

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Modification du Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal

Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

15 juillet 2020

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact porte sur la modification du Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal (RLRQ, chapitre D-2, r. 14), ci-après appelé « le Décret ». Ce projet de décret vise à modifier les taux minimums de salaire¹, à bonifier des montants remboursés aux salariés pour l'achat d'équipements de sécurité ainsi qu'à modifier certaines normes du travail.

Selon les prévisions de janvier 2020 du ministère des Finances du Québec, pour la période de novembre 2015 à mai 2021, soit la dernière hausse prévue au Décret et la dernière hausse prévue par le projet de décret, les pourcentages d'augmentation des taux prévus par le projet de décret (soit 1,8 % de croissance sur une base annuelle) sont égaux à la croissance prévue de l'indice des prix à la consommation (IPC) du Québec pour la période visée. Le pourcentage d'augmentation des taux prévu par le projet de décret est toutefois inférieur à l'augmentation anticipée du salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des salariés du Québec (estimée à 3,1 % sur une base annuelle).

La présente analyse tient compte des prévisions du ministère des Finances du Québec datant de janvier 2020. Toutefois, depuis peu, en raison de la pandémie de la COVID-19, le Québec traverse un contexte particulier, marqué par des mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires et dont la durée demeure incertaine.

L'impact de l'ensemble des modifications proposées par le projet de décret sur la masse salariale des entreprises a été évalué selon deux scénarios : l'impact brut et l'impact net.

Selon le scénario d'impact brut, le coût additionnel pour la période visée par le projet de décret s'élèverait à 0,40 million de dollars et représenterait 0,75 % de la masse salariale actuelle des entreprises. Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période visée par le projet de décret s'élèverait à 0,02 million de dollars et représenterait 0,03 % de la masse salariale actuelle des entreprises.

Entre novembre 2015 et mai 2021, la modification du Décret permettra aux salariés de bénéficier d'augmentations salariales qui leur permettront de conserver leur pouvoir d'achat sans toutefois le bonifier. Par ailleurs, pour les employeurs travaillant dans l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal, nonobstant la crise actuelle, il s'agit de hausses salariales raisonnables : le scénario net permet aux entreprises assujetties au Décret de dégager des économies, alors que le scénario brut engendre des coûts représentant moins de 1 % de la masse salariale des entreprises assujetties par le projet de décret sur l'ensemble de la période visée.

De plus, la prévisibilité des hausses permet à l'employeur de s'adapter aux bonifications salariales. Ces dernières n'altéreront pas la compétitivité des entreprises québécoises de l'industrie des services de menuiserie métallique par rapport à celle de l'Ontario et des États américains limitrophes. De plus, considérant que l'impact net des hausses salariales majorées est faible en proportion de la masse salariale totale des entreprises assujetties et que le nombre de postes vacants a connu une augmentation importante dans l'industrie de la fabrication de produits métalliques entre 2015 et 2019, les hausses salariales présentées dans la demande ne sont pas démesurées et apparaissent raisonnables.

1. Les taux horaires minimums varient selon la classification des emplois visés. La présente demande de modification de décret bonifie les taux horaires minimums de salaire des 16 catégories d'emplois prévus au Décret.

TABLE DES MATIÈRES

1.	DÉFINITION DU PROBLÈME.....	5
2.	PROPOSITION DU PROJET	5
3.	ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES.....	5
4.	ÉVALUATION DES IMPACTS	6
4.1.	Description des secteurs touchés	6
4.2.	Coûts pour les entreprises	7
4.2.1.	Impacts sur les coûts assumés par les entreprises.....	12
4.2.1.1.	Scénario d'impact brut (taux horaires minimums de salaire)	12
4.2.1.2.	Scénario d'impact net (taux horaires minimums de salaire)	13
4.3.	Économies pour les entreprises	15
4.4.	Synthèse des coûts et des économies	16
4.5.	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies.....	16
4.6.	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies.....	17
4.7.	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	17
5.	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	17
6.	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	18
7.	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	18
8.	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	19
9.	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	19
10.	CONCLUSION.....	19
11.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	20
12.	PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	20
13.	LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE.....	21
	ANNEXE	23

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Lors d'une assemblée ordinaire du conseil d'administration du Comité conjoint des matériaux de construction tenue le 10 juin 2019, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité une résolution visant principalement à modifier la plage horaire pour la journée normale de travail, à harmoniser certaines dispositions du Décret avec celles prévues par la Loi sur les normes du travail et à hausser les taux horaires minimums de salaire.

La dernière augmentation de salaire prévue au Décret remonte au 11 novembre 2015. La demande de modification du Décret a été transmise au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 25 juin 2019.

2. PROPOSITION DU PROJET

La demande de modification du Décret a été analysée selon les critères prévus par la Loi sur les décrets de convention collective. Elle apporte les modifications suivantes au Décret :

- Elle modifie les taux minimums prévus au Décret.
- Elle étend la plage horaire servant à déterminer la journée normale de travail. Cette plage est de 7 h à 17 h 30 et la modification demandée l'étendrait de 6 h à 18 h.
- Elle introduit une clause permettant à un salarié qui s'absente durant la journée normale de travail de reprendre une journée à l'extérieur de celle-ci sans que le taux majoré s'applique.
- Elle octroie le taux de salaire supérieur à un travailleur qui est requis d'occuper, pour une période d'un mois ou plus, un emploi dont le taux de salaire est supérieur à son taux habituel.
- Elle prévoit des modalités de prise des jours fériés plus flexibles.
- Elle modifie les modalités de remboursement de certains équipements.
- Elle modifie les modes de versement de la paie acceptés.

