CONCERTATION HORIZON

se mobiliser • agir • renforcer

LE REVENU VIABLE

Le calcul du revenu viable, les avantages et les retombées.

Titre du projet

Projet d'expérimentation du revenu viable comme levier de mobilisation des employeurs en faveur de la réduction des inégalités sociales de santé et de développement socioéconomique territorial.

Mise en contexte

Vivre dans une situation économiquement difficile accroît, notamment, le risque d'avoir un moins bon état de santé général et une espérance de vie plus courte[1]. Les interventions qui visent l'accès à l'emploi sont importantes, puisqu'il constitue l'un des principaux moyens de combler des besoins essentiels comme le logement et l'alimentation[2]. Cependant, l'accès à l'emploi ne garantit pas une sortie de la pauvreté [3]. D'autres interventions visant l'amélioration du revenu sont donc nécessaires.

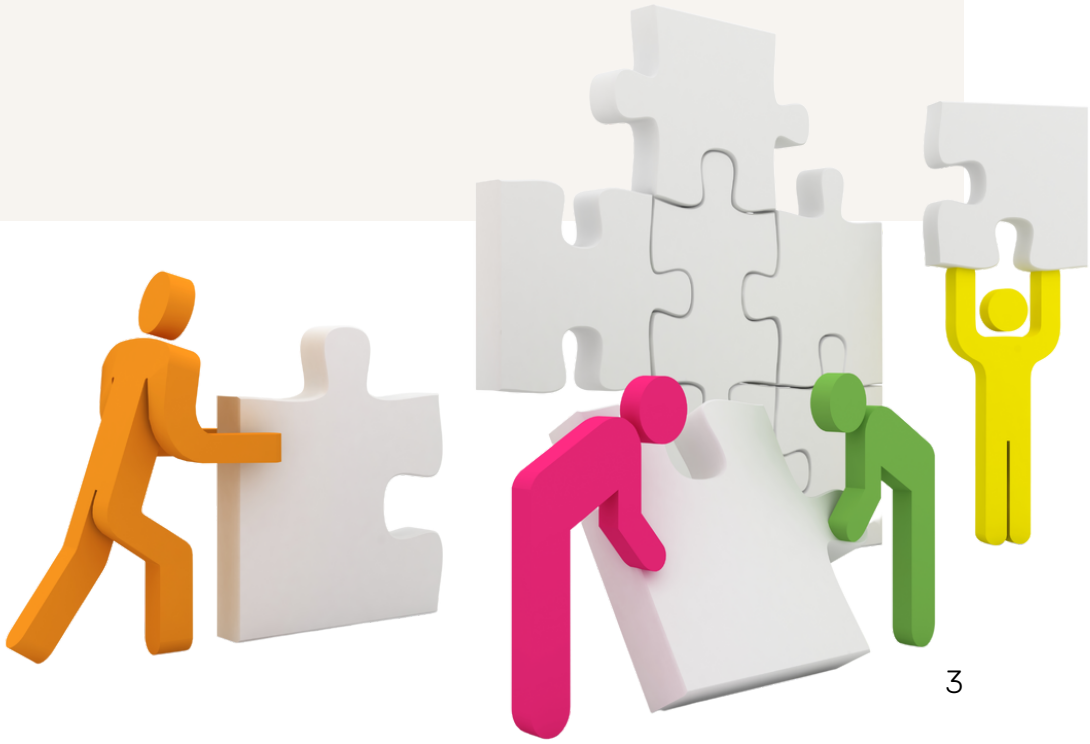
Le présent projet a pour objectif de 1) calculer le montant du revenu viable pour quatre régions du Québec hors des grands centres (effectué par l'IRIS) et 2) mettre en place une stratégie de communication et d'influence pour encourager les différentes organisations et les divers employeurs dans la région de la Montérégie à se joindre à la culture du revenu viable (effectuée par des acteurs communautaires, municipaux et économique de la Montérégie).

Pourquoi agir sur le revenu?

