

ANALYSE DES IMPACTS
DU PROJET DE LOI N° 47

Marie Chartré
Direction générale des politiques
Ministère de la Solidarité sociale (secteur emploi)

Septembre 1999

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1999
ISBN 2-550-34949-0

Table des matières

	<u>Page</u>
Sommaire.....	1
Introduction.....	3
Éléments de la proposition contenu au projet de loi n° 47	5
Principaux changements apportés par le projet de loi n° 47 et impacts économiques, sociaux ou administratifs pour les employeurs et pour les salariés.....	5
1. Changements au niveau des conditions de travail décrétées.....	7
A. Changements apportés pendant la période de transition de deux ans	7
B. Changements apportés après la période de transition	8
2. Abolition des comités paritaires et effet sur le taux de prélèvement	9
3. Disparition du régime de sécurité sociale actuellement prévu par trois décrets	10
4. Contribution requise pour résorber le déficit du Fonds de vacances de l'industrie de la confection pour dames	11
5. Effet de l'instauration d'un taux de salaire horaire minimal unique	13
5.1 Autres modèles analysés.....	19
6. Effets entraînés par l'allégement réglementaire et la fin du double assujettissement.....	20
7. Impact au niveau de la syndicalisation des secteurs touchés.....	21
Ensemble des impacts causés par le projet de loi n° 47	22
Conclusion.....	25
Annexe	29

ANALYSE DES IMPACTS DU PROJET DE LOI N° 47

SOMMAIRE

Le projet de loi n° 47, *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, prévoit l'abolition des quatre décrets qui subsistent dans l'industrie de l'habillement et leur remplacement par un nouveau cadre réglementaire.

Le présent document analyse l'impact des principaux changements proposés par ce projet de loi, tant pour les employeurs que pour les salariés. Il part de la prémisse que toute augmentation de salaire se traduirait au niveau de l'emploi et obligerait l'entreprise à réduire le nombre de ses salariés, alors que les économies permettant de réduire la masse salariale seraient consacrées à créer davantage d'emplois. Évidemment, l'adaptation des entreprises s'opère de plusieurs façons et il n'y a pas une corrélation aussi directe entre les fluctuations de la masse salariale et les variations du nombre d'emplois.

Aux fins d'analyse, quatre scénarios distincts relatifs au salaire minimum sectoriel ont été retenus, soit 8.10 \$/heure, 8.70 \$/heure, 9.30 \$/heure ou 9.90 \$/heure et ce, pour chacun des modèles suivants :

- ◆ Ajustement des salaires actuels au niveau du taux de salaire minimum sectoriel s'ils sont inférieurs à ce taux et maintien des taux actuels lorsqu'ils sont supérieurs. Ce modèle nous apparaît le plus réaliste du fait qu'une certaine hiérarchie des salaires subsiste.
- ◆ Ajustement de tous les salaires en fonction du taux de salaire minimum sectoriel avec élimination des disparités salariales. Ce modèle représente un cas extrême qui minimise les coûts aux employeurs et maximise l'estimé du nombre de nouveaux emplois.
- ◆ Maintien des échelles existantes, avec augmentation de tous les salaires d'un montant équivalant à l'écart entre le salaire moyen le moins élevé et le salaire minimum sectoriel. Ce modèle représente une autre situation extrême, qui maximise les coûts pour les employeurs et représente un scénario négatif pour l'emploi.

Les résultats obtenus démontrent que les impacts causés par le projet de loi n° 47 ne seront pas très marqués sur le niveau de l'emploi, à l'exception peut-être du modèle visant à maintenir les échelles existantes qui provoquerait des baisses d'emploi plus importantes. Ainsi, selon l'hypothèse où le salaire serait fixé à 9.30 \$/heure en ajustant uniquement les salaires inférieurs à ce montant, l'augmentation de coûts qui en résulterait représenterait moins de 3 % de la masse salariale.

Il faut également souligner que, sauf dans le cas des contracteurs, la part relative occupée par les salaires dans l'ensemble des coûts des entreprises de l'habillement est assez faible, les coûts salariaux représentant près de trois fois moins que la part relative des matières premières.

Comme les changements dans les salaires et autres conditions de travail ne semblent pas provoquer une onde de choc sur le niveau de l'emploi dans l'industrie de l'habillement, il faut regarder ailleurs pour débusquer les variables qui influent sur l'emploi. Ainsi, si l'on se réfère aux scénarios examinés par les employeurs et présentés dans leur document intitulé Repositionnement de l'industrie québécoise de l'habillement Horizon 2000 : création de 8 000 emplois, ce seraient davantage les investissements consacrés à accroître la production et les efforts pour accroître les exportations qui influeraient sur le niveau de l'emploi.

À cet effet, la dimension allègement réglementaire du projet de loi est peut-être la plus significative et contribuera à un climat favorable à l'investissement, tout en protégeant les travailleurs de ce secteur.

Introduction

Le secteur de l'industrie de l'habillement couvert par décret comptait, en 1998, plus de 23 000 salariés oeuvrant pour plus de 1 100 employeurs. De ce nombre, 36 % des salariés étaient syndiqués et ce, principalement dans le domaine de la confection pour hommes et dans celui du gant de cuir.

Par ailleurs, l'industrie de l'habillement constitue un apport important pour la ville de Montréal puisque 62 % des expéditions du Québec et 58 % des employés à la production de ce secteur y sont concentrés.

