi, la FTQ, même si elle participe à d'autres campagnes, choisit de maintenir sa propre campagne « Minimum 15 » et en fait un de ses enjeux principaux dans ses déclarations publiques (Hallin, 2018a). La CSN, la CSQ et la CSD forment, en octobre 2016, avec le *Collectif pour un Québec sans pauvreté* et le *Front de défense des non-syndiqués*, la base de la campagne « 5-10-15 » qui vise à regrouper la revendication maintenant médiatisée et de plus en plus connue du SM à 15 \$ avec d'autres revendications visant des modifications à la Loi sur les normes du travail : soit le droit d'avoir son horaire de travail cinq jours à l'avance et 10 jours de congés payés par année pour maladie ou pour obligations familiales, en plus d'un taux horaire de 15 \$. Ces différentes actions contribuent à ancrer la lutte pour le 15 \$ dans l'espace public.

¹⁵ C'est ainsi par exemple que le Syndicat des employé-e-s du Vieux-Port de Montréal s'y joint et fait du 15 \$ une de ses deux revendications principales pendant une grève de cinq mois à l'été 2016.

3.3 Les clivages socioéconomiques d'un débat hautement politique

Qu'en est-il aujourd'hui de l'évolution du SM au Québec et des analyses divergentes dont il fait l'objet?

Utilisant les chiffres de l'*Enquête sur la population active (EPA) 2017* de Statistiques Canada, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) souligne que la hausse de 0,75 \$ du SM survenue le 1^{er} mai 2018 fut la plus haute des 20 dernières années¹⁶. Le SM passa ainsi de 10,75 \$ à 11,25 \$ en mai 2017, une hausse de 0,50 \$. Il augmenta ensuite à 12 \$ en mai 2018 soit une hausse de 0,75 \$. Une hausse de 0,50 \$ amena le SM à 12,50 \$ en mai 2019, puis une hausse de 0,60 \$ à 13,10 \$ en mai 2020.

L'ISQ fournit aussi des détails sur les caractéristiques des personnes gagnant le SM au Québec de manière longitudinale. D'abord, la part de personnes rémunérées au SM dans l'emploi total est restée stable entre 1997 et 2017, autour de 6 %, et cela même si le nombre total d'employés au SM est passé de 170 000 à 230 000. En vingt ans, ces personnes sont toujours majoritairement des femmes (58,2 %) ainsi que des jeunes âgés de 15 à 24 ans. En fait, la part des jeunes 15-24 ans a augmenté, passant de 52 % à 60 %, tandis que la part des 25-54 a diminué, de 41,4 % à 29 %.

Les travailleur-euse-s au SM sont encore davantage des personnes travaillant à temps partiel (60,9 %), alors qu'on trouvait en 1997 presque autant de personnes qui gagnaient le SM travaillant à temps partiel (48 %) qu'à temps plein (52 %). Ce sont aussi toujours en

majorité des personnes vivant seules, sans enfants de moins de 18 ans, non-syndiquées, dans des permanents et œuvrant dans le secteur des services, en particulier dans l'industrie du commerce (41,1 %) et dans l'hébergement et les services de restauration (24,6 %). Les personnes au SM sont encore présentes en majorité dans des entreprises de moins de 20 employés (49,5 %), bien que cette part ait diminué depuis 1997 (63,8 %) et qu'elles se retrouvent de plus en plus dans les entreprises moyennes de 20 à 99 employés (39,3 % en 2017 pour 25,4 % en 1997).

Dans le contexte du débat autour du 15 \$ de l'heure, l'ISQ note¹⁷ qu'environ 830 000 personnes sont rémunérées à un taux horaire inférieur à 15 \$ en 2016. Ce chiffre représente 23 % de l'ensemble des personnes salariées au Québec (3 580 000 personnes). Cette importante catégorie de personnes serait ainsi affectée directement par une hausse du SM à 15 \$, sachant également que 70 % des travailleur-euse-s rémunérés sous les 15 \$ gagnent en fait moins de 13 \$ de l'heure.

3.3.1 L'Analyse d'impact réglementaire (AIR) et le ratio équivoque entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen (SHM)

Une attention spécifique doit être portée à l'Analyse d'impact réglementaire (AIR) produite en 2019 par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec¹⁸. L'intérêt de cette mise à jour annuelle est, en partie, d'identifier les arguments utilisés par le gouvernement pour justifier l'amplitude de la hausse du SM proposée et de dresser un tableau des impacts attendus de cette révision sur différents indicateurs socioéconomiques.

16 ISQ, L'emploi au SM au Québec, Cap sur le travail et la rémunération, numéro 10 avril 2018, 6 p. L'ISQ utilise les données issues de l'Enquête sur la population active 2017 de Statistiques Canada.

17 ISQ, Les travailleur-euse-s rémunérés à moins de 15 \$ l'heure au Québec et au Canada, Cap sur le travail et la rémunération, numéro 8, avril 2017, 7 p. Données issues de l'Enquête sur la population active 2016 et de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail pour le calcul du rapport SM/SM

18 Ministère du travail de l'emploi et de la solidarité sociale du Québec, Analyse d'impact réglementaire, Révision du taux général du SM, 17 janvier 2019, Québec, 19p.

Le document indique tout d'abord que les hausses successives de 2017, 2018 et 2019 s'inscrivent dans la volonté du gouvernement de faire passer le salaire minimum (SM) et salaire horaire moyen (SHM) à 50 % à l'horizon 2021. Ce ratio (SM/SHM) y sert d'indicateur principal pour orienter l'évolution du SM. En effet, le Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du SM avait remis en 2002 un rapport qui déterminait l'indicateur principal ainsi que onze autres indicateurs regroupés dans quatre axes¹⁹. Ce rapport s'inspirait — déjà — largement d'une étude de Pierre Fortin²⁰ pour établir que ce ratio exerçait un effet néfaste sur l'emploi lorsqu'il était supérieur à 50 %, tandis que l'effet négatif était croissant entre 45 % et 50 % et nul sous les 45 %. Le comité recommandait donc de maintenir ce taux à 47 %.

Le ministère mentionne que l'objectif de la révision annuelle du SM est « d'assurer une rémunération équitable aux salariés qui le reçoivent et de maintenir l'incitation du travail, sans nuire à l'emploi ni à la compétitivité des entreprises²¹ ». Le document présente ensuite les impacts pressentis de la hausse selon plusieurs indicateurs. Il montre d'abord que 288 200 salariés rémunérés actuellement sous les 12,50 \$, soit 8,52 % des salariés québécois, dont 167 700 femmes, bénéficieraient directement de la hausse à 12,50 \$. Ces personnes verraient leur pouvoir d'achat bonifié, car la hausse du SM dépasserait de plus de 2,67 % la hausse de l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour 2018-2019. La hausse de 0,50 \$ du SM permettrait donc aux salariés faiblement rémunérés de « profiter des fruits de la croissance économique sans nuire à la compétitivité des entreprises²² ».

L'AIR note que le Québec se situerait à la quatrième position au Canada pour le niveau du SM en 2019, derrière l'Alberta (15 \$), l'Ontario (14 \$) et la Colombie-Britannique (12,65 \$), mais devant les autres provinces, sauvegardant ainsi sa « compétitivité ». Le document ne mentionne pas que 90 % de l'emploi au Canada est concentré dans ces quatre provinces. Pour l'AIR, l'inquiétude par rapport à la compétitivité des entreprises n'est pas justifiée parce que les enjeux de compétitivité seraient très faibles dans les secteurs touchés en majorité par la hausse du SM, soit ceux du commerce de détail de l'hébergement et de la restauration. L'augmentation des coûts de la main-d'œuvre pour les entreprises serait aussi très faible, de l'ordre de 0,10 % de l'ensemble de la masse salariale québécoise. Le document mentionne que l'augmentation du SM pourrait plutôt aider les entreprises aux prises avec des problèmes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.

Cette *Analyse d'impact réglementaire* montre malgré tout que tous les voyants sont au vert pour une hausse du SM à 50 % du salaire horaire moyen (SM). En effet, les indicateurs choisis par le ministère indiquent que les bénéficiaires de la mesure sont nombreux, la hausse renforce leur pouvoir d'achat, il n'y a pas d'enjeux de compétitivité pour les entreprises, la hausse du SM est de loin supérieure à l'inflation, l'emploi des jeunes est à la hausse, le revenu disponible augmente et il éloigne les salariés de la pauvreté. Rien n'indique dans cette analyse que le scénario d'une hausse plus substantielle du SM aurait un effet marginal croissant et serait néfaste économiquement et socialement, contrairement à une hausse moindre. De plus, le rapport SM/SHM dépasse le taux de 47 % auparavant choisi comme seuil limite par le gouvernement et rien de négatif ne se produit.

19 Ministère du Travail, Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du SM, mars 2002, Québec, 124 pages

20 Fortin, Pierre, Le SM au Québec : trop élevé ou trop bas? École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, 12 pages

21 Ministère du travail de l'emploi et de la solidarité sociale du Québec, Analyse d'impact réglementaire, Révision du taux général du SM, 17 janvier 2019, Québec, p.5

22 Ibid p.7

Pourquoi alors limiter la hausse du SM à 50 % du SHM? Quelle limite supérieure ce ratio doit-il véritablement atteindre pour nuire à l'économie? Cet indicateur est-il réellement fiable pour évaluer les impacts d'une hausse substantielle du SM? Qu'en est-il dès lors des impacts pressentis d'une hausse du SM à 15 \$/h sur l'emploi et sur l'inflation?

3.4 Les impacts économiques (entreprises et emploi) : bilan des argumentaires

Les principales études d'impacts sur le plan de l'emploi et l'inflation dominant le débat au Québec produisent des conclusions souvent convergentes, au contraire des recommandations qui en sont extraites. Quatre études principales en montrent ici les argumentaires et les choix d'indicateurs mobilisés par les acteurs du débat²³.

1) L'étude de la FCEI, « Salaire minimum, l'autre perspective²⁴ » date de 2011, soit avant les campagnes qui ont mis à l'avant-scène²⁵ la revendication pour le SM à 15 \$. Ses principales conclusions sont évoquées ici parce que la FCEI continue toujours de les utiliser pour s'opposer, dans ses interventions publiques²⁶, aux hausses du SM. Dans cette étude, la FCEI soutient que de « fortes hausses du salaire minimum » conduiraient les PME à absorber le coût de la hausse par des mesures comme la baisse du nombre d'heures de travail et de formation des employés et des mises à pied. Comme moyen méthodologique, la FCEI applique aux données de l'Enquête sur la population active de Statistiques Canada de 2009 une mesure d'« élasticité du salaire minimum » issue de différentes études canadiennes qui lui permet de faire l'hypothèse de la variation en pourcentage de l'emploi associée à une augmentation en pourcentage du SM, selon différentes classes d'âges de travailleur-euse-s. En prenant comme exemple une hausse unique de 10 % du SM (la hausse de 0,50 \$ de 2019 représentait une hausse de 4,17 %); la FCEI estime que l'effet est négatif sur l'emploi avec une perte de 92 300 à 321 300 emplois pour l'ensemble du Canada. Elle précise que ces pertes ne proviennent pas nécessairement de mises à pied directes, mais peuvent « être associées à une croissance plus lente de l'emploi découlant de gels de l'embauche et de la réduction de la création d'emploi²⁷ ».

2) L'IRIS a réalisé en octobre 2016 une première étude²⁸ québécoise sur les effets potentiels d'une hausse du SM à 15 \$. Ses auteurs y évaluent les impacts sur les PME, les prix et l'emploi, tout en revisitant les impacts observés lors des fortes hausses du SM en 2008, 2009 et 2010. Dans un rapport précédent, l'IRIS avait préalablement établi qu'un salaire horaire viable pour l'ensemble du Québec en 2016 correspondrait à 15,10 \$ de l'heure²⁹. Les chercheurs indiquent que le SM de 2016 à 10,75 \$ équivaut au SM de 1979 en dollars constants de 2015, soit 10,61 \$. L'IRIS soutient ainsi que le SM a stagné depuis 36 ans, malgré une hausse de la productivité

23 Ces quatre études sont d'envergures inégales et elles sont présentées ici surtout pour rendre compte des choix des principaux argumentaires en présence. Celles de l'IRIS et de Daméco étant nettement plus consistantes que celles de la FCEI et de la Banque du Canada dont, par ailleurs, les objectifs déclarés sont bien plus modestes.

24 Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, SM, l'autre perspective. 2011, Toronto, 35p.

25 À ce sujet, citons une responsable de ABE : « Pour obtenir la hausse de 50 cents de 2008, nous (ABE) avons avec le FDNS déposé 27 000 signatures à l'assemblée nationale pour l'augmentation du SM, le jour même le ministre du Travail David Wissel annonçait la première hausse de 50 cents. Par la suite, dans le cadre de la campagne électorale, le parti libéral a promis deux hausses de 50 cents. Deux autres campagnes importantes ont porté la revendication de la hausse du SM : une campagne sur la sécurité économique des femmes de la Marche mondiale des femmes et une campagne du Collectif pour Québec sans pauvreté qui a mené au dépôt de 100 000 signatures à l'Assemblée Nationale »

26 FCEI, Les risques du SM à 15 \$, publié dans Le Soleil, 19 novembre 2016

27 Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2011, SM, l'autre perspective. Toronto, p.8

28 Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du SM? Octobre 2016, Montréal, 46p.

29 Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Les conditions d'un salaire viable au Québec en 2016? Avril 2016, Montréal, 8p.

québécoise par heure travaillée de 35 % pendant la même période.

L'IRIS ne produit pas de scénario statistique sur les fermetures de PME en cas de hausse du SM à 15 \$, faute de données suffisantes. Cependant, elle analyse le taux de fermetures de trois tailles de PME entre 2001 et 2014, en donnant une attention particulière aux années 2008 à 2010, années de hausses de SM substantielles. Les résultats montrent que les taux de fermeture sont à la baisse pour toutes les catégories de PME depuis le début des années 2000. L'IRIS note ainsi que les taux de fermeture sont restés stables de 2007 à 2009, et en plein cœur de la dépression économique de 2008. De plus, même si le SM a augmenté de manière substantielle entre 2008 et 2010 (13 % d'augmentation), le taux de fermeture des PME a diminué à 13,3 %. En bref, l'IRIS soutient que « [...] même des hausses du SM, qui sont de deux à trois fois plus importantes que le taux d'inflation annuelle, n'engendrent pas forcément plus de fermetures d'entreprises, mais seraient plutôt associées à une baisse du taux de fermeture des très petites entreprises³⁰ ». Selon l'IRIS, cela s'explique par le fait qu'un plus grand pouvoir d'achat des faibles salariés, à travers une hausse substantielle du SM, engendre plus de consommation dans les petites entreprises locales et une plus grande activité économique générale.

Au niveau de l'impact sur l'emploi, les chiffres avancés par l'IRIS contredisent ceux de la FCEI en 2011. D'abord, l'IRIS souligne que les méta-études les plus récentes sur la question, soit celles de Doucouliagos et T.D Stanley en 2009 et Wolfson et Belman en 2014, arrivent aux mêmes conclusions que « [...] l'impact des variations du SM sur l'emploi est trop faible,

même chez les plus jeunes, pour constituer un poids négatif substantiel en comparaison des effets positifs d'une hausse du plancher salarial³¹ ».

Dans deux de ses études, Fortin soutient en effet qu'une hausse du ratio SM/SHM entraînerait une augmentation du chômage, en particulier chez les jeunes et chez les femmes³². Une hausse de 10 % du ratio SM/SHM entraînerait, selon Fortin, une augmentation du chômage pour l'ensemble du Canada de l'ordre de 0,3 %, mais de 1,3 % chez les jeunes femmes et 0,5 % chez les femmes plus âgées. Pour l'IRIS, ces études présentent la lacune importante de ne pas prendre en considération la tendance de l'évolution du marché de l'emploi et rappellent les thèses de P. Fortin sur la non-linéarité des effets négatifs sur l'emploi de la hausse du ratio SM/SHM³³. Selon ce dernier, en effet, les impacts négatifs d'une hausse du SM seraient croissants lorsque le SM dépasse 45 % du salaire horaire moyen. Or, c'est sur ces thèses que s'appuie le gouvernement du Québec depuis 2002 pour évaluer les hausses annuelles du SM.

