

Travailler pour gagner sa vie et non vivre pour travailler

Des salaires convenables dans
les Maritimes 2018

Christine Saulnier



CCPA

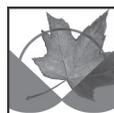
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
NOVA SCOTIA OFFICE



Antigonish Poverty Reduction Coalition



Human
Development
Council



CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
CENTRE CANADIEN
de POLITIQUES ALTERNATIVES

ISBN 978-1-77125-412-0

Ce rapport est disponible gratuitement à www.policyalternatives.ca.

S'IL VOUS PLAÎT FAIRE UN DON...

Aidez-nous à continuer d'offrir nos publications gratuites en ligne.

Avec votre soutien, nous pouvons continuer à produire des recherches de qualité – et assurez-vous qu'elle tombe entre les mains des citoyens, des journalistes, des décideurs et progressistes. Visitez www.policyalternatives.ca ou appelez le 613-563-1341 pour plus d'informations.

Les opinions et recommandations formulées dans le présent rapport, ainsi que s'il y avait erreurs, sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion des éditeurs ou des donateurs de ce rapport.



À PROPOS DES AUTEURS

Christine Saulnier est titulaire d'un doctorat en sciences politiques et directrice du Centre canadien de politiques alternatives en Nouvelle-Écosse. Elle est coauteure des rapports précédents sur le salaire convenable pour Halifax et Antigonish (2015 et 2016).

REMERCIEMENTS

Ce document sur le salaire convenable a été guidé en premier lieu par le travail effectué par le chapitre de la Colombie-Britannique du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) et le Canadian Living Wage Framework. Les calculs sont rendus possibles grâce au partenariat avec la Antigonish Poverty Reduction Coalition et le Human Development Council de Saint-Jean. L'auteure remercie Christine Johnson qui a coordonné la collecte de données sur les coûts pour Antigonish, et Nikki Jamieson pour la collecte de données pour Halifax. Merci également à Natalia Hicks qui a entrepris l'étude des coûts et a organisé des groupes de discussion pour tester la méthodologie à Saint-Jean, de même qu'à Randy Hatfield pour son soutien continu à l'initiative et ses efforts pour procurer des données probantes progressistes aux Néo-Brunswickois.

Sans Jean-Philippe Bourgeois, il n'y aurait pas eu de calculs cette année. Il a fourni une analyse extrêmement utile des calculs de taxes et de transferts pour les taux de salaire convenable et a créé des feuilles de calcul afin d'assurer la transparence de notre méthodologie et lui conférer plus de crédibilité. Merci beaucoup à Annie Saint-Jacques pour la traduction.

Le rapport de cette année sur le salaire convenable se situe dans le prolongement du premier rapport pour les Maritimes rendu public en juin 2015; les premiers calculs sur le salaire convenable en Nouvelle-Écosse ont été effectués en partenariat avec United Way Halifax que nous remercions pour le soutien. La chercheuse associée du Centre canadien de politiques alternatives à Halifax, Mary-Dan Johnston, a rédigé le rapport de 2015 à titre d'auteure principale et a participé à la rédaction du rapport de 2016 – nous l'en remercions également. Finalement, nous voulons remercier Iglia Ivanova (économiste principale pour le CCPA en Colombie-Britannique) pour ses compétences et ses conseils précieux. Toute erreur est attribuable à l'auteure.

Travailler pour gagner sa vie et non vivre pour travailler

- 5 Le calcul du salaire convenable
- 7 Les taux de salaire convenable pour Halifax, Antigonish et Saint-Jean
- 7 Que s'est-il passé depuis la dernière mise à jour des taux d'Halifax et d'Antigonish en 2016?
- 8 Quels sont les coûts les plus significatifs dans chaque municipalité?
- 9 Comment ces municipalités se comparent-elles?
- 10 Pourquoi un salaire convenable?
- 12 Conclusion
- 13 **Annexe A**
- 15 **Notes**

Travailler pour gagner sa vie et non vivre pour travailler

Des salaires convenables dans les Maritimes 2018

« LES GENS SONT des personnes. Pour moi, il n’y a pas de personnes plus importantes que d’autres, seulement des personnes dans leurs conditions de vie actuelles — mais quand votre revenu est insuffisant, bien des gens ne voient pas cela de la sorte ». C’est ce que nous a rapporté une personne à faible revenu en 2015 quand nous avons commencé ce travail à Halifax avec le chapitre local de United Way (Centraide)¹. Les récits de ces personnes à l’époque, tout comme ceux de Saint-Jean maintenant², ont clairement mis en lumière pourquoi ce travail continue à être important — spécialement dans une région qui compte parmi les taux les plus élevés de pauvreté infantile et familiale³ ainsi que les salaires moyens les plus bas au pays.