Les quatre décrets qui subsistent dans cette industrie, à savoir *le décret sur l'industrie de la confection pour hommes*, *le décret sur l'industrie de la confection pour dames*, *le décret sur l'industrie du gant de cuir* et *le décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons* comportent une multitude de taux horaires de salaire, lesquels correspondent à autant de catégories d'emploi. On compte ainsi 17 taux horaires dans le décret pour dames, 15 taux horaires dans le décret pour hommes, 21 taux horaires dans la chemise et 6 taux horaires dans le gant de cuir. Ces multiples taux sont susceptibles de nuire à l'instauration d'une plus grande polyvalence en regard de l'accomplissement des diverses opérations de production et du développement d'une nouvelle organisation du travail destinée à favoriser une plus grande productivité.

En ce qui concerne la durée de la semaine de travail, on retrouve 39 heures de travail dans le décret pour dames et dans le décret pour hommes, 36,5 heures dans le décret de la chemise et 40 heures dans celui du gant de cuir.

Les décrets actuels comportent également un nombre important de conditions de travail : le décret pour dames en comporte 25, le décret pour hommes 26, le décret de la chemise 24 et le décret du gant de cuir 21. De plus, il arrive que plus d'un décret s'applique au sein d'une entreprise, ce qui entraîne entre autres un double système d'inspection par les comités paritaires concernés.

De même, ce double assujettissement représente un frein à la diversification de la production, puisqu'il oblige les employeurs à payer à leurs salariés deux taux de salaire horaire différents et à appliquer deux ensembles de conditions de travail.

Enfin, l'avènement du libre-échange et la mondialisation des marchés exigent des industries de l'habillement qu'elles réagissent rapidement aux diverses fluctuations du marché, ce que ne favoriserait pas le cloisonnement des champs d'application des décrets actuels. Par ailleurs, dans un document intitulé *Repositionnement de l'industrie québécoise de l'habillement Horizon 2000 : création de 8 000 emplois*, les employeurs estiment qu'en rehaussant légèrement le poids relatif de l'industrie québécoise par rapport au reste du Ca-

nada et en augmentant davantage sa capacité exportatrice, plus de 8 000 emplois directs seraient créés, en plus de 3 500 emplois indirects. De plus, toujours selon ce document, 28 % de la capacité de production de l'industrie de l'habillement ne serait pas utilisée, les décrets empêchant une meilleure utilisation de la capacité de production.

Éléments de la proposition contenue au projet de loi n° 47

Le projet de loi n° 47, *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, prévoit l'abolition des quatre décrets qui subsistent dans l'industrie de l'habillement et leur remplacement par un nouveau cadre réglementaire. Ainsi, de nouvelles normes de travail sectorielles, applicables aux quatre secteurs actuellement assujettis aux décrets et non à l'ensemble de l'industrie de l'habillement, seront inscrites dans la *Loi sur les normes du travail*.

Le projet de loi prévoit certaines modalités dans le but de faciliter l'adaptation d'un régime réglementaire à un autre. Ainsi, on retrouve *une période de transition de deux ans*, au cours de laquelle l'on maintiendra les taux horaires de salaire et la durée de la semaine de travail fixés par chacun des 4 décrets actuels et l'on appliquera les conditions du décret sur l'industrie de la confection pour hommes (section vêtements pour hommes et garçons) aux trois autres secteurs, pour ce qui concerne les jours fériés, les vacances, les congés pour événements familiaux (décès) et les périodes de repas.

À la suite de cette période de transition de deux années, *des normes sectorielles communes* aux quatre secteurs actuellement sous décret seront établies dans le cadre de la Loi sur les normes du travail. Ces nouvelles normes seraient déterminées par voie de consultation et fixées par le Gouvernement. Elles comprendront notamment un seul taux horaire minimal de salaire, applicable à l'ensemble des classes d'emploi que l'on retrouve dans ces secteurs.

Principaux changements apportés par le projet de loi n° 47 et impacts économiques, sociaux ou administratifs pour les employeurs et pour les salariés

Avec le projet de loi no 47, l'action du gouvernement s'inscrit dans une volonté d'alléger la réglementation et de réduire les rigidités que subissent les entreprises assujetties aux divers règlements que constituent les décrets de convention collective.

Dans la foulée de l'abolition des décrets auxquels ils sont présentement assujettis, les entreprises et les salariés vont subir un certain nombre de changements. Ces changements pourront représenter moins de lourdeur administrative et une réduction de certains de leurs coûts pour les employeurs ; toutefois, on pourrait observer une certaine détérioration des conditions de travail, notamment chez les travailleurs non syndiqués.

Dans le présent document, nous tenterons de mesurer les effets des principaux changements apportés par le projet de loi, soit de nouvelles conditions de travail, un nouveau cadre réglementaire, la disparition des comités paritaires et un nouveau taux de prélèvement, etc. L'abolition des décrets représente un allègement du fardeau administratif imposé par les décrets aux employeurs et peut également influencer sur le taux de présence syndicale dans les entreprises du vêtement ; toutefois, il s'agit là d'effets difficiles à quantifier.

1. Changements au niveau des conditions de travail décrétées

Comme on l'a précédemment mentionné, le projet de loi no 47 n'implique pas une déréglementation complète des secteurs assujettis, quoique les quatre décrets en cause seront abolis. Il prévoit une période de transition de deux ans, aménagée en vue de faciliter l'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre et, par la suite, un ensemble de conditions de travail dites sectorielles, qui s'appliqueront uniformément à l'ensemble des entreprises assujetties actuellement aux décrets.

