

UN REVENU VIABLE

LES AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES



INTRODUCTION

Mise en contexte

Ce document fait partie d'une série de documentation produite par *Alberta Living Wage Network* qui a été traduite. Si vous souhaitez consulter la version originale du document, veuillez vous référer à www.livingwagealberta.ca

Plusieurs facteurs contribuent à l'atteinte et au maintien d'un niveau de vie acceptable, parmi lesquels figurent l'accès à des logements abordables, à des subventions pour la garde d'enfants, aux transports publics et à l'éducation. De plus, les attentes sociales et culturelles d'une communauté donnée participent à la définition de ce qui est considéré comme un niveau de vie acceptable. Cela dit, le revenu demeure un facteur décisif à court terme. La question du revenu viable est donc cruciale lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui est considéré comme un niveau de vie satisfaisant.

Remarques

Les informations contenues dans le présent document sont tirées de revues de littérature et de discussions avec la communauté. Il est important de noter que l'implantation du revenu viable pourrait avoir des effets variables selon la structure de l'économie locale et les secteurs ciblés. Les parties prenantes ont tout intérêt à travailler en collaboration lors de l'implantation du revenu viable afin de tenir compte des contraintes et des opportunités propres à chaque communauté et à chaque entreprise.

ÉLÉMENTS CLÉS

LE REVENU VIABLE MET EN LUMIÈRE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Offrir un revenu viable témoigne de l'engagement de l'entreprise en matière de responsabilité sociale :

- ♦ Les gens sont plus enclins à soutenir les entreprises dont les valeurs sont cohérentes avec les leurs.
- ♦ Les entreprises peuvent revoir leurs prix à la hausse, et augmenter ainsi leurs revenus.
- ♦ En mettant de l'avant leur responsabilité sociale, les entreprises peuvent attirer une nouvelle clientèle et augmenter leurs ventes.
- ♦ Cet engagement contribue à améliorer la réputation et l'image publique d'une entreprise.

Les entités des secteurs privé, public et à but non lucratif sont de plus en plus appelées à être socialement responsables.

LE REVENU VIABLE CONFÈRE UN AVANTAGE CONCURRENTIEL

- ♦ Les municipalités et les entreprises tendent de plus en plus à attribuer des contrats en fonction de facteurs comme la mise en pratique du revenu viable et la création de valeur sur le plan social.
- ♦ Appliquer le revenu viable contribue aux efforts de recrutement en attirant de nouvelles travailleuses et de nouveaux travailleurs.

LE REVENU VIABLE RÉDUIT LES COÛTS FIXES ET LES COÛTS VARIABLES

- ♦ Il peut y avoir une diminution du taux de renouvellement du personnel, ce qui permet de réaliser des économies sur les coûts de formation (coûts fixes).
- ♦ Une baisse du taux d'absentéisme peut être observée (coûts variables).
- ♦ Il peut aussi y avoir une réduction potentielle des vols (coûts variables).
- ♦ La disponibilité des membres du personnel est accrue, car le besoin d'occuper un emploi supplémentaire se fait moins ressentir.

LE REVENU VIABLE ATTÉNUÉ LES EFFETS DU STRESS SUR LE TRAVAIL

- ♦ Le stress est l'une des principales causes de maladie chez les travailleuses et travailleurs, et ceux qui vivent du stress sont plus susceptibles de consommer des médicaments sur ordonnance.
- ♦ Ceux qui souffrent de stress financier passent une partie de leur journée de travail à s'occuper de leurs finances ou à y penser, ce qui affecte leur productivité et leur motivation.

LE REVENU VIABLE STIMULE LA MOTIVATION DU PERSONNEL

- ♦ Les employées et employés éprouvent de la fierté et font preuve de loyauté envers l'entreprise, ce qui se traduit par une plus grande motivation au travail.

ÉTUDES DE CAS

ALBERTA CARPET CLEANING

Préoccupation : Dans les années 1980, l'entreprise enregistrait un taux élevé de renouvellement du personnel et son service à la clientèle était médiocre.