Certaines modifications sont également proposées pour harmoniser les dispositions du Décret avec celles de la Loi sur les normes du travail.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Le Décret est déjà en vigueur et le projet de décret, tel qu'il est proposé, n'occasionne pas d'augmentation déraisonnable des coûts pour les entreprises visées. Ainsi, l'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente.

En revanche, l'option réglementaire est pertinente, puisqu'un décret de convention collective est un règlement adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective. Il concerne principalement les conditions de travail applicables aux salariés dans des champs d'application professionnels et territoriaux déterminés.

Le régime québécois des décrets de convention collective est volontaire et, dans le présent cas, il s'agit d'une initiative des parties patronale et syndicale contractantes.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteur touché :

Le secteur touché est celui de l'industrie de la fabrication de produits métalliques :

- Fabrication de produits métalliques (code SCIAN 332²);
- Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (code SCIAN 3323);
- Fabrication de produits métalliques d'ornement et d'architecture (code SCIAN 33232).

b) Nombre d'entreprises touchées :

- PME : 189³ Grandes entreprises : 0 Total : 189

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché :

- Nombre de personnes touchées : 1 033⁴ salariés⁵ seront touchés par le projet de décret. Les salariés sont répartis dans deux zones géographiques⁶. La zone 1 comprend 79 % des salariés, alors que la zone 2 en comprend 21 %⁷.
- En juin 2019, l'industrie de la fabrication de produits métalliques comptait 1 940 établissements au Québec⁸. Le Décret ne visait que 189 employeurs en septembre 2019, soit 9,7 % des entreprises de cette industrie au Québec.
- Production annuelle au Québec (en \$)⁹ : en 2019, la valeur ajoutée de l'industrie de la fabrication de produits métalliques (code SCIAN 332) était de 4,3 milliards de dollars, soit 1,1 % de la valeur du PIB du Québec pour l'année 2019¹⁰.

2. Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système qui vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle au Canada, au Mexique et aux États-Unis. Les codes SCIAN s'appliquent à toutes les activités économiques et possèdent une structure hiérarchique.

3. Ces données proviennent du rapport annuel 2019 du Comité paritaire de l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal.

4. Le rapport annuel 2019 du comité paritaire indique que 1 202 salariés sont assujettis au Décret. Toutefois, les données fournies par le comité paritaire datant de décembre 2019 comptaient 1 033 salariés, après avoir retiré les salariés ne travaillant aucune heure.

5. Dans ce document, l'emploi du masculin se veut inclusif et désigne tant les femmes que les hommes.

6. L'analyse présente les données concernant les salariés assujettis au Décret en fonction des zones géographiques puisque leurs salaires diffèrent. En effet, les taux minimums de salaire de la zone 2 sont ceux de la zone 1 réduits de 0,15 \$ l'heure. Ces taux sont présentés en annexe.

7. Le champ d'application territorial du Décret comprend l'île de Montréal, la municipalité de Laval et le territoire compris à l'intérieur de 160 kilomètres de leurs limites, et est divisé en deux zones, soit la zone 1, qui est définie comme l'île de Montréal, la municipalité de Laval et le territoire compris à l'intérieur de 40 kilomètres de leurs limites, et la zone 2, qui comprend tout le territoire non inclus dans la zone 1 (voir l'article 2.03 du Décret).

8. Statistique Canada, *Nombre d'entreprises avec employés*, juin 2019, [tableau 33-10-0037-01](#), consulté le 22 mai 2020. Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs emplacements statistiques (ou établissements).

9. Il s'agit ici de la production annuelle de l'ensemble du Québec et non de celle des régions assujetties au Décret.

10. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec publiées sur son site Internet, dans *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, 2019.

- De 2015 à 2019, on a enregistré, au Québec, une hausse du nombre de postes vacants de 145 % pour le personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal (CNP 723)¹¹.

4.2. Coûts pour les entreprises

Cette analyse d'impact porte seulement sur les dispositions pouvant occasionner des coûts pour les entreprises assujetties au Décret. Le principal coût découlant des modifications au projet de décret est lié à l'augmentation des taux horaires minimums de salaire¹² prévue au Décret. Prise isolément, cette disposition engendrerait, pour les entreprises visées, une hausse des coûts d'un maximum de 0,39 million de dollars pour la période comprise entre janvier 2021 et la fin du mois d'avril 2022, ce qui représente une augmentation d'un maximum de 0,72 % de leur masse salariale sur une période de 16 mois.

Une fois toutes les modifications proposées par le projet de décret prises en compte, le coût additionnel pour la période visée par le projet de décret s'élèverait entre 0,02 million de dollars et 0,40 million de dollars et représenterait entre 0,03 % et 0,75 % de la masse salariale actuelle des entreprises.