A. Changements apportés pendant la période de transition de deux ans :

- Les salaires et la durée du travail prévus aux décrets demeurent inchangés, c'est-à-dire que l'on continue d'appliquer les conditions afférentes inscrites dans les quatre décrets. Donc, en principe, pas de changements à ce niveau.
- Les conditions de travail relatives aux *jours fériés, aux vacances, aux congés pour événements familiaux (décès) et aux périodes de repas* seront uniformisées. On appliquera celles qui se retrouvent dans le cadre de l'actuel décret sur l'industrie de la confection pour hommes. Ces diverses conditions de travail se comparent sensiblement d'un décret à l'autre, à l'exception toutefois de la compensation des vacances. Par ailleurs, mentionnons que le point 4 aborde la question complémentaire du fonds de vacances qui existe dans l'industrie de la confection pour dames.

L'application du décret pour hommes se fera au détriment des travailleurs et travailleuses de la confection pour dames, comme on pourra le voir ci-dessous :

Le décret sur l'industrie de la confection pour hommes, dont l'application sera étendue aux trois autres secteurs assujettis, prévoit une compensation de 4 % au maximum pour le travailleur qui justifie de moins d'un an de service continu, une compensation de 6 % pour celui qui justifie d'un an de service continu au 24 décembre et de 8 % pour celui qui justifie de trois ans de service continu. Dans ce dernier cas, le travailleur a droit à 4 semaines de vacances.

Pour sa part, la main-d'œuvre de la confection pour dames a droit chaque année à 3 semaines de vacances : deux semaines de vacances à l'été (les 2 dernières semaines de juillet) et une semaine de vacances à la période des Fêtes. Elle reçoit à cette fin l'équivalent de 8 % de ses gains bruts (6 % pour les deux semaines estivales et 2 % pour les Fêtes) et ce, quel que soit le nombre d'années de service continu.

Au niveau de la rémunération, d'une part, les travailleurs de la confection pour dames subiront une perte de 2 % de leurs revenus, ce

qui totalise 2,8 M\$ ($2 \% \times 140 \text{ M\$}$, où 140 M \$ est la masse salariale de ce secteur).

En regard de leurs conditions de travail, d'autre part, les salariés comptant moins d'un an de service continu perdent une semaine de vacances, alors qu'après 3 ans, ils auront droit à une semaine de vacances supplémentaire.

Ce changement aura également un impact pour les employeurs dans la confection pour dames. Ainsi, ceux-ci obtiennent un gain d'une semaine de production dans le cas des travailleurs comptant 1 an et moins de service continu ($2 \% \times 35 \% \times 140 \text{ M\$} = 1 \text{ M\$}$), alors qu'ils subiront une perte d'une semaine de production pour les travailleurs comptant 3 ans et plus de service continu ($2 \% \times 31 \% \times 140 \text{ M\$} = 0,9 \text{ M\$}$).

L'impact global de ce changement pour les employeurs se résume donc à une économie de 2,7 M\$, liée principalement à la diminution du montant versé à titre de compensation de vacances dans la confection pour dames.

B. Changements apportés après la période de transition

Après la période de transition, il est prévu que des normes sectorielles communes s'appliqueront aux quatre secteurs actuellement assujettis. Ces normes toucheront le salaire horaire, la durée de la semaine de travail, les jours fériés, les vacances, les congés pour événements familiaux (décès) et les périodes de repas, soit celles qui font déjà l'objet de normes dans la *Loi sur les normes du travail*.

Les impacts provoqués par l'instauration d'un taux de salaire horaire minimal unique sont présentés au point 5. Les impacts causés par les changements dans les autres conditions de travail sont présentés ici.

Pour ce qui est de l'imposition d'une durée du travail uniforme dans l'ensemble des quatre secteurs sous décret, les impacts seront assez mineurs. On fait l'hypothèse que c'est la durée de la semaine de travail prévue actuellement par le décret sur l'industrie de la confection pour hommes qui s'appliquera. Pour ce qui est de ce secteur et du secteur de la confection pour dames, où la semaine de travail est actuellement fixée à 39 heures conformément aux décrets, il n'y aura aucun changement. Quant au secteur de la chemise, la semaine de travail compte normalement 36,5 heures selon le décret. Ainsi, les changements apportés au niveau de la durée de la semaine de travail représenteront des

économies au niveau du paiement de temps supplémentaire qui débutera plus tard. À l'inverse, du côté des entreprises du gant de cuir, où la semaine de travail est de 40 heures, il s'agira d'un ajustement d'une heure, le temps supplémentaire débutant une heure plus tôt.

Pour ce qui est des autres conditions de travail à être inscrites dans la *Loi sur les normes du travail*, on présume que les conditions du décret de la confection pour hommes, retenues pour la période de transition, seront effectivement maintenues. Donc, pas de changement additionnel à mesurer, les ajustements ayant eu lieu à l'occasion de la période de transition.

2. Abolition des comités paritaires et effet sur le taux de prélèvement

Constitué en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* à la demande d'employeurs et de salariés du secteur, le comité paritaire est chargé de faire respecter auprès de tous les employeurs et salariés de l'industrie visée les conditions de travail inscrites au décret. En plus d'assurer des services administratifs et des services d'inspection, le comité paritaire offre des renseignements en matière de rémunération et de conditions de travail. Pour sa part, le comité paritaire de l'industrie de la confection pour dames administre le Fonds de vacances, qui représente plus de 10 millions de dollars sur une base annuelle. Il est question de ce Fonds de vacances au point 4 du présent document.