La question du ratio SM/SHM et de ses impacts. L'IRIS annonce vouloir vérifier cette thèse d'une limite de 45 % du ratio SM/SHM, en plus de mesurer l'impact général des variations du SM sur l'emploi. Son étude utilise ainsi une démarche méthodologique qui combine certains indicateurs utilisés par P. Fortin avec ceux d'autres chercheurs afin de mesurer les effets tendanciels sur l'emploi dans différentes provinces. Les calculs de l'IRIS montrent que de 6 000 à 20 000 emplois seraient à risque au Québec advenant une hausse du SM à 15 \$, en particulier chez les jeunes sans diplôme et chez les femmes ne détenant qu'un diplôme d'études secondaires

30 Ibid p.18

31 Iris, ibid p.28

32 Fortin, Pierre, Manfred KEIL et James Symons, « The source of Unemployment in Canada 1967-91: Evidence from a panel of Regions and Demographic Groups », Oxford Economics Paper, vol.53, n.1, janvier 2001 et FORTIN, Pierre, « SM, pauvreté et emploi : À la recherche du "compromis idéal" », Regards sur le travail, bol. 7, n.1, automne 2010

33 Fortin, Pierre, Le SM au Québec : trop élevé ou trop bas? École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, 12 pages

(DES). Ces chiffres sont beaucoup moins importants que ceux avancés par la FCEI, d'autant que la FCEI ne prenait comme facteur qu'une hausse potentielle de 10 % du SM, contre une hausse de 39,5 % pour l'IRIS.

Sur la question de l'hypothétique seuil de 45 % du ratio SM/SHM ainsi que l'impact marginal croissant — appréhendé — entre 45 % et 50 %, l'IRIS montre que le seuil de 45 % n'est pas critique et que cet impact marginal est au contraire décroissant, c'est-à-dire que l'impact négatif de la hausse est de moins en moins fort à chaque point de pourcentage additionnel, et cela même après un ratio de 50 %. C'est donc tout à fait le contraire de la thèse soutenue par P. Fortin.

Le risque inflationniste. Concernant les effets potentiels d'une hausse du SM sur les prix, l'IRIS évalue d'abord l'impact des hausses précédentes du SM, entre 1985 et 2015, dans cinq provinces, dont le Québec, sur l'Indice des prix à la consommation (IPC), qui est l'indice de calcul de l'inflation au Canada. Les résultats de son analyse montrent que les hausses passées du SM au Québec et dans les quatre autres provinces n'ont pas de corrélations significatives avec le niveau des prix en général³⁴. L'IRIS vérifie ensuite si une hausse à 15 \$ de l'heure du SM, soit de 39,5 % en 2016, aurait quant à elle un impact sur les prix. Ses conclusions font clairement ressortir l'absence d'effet marginal croissant du SM sur les prix, et que si effet marginal il y a, il serait soit neutre, soit négatif. Cela signifie que ce sont les premiers points de pourcentage de la hausse du SM qui peuvent avoir le plus d'effet sur les prix, tandis que l'effet n'augmente pas ou décroît avec les points de pourcentage suivants.

3) L'étude³⁵ commanditée par le CPQ à la firme *Daméco* est la deuxième d'importance à évaluer les impacts économiques d'une hausse du SM à 15 \$. La publication de cette étude

a été accompagnée d'un avis du CPQ qui en interprète les résultats avant d'en dégager ses propres recommandations³⁶.

Elle évalue que les pertes d'emplois occasionnées par une hausse rapide du SM à 15 \$ seraient d'une portée limitée, de 6 000 à 12 900 emplois. La plupart de ces emplois seraient perdus dans le secteur du commerce de détail. L'étude évalue qu'une augmentation de seulement 10 % du SM pourrait entraîner une hausse de la masse salariale de 3,1 % pour l'industrie du commerce de détail et de 2 % pour le secteur de l'hébergement et de la restauration. *Daméco* note que ces augmentations pourraient très bien être compensées par une hausse du pouvoir d'achat et donc, une hausse de la consommation des ménages. Dans son modèle d'équilibre général, *Daméco* évalue cependant qu'une hausse à 15 \$ de l'heure du SM, peu importe sa rapidité d'implantation, risque d'entraîner une baisse des bénéfices des sociétés de 1,7 % à 3,4 % d'ici 2035.

L'avis du CPQ qui accompagne cette étude adopte, en revanche, une posture moins soucieuse de « coller » aux données avancées par les projections modélisées de l'étude de *Daméco*. Le CPQ y soutient que l'impact négatif sur l'emploi d'une hausse rapide du SM à 15 \$ se situerait « [...] à mi-chemin entre des scénarios plus pessimistes (estimations de Pierre Fortin) et plus optimistes (*Daméco*)³⁷ », soit à environ 28 000 pertes d'emplois, mais sans en étayer la teneur par des références à l'étude même qu'il a commanditée à *Daméco*. Après avoir rappelé que les analyses de l'économiste Pierre Fortin sur les pertes d'emplois étaient, malgré tout, beaucoup plus alarmantes que celles de l'IRIS et de... *Daméco*, le CPQ préconise le retour au « consensus » autour d'un ratio SM/SHM entre 44 % et 47 % pour fixer les augmentations annuelles du SM.

34 Iris, op cit. p.23

35 DAMÉCO, La hausse du SM et ses répercussions sur l'économie québécoise selon les secteurs économiques, Rapport d'analyse, novembre 2016, 50p.

36 Conseil du Patronat du Québec, Avis du conseil du patronat du Québec sur l'impact d'une augmentation accélérée du SM, Novembre 2016, Montréal, 18p.

37 bid p.12

À titre indicatif, P. Fortin faisait valoir³⁸ en 2010 qu'une hausse de 1 % du rapport entre SM et salaire horaire moyen entraînerait la perte de 8 000 emplois, en particulier chez les jeunes de 15 à 25 ans. Il concluait aussi dans cet article qu'une hausse du ratio SM/SHM au-delà de 45 % correspondait à une limite maximum et que ce ratio pourrait être ramené à 42 %. Il affirme par la suite qu'une hausse à 15 \$ de l'heure en 2016 serait une véritable « bombe atomique » et équivaldrait ainsi à une perte de 100 000 emplois³⁹. Faut-il noter que les impacts des importantes hausses du SM en 2017 et 2018 ont cependant largement échappé à ces projections alarmantes puisque le ratio SM/SHM est monté d'environ 45 % à 48 %, alors même que l'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans a été en hausse, et non en baisse⁴⁰.

4) L'étude de la Banque du Canada, publiée en décembre 2017 et portant sur les impacts potentiels des hausses annoncées du SM à travers le pays⁴¹, estime, à partir d'un modèle évaluant la transmission directe des variations du SM, que : 1) la hausse générale des salaires induite par les hausses du SM produirait une baisse totale du nombre d'heures travaillées de 0,3 % et que 2) cela se traduirait en plus par une perte d'environ 60 000 emplois pour l'ensemble du pays. En usant d'une formule d'élasticité de l'effet sur l'emploi inspirée de P. Fortin – troisième étude à s'en inspirer – les auteurs indiquent que ces pertes d'emplois se situeraient dans une fourchette de 30 000 à 136 000 pertes d'emplois de 2016 à 2019.

5) L'IRIS a publié en janvier 2019 une fiche technique⁴² faisant le point sur les différents impacts de la hausse ontarienne du SM à 14 \$ un an après sa mise en œuvre. Les données avancées dans cette mise à jour montrent que contrairement à ce qui avait été prévu dans certains des modèles précédents, les heures travaillées ont été à la hausse, l'emploi chez les jeunes a augmenté, la fréquentation scolaire a été stable et l'impact sur l'inflation absent, sauf pour les aliments achetés au restaurant. L'IRIS conclut aussi que cette hausse ontarienne a eu un impact positif sur les salaires et sur ceux des jeunes travailleur-euse-s en particulier.

3.5 Qu'en est-il de l'« effet de débordement » ?

Que nous apprennent finalement les études sur les impacts potentiels d'une hausse du SM à 15 \$ sur les salaires, le revenu disponible, la sortie de la pauvreté ainsi que le pouvoir d'achat ? Que dire des impacts sur les salaires avoisinant le nouveau taux du SM, ou ce que la littérature nomme *l'effet d'émulation* ou de *débordement* ?

L'étude de la FCEI argumente que l'augmentation du SM n'est pas efficace pour réduire la pauvreté, car la plupart des travailleur-euse-s employés au SM ne vivraient pas dans des ménages à faible revenu⁴³. De plus, la FCEI réagissait à la dernière hausse du SM au Québec en s'inquiétant de « l'effet domino » sur les coûts salariaux des PME, celles-ci devant préserver « l'équité » entre leurs salariés et ainsi augmenter les salaires de ceux avec plus d'ancienneté ou de qualifications⁴⁴.

38 FORTIN, Pierre, « SM, pauvreté et emploi : À la recherche du "compromis idéal" », Regards sur le travail, bol. 7, n.1, automne 2010, 16p.

39 Fillion, G. (2016, 17 octobre). Le SM à 15 \$, « une bombe atomique », selon Pierre Fortin, Radio-Canada, Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/809095/salaire-minimum-fortin-15-dollars-emplois-education>

40 Ministère du travail de l'emploi et de la solidarité sociale du Québec, Analyse d'impact réglementaire, Révision du taux général du SM, 17 janvier 2019, Québec, p.14

41 Dany Brouillette & Calista Cheung & Daniel Gao & Olivier Gervais, Dec. 2017. "The Impacts of Minimum Wage Increases on the Canadian Economy," Staff Analytical Notes 17-26, Bank of Canada.

42 Hurteau, Philippe « Hausse du SM : les impacts sont-ils si négatifs? », IRIS, janvier 2019, 4p.

43 FCEI, SM, l'autre perspective. 2011, Toronto, p.1

44 FCEI (30 Janvier 2019), « Hausse de 4,2 % du SM : une pression sur les coûts plus importante que prévu dans les PME », Récupéré sur : <https://www.cfib-fcei.ca/fr/media/hausse-de-42-du-salaire-minimum-une-pression-sur-les-couts-plus-importante-que-prevu-dans-les>

Dans son étude de 2016, l'IRIS soutient que les personnes rémunérées sous les 15 \$ qui bénéficieraient directement de la hausse représentaient 26 % des salariés. Ils étaient, à 59 % d'entre eux, âgés de plus de 25 ans et étaient en majorité des femmes. Ainsi, un SM à ce taux horaire permettrait, selon eux, de lutter contre le phénomène des travailleur-euse-s pauvres et de favoriser une meilleure redistribution des gains de productivité⁴⁵. L'IRIS soutient aussi qu'une majorité des ménages conservent plus de la moitié des nouveaux gains en salaires advenant une hausse à 15 \$ de l'heure.⁴⁶

En cherchant à savoir quelles personnes seraient affectées de manière indirecte par la hausse du SM, l'IRIS fait référence⁴⁷ à une étude du Ministère du Travail du Québec de 2012, rédigée par l'analyste Jean-François Boivin⁴⁸. Cette étude tente de mesurer *l'impact global* d'une hausse du SM sur les salaires, à travers l'effet *direct* sur les salaires qui étaient situés sous le nouveau taux, ainsi qu'avec l'effet *indirect* (ou effet d'émulation) de l'augmentation des salaires situés à des taux égaux ou supérieurs au nouveau taux général du SM. Selon Boivin, l'effet indirect s'explique par le fait que les employeurs ajustent parfois à la hausse le salaire des employés qui gagnaient égal ou plus que le nouveau salaire minimum. En effet, les employeurs qui font ces ajustements « [...] le font pour des raisons d'équité, d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, de motivation du personnel, ou encore de respect des clauses d'une convention collective⁴⁹ ». Boivin estime ainsi qu'environ 20 % des salariés seraient touchés, directement ou indirectement, par une

hausse du SM. Les valeurs d'impacts varient grandement selon les sous-populations : par exemple, 25 % des femmes salariées seraient touchées, 45 % des personnes qui sont aux études tout en travaillant, 55 % des salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration et 70 % des salariés de 15-19 ans. De plus, l'effet diminue tandis que les salaires s'éloignent du SM. Pour un SM à 15 \$, cela signifierait que l'impact global serait ressenti jusqu'aux personnes gagnant 18,75 \$ de l'heure⁵⁰.

Cette question de l'effet de débordement a aussi été traitée par Daméco. Cette étude propose en effet une mesure de l'impact d'une hausse du SM sur la masse salariale des entreprises québécoises en incluant une estimation de l'effet de débordement des salaires⁵¹. Pour ce faire, Daméco utilise les données de l'EPA pour les mois d'octobre de chaque année entre 1997 et 2015. Les résultats montrent que l'effet de débordement diffère fortement selon les secteurs d'emplois et ne se limite clairement pas aux emplois qui étaient rémunérés au nouveau taux, mais bien à toute l'échelle des salaires voisins. L'effet est particulièrement significatif dans le cas de l'industrie du commerce de détail, où le salaire horaire de 80 % des salariés est affecté par une variation du SM. Toujours dans la même industrie et en prenant l'exemple d'une hausse de 10 % du SM, Daméco montre que le salaire horaire moyen des salariés du premier décile augmente de 8,9 % tandis que ceux du huitième décile augmentent de 3,9 %. Dans le cas du secteur de l'hébergement et de la restauration, 40 % des travailleur-euse-s verront leur salaire affecté, soit le 10,4 % dans

45 IRIS, Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du SM? Octobre 2016, Montréal, p.11 NOTE : Les chiffres de l'IRIS ne correspondent pas à ceux de l'étude de l'ISQ sur les travailleur-euse-s rémunérés à moins de 15\$ de l'heure en 2016, mais cela peut s'expliquer par l'année de référence différente (2014 pour l'IRIS) ou des strates d'âges différentes (15 à 29 ans et 30 ans et plus pour l'ISQ, moins de 25 ans et 25 à 54 ans pour l'IRIS).

46 Laflamme, Julien, Harvey Pierre-Antoine et Hurteau Philippe, Retombées économiques régionales d'un SM à 15\$ de l'heure. IRIS, avril 2018, 4p.

47 IRIS, Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du SM? Op. cit. p.13

48 Boivin, Jean-François, (2012) L'impact global d'une hausse du SM sur l'ensemble des salariés : une estimation pour le Québec. Regards sur le travail, Ministère du Travail du Québec, Vol.8 num.1 Hiver 2012

49 Ibid p.1

50 Laflamme, Julien, Harvey Pierre-Antoine et Hurteau Philippe, Retombées économiques régionales d'un SM à 15\$ de l'heure. IRIS, avril 2018, Annexe p.1

51 DAMÉCO, La hausse du SM et ses répercussions sur l'économie québécoise selon les secteurs économiques, op cit. p.11

les deux premiers déciles pour une hausse de 10 % du SM. Selon Daméco, « [...] les effets de débordement sont donc responsables de 80,4 % de la variation de la masse salariale engendrée par une hausse du SM. » (Daméco, p.16).

3.6 Conclusion : au-delà des chiffres, un débat sur le rôle de l'état dans la redistribution des richesses

Le débat sur les données chiffrées lancé par le positionnement de l'IRIS en 2016 a permis, au Québec, de livrer des arguments documentés à l'ensemble des parties impliquées dans le débat sur le SM, qu'elles soient favorables ou opposées à une hausse importante du SM à 15 \$. Cela a eu pour conséquence la production d'une série d'autres scénarios chiffrés par différents acteurs de la société civile – de toutes obédiences idéologiques déclarées ou non – justifiant leurs analyses et postures respectives. L'une des premières retombées des argumentaires construits fut de le faire glisser vers la sphère politique : comme si un consensus paradoxal avait permis aux acteurs opposés de reconnaître mutuellement le bien-fondé de leurs argumentaires respectifs. Ce que l'on remarque dans les conférences et débats organisés sur le sujet, au courant de l'année 2017, notamment par exemple dans la conférence intitulée « Les "Rendez-vous" du Club du 15 : Faut-il augmenter le SM à 15 \$? », organisée à l'Université de Montréal, c'est que l'enjeu des débats porte sur les rôles respectifs de l'État et du capital dans la redistribution des ressources⁵². Là encore, paradoxalement, pour des organismes comme l'*Institut économique de Montréal* (Chassin, 2016) ou le *Conseil du patronat du Québec* (Conseil du patronat du Québec, 2016), c'est uniquement l'État qui doit assurer la redistribution et lutter contre la pauvreté en modulant l'impôt (à la baisse) ou les programmes sociaux. Pour des groupes comme l'IRIS ou d'autres acteurs de la société civile, comme la FTQ ou la CSN, cela revient à une subvention gouvernementale aux entreprises, sans quoi elles ne pourraient payer ces bas salaires, et il revient plutôt au capital de payer un SM suffisant à ses employés pour que ceux-ci aient un niveau de vie décent, en plus des mécanismes de redistribution étatiques⁵³.