Modifications non salariales au projet de décret

L'article 5.03 du Décret est modifié par l'ajout d'un paragraphe expliquant que les employés qui sont requis « de travailler pour une période d'au moins un mois dans un emploi dont le taux de salaire est supérieur à celui de leur emploi habituel, recevront le taux de l'emploi temporaire à compter du début de la semaine suivant le départ de cette assignation ». Cette modification n'engendrerait pas de coût supplémentaire. Cette disposition s'appliquerait principalement lorsqu'un employé doit assurer le remplacement d'un salarié absent pour une période d'au moins un mois. Cette modification n'ajouterait donc pas de charges salariales supplémentaires pour les employeurs.

L'article 3.01 du Décret est aussi modifié afin que la journée normale de travail soit dorénavant étalée entre 6 h et 18 h plutôt qu'entre 7 h et 17 h 30. Cette modification pourrait avoir un impact pour les salariés en réduisant la période pendant laquelle il serait possible de cumuler des heures supplémentaires. Le comité paritaire voit dans cette modification une opportunité d'introduire une plus grande flexibilité dans les horaires de travail. Il souligne aussi que cette modification permettra notamment à un employé ayant un enfant de commencer plus tôt ou de terminer plus tard sa journée de travail, lui permettant ainsi de s'ajuster aux horaires des services de garde. Actuellement, un employeur ne peut pas accorder cette flexibilité, à moins de payer des heures supplémentaires. Il est impossible de savoir actuellement combien de salariés sont autorisés à faire des heures supplémentaires entre 6 h et 7 h le matin et entre 17 h 30 et 18 h, et donc de connaître l'impact pour les entreprises de cette économie potentielle d'heures supplémentaires. Toutefois, selon le comité paritaire, les employeurs n'accordent

11. Les données sur les postes vacants (2015 à 2019) proviennent de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et sont compilées par Statistique Canada. La donnée pour l'année 2019 est calculée avec la moyenne des trois premiers trimestres de l'année 2019, le quatrième trimestre n'étant pas disponible au moment de la rédaction de l'analyse.

12. Les taux horaires minimums varient selon la classification des emplois visés. La présente demande de modification de décret bonifie les taux horaires minimums de salaire des 16 catégories d'emplois prévus au Décret.

actuellement pas cette autorisation aux employés compte tenu du coût lié au travail en dehors de ces plages horaires.

L'article 13.04 concernant le remboursement de lunettes et de bottes de sécurité est aussi modifié et les changements sont illustrés dans le tableau 1.

TABLEAU 1

Changements à l'article 13.04 du Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal

Équipement de sécurité	Disposition actuelle	Disposition proposée
Lunettes avec monture de sécurité prescrites	Un montant maximum de 400 \$ tous les 2 ans.	Un montant maximum de 400 \$ tous les 2 ans après 3 mois de service continu.
Bottes de sécurité	Un montant de 160 \$ par année au salarié ayant 1 an de service continu (ou 1/12 du montant entre le 1 ^{er} septembre et le nombre de mois suivant celui de sa date d'embauche).	Un montant de 180 \$ par année au salarié ayant 3 mois de service continu.

Comme le montre le tableau 1, l'employeur devra dorénavant rembourser les lunettes et les bottes de sécurité seulement aux salariés cumulant trois mois de service continu.

En ce qui a trait aux lunettes de sécurité, elles seront dorénavant remboursées pour les salariés cumulant trois mois et plus de service continu, alors qu'auparavant, le remboursement ne tenait pas compte de l'ancienneté du travailleur.

Le remboursement d'un douzième du coût de l'achat des bottes de sécurité pour les salariés cumulant moins d'un an de service continu est retiré du Décret. Avant les modifications proposées au Décret, il était possible pour les salariés cumulant moins de trois mois de service continu de se faire rembourser une partie de l'achat de leurs bottes de sécurité. Avec les modifications proposées, seuls ceux cumulant trois mois de service continu pourront être remboursés, et ce, en totalité.

Le comité paritaire ne compile pas de données sur le remboursement de l'équipement de sécurité puisque ces montants sont remboursés directement aux salariés. À moins qu'un salarié envoie une plainte ou que le comité paritaire se rende compte d'une anomalie concernant le paiement des équipements de sécurité lors d'une vérification, le comité paritaire n'est pas impliqué dans ce processus. Nous avons donc émis l'hypothèse que l'ensemble des salariés feraient chaque année une demande de remboursement pour de nouvelles lunettes avec monture de sécurité prescrite ainsi que pour des bottes de sécurité.

En ce qui a trait au remboursement des lunettes de sécurité, les employeurs dégageront une économie de 200 \$ par année pour chaque employé cumulant moins de trois mois de service continu puisque ces derniers n'auront plus droit au remboursement. L'économie pour les

employeurs générée par cette modification du Décret serait de 24 200 \$ par année¹³ et de 32 300 \$ sur une période de 16 mois.

Quant au remboursement des bottes de sécurité, les employeurs se verraient alors imposer des coûts supplémentaires de l'ordre de 38 400 \$ par année et de 51 200 \$ sur une période de 16 mois. Ce coût supplémentaire est calculé en tenant compte du fait qu'actuellement, 121 salariés cumulent moins de trois mois d'ancienneté. Ainsi, avec l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition, les employeurs feraient une économie d'environ 3 400 \$ par année puisqu'ils n'auront plus à rembourser les salariés de moins de trois mois de service continu. Cependant, comme le montant remboursé pour l'achat de bottes de sécurité augmente de 20 \$, passant de 160 \$ à 180 \$, et que les salariés cumulant plus de trois mois d'ancienneté se verraient rembourser le montant complet des bottes de sécurité (180 \$) et non plus un douzième du montant par mois de service continu, les employeurs verront leurs coûts augmenter, au net, de 41 800 \$ par année.