Actuellement, trois décrets sur quatre prévoient un taux de prélèvement de 0,5 %, appliqué sur la masse salariale ou sur les gains, de l'employeur ou du salarié respectivement, alors que le décret sur l'industrie de la confection pour hommes prévoit un taux de prélèvement de 0,2 % à la fois pour les employeurs et les salariés. En vertu du projet de loi no 47, on appliquera un taux de prélèvement de 0,2 %. Seuls les employeurs auront à déboursier cette cotisation, les salariés en seront exemptés.

Les employeurs de la confection pour dames, de la chemise et du gant de cuir connaîtront une diminution de leurs coûts, compte tenu du taux de prélèvement qui passera de 0,5 % à 0,2 %. Pour leur part, les employeurs de l'industrie de la confection pour hommes ne seront pas touchés, car il s'agit du même niveau de cotisation que présentement. Le changement se situe toutefois au niveau du destinataire : c'est la Commission des normes du travail plutôt que le comité paritaire qui effectue le prélèvement. Quant aux salariés, ils n'auront plus à payer cette « cotisation ».

Les calculs des économies réalisées par les employeurs des trois secteurs où le taux de prélèvement passera de 0,5 % à 0,2 % suivent :

Économies réalisées par les employeurs :

Secteur dames : masse salariale ou $140\,588\,400 \$ \times (0,5 \% - 0,2 \%) = 421\,766 \$$

Secteur chemise : masse salariale ou $13\,561\,600 \$ \times (0,5 \% - 0,2 \%) = 40\,685 \$$

Secteur gant de cuir : masse salariale ou $1\,711\,000 \$ \times (0,5 \% - 0,2 \%) = 5\,133 \$$

Au total, ce sont 467 584 \$ que les employeurs de ces secteurs n'auront plus à cotiser.

Pour leur part, n'étant plus cotisés au taux de 0,5 % ou de 0,2 % de leurs gains, les salariés des quatre secteurs assujettis actuellement réaliseront des « économies » annuelles estimées entre 33 \$ et 107 \$, ce qui représente une économie totale de 1,2 M\$ selon les calculs suivants :

Économies réalisées par les salariés :

Secteur dames : $9\,394 \times 75 \$ = 700\,550 \$$

Secteur chemise : $848 \times 80 \$ = 51\,840 \$$

Secteur gant de cuir : $80 \times 107 \$ = 8\,560 \$$

Secteur hommes : $13\,031 \times 33 \$ = 430\,023 \$$

3. Disparition du régime de sécurité sociale actuellement prévu par trois décrets

À l'exception du décret sur l'industrie de la confection pour dames, trois décrets assurent une certaine forme de régime de sécurité sociale pour les salariés, ce qui leur permet de s'offrir certaines assurances. Il est obligatoire pour ces employeurs de verser à leurs salariés un montant établi en fonction du taux horaire minimal de salaire prévu par le décret. Ces contributions sont versées directement aux salariés comme suit : 2 % des gains calculés sur le taux horaire minimal dans le cas de la confection pour hommes, 3 % des gains dans le cas de la chemise et 2,75 % des gains dans le cas du gant de cuir. Toutefois, le projet de loi no 47 ne prévoit pas qu'un tel régime de sécurité sociale soit instauré sur une base universelle, du fait que l'on ne retrouve pas un élément similaire dans l'actuel champ d'application de la *Loi sur les normes du travail*.

On fait ici l'hypothèse que seuls les travailleurs syndiqués continueront de bénéficier du « régime de sécurité sociale », parce que cet avantage est déjà inscrit dans leur convention collective. Pour leur part, les salariés non syndiqués risquent de ne plus bénéficier d'un tel régime. Les employeurs réaliseraient ainsi certaines économies, du fait du non-versement de cette contribution. Ces économies sont estimées à quelque 2,1 millions de dollars.

Toutefois, nos calculs surestiment légèrement l'effet de la disparition de cette contribution, puisqu'ils sont effectués sur l'ensemble des salaires payés.

Économies pour les employeurs non syndiqués, rattachées à la disparition de la couverture pour fins de sécurité sociale ou pertes encourues par les employés non syndiqués

Secteur hommes : total des salaires payés par les entreprises non syndiquées au 30 septembre 1998 ou 84,6 M \$ x taux de contribution ou 2 % = 1,7 M \$

Secteur chemise : total des salaires payés par les entreprises non syndiquées au 30 septembre 1998 ou 12,3 M \$ x taux de contribution ou 3 % = 0,37 M \$

Secteur gant de cuir : total des salaires payés par les entreprises non syndiquées au 30 septembre 1998 ou 0,8 M \$ x taux de contribution ou 2,75 % = 0,02 M \$

Total des économies pour les entreprises non syndiquées = 2,1 M \$.

Ajoutons que ces économies pour les entreprises non syndiquées se traduisent en *pertes équivalentes* pour les salariés de ces trois secteurs, du fait qu'ils cessent de recevoir des montants aux fins du régime de sécurité sociale à même leur chèque de paie.

4. Contribution requise pour résorber le déficit du Fonds de vacances de l'industrie de la confection pour dames

Les indemnités de vacances sont versées aux salariés assujettis par le décret sur l'industrie de la confection pour dames. Ces paies de vacances correspondent à 8 % du salaire et sont versées en juillet (6 %) et à la période des Fêtes (2 %). Le Fonds de vacances pour dames, intégré en 1983 au décret sur l'industrie de la confection pour dames, est alimenté par les paiements mensuels versés par les employeurs au nom de chacun de leurs salariés. Ces paiements correspondent à 7,75 % des salaires versés au cours du mois. Au fil

des ans, le Fonds a accumulé un déficit. Ainsi, au 31 décembre 1999, le Fonds aurait un déficit de 3 millions de dollars, soit un montant de 2 millions en indemnités de vacances et un autre de 1 million en indemnités non réclamées depuis plus de trois ans. Le projet de loi prévoit imputer aux employeurs un montant de 2 millions de dollars.