Chaque année, on voit augmenter le nombre de personnes vivant de fortes pressions pour couvrir tous leurs besoins élémentaires, sans compter qu’elles n’ont pas les éléments essentiels nécessaires à leur participation en tant que membres actifs de notre société. Beaucoup sont constamment en quête de moyens de combler les écarts découlant de leur revenu inadéquat, que ce soit par des visites à la banque alimentaire, des soupers

collectifs ou d'autres formes de services à la collectivité offrant des biens et services à rabais ou gratuits.

Le salaire convenable constitue un des éléments de notre boîte à outils pour venir en aide aux travailleurs à faible revenu. Pour ce faire, il fournit une réponse à la question « Étant donné le coût réel des services, combien une personne devrait-elle gagner si elle travaille à temps plein et tire avantage des programmes sociaux à sa disposition pour répondre à ses besoins essentiels? »

Le salaire permettant de subvenir à ses besoins (salaire convenable) vise à couvrir toutes les nécessités de base et à permettre aux familles de vivre dans la dignité et de bénéficier d'une qualité de vie décente. Les dépenses réelles sont employées dans le calcul du revenu de façon à indiquer le taux salarial dont les familles ont besoin pour répondre à leurs besoins élémentaires compte tenu des coûts et des normes propres à une collectivité particulière.

Le salaire convenable n'est pas le salaire minimum. La loi oblige tous les employeurs à verser au moins le taux horaire du salaire minimum en vigueur à leurs employés.

Le salaire convenable n'est pas le revenu annuel garanti. Ce dernier constitue une subvention payée en vertu de politiques de redistribution des recettes fiscales et gérée de façon efficiente par l'administration fédérale ou nationale. La notion de salaire convenable part du principe que le revenu du marché du travail doit contribuer à résoudre les problèmes de pauvreté et d'exclusion sociale tout en reconnaissant que les avantages financés par l'État jouent un rôle essentiel.

Encourager les employeurs à payer un salaire convenable de façon volontaire ne doit pas se substituer aux modifications indispensables qui doivent être apportées dans les politiques, les services et investissements publics. Même s'il est important que les employeurs augmentent les salaires de façon à rattraper les taux des salaires convenables, l'atteinte de revenus suffisants passe également par des coûts moindres, dont une bonne partie est mieux gérée au niveau sociétal grâce aux programmes sociaux et infrastructures publiques.

Le calcul du salaire convenable

Le salaire convenable, c'est le montant dont une famille de quatre personnes a besoin quand les deux parents travaillent à temps plein. Le salaire conve-

nable prévoit un taux horaire permettant de payer les nécessités et d'assurer un coussin au-dessus du seuil de la pauvreté. Il est calculé de façon à ce que la famille puisse échapper à des difficultés financières importantes, aider les enfants à se développer sainement et participer à la vie sociale, citoyenne et culturelle de sa collectivité.

Même s'il est conçu en fonction d'une famille de quatre personnes (deux adultes et deux enfants de deux et sept ans)⁴, la recherche démontre qu'il n'y a pas de différences significatives sur le plan du taux horaire suffisant requis pour répondre adéquatement aux besoins de l'adulte célibataire ou de la famille monoparentale ayant un enfant. Toutefois, ce taux horaire ne saurait vraisemblablement répondre aux besoins de certaines familles, comme celles où il y a plus de deux enfants ou encore celles où un seul parent travaille et il y a plus d'un enfant. Le budget du salaire convenable permet à d'autres ménages qui en sont à des étapes de vie différentes de prévoir des dépenses à venir : épargnes en vue d'études universitaires, de problèmes médicaux qui pourraient survenir avec l'âge ou d'un revenu de retraite décent.