Le revenu représente le déterminant social de la santé le plus important, car il influence les conditions de vie d'une personne (p.ex., le logement, l'accès à la nourriture saine, le transport)[4]. En effet, l'espérance de vie en santé des personnes dépend de leur positionnement sur le gradient social. Ainsi, plus une personne vit des désavantages sociaux et économiques, moins grande sera son espérance de vie en santé[5]. Cette disparité est due à la distribution inégale des ressources dans notre société sur laquelle il est important d'agir[6].

En complément aux mesures provenant du gouvernement fédéral et provincial agissant sur la sortie de la pauvreté, les employeurs peuvent eux aussi agir pour améliorer le revenu et réduire les inégalités qui découlent des situations économiques difficiles[7]. Un des moyens que les employeurs peuvent utiliser est d'offrir un salaire correspondant au revenu viable de leur région.

[1] http://extranet.santemonteregie.qc.ca/depot/document/3921/Periscope-Faible-revenu-MES2018.pdf
[2] https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1822_Avenues_Politiques_Reduire_ISS.pdf
[3] http://extranet.santemonteregie.qc.ca/depot/document/3979/Periscope-InsecuriteAlimentaire-2022.pdf
[4] https://www.inspq.qc.ca/exercer-la-responsabilite-populationnelle/determinants-sante
[5] https://www.inspq.qc.ca/santescope/suivre-les-inegalites-sociales-de-sante-au-quebec
[6] https://www.inspq.qc.ca/exercer-la-responsabilite-populationnelle/determinants-sante
[7] https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1822_Avenues_Politiques_Reduire_ISS.pdf



Qu’est-ce que le revenu viable?

Le revenu viable désigne le salaire requis pour atteindre un niveau de vie digne et sans pauvreté, selon la région où nous habitons[8]. Le revenu viable prend en considération le montant nécessaire pour faire des choix de vie (logement adéquat, alimentation saine, habits, etc.) et de pouvoir faire face aux imprévus. Le revenu viable est une mesure qui permet d’aller au-delà d’autres mesures de la pauvreté, comme la Mesure du panier de consommation (MPC). La MPC considère uniquement le seuil de la pauvreté sous l’angle des besoins de base. Conséquemment, en se fiant à son seuil lors des interventions, cela ne permet pas aux personnes de se sortir de la pauvreté [9].

Comment calculer le revenu viable?

Le calcul qui sera effectué par l’IRIS permettra de déterminer le revenu viable pour 3 types de ménages : une personne vivant seule, une personne monoparentale avec un enfant en CPE et un couple avec deux enfants en CPE. Ce calcul prend en compte les éléments suivants :

- Le logement
- L’alimentation,
- Les vêtements,
- Le transport,
- Les frais de garde non remboursés,
- Les frais de santé non remboursés
- Autres nécessités comme les produits hygiéniques, fonds de prévoyance, téléphone, internet.

Ainsi, il est possible de déterminer les éléments et les enjeux sur lesquels les acteurs clés des territoires pourraient travailler afin de réduire les coûts qui leur sont dédiés. Cela permettrait de réduire le revenu viable nécessaire et de ne pas seulement mettre le fardeau du revenu sur les employeurs pour assurer une vie décente aux personnes.

Le revenu viable ne prend pas en considération les éléments suivants :

- Paiements d'intérêt sur la carte de crédit, prêt ou autres dettes
- Épargne pour la retraite.
- Posséder une maison.
- Épargne pour les études futures des enfants.
- Tout ce qui va au-delà des frais minimes de loisirs, de divertissement ou de vacances.
- Frais de prise en charge d'un membre de la famille qui vit avec un handicap ou qui est gravement malade ou âgé.
- Une grande partie d'un coussin pour les urgences ou les moments difficiles.