À cette fin, l'article 8 du projet de loi no 47 prévoit que tout employeur lié par le décret sur l'industrie de la confection pour dames le 28 février 1999 transmette 5,1 % des gains bruts gagnés par l'ensemble de ses salariés pour la période du 1^{er} juillet au 31 octobre 1999 afin de résorber le déficit du Fonds de vacances.

Coût pour les employeurs de la confection pour dames relié à la résorption du déficit du Fonds de vacances :

2 M \$, tel qu'établi pour les fins du projet de loi n° 47.

5. **Effet de l'instauration d'un taux de salaire horaire minimal unique**

À la suite de la période de transition au cours de laquelle les différents salaires prévus par les quatre décrets seront maintenus, la *Loi sur les normes du travail* établira un taux horaire de salaire minimal unique, qui s'appliquera à l'ensemble des classes d'emploi. Ce taux de salaire sectoriel sera déterminé à la suite d'une consultation et fixé par le Gouvernement.

Considérant que les emplois assujettis au décret sur l'industrie de la confection pour hommes et au décret sur l'industrie de la confection pour dames représentent plus de 95 % de l'ensemble des emplois salariés couverts par les 4 décrets examinés ici, nos calculs en vue d'estimer l'effet d'un salaire horaire minimal unique porteront sur ces deux décrets. De plus, nos calculs porteront sur un nombre limité de classes d'emploi de chacun de ces deux décrets, soit celles où se retrouve un nombre significatif d'emplois salariés. Ainsi, les classes d'emploi retenues et figurant au tableau 1 représentent 87,1 % et 82 % du niveau total d'emploi du secteur hommes et du secteur dames respectivement, ce qui nous permet de faire des estimations valables.

Nous présentons au tableau 1 les principales données utiles pour les fins de nos calculs des impacts de l'imposition d'un taux de salaire minimal sectoriel, en fonction du premier modèle d'analyse retenu. Il s'agit de données fournies par les comités paritaires, données au 30 septembre 1998 pour le secteur dames et au 31 mars 1999 pour le secteur hommes. Ces données sont récentes et se comparent bien.

On retrouve quatre scénarios distincts relatifs au salaire minimum sectoriel, qui figurerait dans la *Loi sur les normes du travail*. Il s'agit de 8.10 \$/heure, 8.70 \$/heure, 9.30 \$/heure et 9.90 \$/heure. À cet égard, dans le premier modèle (modèle 1) présenté ci-après, on présume que les employeurs ne pourront pas systématiquement adopter une seule échelle salariale applicable à l'ensemble de leurs employés, quelle que soit leur classe d'emploi, ni encore moins un seul taux de salaire. On pense ainsi que les salaires seront ajustés au taux du salaire minimum sectoriel s'ils sont inférieurs à ce taux et que lorsque les salaires actuels sont supérieurs à ce taux ils seront effectivement maintenus. On a calculé les écarts de salaire qui figurent au tableau 1 en prenant le taux de salaire moyen actuel et le nouveau salaire minimum sectoriel. Ce modèle prévoit comprimer l'échelle de salaires à un seul niveau pour plusieurs classes d'emploi. Donc, il établit un estimé conservateur des coûts aux employeurs puisqu'on peut s'attendre à ce qu'on maintienne une certaine hiérarchie de salaires.

On présente les deux autres modèles analysés, à la section 5.1 qui suit, et les calculs afférents en annexe. Par ailleurs, pour ce qui est de l'hypothèse de la Fédération des femmes du Québec, qui craint que tous les travailleurs du vêtement ne soient payés au taux du salaire minimum actuel (6,90 \$), elle n'a pas été retenue ici, compte tenu de son manque de réalisme. Déjà, les salaires moyens payés dans l'industrie sont plus élevés que les taux

prévus par les décrets. De plus, un taux salarial unique au niveau du salaire minimum général sans aucune hiérarchie et ne reflétant pas la spécialisation des travailleurs serait sans précédent.

Ainsi, on retrouvera dans la première colonne du tableau 1 le nombre de salariés qui appartient à chacune des classes d'emploi retenues et, en gras, **le pourcentage de l'emploi total du secteur en question, que représente chaque classe d'emploi.**

Un signe plus signifie une hausse de salaire pour le travailleur, mais une augmentation des coûts pour l'employeur. Quant aux 0, ils indiquent qu'il n'y a pas de changement, du fait que le salaire actuel, plus élevé que le nouveau salaire minimum sectoriel, est maintenu.

Tableau 1*Données de base sur les salaires horaires, confection pour dames et hommes (Modèle 1)*