Le salaire convenable représente le revenu d'emploi dont une famille a besoin une fois que les paiements de transfert ont été ajoutés (par exemple, l'Allocation canadienne pour enfant - ACE) et que les déductions à la source (par exemple, les cotisations à l'assurance-emploi) ainsi que l'impôt sur le revenu ont été enlevés.

Le salaire convenable découle d'un estimé très conservateur, et ce, peu importe la collectivité. Il comprend onze rubriques de dépenses : l'alimentation, les vêtements et chaussures, le logement, services d'utilité, le transport, la garde d'enfant, une assurance-santé de base pour couvrir certaines dépenses non prévues par le régime public, un fonds de prévoyance/d'urgence (deux semaines de paie), la formation des parents (deux cours au collège communautaire pour un parent), les dépenses du ménage et un modeste budget pour des activités d'inclusion sociale. Les dépenses **ne comprennent pas** les paiements de cartes de crédit ou de prêts, les épargnes pour la retraite, l'assurance-vie, l'accession à la propriété ou les coûts associés aux soins d'un membre de la famille handicapé, gravement malade ou âgé.

Le calcul du salaire convenable fournit de l'information aux collectivités à l'égard :

- *du coût réel de la vie, en temps réel, pour élever une famille dans la collectivité.* Quels sont les coûts les plus significatifs? Qu'est-ce qui peut être fait pour diminuer ces coûts?

TABLEAU 1 Taux de salaire convenable par municipalité en 2018 pour un couple ayant deux jeunes enfants

	Halifax	Antigonish	Saint-Jean
Le salaire horaire que chaque adulte doit gagner en travaillant à temps plein	19 \$	18,18 \$	17,85 \$
Modification du pourcentage depuis le dernier estimé (2016)	-1%	2,5 %	S/O

- *de la façon dont sa collectivité se compare avec d'autres collectivités de partout au Canada.* Le recours à une méthodologie nationale fiable permet de comparer les coûts, les taxes et impôts, et les programmes gouvernementaux d'un océan à l'autre. Qu'est-ce qui est fait ou peut être fait aux niveaux local, provincial et fédéral pour soutenir la bonne qualité de vie des familles?

Cette année, nous avons mis à jour les taux du salaire convenable pour Halifax et Antigonish en Nouvelle-Écosse et avons collaboré au calcul du taux de Saint-Jean au Nouveau-Brunswick. Grâce à l'ajout de Saint-Jean, nous sommes dans une meilleure position pour comprendre les différences entre les provinces maritimes et entre leurs collectivités de tailles et degrés de ruralité variés.

Les taux de salaire convenable pour Halifax, Antigonish et Saint-Jean

Le tableau ci-dessous présente le salaire convenable pour chaque municipalité. Selon nos calculs, le salaire requis (en tenant compte des programmes sociaux en vigueur, des taxes et impôts, des transferts et des frais de subsistance) doit être majoré de 2 % de plus en Nouvelle-Écosse qu'au Nouveau-Brunswick. Le salaire convenable à Halifax est 4,33 % plus élevé qu'il ne l'est à Saint-Jean et 6,05 % plus élevé qu'à Antigonish.

Que s'est-il passé depuis la dernière mise à jour des taux d'Halifax et d'Antigonish en 2016?

Pour Halifax comme pour Antigonish, les taux de salaire convenable ont peu changé depuis 2016⁵. Ils étaient alors de 19,17 \$ et 17,30 \$ respectivement. Dans les deux cas, l'inclusion de l'Allocation canadienne pour enfant

sur une année complète et son indexation en fonction du coût de la vie ont permis de couvrir en grande partie ou en totalité l'augmentation des dépenses. Il est important de noter que bien que les effets de l'allocation aient été considérables, et en dépit de leur indexation en fonction du coût de la vie, elle ne pourra vraisemblablement protéger le budget de la famille entière des pressions inflationnistes à l'avenir. Parmi les autres changements notables dans les taxes et impôts et les transferts qui ont eu des effets sur la famille bénéficiant d'un salaire convenable, mentionnons une réduction des taux de cotisation à l'assurance-emploi et l'élimination de plusieurs crédits d'impôts fédéraux à compter de l'année d'imposition 2017, y compris le crédit d'impôt pour le transport en commun (à compter de juillet 2017), les crédits d'impôt pour les activités physiques et culturelles des enfants, ainsi que les montants pour la formation et les manuels.