Le débat public au Québec est donc passé, au début des campagnes réclamant l'augmentation du SM, d'une interrogation sur la pertinence et l'acceptabilité de la revendication – avec des opposants affirmant que cela mènerait à des baisses d'emploi, par exemple – à une question politique de redistribution de la richesse, engageant des acteurs opposé-e-s sur des bases politique et idéologique plutôt que sur les strictes données à dimension économique. Qu'en est-il « sur le terrain » ? Quelles perceptions en ont les travailleur-euse-s ainsi que les groupes et organismes en prise directe avec leurs réalités quotidiennes ?

⁵² Les « Rendez-vous » du Club du 15 : Faut-il augmenter le SM à 15 \$? Disponible en ligne au <https://tinyurl.com/yde482vf>.

⁵³ C'est ainsi que Daniel Dubé, président de la FTQ, affirme dans une conférence de presse prônant l'augmentation du SM : « Quand tu as trois maisons un peu partout dans le monde, quatre chalets, cinq bateaux et six Mercedes... t'en as peut-être assez. Partage un peu, et permets à tes employés de gagner leur vie décentement » (Halin, 2018b).

4. ENQUÊTE DE TERRAIN : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Cette section présente les résultats de l'enquête de terrain en les organisant sur la base des trois principaux objectifs de la recherche et en conjuguant les données recueillies par le biais des deux démarches d'enquête mises en œuvre, que sont les phases d'observation directe et d'observation participante d'une part et, d'autre part, les séries d'entretiens individuels et de groupe réalisés avec les acteurs ciblés.

4.1 L'observation : Au bas de l'échelle et réseau Québec-15-maintenant

Les phases d'observation ont été étalées sur deux années, sous forme de deux volets, formel et informel, couvrant chacun des acteurs-clés⁵⁴ dans la société civile au Québec. Le volet informel a consisté à observer, de près et de manière aussi régulière que possible, les activités menées à la fois par ABE et les autres organisations non syndicales et les organisations syndicales (FTQ, CSN et certains de leurs syndicats affiliés) engagées dans la campagne pour le 15 \$ au Québec. Le volet formel s'est appuyé sur une démarche d'observation directe dans le groupe-réseau *Québec-15-Maintenant* où sont impliquées des organisations comme le Centre des travailleuses et travailleur-euse-s immigrants (CTI) et le Front de défense des non-syndiqués (FDNS), entre autres.

Les phases d'observation participante ont couvert, par exemple, des rencontres des *Campagnes unies pour le 15 \$*. Cette coalition/structure, coordonnée par le groupe-réseau *Québec-15-Maintenant*, lui-même piloté principalement par le CTI, vise à rassembler autour d'une même table les différentes campagnes et coalitions (*Minimum-15*, *Campagne 5-10-15*, Comités de quartier) ainsi que d'autres groupes et individus engagés en faveur de l'augmentation du SM à 15 \$, dont des membres du parti Québec solidaire⁵⁵. Cette structure est notamment impliquée dans la « Déclaration commune pour le 15 \$ au Québec » lancée en décembre 2018 et endossée par plus de 200 groupes communautaires, syndicats et organisations militantes⁵⁶.

Cette phase d'observation participante a consisté en la participation d'un membre de l'équipe, l'étudiant-chercheur Maxime Thibault-Leblanc, à cinq rencontres des *Campagnes unies pour le 15* sur une période d'environ un an, entre janvier 2019 et février 2020. Ces rencontres régulières permettent aux groupes et militants, d'une part d'échanger des informations sur l'état de leurs campagnes respectives et les activités qu'ils mènent, et d'autre part de proposer des activités et/ou des réflexions communes au sein des *Campagnes unies*.

Au cours de ces rencontres, un constat commun remarquable a émergé : les participants s'entendaient pour dire qu'un des principaux obstacles à la campagne résidait dans la difficulté à mobiliser les travailleur-s-e-s directement concerné-e-s gagnant moins de 15 \$/h. Des représentants d'organisations syndicales soutenaient l'idée de s'inspirer des expériences

⁵⁴ En raison de leurs capacités d'action et d'influence dans le débat sur le SMH.

⁵⁵ Pour en savoir plus sur l'historique de cette structure, consulter la contribution claire et bien documentée de M. Fauvel (2019). Le mouvement pour 15 dollars l'heure : où en sommes-nous ? Nouveaux Cahiers du socialisme, (22), 179-185.

⁵⁶ Déclaration commune pour le 15 \$ au Québec. Travailleuses et travailleur-euse-s essentiels, longtemps invisibles / essential workers, invisible since long time. Consulter URL : <http://www.declarationcommune.info/>

menées aux États-Unis en s'appuyant sur une campagne menée par et à partir de la base.

Parmi d'autres difficultés, un représentant syndical mentionne que, malgré l'adhésion de sa propre centrale syndicale à la revendication, de nombreux syndicats affiliés demeurent réfractaires et refuse ce faisant de s'engager dans de telles campagnes. D'où le besoin d'effectuer un travail de sensibilisation auprès des bases mêmes des syndicats pour leur expliquer la nécessité de développer une solidarité envers les personnes non-syndiquées⁵⁷. Parmi ces affiliés, certains comprennent des membres gagnant justement moins de 15 \$/h.

Dans l'ensemble, les obstacles soulevés lors de ces rencontres reprenaient globalement, mais avec plus de précisions, les constats établis lors d'une importante *Journée de réflexion* tenue en février 2018 et qui avait rassemblé près d'une trentaine d'organisations. Lors de cette journée, les participants avaient insisté sur la nécessité de coaliser les différentes campagnes et la difficulté à mobiliser les travailleur-euse-s directement concernés – salaires de moins de 15 \$ – comme les principaux défis du mouvement pour le rehaussement du SM.

Les participants aux rencontres des *Campagnes unies* avaient décidé de distribuer un sondage à tous les groupes signataires de la déclaration commune pour comprendre leur lien avec la revendication, les inviter à s'impliquer et connaître les réticences internes ou externes dans leurs organisations. Cette opération diagnostique faisait suite aux perceptions et constat récurrent et problématiques à plusieurs égards faisant état des inquiétudes, voire des résistances, qui se sont manifestées au sein même des organisations signataires.

Les résultats du sondage ont confirmé

plusieurs hypothèses déjà évoquées. Les groupes qui ciblent des personnes en situation de précarité comme des mères monoparentales ou des travailleur-euse-s-pauvres soulignaient la difficulté de les mobiliser à cause de l'épuisement, des horaires atypiques et du manque de temps. La rencontre du comité d'analyse du sondage mena notamment à l'organisation d'un atelier thématique sur le 15 \$, la discrimination et le racisme systémique ainsi que sur les interactions entre le 15 \$ et les programmes sociaux.

La rencontre de réflexion et le bilan du 15 février 2020. Deux ans après la « grande journée de réflexion » de 2018, cette rencontre de réflexion⁵⁸ a rassemblé une dizaine d'organisations et de militants, avec comme objectif de faire le bilan des cinq dernières années de mobilisation et d'identifier des perspectives en termes d'objectifs à fixer et de stratégies à envisager quant à l'avenir de la lutte.

Concernant les cinq dernières années d'action, des participants ont de nouveau soulevé les retombées négatives de la multiplication des différentes campagnes sur le mouvement ainsi que leurs effets pervers sur sa cohésion. Une participante soutenait ainsi que les propositions de 2018 concernant l'adoption d'une « image commune » ou l'embauche d'un permanent n'avaient pas été adoptées, et que même la *déclaration commune* avait failli ne pas passer.

Sur la démobilisation, deux visions étaient représentées. La première soutenait que des militants et pas seulement des organisations avaient été « perdus », alors que la seconde ne voulait pas parler de démobilisation, car il n'y avait pas eu selon elle de mouvement massif des organisations. Pour une militante de longue date, c'était plus que jamais l'absence,

57 Campagnes unies pour le SM à 15 \$ l'heure (2018). Compte-rendu de la journée de réflexion sur le SM à 15 dollars de l'heure au Québec. À cet égard, M. Fauvel (2019) montre notamment que, non seulement les efforts pour coaliser les campagnes se sont soldés par un échec malgré l'organisation d'activités communes, mais que les efforts de mobilisation des travailleur-euse-s directement concernés sont demeurés vains jusque-là.

58 Rencontre à laquelle l'étudiant-chercheur Maxime Thibault-Leblanc a activement participé.

la déconnexion et le manque d'écoute de la base de la part des dirigeants syndicaux qui pose problème. Un autre participant soutenait que la *déclaration commune* avait peut-être entraîné une trop grande perte de temps au regard de son maigre résultat en matière de cohésion du mouvement.

Quant aux réflexions et propositions sur l'avenir de la mobilisation, c'est la perspective d'une campagne autour de la compagnie *Dollarama* qui a suscité le plus d'espoir et d'adhésion de la part des participants.

4.2 Perception et positionnement des acteurs : entretiens avec les groupes et les travailleur-euse-s concernés

Une première série de cinq entretiens a été réalisée avec des responsables d'organisations syndicales (OS), de groupes d'action communautaire (GC) et d'autres acteurs coalisés.

Une deuxième série d'entretiens a été réalisée avec cinq personnes. Le premier entretien (EC1) s'est tenu sous forme d'entrevue collective avec trois travailleur-euse-s, responsables élus d'un syndicat local d'une entreprise d'une petite ville du Centre-du-Québec et employant plus de 400 personnes dans le secteur de fabrication manufacturière de produits du bois. Le deuxième entretien, individuel (EI2), a été réalisé avec une travailleuse autonome *responsable d'un service de garde en milieu familial*⁵⁹ (RSG) et le troisième (EI3), avec une travailleuse préposée au Centre Hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM).

Le *focus group* (FG) avait d'abord ciblé cinq travailleur-euse-s gagnant entre 15 \$ et 19 \$ de l'heure pour comprendre comment ces personnes évaluent les impacts de la hausse sur la catégorie salariale visée.

⁵⁹ Une responsable d'un service de garde (RSG) est reconnue par un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial et gère un service de garde dans une résidence privée. Au sens de la loi, la RSG est une travailleuse autonome et une prestataire de service au même titre que les installations rattachées à un Centre de la Petite Enfance (CPE). <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/rsg/Pages/index.aspx>

Entretiens et focus group

Responsables d'organisations	Entretiens travailleur-se-s	Focus group
OC1 Collectif pour un Québec sans pauvreté	EC1 (T1, T2, T3) Entrevue collective avec trois travailleur-euse-s, responsables élus d'un syndicat local	FG FG1 : Infirmière auxiliaire non-syndiquée sur appel FG2 : Animateur d'école non-syndiqué (16 \$/h) FG3 : Instructeur de natation non-syndiqué (15,25 \$-16 \$/h)
OS1 Conseil régional FTQ Montréal métropolitain et Syndicat des Travailleuses et Travailleur-euse-s des Postes	EI2 Entretien, individuel avec une travailleuse autonome responsable d'un service de garde en milieu familial (RSG)	
OS2a Syndicat des Employés-es du Centre Hospitalier Université de Montréal et Fédération de la Santé et des Services Sociaux	EI3 Entretien individuel avec une préposée au Centre Hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM).	
OC2 Carrefour d'Aide aux non-syndiqué-e-s (CANOS), Mauricie et Centre-du-Québec		
OS2b Conseil Central du Montréal Métropolitain		

4.2.1 Entretiens avec des responsables d'organisations syndicales, de groupes d'action communautaire et autres acteurs coalisés

Cette première série de cinq entrevues a permis des échanges avec des responsables des organisations suivantes, présentées ici dans l'ordre séquentiel des rencontres (leurs résultats seront présentés selon l'ordre de la grille thématique) :

- a) *Collectif pour un Québec sans pauvreté*⁶⁰ (OC1)
- b) *Conseil régional FTQ Montréal métropolitain et Syndicat des travailleuses et travailleur-euse-s des postes* (OS1)
- c) *Syndicat des Employés-es du Centre Hospitalier Université de Montréal et Fédération de la santé et des services sociaux* (OS2a),
- d) *Carrefour d'aide aux non-syndiqué-e-s (CANOS), Mauricie et Centre-du-Québec* (OC2)
- e) *Conseil central du Montréal métropolitain* (OS2b)

La diversité de ces sources a permis une collecte de données non seulement qualitatives, mais aussi analytiques en ce sens que les responsables interviewés — deux femmes et trois hommes — ont été conduits à faire part de leurs analyses respectives et non pas uniquement de relayer les postures discursives — ou la langue de bois — de leurs organisations.

Analyse et synthèse thématique des entretiens

La grille d'analyse thématique des entretiens avec ces responsables d'organisation articule les résultats à partir de quatre grands indicateurs thématiques :

- ▶ La campagne pour le 15 \$: modes d'organisation; appréciations générales, bilan critique et perspectives;
- ▶ Réception et réticences/résistances : Constats; réactions internes/externes; causes individus/collectifs; impacts sur l'organisation;
- ▶ Stratégies d'action collective et argumentaires : types; durables/conjoncturelles; évolution; portée et limites; rapport à l'action publique;
- ▶ Alternatives : collaborations/alliances intra-organisation (centrale et/ou affiliés pour les organisations syndicales); avec les autres groupes et/ou syndicats; vecteurs de convergence; facteurs de tension;

Pour chacun des indicateurs, le compte-rendu analytique présentera les rencontres avec les trois responsables d'organisations syndicales (OS1, OS2a, OS2b) après celles menées avec les deux groupes d'action communautaire (OC1, OC2), tout en rendant compte également des situations de consensus entre les participants et de dissidence.

⁶⁰ Collectif pour un Québec sans pauvreté se définit étant « actif depuis 1998, il regroupe 36 organisations nationales québécoises, populaires, communautaires, syndicales, religieuses, féministes, étudiantes, coopératives ainsi que des collectifs régionaux dans la plupart des régions du Québec ». <http://www.pauvrete.qc.ca/a-propos-du-collectif/>

La campagne

Deux points consensuels : l'essoufflement, évoqué clairement par OC1 et la stagnation de la campagne d'une part et d'autre part le désintérêt des médias pour celle-ci sont soulignés par l'ensemble des participants. Tous rappellent que certains gains — dernières hausses du SM, deux jours congés payés — ont tout de même été obtenus grâce à la campagne. OC1 précise en plus que « dans la première année, 40 formations ont été données par le Collectif à des groupes communautaires et syndicaux. Les groupes montréalais sont plus mobilisés... Les secteurs les plus touchés seraient ceux du commerce de détail, de l'hébergement, de la restauration. Là où les femmes seraient les plus touchées ».

Une hypothèse est avancée pour expliquer la stagnation : « la revendication du 15 \$ devra peut-être être revue à la hausse prochainement. Le 15 \$ peut être un piège, même s'il a été aussi un outil de mobilisation » (OS1). « Prochaine étape ? Il faut avancer plus vite que 75 sous » (OS1).

À la FTQ, les syndicats comptant le plus de membres proches du salaire minimum sont ceux qui portent la campagne et qui ont fait pression au départ pour commander une étude interne. Cependant, selon un membre du conseil FTQ métropolitain, il y a des difficultés liées à l'absence de cohésion et d'initiatives dans les syndicats.

Au contraire de la FTQ, la revendication est venue depuis le haut à la CSN, en partant du Conseil central pour se rendre ensuite à la CSN. Selon OS2b, la CSN a rencontré des difficultés et de l'indifférence pour faire adopter la revendication dans plusieurs syndicats de la base. Selon lui, pour que la mobilisation fonctionne, elle devrait venir des membres syndiqués de la base ou des personnes directement concernées par le SM comme aux États-Unis. Ces obstacles relèvent soit d'une certaine indifférence, soit plus clairement d'une opposition résolue à une telle revendication.