Sur la période d'application du projet de décret (16 mois), le coût pour la modification de la disposition concernant les bottes de sécurité serait donc de 51 200 \$ et l'économie générée pour la disposition sur les lunettes de sécurité serait de 32 300 \$. Le coût net de ces changements serait donc d'environ 18 900 \$ sur la période de 16 mois.

Les modifications apportées à l'article 7.03 du Décret concernant le nombre d'années de service chez un employeur dans le calcul du nombre de semaines de congé annuel payé et à l'article 10.01.1 du Décret accordant deux journées d'absence rémunérées, peu importe le nombre d'années de service du salarié, ne seront pas présentées dans cette analyse d'impact. Ces modifications visent à rendre le Décret conforme à des règles d'ordre public déjà applicables édictées par la Loi sur les normes du travail¹⁴.

Évolution des taux horaires minimums proposés par le projet de Décret

Lors de la période comprise entre la dernière hausse prévue au Décret (novembre 2015) et la dernière hausse prévue dans le projet déposé par les parties (mai 2021), les augmentations des taux horaires minimums varieront de 10,1 % l'heure pour les ouvriers de production B et les peintres de zone 1 à 10,3 % pour les manœuvres en zone 2 (voir l'annexe). Les taux d'augmentation salariale proposés au projet de décret présentent seulement les taux minimums de l'industrie. Les employeurs peuvent offrir un salaire plus élevé que ces taux minimums. Le projet de décret vise tous les employeurs et les salariés évoluant dans les champs d'application professionnels et territoriaux du Décret, que ceux-ci soient syndiqués ou non.

Comme le montre le tableau 2, la croissance moyenne des taux horaires minimums de novembre 2015 à mai 2021, lorsqu'elle est pondérée selon le nombre de salariés dans chaque catégorie d'emplois, se situe à 10,1 %. Sur une base annualisée, les hausses salariales représenteraient une augmentation de 1,8 %.

13. Les données transmises par le comité paritaire concernant l'ancienneté des salariés datent de décembre 2019.

14. Secrétariat du travail, [Analyse d'impact réglementaire sur le projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille](#), mars 2018. Les coûts pour le droit des salariés ayant une ancienneté de trois à cinq ans à une troisième semaine de congé annuel avaient été estimés à 219,5 millions de dollars pour l'ensemble des entreprises québécoises, les employeurs dans l'industrie de la menuiserie métallique inclus. Les coûts pour l'ajout de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même ont été estimés précédemment à 286,8 millions de dollars.

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications proposées aux taux horaires minimums présentés dans le projet de décret, les hausses sont comparées avec le taux de croissance salariale hebdomadaire moyen prévu pour l'ensemble des industries du Québec par le ministère des Finances du Québec. Sur l'ensemble de la période allant de novembre 2015 à mai 2021, le ministère des Finances du Québec prévoit une augmentation des salaires hebdomadaires moyens de 18,0 %, soit l'équivalent de hausses annuelles de 3,1 %¹⁵. Ainsi, les hausses proposées par le projet de décret sont inférieures aux taux d'augmentation des salaires hebdomadaires moyens de l'ensemble des salariés québécois. Sur l'ensemble de la période, un retard de 7,9 points de pourcentage est observé entre le taux de croissance des taux minimums de salaire et le taux de croissance des salaires hebdomadaires moyens au Québec.

Les augmentations proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact déraisonnable sur les entreprises assujetties au Décret puisqu'elles accordent généralement des augmentations salariales supérieures à celles qui sont prévues par le projet de décret. En effet, selon le scénario d'impact brut, seuls 16,5 % des salariés ont des salaires inférieurs aux taux minimums et seraient donc touchés par les hausses salariales. Dans le scénario d'impact net, aucun salarié n'aurait un taux de salaire inférieur au taux minimum prévu par le projet de décret.

Les hausses des taux minimums présentées dans le projet de décret sont faibles dans le contexte où le Québec enregistre une hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie des services reliés à la menuiserie métallique.

Selon les données du ministère des Finances du Québec datant de janvier 2020 (tableau 2), l'augmentation salariale proposée par le projet de décret (sur une base annuelle) entre novembre 2015 et mai 2021 est égale à la croissance anticipée de l'IPC (1,8 %).

