

# Politique sur le salaire minimum vital

## 1. Contexte

L'une des valeurs fondamentales de l'Administration de l'aéroport de Vancouver est d'être une entreprise centrée sur ses employés, et c'est pourquoi nous croyons que tous les employés de l'aéroport devraient recevoir un salaire minimum vital. Un salaire minimum vital n'aide pas seulement les employés et leurs familles, il contribue également à renforcer notre communauté et l'économie locale.

Bien que nous visions à offrir un salaire minimum vital à tous les employés de Sea Island, nous commençons par les employés et les entrepreneurs de l'Administration de l'aéroport. En 2022, l'Administration de l'aéroport a été désignée en tant qu'employeur certifié offrant un salaire minimum vital par The Living Wage BC, et nous continuons de maintenir cette certification.

**Quel est l'objectif de cette politique?** Cette politique décrit les exigences de l'Administration de l'aéroport envers elle-même, ainsi qu'envers les entrepreneurs et les sous-traitants admissibles, afin de verser un salaire minimum vital à leurs employés.

**À qui s'applique cette politique?** L'Administration de l'aéroport ainsi que les entrepreneurs et les sous-traitants admissibles.

## 2. Définitions

**CCPA-BC :** Centre canadien de politiques alternatives – Bureau de la C.-B.

**Employés directs :** employés de l'unité de négociation et personnel exempté qui sont employés directement par l'Administration de l'aéroport, y compris les employés intérimaires à temps plein, les employés permanents à temps plein, les employés permanents à temps partiel, les employés à temps plein nommés pour une durée déterminée, les employés à temps partiel nommés pour une durée déterminée, les employés temporaires et les employés occasionnels.

**Fournisseur de services directs :** entreprise qui emploie des personnes pour fournir des services sur place à YVR, conformément à un contrat valide avec l'Administration de l'aéroport. Il est entendu que cela exclut les locataires commerciaux et les détaillants-locataires.

**Salaire minimum vital :** revenu minimum nécessaire à un(e) employé(e) pour répondre à ses besoins essentiels et qui peut être atteint par le seul salaire ou par une équivalence du salaire minimum vital, tel que déterminé par Living Wage BC et géré par l'Administration de l'aéroport. Vous trouverez le calculateur pour employeurs certifiés Living Wage [ici](#).

**Employeur certifié Living Wage :** employeur ayant obtenu la certification d'employeur Living Wage par LWBC et remplissant les conditions du programme d'employeur Living Wage.

**Équivalence du salaire minimum vital :** salaire horaire minimal versé à un(e) employé(e), plus les avantages sociaux facultatifs, qui sert de comparateur avec le salaire minimum vital en vigueur.

**LWBC :** Living Wage BC.

**Avantages sociaux facultatifs :** contributions de l'employeur qui aident à réduire les dépenses essentielles d'un(e) employé(e), notamment les prestations de soins de santé et dentaires complémentaires, les frais de garde d'enfants, les frais de transport, le perfectionnement professionnel et la formation, ainsi que les congés annuels et les congés de maladie améliorés, à l'exclusion des paiements qu'un employeur est tenu d'effectuer en vertu de la loi, comme l'assurance-emploi et les contributions au Régime de pensions du Canada.

**Critères d'admissibilité des contrats :** contrats dont la valeur est supérieure à 250 000 \$ et qui exigent un minimum de 120 heures de travail sur place à YVR, calculées sur une même période de 12 mois.

**Entrepreneur admissible :** fournisseur de services directs soumis à un contrat auprès de l'Administration de l'aéroport qui satisfait pleinement aux critères d'admissibilité du contrat.

**Sous-traitant admissible :** entreprise qui effectue un minimum de 120 heures de travail sur place à YVR au cours d'une période de 12 mois en vertu d'un contrat direct avec un entrepreneur admissible.

**YVR :** Aéroport international de Vancouver.

### 3. Salaire minimum vital

Pour déterminer le salaire minimum vital, l'Administration de l'aéroport utilise actuellement le taux calculé par LWBC et le CCPA-BC. Ce taux représente le salaire horaire nécessaire à deux parents qui travaillent pour couvrir les dépenses de base d'une famille de quatre personnes, y compris la nourriture, les vêtements, la location d'un logement, la garde d'enfants, le transport et de petites économies pour couvrir les maladies ou les urgences. LWBC et le CCPA-BC mettent à jour les calculs des taux chaque année en novembre et les employeurs certifiés offrant un salaire minimum vital sont tenus de mettre en œuvre les nouveaux taux dans les six mois suivant leur annonce.