Pour (OS2b), qui est aussi président d'un syndicat de bas salariés à la CSN, l'appui à la campagne n'est pas évident chez ses membres. Ce n'est pas un enjeu syndical local, « On arrive à un moment donné où la solidarité a fait son boutte ». Autre constat : OS2a relève un certain scepticisme chez ses membres face aux motifs derrière la campagne du 15 \$ de la CSN : une certaine crainte que la campagne viserait en réalité à syndicaliser et à toucher plus de cotisations, ou à redorer le blason de la CSN aux yeux de la société.

Réception et réticences/résistances face à la revendication

a) La perte de « statut social et financier ». La totalité des responsables interviewés notent que la réticence principale des salariés 15-20 \$ concerne la crainte de perdre leur « statut financier » et leur « statut social ». C'est le sentiment de perdre ce qui a été gagné par la lutte (par de longues négociations), par l'expérience ou l'ancienneté (en particulier chez les travailleur-euse-s plus âgés) ou par les études. Un clair sentiment d'injustice, de crainte que la hausse à 15 \$ supprime le tampon « statutaire » assuré par leur marge supérieure avec le SM. Les organisatrices et responsables expliquent que cette réticence est une question d'orgueil et de fierté d'être situé en haut du SM : il s'agit de la manière dont ces travailleur-euse-s perçoivent la valeur de leur travail par rapport à ce seuil. Constats relevés chez certains membres de la CSN comme le SECHUM, SEMB-SAQ « chez nous ça passe pas du tout... J'ai presque honte de dire ça, moi ce qu'ils me disent c'est que, je vais être presque rendu au salaire minimum. » C'est pas de même qu'il faut le voir; c'est pas eux qui ont baissé, c'est les autres qui montent. On n'a rien enlevé à personne... C'est une drôle de mentalité ! » (OS2b).

b) Le financement syndical de la campagne. À la CSN comme à la FTQ un nombre conséquent de membres soutiennent que les syndicats ne devraient pas utiliser l'argent des cotisations pour une campagne qui concerne des personnes non-syndiquées. Dans le secteur de la Santé, par exemple, « les membres se disent, pourquoi est-ce que la CSN veut défendre du monde à 15 \$ qui payent pas de cotisation syndicale, pis sont pas capables de nous défendre nous autres qui payent? » (OS2a).

c) Réticences chez les non-syndiqués. Là aussi, crainte de pertes emplois, de réduction des heures travaillées, de fermetures des PME et... peur de fermeture pour cause de syndicalisation. Ces réticences proviennent souvent de travailleur-euse-s immigrants — majorité des bas-salariés — et qui traduisent, selon un responsable, un sentiment de loyauté « on voit que c'est de la loyauté envers l'employeur » (OC1).

OC2 identifie deux groupes principaux d'où proviennent les réticences lors des ateliers qu'elle donne : les étudiants, qui craignent les pertes d'emplois et la fermeture des PME et les travailleur-euse-s de 50 ans et plus, qui ont peur que le coût de la vie augmente encore plus. Questionné sur les réticences des personnes salariées entre 15 et 20 \$, OC2 indique que : « Ce que je me fais toujours dire c'est "Oui ok, mais est-ce que mon salaire va augmenter?" ». Elle analyse cela comme une difficulté à penser de manière collective, pour le bien commun.

Pour OC1, « il y a les arguments classiques, mais personnellement celui que je trouve le plus difficile à déconstruire c'est celui de la lecture négative de leur situation par rapport au plancher qui augmenterait... » Un constat d'autant plus crève-cœur que « Au niveau des fermetures, des pertes d'emplois, j'ai des argumentaires bétons ».

d) Réticences au sein des groupes communautaires : l'impact financier. Les groupes communautaires appuient globalement la revendication, mais des réticences internes peuvent expliquer le peu d'engagements de certains groupes dans la campagne. Beaucoup de ces préoccupations sont observées parmi les groupes communautaires et leurs syndicats (membres du *Collectif*). Elles s'expriment dans les formations, dans les assemblées, lors de tractage, dans les couloirs.

La réticence principale observée est liée à l'impact financier négatif sur leur organisme qui est déjà sous-financé et dont les travailleur-euse-s sont sous-payés : « des groupes se sentent concernés directement, ils ont peur. Certains groupes comme plusieurs ACEF ne pouvaient pas appuyer la campagne, car à l'interne ça ne faisait pas de sens pour eux ».

En réponse à cette crainte, le Collectif propose d'ajouter aux revendications une demande pour un refinancement du communautaire. La revendication du SM à 15 \$ est présentée par le Collectif aux groupes comme externe, mais aussi, sur le principe, interne, quoique de manière non contraignante (on n'exige pas qu'ils l'appliquent nécessairement au sein de leur organisme). Ainsi, partout les formations sont nécessaires pour déconstruire les mythes, désamorcer les peurs.

Pour OC2, son organisme — CANOS — fait partie du réseau de la Corporation de développement communautaire (CDC) et « la CDC ne s'est pas engagée jusque-là à inscrire la hausse du 15 \$ dans ses objectifs ». À ces facteurs s'ajoute le fait que, « de plus, les personnes qui travaillent dans ces organismes ne veulent pas perdre leurs acquis... Ils n'ont pas de garanties pour l'avenir, dans le moment présent oui ils voudraient bien, mais dans l'avenir est-ce que je vais avoir les moyens de les payer, est-ce que je vais avoir une indexation? » (OC2).

Stratégies d'action collective et argumentaires

Pour OC1, la campagne en est toujours à sa phase d'information et de déconstruction des mythes. Cependant, *« le problème ne se pose pas au niveau du manque d'arguments, on les a. Il est dans le déséquilibre des forces, sur les occasions de passer le message, sur l'invitation à des tribunes »*.

Sur l'argument de « l'effet d'entraînement ».

Qu'en est-il de l'argument « effet d'entraînement » (qui suppose qu'une hausse du SM à 15 \$ entraînerait à terme l'augmentation de l'ensemble des grilles salariales supérieures)? Les opinions divergent quant à l'efficacité de cet argument. Pour OC1, en tant que membre du Collectif, cet argument n'est pas le plus crédible, car *« On a jamais eu une hausse aussi forte... Cet argument reste théorique. On est obligé d'admettre nos limites par rapport à l'effet d'entraînement... Ce n'est pas l'argument le plus fort »*.

OC2 s'interroge également sur cet argument, car elle est peu convaincue sur sa portée, notamment dans le contexte des PME et, encore davantage chez les employé-e-s œuvrant dans les organismes communautaires : *« Je pense qu'à moyen-long terme oui, mais à court terme c'est là je pense toute la résistance »*.

Du côté des organisations syndicales, le constat est comparable, mais pour des raisons différentes. Selon OS2b, *« on se cachera pas qu'à Montréal, à la CSN, la masse c'est la santé. Je crois pas que l'argument (de l'effet d'entraînement) va passer dans la santé quand tu regardes les dernières négociations qu'on a eues, où ça été très difficile. Je pense pas que le 15 \$ va avoir un impact... ils n'y croient pas »*. Du côté de la FTQ, OS1 soutient que cet argument fait déjà partie de leur discours pour calmer les réticences : *« Nous ce qu'on dit, ce qu'on pense qui est équitable; il devrait y avoir une conversion à l'échelle quelque part. Maintenant, il ne faut pas être stupide, y a une question de capacité à payer »*.

Les clauses d'indexation en cas de hausse du SM.

Les centrales syndicales FTQ et CSN ont pris certains engagements par rapport à la revendication du 15 \$ de l'heure. Trois syndicats affiliés FTQ – SQUESS 298, UES800 et TUAC – se sont engagés à renégocier à la hausse l'ensemble des salaires. Selon OS1, cela aurait eu un effet de cohésion et de solidarité syndicale. Dans certains cas, cela a permis l'adhésion des membres à la campagne : *« Ceux qui ont eu le plus de succès dans cette campagne-là, c'est le SQUESS-298, parce qu'en mesure de négocier de manière individuelle dans des CHSLD privés »*.

Parmi les « porteurs » du 15 \$ à la FTQ, il y a au moins les Conseils régionaux et les trois syndicats cités. Selon OS1, les syndicats dont les membres sont les mieux payés sont les moins impliqués dans la campagne.

Du côté de la CSN : *« La CSN a adopté la résolution de partir les négociations en visant le 15 \$ de l'heure minimum pour les syndicats qui ne l'ont pas »*. Les syndicats restent cependant autonomes dans les négociations.

Les positionnements des OS concernant l'intégration d'une « clause d'indexation » dans les négociations pour forcer un réajustement de l'ensemble des grilles salariales en cas de hausse du SM, semblent manifestement proactifs en la matière.

Du côté la CSN, OS2b observe que *« ...Ça pourrait être vendeur. Ça serait par la porte en arrière, d'aller chercher des augmentations qu'on n'a pas eues au départ. Mais certains syndicats veulent quelque chose de concret, laissent faire l'indexation. Par exemple en santé, partir avec un 5 \$ d'augmentation »*. Pourtant, toujours sur ce même point, OS2a, fin connaisseur du secteur de la Santé, est beaucoup plus optimiste sur la portée de cet argument au niveau local : *« Quand je dis que les gens se sentent pas défendus, vous venez d'avoir l'argument, si y'avait ça dans la convention collective, l'effet entraînement, les gens auraient embarqué à 100 milles à l'heure »*. Il apparaît clairement, concernant le secteur de la Santé, que cet argument de l'ajout d'une

clause d'indexation peut avoir aux yeux des membres une certaine capacité mobilisatrice. C'est par ailleurs ce qui est confirmé à de nombreuses reprises dans des entretiens informels avec d'autres acteurs issus des OS.

Alternatives

Renforcer la syndicalisation? Du côté de la CSN, OS2b indique qu'elle s'en va davantage vers la syndicalisation pour obtenir le 15 \$, avec un nouveau modèle syndical qui permet la création de petits syndicats aux services centralisés, comme à la Fédération du commerce, dans le secteur de la restauration. Selon elle, les prochaines étapes seraient : « *on maintient le cap sur les différentes campagnes du 15, mais on va travailler sur une campagne qui s'appelle le SER (syndicats en restauration). Des petits syndicats avec une autonomie.* » Ainsi, « *C'est peut-être la manière dont on va aller chercher le 15 \$* ». Elle insiste sur la nécessité que la revendication vienne des travailleur-euse-s directement concernés : « *Mais ça doit venir de la base, des travailleur-euse-s, c'est pour ça que ça bouge pas, ça doit venir de là, mais c'est eux qui sont réticents.* » Ainsi : « *Si tout le monde qui gagne 12-13 embarque dans une campagne comme ya eu aux États-Unis, là y va avoir un intérêt pour les syndicats.* »

Retour vers la société civile? Pour OS1, au niveau syndical FTQ, il n'y a pas de stratégie nouvelle concernant la poursuite de la campagne. Il note également une baisse de la mobilisation : « *Il n'y a pas de masse critique de personnes préoccupées dans nos organisations. Le nombre de personnes véritablement touchées est réduit... Je le sens plus dans la société civile.* » Pour OS1, la campagne aurait plus de chance d'avancer en dépassant les seules organisations syndicales et donc en se coalisant plus largement avec les groupes de la société civile. « *Il faut travailler davantage avec les comités de quartier, ce sont eux qui font vivre et qui portent au quotidien cette revendication, plus que nous.* »

Informer, former, diffuser... Du côté des groupes d'action communautaire émane aussi un appel à une révision innovante des moyens de formation et d'information, via un type de matériels clairs, simples et pédagogiquement accessibles, et qui seraient accompagnés par des modules de formations et/ou d'ateliers, notamment dans le contexte des syndicats locaux, un point également soulevé par plusieurs représentants. OC1 insiste aussi sur la nécessité de multiplier les tribunes et le recours à d'autres supports et porte-voix complémentaires pour faire avancer la campagne qui, confirme-t-elle, ne manque pas d'arguments, mais bien d'occasion de les faire entendre. OC2 appuie l'idée de monter une formation destinée aux réticences du milieu communautaire : « *oui, j'aimerais ça, en région, pour bâtir un argumentaire aussi selon leurs propres milieux à eux* », mais note en même temps que « *plusieurs groupes ne se sentent pas nécessairement concernés par la cause, par le droit du travail. Chaque groupe a ses propres revendications* ».

4.2.2 Entretiens avec des travailleur-euse-s syndiqués et non syndiqués

Premier cas (EC1) : des travailleur-euse-s syndiqués (CSD) opposés au 15 \$

Le premier groupe de travailleur-euse-s rencontrés comprend des employés cumulant chacun plus de 20 ans d'ancienneté dans leurs emplois dans l'usine manufacturière et qui sont des élus du syndicat local. Ils notent que leurs salaires sont moins élevés que les autres shops environnantes (tous autour de 20 \$ de l'heure), mais que leur « *situation est correcte grâce à l'ancienneté* ». Ils manifestent de sérieuses réticences contre le 15 \$, en particulier concernant l'impact sur leur pouvoir d'achat et l'argent injecté par leur centrale (CSD) dans une campagne qui pour eux soutient des... non-syndiqués.

Perceptions et vécu

Selon l'un d'eux cependant, les salaires ont pris trop longtemps à augmenter : « Ça a pris une éternité avant de monter de salaire icitte. La plupart de mes chums ont dans le 25-30-40 de l'heure. Actuellement je fais 20,25 \$. Ça a pris trop de temps à augmenter, y'a fallu se battre pour avoir 1,25 \$ de plus pour nous garder là. » (T3).

Campagne du 15 \$

Des travailleur-euse-s sceptiques face à l'implication de leur syndicat. Les travailleur-euse-s connaissent la campagne, car la CSD y participe et qu'ils ont dû se prononcer à ce sujet en congrès, où ils ont voté contre tous les trois.

Ils relatent que personne n'est venu donner de formation au syndicat local et qu'il n'y a pas eu de débat sur le sujet au local non plus. Les travailleur-euse-s se montrent sceptiques des chiffres et arguments qui avaient été avancés par le *Collectif pour un Québec sans pauvreté* lors de ce congrès. Ils soulignent que les gens du *Collectif* « riaient » presque d'eux et qu'ils faisaient un peu « peur ». De plus (T1) relate un moment au congrès où il a eu un petit échange avec un très important dirigeant de la centrale (CSD) : « À un moment je me suis fait saisir par le *** de la CSD, qui est venu me voir et m'a dit « on a voté pour pire, là tu ferme ta gueule ». Là je lui ai dit, avant que je la ferme ma gueule tu vas t'apercevoir que c'est moi qui te paye ».

Les trois travailleur-euse-s se déclarent aussi sceptiques par rapport au fait que cette campagne soit menée pour des personnes non-syndiquées qui ne payent pas de cotisations : « ... quand tu veux avoir quelque chose faut que tu apprennes à te battre pour l'avoir. J'ai pas l'impression que les gens à [moins de] 15 \$ se battent pour l'avoir le 15 \$ de l'heure » (T1).

De plus, (T1) note que les syndiqués ont cotisé toute leur vie pour avoir un salaire décent : ils seraient alors perdants à cause de l'inflation,

mais aussi à cause des cotisations payées dans le passé. Selon eux, la CSD devrait plutôt passer par la syndicalisation pour augmenter les salaires et les conditions de travail des travailleur-euse-s à bas salaires. Selon (T1) : « moi ce que je voudrais c'est que ces gens-là rentrent dans la CSD, qu'ils viennent payer des cotisations pis qu'on puisse se battre, pour eux autres ».

Impacts perçus de la hausse à 15 \$: pouvoir d'achat menacé et stagnation des salaires plus élevés

a) Perte de pouvoir d'achat? La première réticence des travailleur-euse-s est la peur de la perte de pouvoir d'achat dû à l'inflation causée par la hausse du SM. D'accord avec le « 5 » et le « 10 » de la campagne 5-10-15, mais T1 trouve inéquitable que cette augmentation de 2,50 \$ ne s'applique pas à tous les travailleur-euse-s : « On est jammé dans la convention collective qui limite le plafond salarial ».

b) Perte d'emplois? La seconde peur exprimée par les trois travailleur-euse-s est celle de la perte d'emplois due à la robotisation, en particulier dans les emplois mieux payés. Pour eux, la hausse du SM pousserait les employeurs à robotiser pour sauver dans la masse salariale.