TABLEAU 2

Taux de croissance des salaires minimums proposés par le projet de décret, des salaires hebdomadaires moyens et de l'IPC entre novembre 2015 et mai 2021

		Hausse de novembre 2015 à mai 2021	
		Ensemble de la période	Annualisée
Taux de croissance (%)	Salaires minimums proposés par le projet de décret	10,1	1,8
	Salaires hebdomadaires moyens	18,0	3,1
	IPC	10,1	1,8

Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux auxquels ils seraient effectivement payés (taux effectif) et les taux horaires minimums proposés par le projet de décret (taux minimum). Pour ce faire, on suppose que seules les augmentations proposées par le projet de décret font augmenter les salaires. On constate que 158 salariés sur 1 033 reçoivent un salaire plus faible que celui proposé par le projet de décret lors de la première augmentation

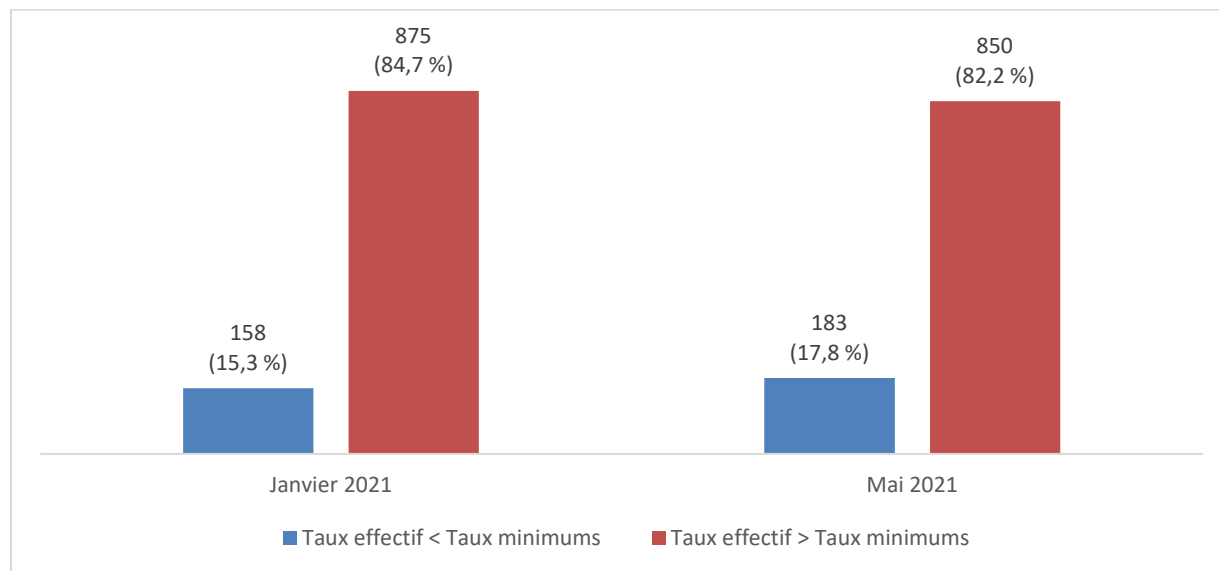
15. Basé sur des prévisions de janvier 2020 du ministère des Finances du Québec.

salariale¹⁶. C'est donc environ 15,3 % des salariés qui seraient touchés par la première hausse proposée par le projet de décret. Les autres salariés conserveraient le même salaire.

Lors de la deuxième augmentation salariale proposée par le projet de décret en mai 2021, la proportion de personnes touchées augmente, atteignant 17,7 %. L'analyse des données montre que, globalement, 16,5 % des salariés seraient touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues par le projet de décret si les augmentations proposées étaient le seul moyen pour les salariés de bénéficier d'une augmentation salariale.

GRAPHIQUE 1

Répartition des salariés selon les taux effectivement appliqués et les taux horaires minimums proposés par le projet de décret



La proposition d'entrée en vigueur des nouveaux taux prévus par le projet de décret survient dans un contexte particulier, avec une crise sanitaire dont la durée est incertaine. Les données préliminaires fournies par l'Enquête sur la population active ne reflètent qu'une partie de la réalité du marché du travail pendant la crise de la COVID-19 et ne seront donc pas utilisées dans la présente analyse. Ainsi, afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications proposées aux taux horaires minimums de salaire présentés dans le projet de décret, les hausses sont comparées au taux de croissance des salaires hebdomadaires moyens prévu dans l'ensemble des industries au Québec. On utilise les prévisions du ministère des Finances du Québec antérieures à la crise sanitaire reliée à la COVID-19, datant de janvier 2020, afin de comparer les hausses proposées par le projet de décret avec les hausses salariales moyennes prévues au Québec. En cette période d'instabilité où les prévisions des analystes varient d'un mois à l'autre et sont souvent limitées à un horizon d'une seule année, l'utilisation de prévisions basées sur une période plus stable, datant d'avant la pandémie, est apparue comme une solution appropriée.

16. On émet l'hypothèse que la première augmentation sera en vigueur en janvier 2021.

4.2.1. Impacts sur les coûts assumés par les entreprises

Dans le cadre de cette étude, deux scénarios ont été utilisés pour évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications à apporter aux taux horaires minimums de salaire.

Aux fins du calcul, on suppose que les augmentations sont applicables en janvier 2021. L'effet de la modification des taux horaires minimums sur la masse salariale des employeurs a été évalué pour la période allant de janvier 2021 à la fin de la période couverte par le présent projet de décret, soit la fin du mois d'avril 2022. Les données sur le nombre de salariés, sur leur répartition selon les différentes catégories d'emplois et les différents niveaux d'emplois ainsi que sur les heures travaillées sont fournies par le comité paritaire et datent de décembre 2019, soit avant la crise de la COVID-19.