Solution : L'entreprise a élaboré une stratégie pour résoudre la situation qui consistait à augmenter les salaires du personnel, tout en améliorant l'équipement et la sécurité sur le lieu de travail et en consacrant des ressources à la formation.

Résultat : Les salaires du personnel ont augmenté de 20 % à 30 %, et l'entreprise a observé une baisse significative du taux de renouvellement du personnel et une hausse de la productivité (le coût de la main-d'œuvre en pourcentage des ventes a diminué).

COSTCO VS SAM'S CLUB (ÉTATS-UNIS)

En comparant les modèles d'affaires de Costco et de Wal-Mart's Sam's Club, Wayne F. Cascio (2006) a démontré dans la Harvard Business Review que des salaires et des avantages sociaux minimaux engendrent des coûts plus élevés à long terme. Costco engage des dépenses plus importantes que Sam's Club pour offrir une meilleure rémunération et de meilleurs avantages sociaux à son personnel. Cependant, Costco réalise des économies nettement plus importantes lorsque les coûts de renouvellement du personnel sont pris en considération.

Coût pour l'entreprise		
	Costco	Wal-Mart's Sam's Club
Taux de renouvellement du personnel	17 % au total, 6 % après un an d'emploi	44 % par année (selon les données de Wal-Mart)
Coût associé au renouvellement du personnel (estimation)	Pour les postes qualifiés et semi-qualifiés, le coût de renouvellement du personnel est de 1,5 à 2,5 fois le salaire d'un employé. Même en se basant sur une estimation prudente de 60 %, le coût annuel de renouvellement du personnel serait de 244 millions \$ chez Costco, comparativement à 612 millions \$ chez Sam's Club.	

Avantages sociaux offerts au personnel		
	Costco	Wal-Mart's Sam's Club
Salaires	17 \$/heure	10,11 \$/heure (en moyenne)
Assurance-maladie complémentaire	82 % du personnel est couvert, incluant 8 % avec prime	Moins de 50 % du personnel est couvert, incluant 33 % avec prime
Régime de retraite	91 % du personnel est couvert, avec une contribution annuelle par employé de 1330 \$.	64 % du personnel est couvert, avec une contribution annuelle par employé de 747 \$.

ÉTUDES DE CAS

HOME SPRITZ

Les dirigeants de Home Spritz embauchaient des préposées et préposés à l'entretien ménager comme sous-traitants avant de créer leur entreprise. Ils ont remarqué que ceux-ci se succédaient, mais qu'aucun ne restait de façon permanente. En discutant avec eux pour comprendre la situation, ils ont compris que le faible taux de rémunération les poussait à passer d'une entreprise à l'autre pour bénéficier de toute augmentation de salaire possible.

Home Spritz a dû réfléchir à des solutions pour s'assurer de maintenir des marges suffisantes tout en offrant un revenu viable. Elle utilise les technologies suivantes pour réduire les coûts d'embauche et les coûts liés au service à la clientèle :

- ◆ Un **système automatisé** sur le site Web permet de faciliter le processus de réservation pour la clientèle et de réduire les coûts du service à la clientèle pour l'entreprise.
- ◆ **Le personnel d'entretien ménager est le premier point de service à la clientèle**, et dispose d'outils technologiques via le site Web pour la gestion des relations et des communications avec la clientèle.
- ◆ La technologie permet d'**automatiser** la gestion du temps, le traitement des paiements, le versement des salaires et le suivi des réservations.

Le taux de renouvellement du personnel dans le secteur de l'entretien ménager est de plus de 200 %. Puisque Home Spritz offre un revenu viable, l'entreprise enregistre un taux de renouvellement du personnel nettement inférieur. Ainsi, bien que les frais de fonctionnement soient plus élevés, ils sont compensés par des coûts d'embauche et de formation beaucoup plus faibles.

Home Spritz obtient un indice de recommandation client de 80/100 grâce à la longue collaboration entre l'entreprise et son personnel, laquelle se traduit par des relations durables avec la clientèle.

Depuis sa création en 2019, Home Spritz a connu une croissance annuelle de 300 % et sa situation financière est saine.