	Salaire décret	Salaire moyen (non syn- diqué)	Salaire moyen	Salaire ver- sé et écart salarial si 8.10 \$/h	Salaire ver- sé et écart salarial si 8.70 \$/h	Salaire ver- sé et écart salarial si 9.30 \$/h	Salaire versé et écart sala- rial si 9.90 \$/h
DAMES							
Opérateur section 4368 s. 46,5 %	9.10 \$	9.12 \$	9.26 \$	9.26 \$ 0	9.26 \$ 0	9.30 \$ + 0.04 \$	9.90 \$ + 0.64 \$
Aide à toutes mains 1588 s. 16,9 %	6.90 \$	7.68 \$	7.80 \$	8.10 \$ + 0.30	8.70 \$ + 0.90 \$	9.30 \$ + 1.50 \$	9.90 \$ + 2.10 \$
Opérateur mach.spéciale 629 s. 6,7 %	8.76 \$	8.87 \$	9.03 \$	9.03 \$ 0	9.03 \$ 0	9.30 \$ + 0.27 \$	9.90 \$ + 0.87 \$
Opérateur pièce 582 s. 6,2 %	9.25 \$	9.96 \$	9.71 \$	9.71 \$ 0	9.71 \$ 0	9.71 \$ 0	9.90 \$ + 0.19 \$
Presseur 535 s. 5,7 %	10.97 \$	10.65 \$	10.97 \$	10.97 \$ 0	10.97 \$ 0	10.97 \$ 0	10.97 \$ 0
HOMMES							
C 2699 s. 26,2 %	8.40 \$	10.02 \$	10.41 \$	10.41 \$ 0	10.41 \$ 0	10.41 \$ 0	10.41 \$ 0
D 1810 s. 17,5 %	7.75 \$	9.39 \$	9.58 \$	9.58 \$ 0	9.58 \$ 0	9.58 \$ 0	9.90 \$ + 0.32 \$
E 1527 s. 14,8 %	6.95 \$	8.66 \$	8.33 \$	8.33 \$ 0	8.70 \$ + 0.37 \$	9.30 \$ + 0.97 \$	9.90 \$ + 1.57 \$
C J 2075 s. 20,1 %	7.35 \$	9.02 \$	9.17 \$	9.17 \$ 0	9.17 \$ 0	9.30 \$ + 0.13 \$	9.90 \$ + 0.73 \$
EJ 878 s. 8,5 %	6.85 \$	8.51 \$	8.59 \$	8.59 \$ 0	8.70 \$ + 0.11 \$	9.30 \$ + 0.71 \$	9.90 \$ + 1.31 \$

Les montants qui apparaissent au tableau 2 ont été établis comme suit : après avoir estimé l'écart salarial sur une base annuelle pour chaque classe d'emploi retenue (soit l'écart calculé au tableau 1 x 39 heures/semaine x 52 semaines), on multiplie le résultat ainsi obtenu par le nombre de salariés concernés de chacune des classes d'emploi.

Tableau 2*Effets des variations de salaire : coûts additionnels pour les employeurs (en millions de dollars)*

	Effets si 8.10 \$/h	Effets si 8.70 \$/h	Effets si 9.30 \$/h	Effets si 9.90 \$/h
DAMES				
Opérateur section 4368 salariés	0	0	+ 0,35	+ 5,67
Aide à toutes mains 1588 salariés	+ 0,97	+ 2,90	+ 4,83	+ 6,76
Op. machine spéciale 629 salariés	0	0	+ 0,34	+ 1,11
Opérateur pièce 582 salariés	0	0	0	+0,22
Presseur 535 salariés	0	0	0	0
Sous-total	+ 0,97	+ 2,90	+ 5,52	+ 13,76
HOMMES				
C 2699 salariés	0	0	0	0
D 1810 salariés	0	0	0	+ 1,17
E 1527 salariés	0	+ 1,15	+ 3,00	+ 4,86
CJ 2075 salariés	0	0	+ 0,55	+ 3,07
EJ 878 salariés	0	+ 0,20	+ 1,26	+ 2,33
Sous-total	0	+ 1,35	+ 4,81	+ 11,43
Total	+ 0,97	+ 4,25	+ 10,33	+ 25,19

Un 0 apparaissant dans le tableau ci-dessus correspond à une classe d'emploi dont le salaire actuel aura été maintenu, ce qui signifie qu'il n'y a pas de changement en plus ou en moins, i.e. pas de coût additionnel ou d'économie pour les employeurs.

Aux fins des calculs présentés dans le tableau 3 qui suit, nous faisons l'hypothèse que toute augmentation de salaire versée par l'entreprise à ses employés se répercuterait au niveau de l'emploi et obligerait celle-ci à réduire le nombre de ses salariés, tandis que les économies réalisées en termes de masse salariale seraient consacrées à créer davantage d'emplois. Avec un salaire minimum sectoriel fixé à 8.10 \$ ou même à 9.30 \$ l'heure, on ne retrouverait pratiquement aucun effet sur le niveau de l'emploi. Ainsi, selon l'hypothèse où le salaire minimum serait fixé à 9,30 \$ l'heure, l'augmentation de coûts qui en résulterait représenterait moins de 3 % de la masse salariale. Évidemment, l'adaptation des entreprises pourrait s'opérer de plusieurs façons, par exemple par une nouvelle politique de prix ou par une réduction des coûts des facteurs de production. Nous avons toutefois retenu l'hypothèse que les ajustements des entreprises se feraient exclusivement au niveau du nombre des emplois, bien que l'on sache pertinemment qu'il n'y a pas une corrélation aussi directe entre les fluctuations de la masse salariale et le nombre d'emplois.

Tableau 3*Impacts sur le niveau d'emploi, causés par les nouveaux taux horaires de salaires*

	Salaire à 8.10 \$/h	Salaire à 8.70 \$/h	Salaire à 9.30 \$/h	Salaire à 9.90 \$/h
Nouvelle masse salariale	374,47 M \$	371,19 M \$	365,11 M \$	350,25 M \$
Nouveau niveau d'emploi	23 293	23 089	22 710	21 786
Emplois créés ou perdus	- 60	- 264	-643	- 1 567

Les calculs ci-dessus ont été faits sur la base des données fournies par les comités paritaires, qui font état pour 1998 d'une masse salariale de 375,44 M \$ et d'un niveau d'emplois de 23 353 salariés pour les quatre secteurs assujettis. On obtient l'impact en termes de perte d'emplois, en imputant à la masse salariale les coûts additionnels entraînés par l'application des divers salaires horaires minimaux. Ainsi, avec une simple règle de trois, on estime le nouveau niveau d'emploi, qui est inférieur en raison de l'augmentation des coûts salariaux.