4.2.1.1. Scénario d'impact brut (taux horaires minimums de salaire)

Le premier scénario à l'étude est celui de l'impact brut. On émet l'hypothèse que les taux horaires effectifs, pour la période analysée, seront déterminés par les dispositions du projet de décret sur la rémunération minimale. Les taux horaires sont ajustés dans le temps uniquement en fonction de la grille de rémunération minimale proposée par le projet de décret. Les salariés présentement rémunérés à un taux supérieur à ceux du Décret ne verront pas leur rémunération augmentée par la négociation, qu'elle soit collective ou individuelle. Les nouveaux taux horaires minimums de salaire sont substitués aux taux en vigueur lorsque ceux-ci leur sont inférieurs.

La masse salariale qui en résulte est comparée à la masse salariale de référence, obtenue en supposant que le niveau de rémunération horaire reste fixe au cours de la période d'analyse. Cette approche, dite de coût maximal, a pour effet de surestimer l'effet de la hausse des taux de salaire proposés puisqu'elle impute toute la hausse des coûts salariaux aux augmentations des taux horaires minimums dictés au Décret. On prévoit une augmentation de la masse salariale de 0,38 million de dollars sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 0,72 % sur 16 mois.

L'effet de la hausse sur la masse salariale est modéré par rapport à l'augmentation de l'IPC et s'explique par la proportion moyenne modérée de salariés qui seraient touchés par l'augmentation des taux horaires minimums de salaire décrétée durant les périodes de hausse, soit 16,5 %. Les résultats sont présentés au tableau 3.

TABLEAU 3

**Évaluation de l'impact du projet de décret sur les coûts totaux des entreprises
(scénario 1 : impact brut)**

(en dollars)

Période	Janvier 2021 à mai 2021	Mai 2021 à mai 2022	Total
Masse salariale estimée à partir des taux horaires minimums actuels	13 421 100	40 263 300	53 684 400
Masse salariale estimée à partir des taux horaires minimums proposés	13 484 900	40 584 500	54 069 500
Coûts supplémentaires	63 800	321 200	385 000
Coûts supplémentaires (%)	0,48	0,80	0,72

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

4.2.1.2. Scénario d'impact net (taux horaires minimums de salaire)

Ce scénario suppose que les salaires des travailleurs assujettis par le projet de décret connaîtront une croissance semblable à la croissance générale des salaires des salariés québécois travaillant dans l'ensemble des industries au cours de la période analysée.

Pour réaliser cette estimation, on applique les taux d'augmentation des salaires moyens prévus par le ministère des Finances du Québec afin d'obtenir une masse salariale indexée. On calcule ensuite la masse salariale totale, laquelle est égale à la masse salariale indexée, ajustée de façon à ce qu'aucun salarié ne soit moins rémunéré que le taux horaire minimum proposé dans sa catégorie d'emplois. La différence entre ces deux estimations permet d'obtenir une mesure du coût net de l'introduction des nouvelles directives sur la rémunération minimale au projet de décret déposé par les parties.

Les coûts supplémentaires, résultant des modifications proposées par le projet de décret, seront en fait attribuables à l'excédent des hausses des taux horaires minimums par rapport à la croissance salariale normale dans différentes catégories d'emplois.

Toutefois, dans le cas présent, aucun salarié ne serait touché par la hausse des taux horaires minimums prévus par le projet de décret. En effet, selon le scénario net, les salariés connaissent des augmentations salariales égales à la progression des salaires hebdomadaires moyens au Québec pour l'ensemble des industries. Ces augmentations étant supérieures aux augmentations des taux horaires minimums prévues par le projet de décret, aucun salarié assujetti ne serait visé par les hausses de ces taux puisque leurs salaires seraient déjà plus élevés.

TABLEAU 4

Coûts directs liés à la conformité aux règles
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	18,9
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	Entre 0 et 385,0
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	Entre 18,9 et 403,9

TABLEAU 5

Coûts liés aux formalités administratives
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0

TABLEAU 6

Manque à gagner
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autre manque à gagner	0	0
TOTAL DU MANQUE À GAGNER	0	0

TABLEAU 7

Synthèse des coûts pour les entreprises
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 18,9 et 403,9
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISE	0	Entre 18,9 et 403,9

4.3. Économies pour les entreprises

Cette proposition de modification du Décret, transmise par le Comité paritaire de l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal, entraîne une économie pour les entreprises assujetties au Décret d'environ 32 300 \$ liée aux dispositions sur les lunettes de sécurité du projet de décret sur les équipements de sécurité. Toutefois, les coûts liés aux dispositions sur les bottes de sécurité, soit 51 200 \$, surpassent les économies. Le coût net des dispositions sur les équipements de sécurité est donc de 18 900 \$. Il n'y a pas d'autres économies dégagées par le projet de décret.

TABLEAU 8

Économies pour les entreprises
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux		
ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0
Économies associées à la réduction de la production, de la gestion et de la transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation		
Réduction des dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.4. Synthèse des coûts et des économies

L'ensemble des modifications prévues au projet de décret engendreront pour les entreprises visées des coûts entre 0,02 million de dollars et 0,40 million de dollars pour la période d'application du projet de décret.