Les travailleur-euse-s interrogés cherchent aussi à comprendre « qui sont les gens au salaire minimum ? » et « pourquoi restent-ils à ces emplois-là ? ». Ils soutiennent que l'entreprise pour laquelle ils travaillent recherche des gens pour des salaires à 19 \$, sans besoin de formations, se demandant ainsi pourquoi dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre semblable, des gens restent dans des emplois à 12,50 \$: « On en cherche une tonne nous autres à 19 \$, on a de la misère à recruter, ça va être quoi la différence à 15 \$? ».

Finalement, les trois travailleur-euse-s soulèvent à plusieurs reprises leur scepticisme sur le 15 \$ comme mesure pour sortir les gens de la pauvreté.

Deuxième cas (EI2) : une travailleuse autonome (RSG) inquiète financièrement, mais solidaire « en théorie »

La travailleuse interviewée est responsable de service de garde (RSG) en milieu familial depuis 20 ans, considérée comme travailleuse autonome et syndiquée comme telle à la CSN. Elle est aussi une employeuse, car elle paye à même ses subventions une assistante qui lui permet d'avoir plus d'enfants dans son service.

Perceptions et vécu

EI2 décrit sa réalité professionnelle comme marquée par une surcharge constante de travail et un salaire relativement bas : « *Moi je considère que je fais 70 heures semaines, si tu calcules ça par rapport à ce que je reçois, après déductions, je gagne moins que le salaire minimum. Y'a un gros manque à gagner dans la subvention d'au moins 5-6 \$ par jours par enfants* ». Elle souligne l'isolement professionnel qu'elle subit, une difficulté de recrutement dans le métier à cause des mauvaises conditions de travail.

Main-d'œuvre féminine et... immigrante : Pour EI2 « *c'est pas un métier qui attire, ça attire principalement les nouvelles arrivantes, d'ailleurs on est en période de recrutement pour des nouvelles RSG si on veut maintenir les subventions pour assurer pérennité de l'emploi au bureau coordonnateur...* ». Ou encore : « *à Montréal, y a énormément de personnes d'origines immigrantes font ce travail. De 80-90 % des RSG. Presque seulement des femmes. Question d'équité aussi, job de femme = moins payé* ».

Pour résumer, selon elle, il faudrait une formation de base plus importante pour être RSG. Sujet très délicat, car, peu ou pas de RSG sont formées. Selon elle le manque de formation produit une dévalorisation de l'emploi et donc des salaires bas.

Campagne du 15 \$ et action syndicale

EI2 a déjà été très impliquée dans son syndicat CSN, pendant plus de trois ans, mais « *a tout lâché depuis septembre* », car elle explique avoir été déçue des ententes issues des dernières négociations collectives et songe à changer de métier.

« *On n'est pas nombreuses. Pis y'a pas beaucoup de monde qui veulent se mobiliser. À Montréal y'a une grande communauté maghrébine, c'est pas toujours des femmes qui sont habituées d'aller sur le front, de revendiquer, c'est difficile... Le monde chiale beaucoup, pour les assurances, sur les conditions, mais quand c'est le temps de sortir au front, y'a personne qui suit, donc...* »

Sur la revendication du 15 \$ de l'heure en particulier, EI2 assure que les RSG sont au courant, mais que la question n'a pas été trop discutée, car elles ont déjà leur revendication particulière d'équité salariale par rapport aux CPE.

Impacts du 15 \$

Réduction salariale : Pour EI2 l'inquiétude principale concernant l'impact direct d'une hausse du SM est celle sur la masse salariale de son entreprise. La hausse se répercuterait directement sur son salaire de RSG et des pertes d'emplois sont ainsi envisagées dans le milieu. À moins que l'État ne décide de majorer sa subvention en compensation, afin de qu'elle puisse donner 15 \$ de l'heure, elle ne pourra pas payer quelqu'un à ce taux : « *Moi c'est clair que je pourrai pas continuer, à 15 \$ de l'heure j'aurai pas d'assistante, donc je vais tomber à six enfants, donc c'est sûr que c'est une perte, une employée de moins sur le marché du travail. [...]* ».

Malgré ses réticences, elle se sent solidaire de cette revendication : « *je veux pas m'opposer non plus parce que je crois que c'est important de lutter contre la pauvreté, pis on sait que les facteurs de pauvreté ça amène un paquet de problèmes* ».

Troisième cas (E13) : Une travailleuse syndiquée dans la Santé, solidaire de la revendication

La travailleuse rencontrée, E13 est d'origine française avec un diplôme d'aide-soignante — français et pour lequel elle affirme n'avoir pas eu d'équivalence au Québec — et installée à Montréal depuis 12 ans, en tant que préposée au CHUM. Elle est, depuis six ans, agente de grief libérée à temps complet pour son syndicat local affilié à la CSN. Son salaire de 21,87 \$ lui paraît « *minime par rapport au travail fait* » et au regard de sa qualification et ses compétences.

Perceptions et vécu

E13 a d'abord entendu parler de la revendication lors d'un congrès FSSS-CSN où elle a été « *surprise de voir autant de monde contre cette revendication* ». L'argument premier des « contres » a été pour elle « *la peur que les prix vont augmenter, la peur de perte de pouvoir d'achat* », et que « *ils ont peur que tout ça va bouger leur statut. Ils ne voient que leur intérêt, c'est du monde individualiste* ». Pour E13, ces réticences, « *ça vient surtout des employés des cuisines, hygiène et salubrité qui sont à 19-20 \$; les moins payés. Ça les rapproche du salaire minimum* », ce qui, à leurs yeux, affecterait leur statut.

Campagne

Une campagne avec un angle mort dans la Santé. Concernant « la campagne du 15 \$ », E13 précise qu'elle en a pris connaissance de façon très informelle, « *il n'y a pas eu de débat au SECHUM ni à la Fédération. À la FSSS ou au niveau local, il n'y a pas eu non plus d'ateliers ou d'actions sur le sujet* ».

Face aux réticences, elle oppose avant tout l'argument de la solidarité et relève en même temps les conséquences des inégalités salariales au sein même des structures syndicales, entre syndiqués et dirigeants syndicaux : « *c'est pas normal qu'on ait des différences de salaires aussi fortes entre syndicalistes. Des gens comme ça, ils savent pas ce que c'est de vivre avec 40 000 à l'année. Donc qu'est-ce que vous voulez qu'ils aillent défendre nos valeurs* ».

Concernant l'implication de la centrale, E13 constate qu'elle est mobilisée pour le 15 \$, mais soutient également que « *ça ne redescend pas dans les syndicats locaux* ». Ceci expliquant cela, elle dénonce une forme d'absence de démocratie syndicale qui, en même temps, encourage la perte d'intérêt pour le syndicalisme. Elle propose dès lors l'idée de « *créer des syndicats autonomes aux coudées franches, il faudrait que les petits syndicats locaux s'engagent davantage dans la campagne* ».

Synthèse des trois cas : éléments récurrents et émergents

Les trois cas illustrent des attitudes et des appréciations divergentes envers la campagne et la revendication pour un SM à 15 \$, mais aussi concernant les stratégies d'actions collectives menées par les groupes communautaires et les organisations syndicales dont ils stigmatisent parfois les insuffisances.

Une solidarité variable et une action syndicale interpellée. Le premier cas (EC1) illustre bien les réticences récurrentes liées à trois types de crainte : 1) la perte de statut, sur les plans financier et social, 2) la réduction du pouvoir d'achat et 3) le risque de perte d'emplois.

Ce cas fait ressortir les réactions tout aussi récurrentes que peuvent avoir des travailleur-euse-s syndiqués contre le financement syndical d'une campagne soutenant des travailleur-euse-s... non-syndiqués.

Émerge aussi de ce cas le fait que ces travailleur-euse-s se déclarent prêts à appuyer la revendication si une clause d'indexation est intégrée aux revendications lors des prochaines négociations de leur convention collective, même s'ils se disent par ailleurs déçus de la lenteur des gains obtenus par le passé.

Le deuxième cas (EI2) illustre comment une travailleuse, RSG, peut appuyer la revendication sur le fond, en liaison avec ses impacts positifs sur la réduction de la pauvreté, mais en même temps s'y opposer par crainte des impacts financiers directs sur son entreprise (et son salaire de travailleuses autonomes). Elle plaide pour 1) un ajustement relatif des subventions qui serait subordonné à chaque hausse du SM en plus de 2) la revendication d'un rattrapage salarial arrimé aux CPE.

Le dernier cas (EI3) apparaît à la fois singulier, à certains égards, mais aussi représentatif d'une appréciation potentiellement bien partagée et récurrente dans des secteurs comme celui de la Santé où la « campagne ne descend pas », car non relayée par la centrale. Sur le plan stratégique, pour désamorcer les réticences, elle plaide pour un retour de la « solidarité » avec les travailleur-euse-s en situation de pauvreté, elle appuie l'idée d'ajouter une clause d'indexation dans les conventions collectives, mais doute de sa faisabilité et plaide pour davantage de partage d'informations et de statistiques.

4.2.3 Focus group avec des travailleur-se-s au SM

Ce groupe de discussion a réuni cinq personnes. En plus des deux chercheurs, trois des quatre personnes prévues se sont présentées. Les trois sont d'origines ethnoculturelles diverses. La première est une infirmière auxiliaire (FG1) travailleuse sur appel et en probation; la deuxième personne est un travailleur (FG2), immigrant nouvel arrivant – moins de cinq ans – occupant un poste de mentor à plein-temps dans une école secondaire, avec un peu plus

de 14 \$ de l'heure; la troisième est un étudiant employé (FG3) comme moniteur-sauveteur dans un YMCA de Montréal.

La campagne

FG3 a entendu parler de la campagne via les médias, « *il y a deux ans environ, je l'avais vu dans La Presse* » :

« Je suis quand même d'avis que ça devrait être augmenté à 15 \$ de l'heure. Je prends l'exemple de ma mère, elle fait genre 15 \$ et elle a quand même de la misère. Alors je me dis, t'imagines le monde qui sont en dessous... ma mère est la seule qui travaille à la maison..., parce que si tu prends juste un appartement normal, comme ton loyer prend une grosse partie de ton budget. Alors tu travailles pour juste payer tes factures, à la longue c'est lourd » (FG3).

FG1 quant à elle n'a eu connaissance de la campagne que très récemment par Facebook : « *j'ai pas été contactée par des syndicats sur le sujet, mais c'est sûr que je suis pour, je veux que ça augmente...* ».

Actuellement, personne des trois n'entend parler de la campagne « non, carrément pas, en ce moment le débat dans les médias c'est sur la loi 21, la laïcité, la CAQ... Je savais même pas qu'il y avait une campagne, c'est qui qui gère cette campagne? » (FG3).

Stratégies pouvant convaincre les réticents?

Pour FG3 « *Y a du monde qui ont peur pour les entreprises, qu'on perde des emplois à cause de l'augmentation du salaire minimum, mais moi je pense pas. C'est des peurs qui sont pas fondées, parce que y a des gens qui ont dit que dans le fond ça allait pas faire quitter les jobs, je pense que y a du monde qui ont peur que les gens les rattrapent on dirait* ».

FG2 insiste pour convaincre d'abord les employeurs en leur disant : « *voulez-vous assurer une bonne productivité? Et surtout rétention vos employés?* ».

FG3, soutenu par FG1, affirme que « *ce n'est pas que les gens ne veulent pas participer, c'est qu'ils n'ont pas le temps. Trouver des façons d'inclure le monde qui n'ont pas le temps* », mais pour FG2, « *ça m'étonnerait que quelqu'un qui gagne le SM se casserait la tête avec un mouvement comme ça, se casse déjà la tête avec des factures. Pas le temps. Ce sont les voix des personnes bien informées qui peuvent influencer les preneurs de décisions* ».

Les impacts de la hausse à 15 \$ et l'effet d'entraînement

FG3 renchérit en soulignant que « *ça aiderait d'abord les familles des quartiers défavorisés, les familles monoparentales, les gens au SM, dans le secteur de la vente au détail, la restauration rapide, c'est là que les gens sont plus au SM, la plupart des immigrants. Ça aurait en plus des impacts positifs sur la santé, la culture des gens* ».

FG3 souligne la probabilité d'un certain effet d'entraînement : « *je pense que ça va avoir un effet, que des gens qui étaient au-dessus du SM, genre à 15 \$, d'aller voir eux-mêmes leur patron, et dire tu ne m'as pas engagé pour le SM, alors je veux être encore en haut du SM* ».

Pour FG1, « *il y a un stigma sur les gens au salaire minimum, une crainte que les gens ne veulent pas se sentir au salaire minimum alors qu'avant ils ne l'étaient pas. Tu vaux moins* ».

En bref, les travailleur-euse-s enquêtés sont globalement très peu informés sur la campagne du 15 \$ de l'heure. De plus, un constat remarquable : les travailleur-euse-s directement concernés ne sont pas informés et *ne problématisent même pas leur situation* : « *... les gens réalisent même pas le problème qu'ils vivent eux-mêmes parce qu'ils sont pas sensibilisés à ça, ils font juste accepter leur sort... mais ils savent pas qu'il y a une façon d'augmenter le salaire minimum, ils pensent même pas à cette éventualité.* » (FG3).

4.3 Synthèse générale des résultats

Dans cette synthèse critique des résultats, pour expliquer les différences d'appréciation et de positionnement des uns et des autres, le choix a été fait de catégoriser ces différences sur la base des intérêts d'acteur – individus, organisations syndicales et organismes communautaires – et des types d'argumentaires autour desquels ils ont construit leurs discours respectifs.

4.3.1 Une campagne essoufflée et des résistances internes : que faire ?

Un constat est récurrent : la mobilisation vient le plus souvent des groupes communautaires ou des syndicats centraux (centrales ou affiliés), peu des syndicats locaux, et presque pas des non-syndiqués directement concernés par la revendication.

Selon OS2b, pour que la mobilisation fonctionne, elle devrait venir de la base des membres syndiqués ou des personnes directement impliquées par le SM comme aux États-Unis. Au niveau de la CSN, cependant, plusieurs membres syndiqués ont des réticences face à la revendication. Ainsi selon OS2b : « *si on veut que les centrales syndicales s'impliquent, y faut que, à la base, le monde y croie. Si tous les syndiqués de la CSN sont pour le 15 \$ c'est clair que la CSN va prendre les moyens* ».

La crainte de la perte de statut apparaît pour les responsables d'organisation comme la résistance névralgique chez les salariés gagnant déjà un peu plus que le 15 \$ de l'heure (15-20 \$). C'est une inquiétude qui est décrite comme difficile à déconstruire car relevant de l'émotif, de la peur,

et révélatrice selon plusieurs d'un manque de solidarité. De plus, une importante partie de la base syndicale semble sceptique face au financement syndical de cette campagne visant des non-syndiqués : « *mon argent a pas d'affaire à servir à une campagne qui me touche pas*⁶¹ ». Certains préféreraient que l'argent des cotisations serve en priorité aux syndiqués, et cela en partie à cause de négociations récentes jugées insatisfaisantes notamment en santé (OS2a).

Chez les non-syndiqués, les réticences sont liées à la peur de voir leurs heures de travail réduites, voire de perdre leur emploi. En plus, nombre de ces travailleur-se-s sont « *réticents par loyauté* » (OC1) parce qu'ils ont des emplois au sein même de leur communauté, dans des TPE ou PME dirigées par des membres de leurs propres communautés et dont ils craignent la disparition en cas de hausse du SM.

4.3.2 Une solidarité problématique et des négociations collectives « à faibles gains »

Tout le monde — représentants syndicaux et de groupes communautaires et les travailleur-euse-s — est déçu des faibles gains obtenus lors de leurs dernières négociations. Cela a contribué à freiner l'adhésion à la revendication, car, « *si tu veux être le leader de la défense du 15 \$ de l'heure, faut que tu sois le leader des conventions collectives.* » (OS2a). La plupart estiment important de « ramener le discours de la solidarité » pour convaincre les personnes réticentes, mais la manière pour s'y prendre, outre l'éducation, n'est pas consensuelle.

Quant aux groupes communautaires, ils sont globalement pour la revendication, mais la crainte de l'impact financier renvoie à l'insuffisance chronique de ressources financières qui frappe ces groupes et qui

explique du même coup l'absence de temps et de ressources humaines disponibles pour participer à la campagne. Les résultats d'un sondage⁶² mené en ligne auprès de 33 groupes signataires de la Déclaration commune pour le SM à 15 \$ ont produit des conclusions similaires : il existe en effet une réticence répandue chez les organismes communautaires dus à leur capacité financière réduite pour payer leurs propres employés à 15 \$.