Dans les deux municipalités, les dépenses ont augmenté en grande partie en raison de la combinaison de hausses inflationnistes (logement et essence), et de changements apportés à la méthodologie (voir l'annexe A), y compris pour le transport, les services publics et la garde d'enfant. Il y a eu diminution notable du coût des vêtements et des chaussures (de 22 % pour Antigonish et de 15 % pour Halifax) depuis 2016 et une baisse modeste des coûts d'électricité, soit 14 \$ par mois.

Quels sont les coûts les plus significatifs dans chaque municipalité?

Le budget familial pour les familles d'Halifax ayant un salaire convenable est plus élevé qu'à Antigonish (3,89 %) et Saint-Jean (1,54 %).

En bout de ligne, les coûts de garde d'enfant sont les plus significatifs à Halifax (à 22 % du budget). Ils représentent également les coûts les plus élevés à Saint-Jean (à 21 % du budget) et arrivent au second rang à Antigonish (à 20 % du budget). Nous reconnaissons le fait que les deux administrations provinciales ont procédé à des changements à leur politique ayant trait à la garde d'enfant. Le gouvernement néo-écossais s'apprête à lancer la maternelle universelle pour les enfants de quatre ans en 2020, assortie d'une augmentation modeste des subventions aux familles et du nombre de places réglementées. Pour sa part, le Nouveau-Brunswick a également annoncé certaines augmentations dans son programme de subventions. Le gouvernement fédéral a accordé du financement pour soutenir ces changements. Toutefois, en dépit de ces initiatives, les familles continuent à lutter

pour couvrir les coûts élevés. Seules quelques-unes d'entre elles obtiennent de modestes subventions et la majorité ne peuvent trouver réponse à leurs besoins dans l'ensemble de mesures disparates axées sur le marché, même si elles peuvent se permettre de payer pour ce besoin.

Dans les trois municipalités, le logement constitue un autre coût significatif pour les familles. Il représente 15 % du budget familial à Saint-Jean (au troisième rang des coûts significatifs), 23 % à Halifax (au deuxième rang des coûts significatifs) et 21 % à Antigonish (le coût le plus significatif). À Saint-Jean, la nourriture arrive au deuxième rang des coûts significatifs (19 %) alors qu'elle occupe 16 % du budget à Antigonish et 15 % à Halifax, ce qui lui confère le troisième rang des coûts significatifs dans ces deux municipalités. Au quatrième rang, on retrouve le transport, à raison de 10 % du budget dans les trois municipalités.

Comment ces municipalités se comparent-elles?

La comparaison de ces trois municipalités permet de dégager quelques différences. Le coût de la nourriture varie de façon substantielle; il est plus élevé (5,98 %) à Antigonish qu'à Halifax. Les données sur le coût de la nourriture en Nouvelle-Écosse proviennent d'une recherche menée localement par l'Université Mount Saint Vincent⁶ et ne peuvent donc se comparer exactement avec les données de Saint-Jean, qui proviennent de la Mesure du panier de consommation de Statistique Canada. Selon nos calculs, les coûts de nourriture à Saint-Jean sont plus élevés (18 %) qu'à Antigonish.

Pour ce qui est des coûts de transport, bien qu'il en coûte un peu plus cher de posséder une voiture au Nouveau-Brunswick qu'en Nouvelle-Écosse, le transport en commun est légèrement plus élevé à Halifax qu'à Saint-Jean et plus cher qu'à Antigonish.

La location d'un logement est 9 % plus élevée à Halifax qu'à Antigonish et 35 % plus élevée qu'à Saint-Jean. Les services publics coûtent plus cher en Nouvelle-Écosse (6 %).

Les vêtements et chaussures coûtent 15 % de plus à Saint-Jean qu'à Antigonish et Halifax. Ces coûts et ceux de la nourriture plus élevés à Saint-Jean font en sorte que les dépenses des ménages et les coûts de l'inclusion sociale sont également plus élevés dans cette municipalité.