5.1 Autres modèles analysés

À titre indicatif, deux autres modèles ont été développés, qui apparaissent moins réalistes à prime abord. Ces modèles conservent les quatre mêmes taux horaires que dans le modèle précédent et visent à évaluer l'impact sur l'emploi des hypothèses retenues :

- ♦ **Modèle 2** : Quel que soit le niveau actuel du salaire moyen touché par les diverses classes d'emploi retenues, tous les salaires sont ramenés au niveau du salaire horaire minimum. Cela a pour effet **d'éliminer les disparités salariales**. Ce modèle représente un cas extrême, car il minimise les coûts pour les employeurs et maximise l'estimé de l'impact sur l'emploi vers de nouveaux emplois.
- ♦ **Modèle 3** : **Maintien des échelles** existantes, avec **augmentation de salaire** égale accordée à toutes les classes d'emploi. Cette augmentation de salaire est établie sur la base suivante : elle équivaut à l'écart entre le salaire moyen le moins élevé et le salaire horaire minimum retenu. Ce modèle représente une autre situation extrême, car il maximise les coûts aux employeurs et représente un scénario négatif pour l'emploi.

Pour chacune des hypothèses, les calculs ont été effectués de la même manière que dans le modèle précédent (les calculs sont disponibles en annexe).

Le tableau qui suit présente les impacts sur le niveau de l'emploi (emplois créés ou perdus) des nouveaux taux horaires de salaire pour chacun de ces modèles.

Tableau 3A

Impacts sur le niveau d'emploi pour les modèles 2 et 3

	Salaire à 8.10 \$/h	Salaire à 8.70 \$/h	Salaire à 9.30 \$/h	Salaire à 9.90 \$/h
Modèle 2	+ 2 467	+ 1 203	- 58	- 1 322
Modèle 3	- 632	- 1 356	-2 557	- 3 820

6. Effets entraînés par l'allégement réglementaire et la fin du double assujettissement

Le projet de loi n° 47, même s'il prévoit que des normes sectorielles seront intégrées à la *Loi sur les normes du travail*, apporte d'importants assouplissements pour les entreprises des secteurs visés.

Ces nouvelles normes sectorielles qui concernent six domaines des conditions de travail se substitueront aux quatre décrets dans le secteur du vêtement, qui sont en fait des règlements. Donc, quatre règlements disparaîtront.

Le projet de loi n° 47 prévoit l'imposition d'un seul taux horaire de salaire, un salaire minimum sectoriel, après la période de transition de deux ans, ce qui représente une amélioration importante du fait que les décrets actuels comportent une multitude de taux horaires de salaire (correspondant à autant de catégories d'emploi).

Le projet de loi no 47 stipule que la durée de la semaine de travail sera uniforme après la période de transition. Pour le moment, on retrouve 39 heures de travail par semaine dans le décret pour dames et dans le décret pour hommes, 36,5 heures dans le décret de la chemise et 40 heures dans le décret du gant de cuir.

Par ailleurs, les décrets actuels comportent un nombre assez considérable de conditions de travail. Contrairement, le projet de loi no 47 prévoit un allégement significatif en n'inscrivant que six thèmes ou conditions de travail sectorielles dans le cadre de la *Loi sur les normes du travail*. Ces six conditions sectorielles seront rattachées aux éléments suivants : le taux de salaire horaire, la durée du travail, les vacances annuelles, les jours fériés, les congés pour événements familiaux et les périodes de repas. Mentionnons également que le projet de loi n° 47 élimine le régime de sécurité sociale, présent dans les dé-

crets pour hommes, la chemise et le gant de cuir, car un tel domaine ne figure pas dans l'actuel champ d'application de la *Loi sur les normes du travail*.

À l'heure actuelle, il arrive que plus d'un décret s'applique au sein d'une même entreprise, ce qui entraîne entre autres un double système d'inspection par les comités paritaires concernés. Le projet de loi n° 47 élimine donc cette possibilité de double assujettissement.

De plus, dans le cadre des actuels décrets, les entreprises sont tenues de transmettre des rapports mensuels au comité paritaire auquel elles sont rattachées. Ces rapports mensuels peuvent même se multiplier si l'entreprise est assujettie à plus d'un décret. Le projet de loi n° 47 mettra donc fin à ce système de transmission de données mensuelles.

Il est assez difficile, voire impossible, de quantifier les impacts des allègements réglementaires. On peut toutefois présumer que ces allègements se traduiront sous forme d'économies pour les employeurs, qui verront simplifiée l'administration des conditions de travail dans leur entreprise, facilitée l'administration de la classification et de la rémunération en général, sans compter le fait que le taux de prélèvement sera abaissé pour bon nombre d'entre eux.

7. Impact au niveau de la syndicalisation des secteurs touchés

La clientèle visée par les décrets est composée notamment d'employeurs et de salariés de la petite et de la moyenne entreprise, dans des secteurs de production où la concurrence est très forte.