Pour résumer, c'est principalement le peu de ressources humaines (en temps alloué notamment) et financières qui freinent l'implication des groupes dans la campagne, ainsi que la difficulté de mobiliser leur population cible en raison du cumul des difficultés (emploi précaire, condition de logement, monoparentalité, aide sociale, etc.).

4.3.3 Un effet d'entraînement perçu comme « théorique », mais une clause d'indexation pouvant susciter l'adhésion.

L'argument de l'effet d'entraînement sur les salaires plus élevés que le SM est considéré comme purement « théorique », et donc peu convaincant, par l'ensemble des responsables d'organisation, mais il est plus diversement apprécié par les travailleur-euse-s interviewés. L'indexation salariale censée concrétiser cet effet sur la base d'un engagement à inclure dans la négociation des conventions collectives des clauses arrimant les grilles salariales à la hausse du SM est cependant considérée comme pouvant susciter l'adhésion des bases syndicales actuellement réfractaires, à la fois selon les représentants et les travailleur-euse-s.

Ainsi, l'idée d'ajouter une clause d'indexation à même la négociation des conventions collectives est vue comme intéressante,

⁶¹ Déclaration d'un travailleur syndiqué de la santé rapportée dans l'entretien OS2a.

⁶² Sondage des « campagnes unies » évoqué plus haut.

particulièrement dans des organisations syndicales du secteur de la santé. Ce n'est pas un hasard, car c'est dans ce type de secteur que les salaires voisinant la marge immédiatement supérieure au 15 \$ sont les plus nombreux. Faut-il noter que cela est vrai surtout en comparaison des autres secteurs, car c'est également dans la Santé que se trouvent aussi les salaires les plus élevés — au-delà du 20 \$ comme référence supérieure — parmi les membres syndiqués. Or, c'est là précisément qu'est stigmatisé le « manque de solidarité ». Rappelons que c'est notamment par un responsable syndical de ce secteur (OS2a) qu'est souligné le caractère efficace, voire percutant, de cet argument de l'ajout d'une clause d'indexation des salaires dans les conventions collectives.

Du côté des OC, l'impact de l'effet d'entraînement est également perçu comme aléatoire par les deux responsables d'organismes communautaires, car elles considèrent aussi comme hypothétique l'arrimage du niveau de leurs subventions aux hausses du SM (une autre forme d'indexation). De ce point de vue, l'indexation salariale chez les responsables syndicaux et l'arrimage des niveaux de subventions chez les responsables communautaires peuvent être considérés comme des enjeux comparables. Ce qui explique pourquoi les deux estiment leurs argumentaires fragilisés par la nature « théorique » de l'effet d'entraînement.

Selon plusieurs représentants rencontrés, les travailleur-euse-s ont besoin de « concret » et pas seulement de projections théoriques sur l'impact probable de la hausse du SM sur leurs salaires. L'engagement de certains syndicats FTQ à renégocier à la hausse l'ensemble des salaires par rapport au 15 \$ semble avoir apporté une adhésion des membres à la campagne. Pour OS2a (CT) qui, faut-il rappeler, représente aussi une forte proportion de membres réfractaires à la revendication

dans le secteur de la santé, l'idée d'intégrer à même les conventions collectives des clauses d'indexation qui maintiendraient l'écart entre les salaires et le nouveau taux du SM serait un argument *très recevable* pour la défense du 15 \$ chez ses membres. Est-ce à dire qu'encourager les syndicats de base à intégrer ces clauses dans leurs négociations de conventions collectives pourrait être une réponse alternative crédible à la crainte des salariés 15-20 \$ syndiqués ?

Au-delà de ces considérations tactiques autour des deux types d'arrimage du SM (indexation salariale chez les salarié-e-s et augmentation de leurs subventions chez les groupes communautaires), il faut bien admettre qu'il existe malgré tout une forme de contradiction entre, d'une part l'argumentaire associant l'effet d'entraînement aux clauses d'indexation salariale et d'autre part, l'argumentaire valorisant la solidarité avec les travailleur-se-s à bas salaires, sans égard aux conséquences de ces clauses d'indexation. En effet, la justification de ces dernières vise à conserver non seulement cet écart — ou marge tampon — entre salaire minimum et bas salaires immédiatement supérieurs, mais aussi une distinction hiérarchisée des statuts chez les salarié-e-s.

Ce point rejoint certains constats de la littérature faisant valoir qu'il serait précisément significatif des inégalités de genre⁶³ puisque les travailleuses sont plus nombreuses au salaire minimum⁶⁴ ou parmi les personnes gagnant moins de 15 \$⁶⁵, que les travailleur-euse-s. Ainsi, l'argumentaire de l'effet d'entraînement est clairement en rupture avec celui de la notion de solidarité, ou plutôt du « manque de solidarité » relevé à plusieurs reprises dans les entretiens entre salariés syndiqués et non-syndiqués — qui s'appuie sur l'idée qu'un gain pour une partie des travailleur-euse-s est un acquis pour l'ensemble des travailleur-euse-s... Que faut-il en déduire ?

63 Cogné, M. et S. Fortin, (2003), « Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé », Lien social et Politiques, n° 49, pp. 155-172.
64 Voir (ISQ 2018).

65 ISQ, Les travailleur-euse-s rémunérés à moins de 15 \$ l'heure au Québec et au Canada, Cap sur le travail et la rémunération, numéro 8, avril 2017, p. 3

4.4 Action collective et tensions internes : une analyse critique

Pour les organisations syndicales comme pour les groupes d'action communautaire, l'analyse des réticences montre qu'elles se manifestent sur deux niveaux, endogène et exogène, clairement identifiables dans l'enquête.

Au niveau endogène, ce sont les insatisfactions et les résistances qui prennent forme au sein même des bases des organisations syndicales (OS) et parmi les effectifs des groupes d'action communautaire (GC). Les réticences à ce niveau proviennent de quatre facteurs dégagés par l'enquête.

Concernant les OS, ces bases sont aussi diverses que les catégories de travailleur-euse-s représentés dans les syndicats locaux, elles sont hétérogènes par définition en raison des intérêts attachés à ces catégories, selon les secteurs d'activité. L'enquête en a montré plusieurs illustrations à travers non seulement les cas de divers sous-secteurs dans la Santé notamment, mais aussi des cas de syndicats affiliés à centrales différentes comme la CSQ, la CSN et la FTQ. Le facteur premier, au cœur de ces réticences, est celui maintes fois ressorti : la crainte de perdre son statut social et financier chez une partie non négligeable de travailleur-euse-s au salaire immédiatement supérieur au 15 \$.

S'agissant des GC, deux autres facteurs sont à l'origine des réticences sont identifiables. Il y a celles qui se manifestent, là également, à travers toute la diversité des composantes de ces groupes, autant au niveau des effectifs qu'au niveau de certains postes de responsabilités, chez les professionnels comme chez les élus des conseils d'administration. Le premier facteur, au centre de ces réticences, renvoie à la vulnérabilité financière des GC liée à la dépendance de leur

masse salariale aux subventions publiques et à leur marge de manœuvre financièrement réduite. Le deuxième contribue aux réticences – a priori paradoxales, mais observables sur le terrain – qui émanent de travailleur-euse-s d'origines ethnoculturelles diverses dont l'enquête a montré les craintes liées à la fois à leur « loyauté » vis-à-vis d'employeurs de même communauté dirigeant des PME ou, le plus souvent, des TPE économiquement et socialement ancrées dans leurs propres milieux ethnoculturels.

Un quatrième facteur de réticence doit être pris en considération. Il est indirect, car de nature contextuelle, mais d'une importance majeure : dans les OS comme dans les GC, ces effectifs comprennent, au-delà de leurs diversités intrinsèques respectives, des bases hautement hétérogènes par la multiplicité et les croisements des catégories : femmes, travailleur-euse-s d'origines ethnoculturelles diverses, étudiant-e-s du collégial, personnes de plus de 50 ans⁶⁶, notamment. Cela, en plus des catégories intersectionnelles, car croisant et/ou cumulant, les appartenances à plusieurs groupes.

Le niveau exogène, où peuvent être appréhendées les réticences, porte sur deux types d'obstacles liés aux relations externes développées par les OS et les GC.

Le premier type porte, d'une part sur les relations intrasyndicales, c'est-à-dire entre les OS elles-mêmes, à leurs trois échelles en tant que centrales, syndicats affiliés et syndicats locaux, et d'autre part sur les relations entre les différents GC eux-mêmes en tant qu'organisations distinctes représentant différentes catégories – professionnelles et communautaires – de travailleur-euse-s (travailleur-euse-s non syndiqués, femmes, immigrants, etc). Il s'agit ici de plusieurs obstacles – à la cohésion des stratégies

⁶⁶ En référence à l'entretien avec OC2 et aux travaux de l'IRIS.

d'action collective — identifiés par l'enquête et qui renvoient aux distorsions observées entre les exécutifs et différentes bases syndicales lors de certaines campagnes sur le 15 \$. Il en est ainsi de l'absence de relais entre ces structures syndicales en matière de partage d'informations et de prise de décision non seulement sur le plan hiérarchique, comme dans les sous-secteurs de la Santé par exemple, mais aussi sur le plan catégoriel, comme dans le cas du relais vers certains syndicats locaux — manufacturiers par exemple ici — où les positions de ces derniers locaux sont clairement en rupture avec le discours officiel de la centrale.

Le deuxième type d'obstacles concerne des relations externes affectant, d'abord, la solidité et l'efficacité de « l'alliance naturelle » supposée censée légitimer la collaboration entre ces organisations — OS et GC — et renforcer la cohésion entre leurs stratégies d'action collective : à cet égard plusieurs obstacles ont été identifiés, allant du fait de faire « cavalier seul » de certains acteurs — comme certaines OS et GC — aux dissidences manifestées régulièrement par les uns et les autres lors de certains moments-clés de la campagne.

Au-delà de cette « alliance naturelle » parfois malmenée, il y a ensuite les « relations extérieures » entretenues — ou non — par les OS et les GC avec les autres acteurs de la société civile, notamment avec les organisations représentatives des PME et employeurs, chambres de commerce, et autres parties prenantes du débat comme l'IEM, certains médias, par exemple, et surtout avec l'État.

5. PISTES ET PERSPECTIVES D'ACTION

Plusieurs des éléments de conclusions identifiés dans ce rapport peuvent contribuer à la construction d'un contre-argumentaire. Ce dernier gagnerait à prendre en considération d'abord les deux niveaux, endogène et exogène où se situent, respectivement, les réticences et les obstacles qui les alimentent. D'où l'importance d'envisager, pour chacun de ces niveaux, la construction d'un argumentaire conjuguant deux volets :

- ▶ Un **volet thématique** visant les principaux enjeux suivants, en fonction de leurs impacts sur les personnes et les catégories de salarié-e-s, par ordre de priorité; ce volet proposerait des explications et des réponses aux principaux obstacles identifiés;
- ▶ Un **volet stratégique** consistant à élaborer les actions pouvant être entreprises en fonction des contre-arguments thématiques prédéfinis, des actions à organiser à moyen et à long terme.

Quelques enjeux thématiques et stratégiques

Favoriser l'implication des groupes d'action communautaire (GAC) dans les campagnes :

Bien que la plupart des GAC membres du CQSP ou d'autres regroupements appuient maintenant la revendication, les obstacles identifiés à leur participation active dans la campagne relèvent des craintes quant à leur capacité financière à assumer la hausse du SM et leur manque de ressources permettant la libération de personnel au service de cette campagne. À ce niveau, il s'agirait : 1) d'insister sur la revendication conjointe d'un ré-investissement ou d'une indexation du financement du communautaire suite à la hausse; 2) de créer du matériel qui cible les avantages d'une hausse du SM pour les diverses catégories de membres des GAC; et 3) d'insister sur l'idée qu'une implication dans la campagne ne signifie pas devoir appliquer immédiatement la hausse au sein de sa son organisation.

C'est là également un contre-argument à travailler pour expliquer que les GC n'ont pas de contrainte idéologique ou morale à cet égard et qu'ils ne sont donc pas en situation de « double standard » — en étant forcément « pour » le 15 \$ dans les milieux communautaires — sur le plan de leur valeur militante et « contre » sur le plan de leur capacité financière.

De ce point de vue, il faut bien admettre que les GC et les OS sont dans des dynamiques différentes, autant sur le plan des réticences de leurs membres et des intérêts et enjeux que ces derniers valorisent, que sur le plan des stratégies à déployer aux deux niveaux, endogène — stratégies variant en fonction des catégories de membres — et exogène — relations avec les autres OS, la société civile et avec l'État —.

Mobiliser d'abord les travailleur-se-s — concerné-e-s. La solution de passer par la syndicalisation des travailleur-euse-s concernés (sous les 15 \$) pour obtenir le SM à 15 \$ est évoquée par certains syndicalistes (OC2b). Leur mobilisation peut être limitée par des enjeux particuliers : manque de temps, lacunes en matière d'information et de sensibilisation. Par exemple, pour certains des travailleur-euse-s syndiqués interviewés⁶⁷, la syndicalisation est vue comme un moyen possible d'obtenir le 15 \$ pour ces personnes, mais pour d'autres, cette option suscite la crainte que le syndicat ne pense en réalité qu'à augmenter ses revenus de cotisations. Cependant, pour OS2B, l'avenir du 15 \$ passe obligatoirement par l'implication des travailleur-euse-s au salaire minimum : « *mais ça doit venir de la base, des travailleur-euse-s, c'est pour ça que ça ne bouge pas, ça doit venir de là, mais c'est eux qui sont réticents... Si tout le monde qui gagne 12-13 embarque dans une campagne comme y a eu aux États-Unis, là y va avoir un intérêt pour les syndicats* ».

Cibler les bases syndicales réticentes. Pour contrer la réticence centrale de la crainte de la perte de statut, une attention particulière doit être donnée à renforcer le sentiment de solidarité des travailleur-euse-s syndiqués entre 15 et 20 \$ envers les travailleur-euse-s sous les 15 \$. La pandémie de Covid-19 et l'attention apportée aux conditions de travail défavorables des préposés aux bénéficiaires et à l'impact sur les soins peut être une occasion de susciter ce type de solidarité.

Développer une stratégie collective de communication. « *Plus d'éducation, de formation et d'informations ciblant des catégories précises* ». Sur le plan de l'action collective, un consensus global

67 Cf. trio syndical contre le financement syndical de la campagne.

apparaît : le besoin clairement identifié par les responsables d'organisation et les travailleuse-s ainsi que lors du Focus Group de proposer plus de formations, d'ateliers, de partage d'informations et de statistiques vulgarisées, entre autres dans les syndicats locaux pour susciter le débat et l'adhésion des membres à la revendication.

Collaboration à renforcer avec les alliés naturels de la société civile. L'alternative suggérée par OS2b conforte aussi l'idée d'élargir l'action collective vers les groupes perçus comme alliés naturels de la société civile. Et ce, même si, après avoir participé activement à de nombreuses campagnes du 15 \$ aux côtés de plusieurs groupes, il lui apparaît que ces campagnes ont eu plusieurs formes, qu'elles ont en quelque sorte les défauts de leurs qualités : hétérogénéité et problèmes de cohésion : *«Y a beaucoup de ramifications, et c'est peut-être un peu le problème, c'est d'unir tous ces gens-là dans la même démarche»*.

Clause d'indexation nominale ou en proportionnelle? La promotion d'une clause d'indexation des salaires en cas de hausse du SM dans les conventions collectives est une avenue qui pourrait fortement susciter l'adhésion des syndiqués gagnant près du 15 \$ et réduire leur crainte de perte de statut ou de perte de pouvoir d'achat. Sur les augmentations salariales en général, certains font cependant valoir leur *«préférence pour les montants fixes plutôt que les pourcentages»*, pour ne pas accentuer l'écart entre les salaires. Cette appréciation n'est pas consensuelle, probablement en raison des intérêts divergents entre membres de différents syndicats de base, même affiliés à une même centrale, voire à une même fédération. P. ex. : OS2b prend en considération le fait que *«certains syndicats veulent quelque chose de concret comme un montant fixe plutôt qu'une indexation en pourcentage»*.