La différence des coûts dans les trois municipalités confirme l'importance de se pencher sur les juridictions provinciales de même que sur la taille et l'emplacement d'une municipalité. Les frontières provinciales ont des ef-

fets non seulement sur l'inclusion des taxes, impôts et transferts dans les calculs, mais également sur l'offre et la disponibilité de services importants. Par exemple, la famille de Saint-Jean bénéficie de transferts de revenus légèrement plus élevés et de taux d'imposition sur le revenu légèrement moins élevés. Cela représente 687 \$ de plus par année pour cette famille parce que les seuils de transferts sont légèrement plus élevés au Nouveau-Brunswick qu'en Nouvelle-Écosse dans deux cas, soit en ce qui concerne le supplément au revenu gagné et le crédit sur la taxe de vente harmonisée (par rapport au crédit d'impôt de la Nouvelle-Écosse pour la vie abordable).

Pourquoi un salaire convenable?

Pour les employeurs, les données parlent de plus en plus en faveur du salaire convenable : taux plus élevés de rétention, absentéisme moindre pour cause de maladie, et meilleure qualité du travail⁷. Les avantages d'un salaire convenable pour les travailleurs eux-mêmes ne sauraient être exagérés. Un salaire convenable est également une forme de soins de santé préventifs, une façon de diminuer les nombreux risques pour la santé associés à des salaires de pauvreté.

Les gens qui gagnent un salaire de misère ont souvent du mal à payer les médicaments et les fournitures médicales et la petite assurance-santé prévue au budget de la famille vivant d'un salaire convenable n'apportera qu'une forme d'aide limitée. Les coûts qui ne sont pas couverts par les régimes publics font en sorte qu'il est difficile pour les patients de gérer leurs affections chroniques ou de se remettre d'une maladie grave. Une travailleuse à faible revenu à Halifax a expliqué qu'en raison du diabète plus complexe de son mari, elle conservait les bandelettes de mesure de la glycémie pour qu'il puisse les utiliser — ils ne pouvaient se permettre de vérifier leur glycémie régulièrement car ces bandelettes coûtent cher. Une autre a indiqué qu'elle devait choisir entre les médicaments pour son anxiété et la nourriture saine qui pourrait contribuer à son bien-être général. Les faibles revenus portent atteinte de façon incroyable au bien-être mental et contribue souvent à exacerber des troubles mentaux existants.

Le salaire convenable prévoit un budget pour l'inclusion sociale, un élément essentiel de l'inclusion des familles selon nos normes sociales. La stigmatisation sociale vécue quand on se débat avec un faible revenu a un effet dévastateur, particulièrement pour les enfants. Quand nous avons parlé à des travailleurs à faible revenu qui avaient des enfants, ils ont parlé

TABLEAU 2 Budget familial annuel par région en 2018

Rubrique	Antigonish	Halifax	Saint-Jean
Nourriture	10 413,95 \$	9 790,69 \$	12 632,97 \$
Vêtements et chaussures	1 881,78 \$	1 881,78 \$	2 218,23 \$
Logement	13 935,92 \$	15 240 \$	9 836,52 \$
Services d'utilité	3 773,94 \$	3 773,94 \$	3 536,59 \$
Transport	6 472,96 \$	6 748,96 \$	6 607,37 \$
Garde d'enfant	13 129,50 \$	15 015 \$	14 155,95 \$
Soins de santé	1 977,72 \$	1 977,72 \$	1 977,72 \$
Prévoyance/Urgence	2 499 \$	2 660 \$	2 544,74 \$
Éducation des parents	1 193,17 \$	1 206,33 \$	1 356 \$
Dépenses du ménage	4 635,49 \$	4 400,52 \$	5 598,91 \$
Inclusion sociale	4 635,49 \$	4 400,52 \$	5 598,91 \$
Total	64 548,92 \$	67 095,48 \$	66 063,91 \$

de la difficulté à profiter de moments de qualité ou à répondre aux besoins matériels de leurs enfants – ils sont constamment en train de se battre et sont tendus. Une personne à faible revenu d'Halifax a raconté « nous ne mangeons pas pour que mon garçon puisse avoir ses trois repas par jour, ses collations, son jus, son lait ». Plusieurs parents ont aussi mentionné que leur enfant est exclu de différentes activités de l'école ou de la communauté. Les fêtes d'anniversaire sont hors de question, que ce soit pour leur propre enfant ou pour la participation aux fêtes d'autres enfants. Un parent a rapporté : « vous ne pouvez y assister et vous devez inventer une excuse. Je n'ai pas d'argent pour acheter de cartes alors nous en fabriquons. Nous essayons d'acheter des choses en vente et de les garder au cas où il y aurait une fête d'anniversaire, mais même à ça, vous vous sentez embarrassé quand on ouvre les cadeaux ».