[8] https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2022/05/ANNEXE_Revenu-viable-2022_WEB-1.pdf
[9] https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2022/05/ANNEXE_Revenu-viable-2022_WEB-1.pdf

La culture du revenu viable

Les entreprises peuvent se joindre à la culture du revenu viable en s'engageant à offrir le revenu viable comme le revenu le plus bas dans leur organisation. Les employeurs reconnaissent ainsi que le revenu viable est un investissement à long terme contribuant au développement économique de leur région et à l'épanouissement et le bien-être de leurs employés [10].

La culture du revenu viable peut également s'inscrire dans une politique d'attraction de la main d'œuvre permettant aux employeurs de se démarquer de la concurrence et d'attirer les candidats. Elle peut également s'inscrire dans la rétention du personnel avec une mise à niveau des politiques salariales.

Bienfaits de la culture du revenu viable au niveau individuel

Les personnes qui travaillent au sein d'organisations ayant adopté le revenu viable rapportent vivre moins de stress, car leur besoin de base sont comblés (p.ex., accès à la nourriture saine et de qualité) [11]. Elles rapportent également vivre un meilleur bien-être et avoir plus d'activités avec leur famille et leurs amis [12].

Bienfaits de la culture du revenu viable au niveau de la communauté

La culture du revenu viable peut contribuer à la stimulation de l'économie locale, car les familles à faible revenu ont tendance à dépenser la plupart de leurs revenus dans leur communauté locale.

La culture du revenu viable peut contribuer à réduire les inégalités auprès de certains groupes sociaux. Plus concrètement, les personnes issues de l'immigration et les femmes occupent plus souvent des emplois à faible revenu et se trouvent souvent sans emploi [13].

Quels sont les avantages liés à la culture du revenu viable pour les employeurs?

Réduction des coûts de l'employeur

Les personnes qui vivent en situation de précarité financière ont souvent un état de santé moindre[14]. Ainsi, ces personnes auraient plus de chance de s'absenter au travail et avoir un moins bon rendement[15].

[10] https://www.livingwageforfamilies.ca/what_is_a_living_wage_employer
[11] https://livingwagealberta.ca/wp-content/uploads/2022/12/A-Case-for-a-Living-Wage-Individual-Lens.pdf
[12] https://livingwagealberta.ca/wp-content/uploads/2022/12/A-Case-for-a-Living-Wage-Individual-Lens.pdf
[13] https://livingwagealberta.ca/wp-content/uploads/2022/12/A-Case-for-a-Living-Wage-Community.pdf
[14] https://www.inspq.qc.ca/santescope/suivre-les-inegalites-sociales-de-sante-au-quebec
[15] https://www.livingwageforfamilies.ca/cost_of_poverty

Meilleur recrutement et rétention du personnel

Plusieurs employeurs ayant adapté le revenu viable rapportent une plus grande facilité de recrutement et une meilleure rétention de leur personnel. Ainsi, les coûts liés au recrutement et à la formation des recrues dus au roulement de personnel sont réduits[16].

Meilleure performance au travail

Plusieurs enquêtes effectuées auprès des organisations ayant adopté la culture du revenu viable rapportent que les employés connaissent une meilleure confiance en soi, une fierté, un sentiment d'attachement et d'appartenance envers leur organisation[17]. Les employés semblent également présenter une meilleure humeur au travail, ainsi qu'un niveau plus grand de productivité et de compétences liées au travail[18]. Certaines personnes rapportent même une meilleure relation avec l'employeur en raison du salaire qui représente une valorisation et un respect des employés[19].

[16] https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/BC%20Office/2022/11/CCPA-BC-Living-Wage-Update-2022-final.pdf
[7] https://www.livingwageforfamilies.ca/what_is_a_living_wage_employer
[18] Wills, Jane and Brian Linneker. The Costs and Benefits of the London Living Wage. London: University of London and Trust for London, 2012.
[19] https://livingwagealberta.ca/wp-content/uploads/2022/12/A-Case-for-a-Living-Wage-Individual-Lens.pdf

CONCERTATION
HORIZON
se mobiliser • agir • renforcer