La « barre fixe » du 15 \$: pertinence et effets pervers. Les appréciations et les positions sont partagées à cet égard. Mais il ressort globalement des échanges — OS, GC et travailleur-se-s — que, au-delà du « buzz » et de l'effet symbolique percutant du 15 \$, cette stratégie d'un montant fixe a montré largement ses limites :

- ▶ La revendication ne s'est pas inscrite dans la durée et a perdu progressivement sa force de frappe en raison : 1) des hausses progressives du SM au Québec — si minimes soient-elles — et 2) des expériences d'autres provinces, comme l'Ontario notamment;
- ▶ S'attaquer à la mesure utilisée par le gouvernement pour fixer le taux du SM (rapport SM/SHM) pour la remplacer par un autre indice, notamment en le rapprochant de celui du « revenu viable » est une option envisageable. Reprendre cette mesure et réclamer un rapport plus élevé, par exemple 60 % du SM/SHM en est une autre.

CONCLUSION : UN SALAIRE MINIMUM À 15 \$... ET APRÈS?

Les différentes campagnes pour un salaire minimum à 15 \$ au Québec sont depuis un certain temps, et aux yeux de plusieurs acteurs concernés eux-mêmes, dans une phase d'essoufflement qui s'est inscrite dans la durée. Les résultats dégagés par cette enquête montrent dans leur globalité que les stratégies d'action collectives déployées jusque-là ont atteint leurs limites, que le seuil symbolique du 15 \$ n'a désormais plus sa force de frappe et que s'impose dès lors... un nouveau souffle. Que faire? Cette question, qui a été posée systématiquement aux acteurs, a produit des réponses alternatives dont cette étude a donné à voir toute la diversité et l'hétérogénéité, alors même que l'histoire récente de ce mouvement du 15 \$ au Québec – comme dans les autres provinces du Canada et dans une certaine mesure aux États-Unis – a fait ressortir l'importance d'une convergence des positions et des stratégies sociopolitiques mises en œuvre par les acteurs engagés dans les campagnes de ce mouvement.

Les difficultés à coaliser, du moins à coordonner les différentes campagnes et à impliquer les travailleur-se-s directement concerné-e-s – notamment au sens défini dans cette enquête – expliquent en partie cet essoufflement. Les différences en matière d'encadrements institutionnels et d'action publique – dans toute la diversité de ses formes en Amérique du Nord – relative aux enjeux socioéconomiques et politiques du salaire minimum, en matière de syndicalisation et en termes de stratégies d'actions collectives employées au Québec, ailleurs au Canada et aux États-Unis permettent aussi, comme cela a été montré dans ce travail, de comprendre pourquoi certaines campagnes états-uniennes ont parfois été plus efficaces dans la mobilisation des travailleur-se-s concernées. Cependant, les résultats présentés ici sont plus nuancés et mettent en lumière d'autres obstacles qualitatifs rencontrés par les campagnes québécoises pour un salaire minimum à 15 \$. Quitte à le répéter, notons qu'il en est ainsi des difficultés rencontrées par les organisations syndicales dans la mobilisation de leurs membres et de leur crainte manifeste d'une « perte de statut » social et financier et du désenchantement face aux maigres gains salariaux obtenus dans certaines négociations récentes. Quant aux groupes communautaires, bien que, globalement en faveur de la revendication, des obstacles apparaissent en particulier au niveau de leur capacité financière à assumer la hausse ou à libérer du temps pour participer aux campagnes.

Pour répondre aux craintes de pertes de statut de certains travailleur-euse-s, les pistes de solutions évoquées dans cette enquête impliquent de façon convergente l'ajout de clauses d'indexations en cas de hausse du salaire minimum dans les conventions collectives et le retour à un argumentaire de la solidarité envers les travailleur-euse-s en situation de pauvreté. Cet article a souligné plus haut la contradiction entre ces deux types de solutions alternatives, l'un se basant sur le maintien d'une différence de statut entre travailleur-euse-s et l'autre non. De plus, alors que plusieurs études majeures montrent clairement l'absence d'impacts socioéconomiques négatifs en cas d'une hausse du SM à 15 \$, il existe toujours un besoin, clairement identifié par les représentants des organisations syndicales et des groupes communautaires et par les travailleur-euse-s, pour un meilleur partage d'informations vulgarisées et une meilleure explication des revendications des centrales aux syndicats membres dans le but de susciter le débat et l'adhésion des membres à la revendication.

Les campagnes pour le 15 \$ sont manifestement à la croisée des chemins. La campagne 5-10-15 a obtenu certains gains dans sa volonté de mettre de l'avant d'autres revendications conjointement à une hausse du salaire minimum, comme obtenir l'horaire de travail à l'avance et les congés de maladie payés. Des acteurs joignent aussi à la revendication des demandes pour un refinancement massif dans le communautaire et l'ajustement des barèmes des mesures de protections sociales ou de prêts et bourses. La solution alternative visant un « retour historique » vers une stratégie de syndicalisation directe des travailleur-euse-s concernés pour obtenir le 15 \$ est avancée par plusieurs et semble clairement prendre de l'importance, notamment au sein de la CSN où est privilégiée l'idée d'une stratégie de syndicalisation directe ciblant particulièrement le secteur-clé de la restauration, seul moyen d'aller vers un nécessaire « *modèle syndical renouvelé* (OS2b) ».

Alors que la pandémie de la *Covid-19* a montré plus que jamais comment un salaire minimum indécemment bas et les mauvaises conditions de travail qui lui sont inhérentes entraînent inmanquablement une pénurie structurelle et une rareté prévisible de main-d'œuvre et de personnel qualifiés dans des emplois soudainement jugés « essentiels » — préposés aux bénéficiaires et ouvriers agricoles —, notamment. Il semble hautement probable que la revendication pour un salaire minimum plus élevé reprenne dans le débat public au Québec la place centrale qui lui revient. À de nombreuses reprises lors de l'enquête a été évoquée — tout juste avant l'éclosion de la pandémie et de ses effets révélateurs exacerbant ce constat — l'idée que l'objectif du 15 \$, désormais caduc, doit être totalement revu et au plus tôt à travers une forte hausse, tant a été érodé le caractère autrefois symbolique du seuil des 15 \$. Les récentes discussions à la FTQ sur la possibilité de revendiquer un SM à 17 \$ ou 18 \$ de l'heure illustrent cette tendance⁶⁸. La remise en question, voire l'obsolescence de la mesure d'ajustement du salaire minimum utilisée par le gouvernement — le fameux rapport SM/SHM et sa nouvelle limite à 50 % — se présente aussi comme une avenue possible, ne serait-ce que parce que la littérature avait montré, avant même la *Covid-19*, la portée largement surestimée, voire caduque, des effets attribués à ce ratio. Quoi qu'il en soit, les prochaines campagnes pour un salaire minimum « viable » devront prendre toute la mesure des obstacles exogènes et endogènes mis en lumière par cette enquête pour pouvoir redynamiser un mouvement social dont toutes les raisons d'être demeurent on ne peut plus pertinentes, sans compter l'amplitude et la résonance exacerbée que leur confère un contexte radicalement transformé par une pandémie dont il faut au moins le mérite de remettre durablement à l'ordre du jour la question du salaire minimum.

⁶⁸ Lévesque, Lia. La Presse Canadienne. La FTQ pourrait revendiquer un salaire minimum à 17\$ ou 18\$ l'heure, Le Devoir, 11 novembre 2019

BIBLIOGRAPHIE

Belman, D. et Wolfson, P. J. (2014a). *What Does the Minimum Wage Do?* W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Récupéré de <https://EconPapers.repec.org/RePEc:upj:ubooks:wdmwd>

Belman, D. et Wolfson, P. J. (2014b). *What Does the Minimum Wage Do?* (s. l.) : Upjohn Institute Press.

Bernier Jean 1980, « La Loi sur les normes du travail, continuité, modernisation ou rupture ? » in La détermination des conditions minimales de travail par l'État, presse de l'Université Laval.

Boivin, Jean-François (2012) L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés : une estimation pour le Québec. Regards sur le travail, Ministère du Travail du Québec, Vol.8 num.1 Hiver 2012

British-Columbia Federation of Labour (BCFL), (2014 a). Fight for 15 BC. 26 novembre 2014. Récupéré de <https://web.archive.org/web/20141128062745/http://www.fightfor15bc.ca/>

British-Columbia Federation of Labour (BCFL), (2014b). BCFED launches Fight For \$15 campaign to increase the minimum wage. 26 novembre 2014. Récupéré de <http://bcfed.ca/news/releases/bcfed-launches-fight-15-campaign-increase-minimum-wage>

Brunelle, Albert (15 août 2016). Legault contre un salaire minimum de 15 \$. Le nouvelliste. Récupéré de : <https://www.lenouveliste.ca/actualites/politique/legault-contre-un-salaire-minimum-de-15--fcbefde90f51370732d6ac8f346ebdf4>

Caillouette, J. et Soussi, S. A. (2017). L'espace partenarial de recherche et son rapport à l'action dans l'espace public. Dans *Les recherches partenariales et collaboratives : quelles approches ? Quelles analyses ?* (A. Gillet, D.-G. Tremblay, p. 129-142). Québec, Rennes : Presses Universitaires de Rennes (PUR) et Presses de l'Université du Québec (PUQ).

Camfield, D. (2014). *La crise du syndicalisme au Canada et au Québec*. Canada : M Editeur.

Campolieti M. (2015), « Minimum Wages and Wage Spillovers in Canada », Canadian Public Policy, Vol. 41-1, pp. 15-34

Chassin, Youri. (2016). Le salaire minimum à 15 \$: une solution à la recherche d'un problème.

Cocolakis-Wormstall, Michael, « Pénurie de main-d'œuvre : un problème tenace », Banque de Développement du Canada, septembre 2018, 28p.

Conseil du patronat du Québec. (2016). *Avis du Conseil du patronat du Québec sur l'impact d'une augmentation accélérée du salaire minimum*. Montréal, Québec : Conseil du patronat du Québec.

DAMÉCO, La hausse du salaire minimum et ses répercussions sur l'économie québécoise selon les secteurs économiques, Rapport d'analyse, novembre 2016, 50p.

- Dany Brouillette & Calista Cheung & Daniel Gao & Olivier Gervais, Dec. 2017. "The Impacts of Minimum Wage Increases on the Canadian Economy," Staff Analytical Notes 17-26, Bank of Canada.
- Debouzy, M. (2009). *Le monde du travail aux États-Unis : les temps difficiles (1980-2005)*. Paris : L'Harmattan.
- Dionne-Simard, Dominique et Miller, Jacob. Un maximum d'informations sur les travailleuse-s au salaire minimum : 20 ans de données, Septembre 2019, Statistiques Canada, 17p.
- Dufour Mathieu et Harvey Pierre-Antoine, Salaire minimum et revenus gouvernementaux, IRIS, Avril 2017, 11p.
- Desîlets, Christian et Ledoux, Denis. 2006 « Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005, publication du Québec.
- Evans, B. et Fanelli, C. (2016). A survey of the living wage movement in Canada: prospects and challenges. *Interface: a journal for and about social movements*, 8(1), 77-96.
- FCEI, Les risques du salaire minimum à 15 \$, publié dans *Le Soleil*, 19 novembre 2016
- FCEI (30 Janvier 2019), « Hausse de 4,2 % du salaire minimum : une pression sur les coûts plus importante que prévu dans les PME », Récupéré sur : <https://www.cfib-fcei.ca/fr/media/hausse-de-42-du-salaire-minimum-une-pression-sur-les-couts-plus-importante-que-prevu-dans-les>
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Salaire minimum, l'autre perspective. 2011, Toronto, 35p. p.8
- Fauvel, Mylène (2019) « Le mouvement pour 15 dollars l'heure : où en sommes-nous ? », *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (22), 179–185.
- Fillion, G. (2016, 17 octobre). Le salaire minimum à 15 \$, « une bombe atomique », selon Pierre Fortin, Radio-Canada, Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/809095/salaire-minimum-fortin-15-dollars-emplois-education>
- Fine, J. (2015). L'avenir des relations professionnelles aux États-Unis : retour à la base et créativité. *Revue internationale du Travail*, 154 (1), 17-29. doi : 10.1111/j.1564-9121.2015.00232.x
- Fortin, Pierre, Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas ?; École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, 12 pages
- Fortin, Pierre, Manfred KEIL et James Symons, « The source of Unemployment in Canada 1967-91 : Evidence from a panel of Regions and Demographic Groups », *Oxford Economics Paper*, vol.53, n.1, janvier 2001
- Fortin, Pierre, « Salaire minimum, pauvreté et emploi : À la recherche du "compromis idéal " », *Regards sur le travail*, bol. 7, n.1, automne 2010, 16p.
- Fortin et T. Lemieux (2015), « Changes In Wage Inequality in Canada: An Interprovincial Perspective », *Canadian Journal of Economics*, Vol. 42-2, pp. 682-713
- Godbout, Luc et St-Cerny, Suzie. Que reste-t-il aux ménages lorsqu'ils travaillent au salaire minimum? Une comparaison interprovinciale, CFFP, UdeS, Décembre 2016, 18p. Ibid p.14

- Grondin, Marie-Renée. (2016). Le PQ appuie finalement la hausse du salaire minimum à 15 \$. *Le Journal de Québec*. Récupéré de <http://www.journaldequebec.com/2016/05/19/le-pq-appuie-finalement-la-hausse-du-salaire-minimum-a-15>
- Halin, Francis. (2018a). Montée de lait du président de la FTQ à propos du salaire minimum. *Le Journal de Montréal*. Récupéré de <http://www.journaldemontreal.com/2018/01/03/la-ftq-enforce-le-clou-du-salaire-minimum-a-15--lheure>
- Halin, Francis. (2018b). Québec ferme la porte à un salaire minimum de 15 \$ l'heure, *Le Journal de Montréal*. Récupéré de <http://www.journaldemontreal.com/2018/01/08/quebec-ferme-la-porte-a-un-salaire-minimum-de-15lheure>
- Hennig, Clare. (2017). \$15 minimum wage public consultation holds 1st meeting. *CBC News*. Récupéré de <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/minimum-wage-public-consultation-begins-across-bc-1.4405521>
- Hunter, Justine et Forrest, Maura. (2015). B.C. to raise minimum wage to \$10.45/hr, ending three-year freeze. *The Globe and Mail*. Récupéré de <https://www.theglobeandmail.com/news/british-columbia/bc-to-raise-minimum-wage-to-1045hr-after-three-year-freeze/article23424231/>
- Hurteau, Philippe « Hausse du salaire minimum : les impacts sont-ils si négatifs? », IRIS, janvier 2019, 4p.
- IRISa (Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du salaire minimum? Octobre 2016, Montréal, 46p.
- IRISb Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, Les conditions d'un salaire viable au Québec en 2016? Avril 2016, Montréal, 8p.
- IRIS, Quel est le salaire viable? Calcul pour Montréal et Québec en 2015, Note socio-économique, 27 avril 2015, 12p.
- Institut économique de Montréal. Récupéré de <https://www.iedm.org/fr/65922-le-salaire-minimum-a-15-une-solution-a-la-recherche-d-un-probleme>
- IRIS, Le revenu viable : indicateur de sortie de pauvreté en 2018, Note socio-économique, avril 2018, p.41
- ISQ, L'emploi au salaire minimum au Québec, Cap sur le travail et la rémunération, numéro 10 avril 2018, 6 p.
- ISQ, Les travailleur-euse-s rémunérés à moins de 15 \$ l'heure au Québec et au Canada, Cap sur le travail et la rémunération, numéro 8, avril 2017, 7 p.
- Judd, Amy. (2015). Fight to increase minimum wage in B.C. to \$15 continues. *Global News*. Récupéré de <https://globalnews.ca/news/1774384/fight-to-increase-minimum-wage-in-b-c-to-15-continues/>
- Kovacs, Katherine. (2018). Le salaire minimum passera à 12 \$ le 1er mai prochain au Québec. *Radio-Canada*. Récupéré de <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1078528/salaire-minimum-quebec-mai-hausse-douze-dollars>

Laflamme, Julien, Harvey Pierre-Antoine et Hurteau Philippe. Retombées économiques régionales d'un salaire minimum à 15 \$ de l'heure. IRIS, avril 2018, 4p.