TABLEAU 9

Synthèse des coûts et des économies
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 18,9 et 403,9
Total des économies pour les entreprises	0	
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 18,9 et 403,9

4.5. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Les prévisions du ministère des Finances du Québec datant de janvier 2020 ont été utilisées considérant l'absence de données fiables plus récentes et compte tenu des fluctuations importantes des indicateurs économiques observées au cours des derniers mois. Les comparaisons entre les pourcentages d'augmentation des taux horaires dans le projet de décret et les prévisions du ministère des Finances du Québec portant sur le salaire hebdomadaire

moyen et sur l'IPC doivent donc être interprétées avec prudence. On pose aussi l'hypothèse que le projet de décret entrera en vigueur en janvier 2021.

4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies

Les parties contractantes ont déposé la demande de modification du Décret et les associations¹⁷ formant le groupe représentant la partie patronale et celui représentant la partie syndicale ont accepté à l'unanimité les modifications au Décret présentées dans la demande. Concernant la consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies, soulignons que la période de publication préalable du projet de décret à la *Gazette officielle du Québec*, d'une durée de 45 jours, permet aux parties prenantes, à l'instar de toute personne intéressée, de formuler des commentaires.

4.7. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

En l'absence de données économiques complètes qui donneraient un aperçu de la situation du Québec tenant compte de la crise de la COVID-19 sur l'économie, on utilise les prévisions de janvier 2020 du ministère des Finances du Québec. La mise à jour de la grille des taux horaires minimums permettra aux salariés de maintenir leur pouvoir d'achat, sans toutefois le bonifier. De plus, on estime que seulement 16,5 % des salariés seront concernés par les augmentations salariales proposées par le projet de décret. La majorité des salariés assujettis au Décret sont donc rémunérés à des taux plus élevés que les taux prévus par le projet de décret.

Les augmentations proposées par le projet de décret n'auront pas un impact déraisonnable sur les entreprises qui y sont assujetties, puisque ces dernières offrent déjà, généralement, des taux horaires de salaire supérieurs à ceux prévus par le projet de décret. Ces hausses sont raisonnables, mais ne favoriseront pas la baisse du nombre de postes vacants, un problème qui était majeur avant la crise de la COVID-19, puisque les augmentations des taux minimums prévus par le projet de décret sont inférieures à l'augmentation des salaires hebdomadaires moyens dans l'ensemble du Québec.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Aucune donnée complète reflétant la situation actuelle du marché du travail n'est disponible en date de la rédaction de cette analyse. Ainsi, dans cette section, l'impact sur l'emploi est analysé nonobstant les pertes d'emplois occasionnées par la crise. On estime que les modifications proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact sur l'emploi, car tous les employeurs visés au Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, le nombre élevé de postes vacants dans l'industrie de la fabrication de produits métalliques pourrait entraîner une augmentation des salaires dans ce secteur afin qu'il soit attrayant pour la main-d'œuvre. Toutefois, dans le contexte de rareté de la main-d'œuvre observé avant la crise de la COVID-19, les augmentations des taux horaires minimums de salaire demandées par le projet de décret sont inférieures à l'augmentation du salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des industries du Québec.

17. L'association formant le groupe représentant la partie patronale et celle représentant la partie syndicale sont l'Association de la construction du Québec et le Syndicat des métallos.

Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
Aucun impact	
√	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires :	
Les modifications proposées par le projet de décret n'auront pas de conséquence sur l'emploi, car tous les employeurs visés au Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, la prévisibilité des hausses des taux horaires minimums de salaire jusqu'à la fin du mois d'avril 2022 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'impacts négatifs sur l'emploi et d'absorber plus aisément les hausses.	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le projet de décret ne comporte pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises¹⁸. Le salaire et les conditions de travail sont les mêmes dans toutes les entreprises visées au Décret, quelle que soit leur taille.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Les augmentations des taux de salaires minimums proposées par le comité paritaire dans le projet de décret sont raisonnables considérant le coût supplémentaire limité sur la masse salariale des entreprises assujetties, soit un maximum de 0,75 % d'augmentation. Dans le contexte de la crise actuelle, plusieurs mesures temporaires d'aide aux entreprises annoncées par les gouvernements provincial et fédéral, notamment la subvention salariale du gouvernement fédéral, viendront bonifier la capacité de payer des entreprises québécoises, au même titre que leurs pairs des autres provinces. Ces mesures sont régulièrement révisées et leurs paramètres sont mis à jour pour permettre à un nombre plus important d'entreprises et de salariés d'en bénéficier. Il est également possible que d'autres mesures en lien avec la crise

18. Selon le rapport annuel de 2019 du Comité paritaire de l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal, on compte 189 employeurs assujettis au Décret. Parmi ceux-ci, aucun n'embauche plus de 100 salariés.

actuelle soient annoncées ultérieurement et qu'elles ne soient pas considérées dans la présente analyse.