L'Administration de l'aéroport informera chaque année tous les fournisseurs de services directs de toute mise à jour du salaire minimum vital. S'ils respectent toujours les critères d'admissibilité des contrats, les entrepreneurs admissibles seront tenus de répercuter toute augmentation du salaire minimum vital sur leurs employés et leurs sous-traitants admissibles dans les six mois ou selon ce qui aura été convenu avec l'Administration de l'aéroport.

### 4. Contrats et exigences de conformité

**Dispositions du contrat.** À compter de 2023, l'Administration de l'aéroport inclura dans tous les nouveaux contrats de service une clause stipulant que les entrepreneurs admissibles sont tenus de verser un salaire

minimum vital à leurs employés et, de leur côté, conviennent de faire en sorte que leurs sous-traitants admissibles versent un salaire minimum vital à leurs employés respectifs. Des clauses relatives au salaire minimum vital seront également ajoutées aux contrats existants dans le cadre du processus de renouvellement des contrats. Les fournisseurs de services directs sont tenus de vérifier eux-mêmes si leurs contrats répondent aux critères d'admissibilité pendant la durée du contrat et d'en rendre compte.

**Sondage de conformité.** Les fournisseurs de services directs devront soumettre un sondage annuel sur la conformité du salaire minimum vital à l'Administration de l'aéroport.

**Attestation.** Les fournisseurs de services directs devront présenter une attestation annuelle pour confirmer qu'ils se conforment à la présente politique.

**Non-conformité.** Les fournisseurs de services directs qui ne respectent pas la présente politique s'exposent à des pénalités et à des mesures administratives.

## 5. Foire aux questions

**Les étudiants et apprentis des entrepreneurs et sous-traitants admissibles ont-ils droit à un salaire minimum vital?**

- **Stagiaire :** personne qui participe à une formation en cours d'emploi au sein de l'Administration de l'aéroport dans le but d'acquérir une expérience pratique.
- **Étudiant(e) :** personne qui effectue un stage ou qui participe à un programme coopératif ou au programme Emplois d'été Canada.
- **Apprenti(e) :** employé(e) qui reçoit une formation tout en travaillant pour l'Administration de l'aéroport et qui a souvent la possibilité d'accéder à un emploi régulier grâce à sa période d'apprentissage ou de formation.

Dans certaines circonstances, les stagiaires, les étudiants et les apprentis des entrepreneurs et des sous-traitants admissibles peuvent avoir droit à un salaire minimum vital. Bien que LWBC ne l'exige pas, l'Administration de l'aéroport a choisi de leur offrir un salaire minimum vital. Nous encourageons vivement les entrepreneurs et sous-traitants admissibles à verser un salaire minimum vital à leurs stagiaires, étudiants et apprentis. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec vos entrepreneurs ou sous-traitants admissibles.

**Les employés hors Colombie-Britannique peuvent-ils percevoir un salaire minimum vital si leur employeur est situé en Colombie-Britannique?**

Dans le cadre du processus de certification des employeurs Living Wage, LWBC ne prend en compte que les employés situés en Colombie-Britannique. Nous encourageons les employeurs de l'extérieur de la Colombie-Britannique à donner à leurs employés hors province le salaire minimum vital en vigueur dans leur région d'emploi.

**Les pourboires sont-ils pris en compte dans le calcul du salaire minimum vital?**

Non. Selon la méthodologie fournie par LWBC et le CCPA-BC, les pourboires, les gratifications et les primes sont exclus du calcul du salaire minimum vital.

**Les sous-traitants admissibles sont-ils tenus de verser un salaire minimum vital à leurs employés?**

Les sous-traitants admissibles doivent être contractuellement tenus par leurs entrepreneurs admissibles de verser un salaire minimum vital à leurs employés. Nous encourageons les sous-traitants admissibles à confirmer leurs obligations en matière de salaire minimum vital auprès de leurs entrepreneurs admissibles.

**J'ai un contrat avec l'Administration de l'aéroport dont la valeur annuelle est supérieure à 250 000 \$, mais mes employés travaillent à distance. Suis-je un entrepreneur admissible?**

Non. Pour être un entrepreneur admissible, vous devez avoir un contrat d'une valeur de plus de 250 000 \$ avec l'Administration de l'aéroport et effectuer au moins 120 heures de travail sur place à YVR.

**6. Des questions?**

Si vous avez des questions concernant la présente politique ou nos pratiques en matière de salaire minimum vital, veuillez communiquer avec notre vice-président, Personnel et marque, au [livingwage@yvr.ca](mailto:livingwage@yvr.ca).

Veillez prendre note que cette politique peut être modifiée de temps à autre et sans préavis, mais vous pouvez consulter la version la plus récente sur notre site Web en cliquant [ici](#).