« Jusqu'à présent dans le secteur de l'entretien ménager, le personnel était dévalorisé et très mal rémunéré, et, même si tous les autres coûts ont augmenté, leur rémunération n'a pas changé. Grâce au nouveau système que nous avons mis en place, les membres du personnel bénéficient d'un soutien accru tout en percevant un revenu viable qui leur permet de subvenir aux besoins de leur famille. Désormais, nos préposées et préposés à l'entretien ménager ne sont plus constamment préoccupés par la quête d'un salaire plus élevé auprès de différentes entreprises. Ils peuvent donc se concentrer sur leur travail et faire ce qu'ils aiment, ce qui permet d'offrir de meilleurs services à notre clientèle. »

Yeonsil Kang, PDG
Home Spritz

CITATIONS

TÉMOIGNAGES D'EMPLOYEURS CERTIFIÉS

« Nous pensons que d'investir dans notre équipe, c'est investir dans l'entreprise. Il est important pour nous de faire progresser les membres de notre équipe et de s'assurer qu'ils puissent poursuivre une brillante carrière dans le domaine de l'éducation canine. Nous nous efforçons de créer une nouvelle façon de travailler dans notre secteur pour montrer qu'il est possible de prendre la bonne décision tant pour les animaux que pour le personnel, tout en maintenant une entreprise florissante. »

Megan Stanley, fondatrice et présidente
Dogma Training

« La réduction du stress financier a un effet positif sur les employées et employés, sur leur santé mentale et physique, ainsi que sur leur motivation au travail de manière générale. Cette initiative est mutuellement bénéfique pour la Fondation et le personnel. »

Tracy Maracle, vice-présidente, gouvernance et ressources humaines
Calgary Foundation

« Nous croyons que, dans une économie idéale, le salaire minimum devrait suivre l'inflation. Sinon, en tant que société, nous dévalorisons notre propre temps de travail, qui est pourtant notre ressource la plus précieuse. »

Caleb Cummings, directeur général
Keto Grill and Bakery

« MAE a constaté que des salaires plus élevés et un bon régime d'avantages sociaux favorisent la rétention du personnel. La mise en place du revenu viable a eu un effet d'entraînement sur la motivation des membres du personnel et leur satisfaction à l'égard de leur travail, ce qui a entraîné un effet positif sur la productivité globale. »

Claire Ha, ing., directrice
McCuaig & Associates Engineering Ltd.

RÉFÉRENCES

Alberta Living Wage Network. (2020). Stakeholder discussions (various employers in Alberta and Living Wage networks in other provinces).

Cameron, M. (2017). The impact of a living wage from the perspectives of workers.

Cascio, W. F. (2006). The high cost of low wages. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2006/12/the-high-cost-of-low-wages>.

Cook, D. (2008). The impact of a living wage policy for the City of Calgary review of literature.

Mackenzie, H., & Stanford, Jim. November 2008. A Living Wage for Toronto. Canadian Centre for Policy Alternatives.

Vibrant Communities Calgary. (2021). What is a living wage?

Wayland, S. V. (2011). The impact on businesses of adopting living wage policies.

White, R. G. (2012). Corporate social responsibility and a living wage. Canadian Centre for Policy Alternatives

Wilson, J. (2022). Financially stressed workers costing employers billions: Report. Canadian HR Reporter. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/compensation-and-benefits/financially-stressed-workers-costing-employers-billions-report/371122>.

Ce rapport doit être cité comme suit :
Alberta Living Wage Network. (2022)
Un revenu viable : les avantages pour
les entreprises.

Calgary, Alberta. Rédigé par Melody
Santiago et Lizzie Rajchel (traduit de
l'anglais par Concertation Horizon).

L'Alberta Living Wage Network est
composé d'organismes
communautaires et de
municipalités dont l'objectif est de
promouvoir et de coordonner le
mouvement en faveur du revenu
viable en Alberta. Le réseau aide
les collectivités à calculer chaque
année le revenu viable. Il délivre
aussi une certification aux
employeurs qui offrent un revenu
viable.

<https://livingwagealberta.ca>