Si l'on ajoute à cela la spécificité des services de menuiserie métallique couverts au Décret, lesquels ne sont pas des produits exportables, on conclut que les exigences qu'il impose ne pourront pas altérer la compétitivité des entreprises québécoises ni la position commerciale du Québec à l'égard de ses principaux partenaires commerciaux, notamment l'Ontario et les États américains limitrophes. De plus, en obligeant les entreprises à respecter des conditions de travail minimales pour leur main-d'œuvre, le projet de décret les aide à demeurer compétitives les unes par rapport aux autres. Il permet de s'assurer que la concurrence portera sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

L'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal n'évolue pas dans un marché de concurrence avec l'étranger. Ainsi, il est très peu probable que la solution projetée puisse avoir des effets sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

La présente demande de modification du Décret n'a pas de répercussions importantes sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario. Ainsi, on n'observe aucune conséquence.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les règles ont été formulées en respectant le principe de transparence, considérant que l'association formant le groupe représentant la partie patronale et celle représentant la partie syndicale ont été consultées dans le cadre de la présente demande de modification du Décret. De plus, les règles ont été élaborées en minimisant les coûts pour les entreprises, tout en permettant aux salariés assujettis au Décret de ne pas perdre leur pouvoir d'achat et en n'affectant pas l'emploi.

10. CONCLUSION

Depuis peu, le Québec traverse une période historique marquée par des mesures qui restreignent la mobilité et la pratique normale des affaires et dont la durée est incertaine. Étant donné le délai entre la collecte de données et leur diffusion pour la plupart des enquêtes statistiques sur le marché du travail, peu de données complètes pouvant nous renseigner sur les impacts de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail sont disponibles à ce jour.

L'ensemble des modifications proposées au projet de décret viennent augmenter la masse salariale globale des entreprises visées de 0,40 million de dollars sur la période d'analyse, ce qui correspond à une hausse de 0,75 %, si l'on suppose que les changements des taux minimums sont les seuls facteurs de variation des salaires (scénario brut). Si l'on émet l'hypothèse que les salaires de tous les travailleurs assujettis au Décret augmentent au même rythme que le taux hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries au Québec (scénario net), la masse salariale globale des entreprises visées augmentera de 0,02 million de dollars, soit une hausse de 0,03 % de la masse salariale, sur la période d'application du projet de décret.

Autant avec le scénario brut qu'avec le scénario net, on peut conclure que les modifications proposées par le projet de décret entraîneront une faible augmentation de la masse salariale

des entreprises visées (une variation de moins de 1 % de la masse salariale des entreprises assujetties). De plus, les hausses des taux horaires minimums proposées dans le projet de décret sont moins élevées que les hausses du salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries au Québec et sont égales à l'accroissement de l'IPC prévu par le ministère des Finances du Québec en janvier 2020.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le comité paritaire désignera des inspecteurs qui veilleront à l'application des clauses prévues par le projet de décret. Ces personnes seront payées au moyen de prélèvements sur les salaires et sur la masse salariale des entreprises assujetties au Décret.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle du Secteur du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Téléphone : 1 800 643-4817

13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR ?	X	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	X	
6	Évaluation des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (nombre d'entreprises, nombre d'employés, chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ¹⁹ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau-synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau-synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que <i>impossible à calculer</i> , <i>coût faible</i> et <i>impact négligeable</i> dans les sections portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

19. S'il n'y a aucun coût ni économie, l'estimation est considérée comme étant de 0 \$.

6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	X	
	Au préalable : <input type="checkbox"/> (cocher) Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale : <input checked="" type="checkbox"/> (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	X	
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	X	
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi cochée?	X	
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	X	
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des partenaires commerciaux principaux du Québec a été réalisée?	X	
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaires a été justifiée?	X	
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse fait ressortir dans quelle mesure les règles ont été formulées en respectant les principes de bonne réglementation et les fondements de la <i>Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?</i>	X	
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	X	

ANNEXE

TABLEAU 10

Évolution des taux horaires minimums de salaire demandés par le Comité paritaire de l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal

Emplois	Nombre de salariés	Taux horaire (\$) en novembre 2015	Taux horaire (\$) en janvier 2021	Taux horaire (\$) en mai 2021	Hausse entre novembre 2015 et mai 2021 (%)
Mécanicien et conducteur de presse plieuse spécialisé					
Zone 1	28	24,33	26,14	26,79	10,11
Zone 2	2	24,18	25,99	26,64	10,17
Ajusteur et forgeron					
Zone 1	34	22,20	23,85	24,45	10,14
Zone 2	1	22,05	23,70	24,30	10,20
Conducteur de presse plieuse, de cisaille, de polisseuse					
Zone 1	0	21,83	23,45	24,04	10,12
Zone 2	0	21,68	23,30	23,89	10,19
Chauffeur de camion-remorque					
Zone 1	1	21,14	22,71	23,28	10,12
Zone 2	0	20,99	22,56	23,13	10,20
Ouvrier de production A					
Zone 1	46	20,81	22,36	22,92	10,14
Zone 2	4	20,66	22,21	22,77	10,21
Chauffeur de camion					
Zone 1	0	20,81	22,36	22,92	10,14
Zone 2	0	20,66	22,21	22,77	10,21

Emplois	Nombre de salariés	Taux horaire (\$) en novembre 2015	Taux horaire (\$) en janvier 2021	Taux horaire (\$) en mai 2021	Hausse entre novembre 2015 et mai 2021 (%)
Ouvrier de production B et peintre					
Zone 1	658	15,36	16,50	16,91	10,09
Zone 2	201	15,21	16,35	16,76	10,19
Mancœuvre					
Zone 1	49	14,33	15,40	15,79	10,19
Zone 2	9	14,18	15,25	15,64	10,30
Total	1 033				