Les gens qui reçoivent un chèque de paie adéquat sur lequel ils peuvent compter n'ont pas à se soucier d'occuper plusieurs emplois pour s'en sortir. Ils peuvent passer plus de temps avec leur famille et leur communauté, faire du bénévolat pour des causes louables et contribuer à la vie de l'endroit où ils habitent.

Conclusion

Des centaines d'employeurs d'un océan à l'autre s'engagent à payer un salaire convenable à leurs employés et à prôner des conditions de travail décentes. Dans les Maritimes, le moment est bien choisi pour se pencher sur la façon de soutenir une campagne visant à encourager, valoriser et appuyer les employeurs qui veulent offrir un salaire convenable. Des exemples existent déjà dans beaucoup d'endroits au pays, y compris les campagnes vigoureuses menées en Ontario et en Colombie-Britannique.

Le salaire convenable constitue un des éléments de notre boîte à outils destinée à aider les travailleurs à faible revenu à combler l'écart entre les revenus et les coûts. Le calcul du salaire convenable jette un éclairage sur ce qui doit être accompli pour soutenir les familles, et de façon plus générale les travailleurs à faible revenu, pour aider tout le monde à jouir d'une bonne qualité de vie.

Faire appel aux employeurs afin qu'ils offrent le salaire convenable de façon volontaire ne constitue pas un substitut à l'augmentation nécessaire et substantielle du salaire minimum, à l'application proactive de normes du travail plus rigoureuses, aux investissements publics dans des services publics de qualité, y compris un élargissement de la gamme de soins de santé publics, à l'offre de logements abordables dans les collectivités et à l'expansion d'un réseau de transport en commun fiable et d'accès facile. Étant donné les coûts élevés de garde d'enfant, et les retombées d'un apprentissage précoce et de services de garderie de qualité pour le développement de l'enfant, **il est impératif** que les gouvernements fédéral et provinciaux s'engagent à financer et à mettre sur pied un réseau public d'apprentissage précoce et de garde d'enfant qui soit centré sur l'enfant et le jeu, ininterrompu (ouvert toute la journée, à l'année), de qualité, abordable et facile d'accès.

Les provinces maritimes ont besoin d'une stratégie de croissance inclusive fondée sur les salaires pour assurer que les employés reçoivent un revenu suffisant pour mener leur vie avec dignité. La stratégie doit aller au-delà de l'aide aux travailleurs pour faire en sorte que chacun soit capable de vivre en tant que membre actif à part entière de nos collectivités et que personne ne soit empêché de faire des choix à propos de l'avenir qui soient à leur avantage, et au nôtre à tous.

Annexe A

Précisions sur les changements méthodologiques apportés au calcul du salaire convenable

IL EST VITAL de tester la méthodologie de calcul du salaire convenable et de la mettre à jour de façon continue afin d'assurer qu'elle soit crédible et qu'elle traduise bien la réalité des familles dans leurs collectivités spécifiques. Les feuilles de calcul indiquant de quelle manière les salaires ont été calculés peuvent être consultées avec ce rapport.

Voici un aperçu sommaire des changements à la façon dont le salaire convenable est calculé (depuis 2016).

- Le budget de transport de la famille a été augmenté pour mieux correspondre à la réalité des défis touchant le transport. La rubrique transport comprend le coût d'entretien d'une voiture usagée, d'un laissez-passer mensuel pour les transports en commun s'il y a lieu, et d'un nombre restreint de déplacements en taxi. Dans le cas où les deux parents travaillent, les deux enfants vont à la garderie ou à l'école et qu'en plus un des parents suit des cours au collège communautaire, il s'agit d'un budget de transport réaliste qui permet à la famille de se déplacer selon les besoins au quotidien et de passer du temps de qualité à la maison. Mais en réalité, beaucoup de ménages en milieu rural (où les deux parents travaillent et les deux enfants vont à la garderie ou à l'école) ont deux voitures. Même si

nous n'avons pas ajouté la deuxième voiture cette année, nous avons convenu de prévoir un nombre restreint de déplacements en taxi pour toutes les familles.