Lavallée, Josiane. (2015). Marche du pain et des roses. *Encyclopédie canadienne*. Récupéré de <https://www.encyclopediecanadienne.ca/fr/article/marche-du-pain-et-des-roses/>

Leroux, Éric, 1993. « Les revendications syndicales concernant le salaire minimum au Québec de 1919 à 1940 », Bulletin du regroupement des chercheurs-chercheuses en histoire des travailleur-euse-s et travailleuses, hiver 1993, vol.10, no1.

Ledoux, Denis. 2010. « L'histoire du salaire minimum au Québec » dans Regards sur le travail, volume 7, n°1 automne 2010.

Lévesque, Lia. La Presse Canadienne. *La FTQ pourrait revendiquer un salaire minimum à 17 \$ ou 18 \$ l'heure*, Le Devoir, 11 novembre 2019

LPC (31 janvier 2019). Québec haussera à 12,50 \$ l'heure le salaire minimum en mai. *Le Devoir*. Récupéré de : <https://www.ledevoir.com/economie/546681/le-salaire-minimum-passera-a-12-50-le-1er-mai-prochain>

Lum, Fred. (2015). Premier Clark says B.C.'s economy too fragile for \$15 hourly minimum wage. *The Globe and Mail*. Récupéré de <https://www.theglobeandmail.com/news/british-columbia/premier-clark-says-bcs-economy-too-fragile-for-15-hourly-minimum-wage/article23325142/>

Luce, Stephanie. (2004). *Fighting for a Living Wage* (Cornell University Press). Ithaca and London : (s. é.).

Luce, Stephanie. (2012). Living wage policies and campaigns : Lessons from the United States. *International Journal of Labour Research*, Vol 4.(1), 11-26.

Margolin, Emma. (2015). Fast food workers' strike fueled by other low-wage employees. *MSNBC*. Récupéré de <http://www.msnbc.com/msnbc/fast-food-workers-strike-fueled-other-low-wage-employees-eric-garner>

McGrath Schwartz, David et Mishak, Michael. (2007). Wal-Mart breaks the law, gets punished, wins anyway. *Las Vegas Sun*. Récupéré de <https://lasvegassun.com/news/2007/sep/14/wal-mart-breaks-the-law-gets-punished-wins-anyway/>

Melnick, Jordan. (2012). Hiring's New Frontier. *QSR Magazine*. Récupéré de <https://www.qsrmagazine.com/human-resources/hiring-s-new-frontier>

Ministère du travail de l'emploi et de la solidarité sociale du Québec, Analyse d'impact réglementaire, Révision du taux général du salaire minimum, 17 janvier 2019, Québec, 19p.

Ministère du Travail, Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum, mars 2002, Québec, 124 pages

Ministère du travail de l'emploi et de la solidarité sociale du Québec, Analyse d'impact réglementaire, Révision du taux général du salaire minimum, 17 janvier 2019, Québec, p.51

Moberg, David. (2015, 11 août). The Union Behind the Biggest Campaign Against Walmart in History May Be Throwing in the Towel. Why? In *Theses Times*. Récupéré de <http://inthesetimes.com/article/18271/which-way-our-walmart>

Poirier, Michel. 1980. « L'économie générale de la nouvelle loi. Une mise à jour de la Loi du salaire minimum? » in La détermination des conditions minimales de travail par l'État, presse de l'Université Laval.

Porter, Isabelle (5 décembre 2018). Objectif emploi : peu de pénalités données. Le Devoir. Récupéré de : <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/542898/aide-sociale-objectif-emploi-peu-de-penalites-donnees>

Posca, Julia, « Pénurie de main-d'œuvre : des nuances s'imposent. », IRIS, 10 janvier 2019, Récupéré de : <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/penurie-de-main-d-oeuvre-des-nuances-s-imposent>

Posca, Julia, « Pénurie de main-d'œuvre : le gouvernement n'a pas utilisé tous les outils à sa disposition », IRIS, septembre 2019, Récupéré de : <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/penurie-de-main-d-oeuvre-le-gouvernement-n-a-pas-utilise-tous-les-outils-a-sa-disposition>

Resnikoff, Ned. (2012). New York's fast food workers strike. Why now? MSNBC. Récupéré de <http://www.msnbc.com/the-ed-show/new-yorks-fast-food-workers-strike-why-now>

Richelle, Yves et Thibaudin, Henri. (2016). *La hausse du salaire minimum et ses répercussions sur l'économie québécoise selon les secteurs économiques*. (s. l.) : Daméco.

Rivet-Préfontaine, Louis. (2017). Syndicalisme dans le secteur du commerce de détail et des dépanneurs : Étude exploratoire sur la syndicalisation des dépanneurs Couche-Tard au Québec. *Cahiers de recherche du GIREPS*.

Rouillard, J. (2004). *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*. (s. l.) : Montreal : Boréal.

Sanburn, Josh. (2013). Fast Food Strikes: Unable to Unionize, Workers Borrow Tactics

Savage, L. (2006). Justice for Janitors: Scales of Organizing and Representing Workers. *Antipode*, 38 (3), 645-666. doi : 10.1111/j.0066-4812.2006.00600.x

Savoie-Soulières, Mélissa. (2014). Fermeture du Walmart à Jonquière : victoire des ex-employés. *Radio-Canada*. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/673639/cour-supreme-decision-walmart-ex-employes>

Soussi, S. A. (2011). Les répercussions de la loi antisyndicale du Wisconsin. *Nouveaux Cahiers du Socialisme*. Récupéré de <http://www.cahiersdusocialisme.org/2011/05/18/les-repercussions-de-la-loi-antisyndicale-du-wisconsin/>

Soussi, S. A. (2015). L'action internationale des organisations syndicales québécoises. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (52). Récupéré de <http://interventionseconomiques.revues.org/2498>

Soussi, S. A. (2016). Globalisation des migrations du travail et impacts locaux sur le syndicalisme nord-américain. Dans *L'innovation locale à l'épreuve du global : un défi pour les acteurs* (Klein, J-L, Pecquer, B., Kroop, K., Soussi, S.A., p. 27-41). Canada, Belgique, France, Suisse : Presses Universitaires du Québec.

Soussi, S. A. et Caillouette, J. (2014). L'espace partenarial de recherche : le poids des identités d'acteurs. Dans *Le défi de l'innovation sociale partagée Savoirs croisés* (Jean-Marc Fontant, Juan-Luis Klein, Denis Bussièrès, p. 230). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec. Récupéré de <http://www.puq.ca/catalogue/livres/defi-innovation-sociale-partagee-2576.html>

The Economic Policy Institute. (2018, 2 janvier). Minimum Wage Tracker. Récupéré de http://www.epi.org/minimum-wage-tracker/#/min_wage/

Time Magazine. From 'Occupy'. Récupéré de <https://business.time.com/2013/07/30/fast-food-strikes-unable-to-unionize-workers-borrow-tactics-from-occupy/>

Tucker, Erika. (2015). Alberta's phased minimum wage hike to start in October. *Global News*. Récupéré de <https://globalnews.ca/news/2025940/albertas-phased-minimum-wage-hike-to-start-in-october/>

Trudeau, G. (2004). La greve au Canada et aux Etats-Unis : d'un passe glorieux a un avenir incertain. *La Revue Juridique Themis*, 38, 1-783.

Zillman, Claire. (2014). Fast food workers' \$15 demand: How aiming high launched a social movement. *Fortune Magazine*. Récupéré de <http://fortune.com/2014/12/04/fast-food-workers-15-demand-how-aiming-high-launched-a-social-movement/>

ANNEXE A

Pistes d'actions soumises au groupe partenaire de la recherche pour discussion

Sid Ahmed Soussi, Maxime Thibault-Leblanc, Mélanie Gauvin

Les pistes d'actions suivantes ont été soumises au partenaire Au bas de l'échelle dans le but de susciter des discussions sur la suite des campagnes pour le salaire minimum. Elles ne constituent pas des recommandations des chercheurs ni des positions officielles du partenaire. Il va de soi qu'il ne revient pas aux chercheurs de définir des stratégies d'action, un rôle et une fonction qui relèvent avant tout des acteurs eux-mêmes, dont *Au bas de l'échelle*.

Ces pistes d'actions sont en lien direct avec la 5^e partie du rapport final « Pistes et perspectives d'action » qui synthétise les faits saillants de la recherche et qui a inspiré la série de pistes d'actions livrées ici à la suite d'une réflexion menée avec la précieuse collaboration de Mélanie Gauvin de ABE.

Elle distingue deux niveaux d'action tenant compte des volets endogène et exogène entourant les obstacles identifiés respectivement à l'intérieur et à l'extérieur des groupes d'action communautaire (GAC) et des organisations syndicales (OS).

1. Au niveau endogène

Obstacles

- ▶ Obstacles principaux à la participation active des GAC à la campagne : craintes autour de la capacité financière à assumer la hausse du SM et surtout manque de ressources permettant la libération de personnel au service de cette campagne.
- ▶ Au sein des GAC il y a la très grande diversité des clientèles à préoccupations très variées : personnes ethnoracisées; étudiant.e.s; personnes de plus de 50 ans; personnes assistées sociales; et autres. Le SM n'est pas toujours un enjeu central pour ces personnes et n'a pas pour celles-ci les mêmes retombées.
- ▶ Au niveau des bases syndicales, le facteur premier des réticences est la crainte de perte de statut social et financier chez une partie non négligeable de personnes travaillant au salaire immédiatement supérieur au 15 \$ (15-20\$) en cas de hausse du SM à 15\$.
- ▶ Toujours au niveau des personnes syndiquées, il existe une résistance voire une opposition à la campagne dans certains cas, notamment par l'opposition syndiqué.e.s / non-syndiqué.e.s. Le mécontentement des personnes syndiquées par rapport aux maigres gains obtenus lors de récentes négociations collectives (notamment en santé) explique leur scepticisme sur le financement syndical d'une campagne visant des non-syndiqué.e.s.
- ▶ Idem chez les OS où concernant certains syndicats locaux, même dans le secteur manufacturier : scepticisme face au financement des campagnes (les positions de ces syndicats locaux sont clairement en rupture avec le discours officiel de la centrale). Cet obstacle renvoie au problème

identifié par plusieurs intervenant.e.s concernant un « manque de solidarité » de certains travailleur.euse.s syndiqués envers les personnes salariées en deçà des 15 \$.

- ▶ Relations intrasyndicales non coordonnées entre les OS elles-mêmes (centrales, syndicats affiliés et syndicats locaux) : absence de relais entre ces structures et d'informations et de prise de décision (ex du secteur de la Santé, non impliqués par manque d'info; disparités des discours en fonction des syndicats; comme si c'est uniquement par l'exécutif que la revendication est relayée).
- ▶ À l'intérieur même d'une des OS, le discours sur le 15 \$ n'est pas transmis à la base, n'est pas relayé au niveau des bases syndicales et au niveau des autres bases sectorielles, des autres fédérations.

Pistes d'actions

- ▶ Élaborer une stratégie globale pour convaincre et mobiliser les syndicats locaux. L'objectif vise d'abord à faire adhérer les groupes de base à l'idée de financer les campagnes, deuxièmement et, du même coup, d'obtenir un SM à 15 \$. Troisièmement, syndiquer des personnes à bas salaires dans des secteurs jusque-là in-syndicalisables. Cette triple stratégie permet d'agrèger aux rangs syndicaux des personnes de toute une panoplie de sous-secteurs d'activité comme la restauration, l'hôtellerie, les services, les entrepôts, etc.

Autre élément contextuel : la nécessité de renforcer le sentiment de solidarité des personnes syndiquées entre 15 et 20 \$ avec les celles sous les 15 \$. À cet égard, la pandémie de Covid-19 et l'attention publique accordée aux conditions de travail défavorables des préposés aux bénéficiaires sont peut-être une occasion de susciter ce type de solidarité envers ces personnes à bas salaire.

- ▶ Proposer d'intégrer dans les conventions collectives des clauses d'indexation en montants fixes ou en pourcentages permettant aux personnes salariées (15-20\$) d'être rassurées quant à leurs statuts en cas de hausse importante du SM.
- ▶ Élaborer des actions visant à impliquer dans les campagnes davantage les syndicats affiliés (comme ceux de la Santé). Il y a un besoin clairement identifié pour plus d'ateliers, de formations, de partages d'informations et de statistiques vulgarisées pour susciter l'adhésion dans les syndicats affiliés réfractaires.
- ▶ Mettre en place une coordination continue en remettant à l'ordre du jour l'idée d'embaucher une personne dédiée à la campagne avec un poste financé par les organisations syndicales.
- ▶ Créer du matériel qui cible les avantages d'une hausse du SM pour les diverses catégories de membres des GAC (personnes assistées sociales, personnes immigrantes, etc.)

2. Niveau exogène

Obstacles

- ▶ Essoufflement des campagnes qui ont atteint un plateau : problèmes d'efficacité des discours vis-à-vis de la société civile et de l'État et surtout un manque de tribunes pour faire valoir les arguments dans l'espace médiatique.
- ▶ « L'alliance naturelle » entre OS et GAC manque de cohésion dans les stratégies d'action collective : certains font « cavalier seul » et plusieurs dissidences manifestées par les uns et les autres lors de certains moments-clés de la campagne.
- ▶ Relations extérieures problématiques, mal ou non entretenues par les OS avec les autres acteurs de la société civile, notamment avec

les organisations représentatives des PME et employeurs, chambres de commerce, et autres parties prenantes du débat comme l'IEM, certains médias, par exemple, et avec l'État.

- ▶ Manque de relais politiques visant les politiques publiques, vers la société civile et notamment vers ses membres les plus opposés comme la FCEI, les principales chambres de commerce et le CPQ. Des relais efficaces pourraient être construits. Ex : absence d'étude/de recherche, document ou plateforme politique convergente sur le 15 \$ de toutes les organisations syndicales, destiné à cet objectif (relais). Les entretiens notent clairement l'absence d'engagement et d'action politiques, notamment dans la construction des relais politiques avec les autres acteurs de la société civile impliqués dans ses enjeux (positif ou négatif) absents. Les positions de confrontation ne suffisent plus et sont contre-productives.
- ▶ La revendication du 15 \$ ne s'est pas inscrite dans la durée et a perdu progressivement sa force de frappe en raison : 1) des hausses progressives du SM au Québec plus importantes qu'à l'habitude et 2) des expériences d'autres provinces, comme l'Ontario notamment ; d'où la perte de capacité mobilisatrice du 15 \$.

Pistes d'actions

- ▶ L'essoufflement de l'action vient de l'absence de cette construction de relais médiatique (Société civile -y compris les organisations patronales- et média publics) et politique (État, Action publique municipale et gouvernement) : s'engager pour cela dans la production d'études et de recherches documentées en collaboration avec des universitaires et des groupes de réflexion (Think-Tank comme l'IRIS, etc.) du Québec : viser un ou 2 documents

solidement documentés pour alimenter un argumentaire et reprendre l'initiative plutôt que d'être toujours en réactivité face à la FCEI.

- ▶ Se donner les moyens de relayer politiquement le discours de la revendication. Concernant les relais politiques : faire en sorte que cette revendication soit entendue au niveau de certains rouages-clés de l'État; créer des liens avec des représentants publics sectoriels pour maintenir vivante cette revendication et renforcer les chances d'être entendu par l'État ET par une société civile ne comprenant pas seulement les GAC, mais aussi des opposants au 15 \$ comme la FCEIO, le CPQ et les chambres de commerce.
- ▶ Développer une stratégie -discours et actions- en direction des autres OS d'abord pour « monter » une coalition syndicale solide autour du SM avant d'élargir et cette coalition aux GAC, plutôt que de continuer la « navigation à vue » actuelle;
- ▶ Lancer une initiative directement dirigée vers les acteurs patronaux en adaptant les discours vers la FCEI, les chambres de commerce (Montréal métro et autres) et le CPQ : quelle que soit l'issue de cette initiative, elle a toutes les chances de produire un résultat.
- ▶ Revoir la revendication du 15 \$: nouveau taux ou nouvel indicateur pour relancer la campagne sur de nouvelles bases. *Une stratégie complémentaire peut inclure les mobilisations visant les employés de certaines entreprises ciblées pour améliorer leurs conditions de travail, atteindre le SM et susciter des luttes semblables dans d'autres secteurs (EX. Mobilisations du IWC/CTI dans les entrepôts de Dollarama).*