- À Saint-Jean et à Halifax, le budget de la famille lui permet de se déplacer en taxi une fois par semaine durant huit mois. Ce déplacement est surtout prévu pour le parent qui suit des cours du soir au collège communautaire, et est en sus des déplacements effectués dans les transports en commun. La famille d'Antigonish pourrait se payer jusqu'à deux courts voyages en taxi par semaine au besoin, et ce, durant toute l'année.
- Le budget de garde d'enfant a également été augmenté pour assurer l'intégrité de la méthodologie. La version précédente prévoyait un enfant à la garderie à temps plein. L'âge de l'un des deux enfants est passé de quatre à deux ans pour que le calcul tienne compte des frais de garde légèrement plus élevés pour un bambin. La décision a été prise en raison de la pré-maternelle à quatre ans qui deviendra réalité en Nouvelle-Écosse et le budget de garde d'enfant comprend une légère augmentation de la garde parascolaire pour l'enfant d'âge scolaire.
- Les besoins en nourriture sont un peu moins élevés dans le budget parce que l'âge du plus jeune est passé de quatre à deux ans, ce qui touche la rubrique nourriture dans les budgets d'Antigonish et d'Halifax.
- Le coût de deux cellulaires de base et de l'internet de base ont été inclus à la rubrique des services publics pour toutes les collectivités parce que ces technologies sont essentielles dans notre société.
- Dans la version précédente, la formation du parent ne prévoyait pas d'allocation pour les manuels. Une modeste somme a été ajoutée, soit 125 \$ par cours.

Notes

1 Mary Dan Johnston et Christine Saulnier, Working for a Living, Not Living for Work: the Halifax Living Wage 2015 (Halifax: CCPA-NÉ, 2015), ainsi que le guide détaillé pour le calcul. <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/working-living-not-living-work>

2 The Saint John Living Wage report: <http://www.sjhdc.ca/main-page.html>

3 Lesley Frank et Christine Saulnier (2017). The 2017 Report Card on Child and Family Poverty in Nova Scotia (Halifax: CCPA-NÉ, 2017) <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/2017-report-card-child-and-family-poverty-nova-scotia>, de même que Katherine Ryan et Christine Saulnier, Child and Family Poverty in Halifax, an addendum (Halifax: CCPA-NÉ, 2017) <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/child-and-family-poverty-halifax>, et pour Saint-Jean: The face of child poverty in New Brunswick (Saint John: Human Development Council, 2017) https://0102.nccdn.net/1_5/000/000/00d/99b/CPRC2017.pdf

4 Le taux de salaire convenable se calcule à partir du Canadian Living Wage Framework. Canadian Living Wage Framework: A National Methodology For Calculating The Living Wage In Your Community, http://livingwagecanada.ca/index.php/download_file/view/113/171. Les taux de salaire convenable comprennent les coûts pour 2017, les impôts et déductions pour 2017, le crédit de TPS de juillet 2017 à juin 2018 et l'ACE pour l'année 2018.

Les lecteurs peuvent aussi consulter les feuilles de calcul, qui peuvent être téléchargées sur le site web de CCPA-NÉ.

5 Les lecteurs peuvent consulter le rapport complet de 2016. Christine Saulnier, Christine Johnston et Mary-Dan Johnston, Working for a Living, Not Living for Work: the Halifax and Antigonish Living Wages for 2016 (Halifax: CCPA-NÉ, décembre 2016). <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/working-living-not-living-work-o>

6 Voices for Food Security in Nova Scotia. (2017). Can Nova Scotians afford to eat healthy? Report on 2015 participatory food costing. (Halifax, N-É : Food Action Research Centre (FoodARC), Mount Saint Vincent University, 2017) https://foodarc.ca/wp-content/uploads/2017/03/2016_Food_Costing_Report_LR_SPREADS.pdf

7 Wage for Families Campaign, How living wages benefit employers <http://www.livingwagecanada.ca/files/1613/8443/7402/Employer-benefit-fact-sheet.pdf>