En 1996, selon des données du ministère du Travail, le secteur de l'habillement pris dans son ensemble enregistrait un taux de présence syndicale de 29,4 %, ce qui se situe bien en-deçà de ce que l'on observe dans l'ensemble du secteur manufacturier, soit 44,4 %. Toutefois, dans les quatre secteurs assujettis, on observe une grande variation des taux de syndicalisation, soit 56 % dans le cas du décret pour hommes, 11,6 % dans le cas du décret pour dames, 8,3 % dans la chemise et 60 % dans le gant de cuir. Ces divers taux sont établis sur la base du nombre total de salariés et s'appliquent à l'exercice 1998.

Avec l'introduction de normes sectorielles dans la *Loi sur les normes du travail* et notamment avec l'avènement d'un salaire horaire minimal sectoriel, on pourrait envisager que les syndicats deviennent plus actifs, notamment de façon à amenuiser les effets de l'abolition des décrets de convention collective. Toutefois, compte tenu de la petite taille des entreprises du vêtement, notamment dans le cas de la confection pour dames, on ne peut présumer d'effets positifs importants sur le taux de présence syndicale dans ces entreprises.

Ensemble des impacts causés par le projet de loi n° 47

On a rassemblé dans le tableau qui suit les divers coûts ou économies que représenteront les changements apportés par le projet de loi n° 47, selon le premier modèle (qui est le plus réaliste quoique conservateur). Ces coûts et économies sont ensuite traduits en termes d'emplois perdus ou créés, comme on peut le voir au tableau 4.

Tableau récapitulatif des impacts causés par le projet de loi n° 47

Impacts pour les employeurs induits par les changements apportés par le projet de loi n° 47

Modifications	<u>Coûts</u> En millions de \$	<u>Économies</u> En millions de \$
Conditions de travail	Nul	2,7 M\$
Taux de prélèvement à la LNT		0,468
Régime de sécurité sociale		2,1
Fonds de vacances Dames (1)	(2,00)	
Sous-total	(2,00)	5, 268
TOTAL		5,268
Salaire minimum unique (modèle 1)		
• 8.10 \$/h	0,97	
• 8.70 \$/h	4,25	
• 9.30 \$/h	10,33	
• 9.90 \$/h	25,19	

(1) Ce montant, étant appliqué une fois seulement en 1999 et de façon non concurrente aux variations de salaire, n'est pas totalisé aux fins du calcul de l'impact global.

En utilisant les résultats présentés ci-dessus pour établir l'impact global de ces modifications sur le niveau de l'emploi dans les quatre industries assujetties, on obtient les résultats qui suivent.

Tableau 4

Impacts sur l'emploi causés par l'ensemble des modifications prévues par le projet de loi n° 47 selon le modèle 1

	Effet net	Nouveau niveau d'emploi	Emplois créés ou perdus
Avec 8.10 \$/h	-4,30 M\$	23 620	+ 267
Avec 8.70 \$/h	- 1,02 M\$	23 416	+ 63
Avec 9.30 \$/h	+ 5,06 M\$	23 038	- 315
Avec 9.90 \$/h	+ 19,92 M\$	22 114	- 1 239

Comme précédemment, on a fait l'hypothèse que les coûts ou les économies résultant des modifications apportées par le projet de loi n° 47 sont imputés au niveau de la masse salariale et que les employeurs ajustent le niveau de l'emploi seulement.

Les calculs sont basés sur les données fournies par les comités paritaires, le total des salaires payés aux quatre secteurs assujettis se chiffrait à 375,44 M \$ en 1998 et le niveau global de l'emploi s'établissait alors à 23 353 emplois.

Comme on peut le constater, l'ensemble des changements apportés par le projet de loi n° 47 n'induit pas des changements énormes sur le niveau de l'emploi avec ce modèle. Les quatre scénarios proposés, lesquels apparaissent près de la solution qui pourrait être retenue lors de la consultation prévue par le projet de loi n° 47, n'entraînent ni hausse, ni baisse de coûts importante pour les entreprises et ne produisent ainsi que peu d'effet sur le niveau de l'emploi.

En comparaison, les deux autres modèles étudiés plus loin sont susceptibles d'avoir un impact un peu plus significatif sur l'emploi, tel qu'en fait foi le tableau qui suit. Alors que dans le deuxième modèle prévoyant la disparition des échelles, un salaire à 8.70 \$ entraînerait la création de quelque 1 500 emplois, un salaire de 9.90 \$ provoquerait la disparition de près de 1 000 emplois.

Par ailleurs, le modèle (modèle 3) voulant que les échelles soient maintenues et que l'on prévoit une augmentation de salaire pour l'ensemble des salariés, hypothèse plus coûteuse, susciterait la perte d'un nombre d'emplois plus important. Cette perte d'emplois pourrait atteindre près de 3 000 emplois, avec un salaire minimum de 9.90 \$ l'heure.

Tableau 5

Résumé des impacts sur l'emploi causés par l'ensemble des modifications prévues par le projet de loi n° 47 selon les différents modèles

	Emplois créés ou perdus (modèle 1)	Emplois créés ou perdus (modèle 2)	Emplois créés ou perdus (modèle 3)
Avec 8.10 \$/h	+ 267	+ 2 795	- 304
Avec 8.70 \$/h	+ 63	+ 1 531	- 1 028
Avec 9.30 \$/h	- 315	+ 270	- 2 229
Avec 9.90 \$/h	- 1 239	- 995	- 3 493

Conclusion

Comme nous le montrent les résultats obtenus, les impacts causés par le projet de loi n° 47 ne seront pas très marqués sur le niveau de l'emploi, à l'exception peut-être de l'hypothèse visant à maintenir les échelles. De plus, il faut considérer la part relative assez faible que les salaires occupent dans l'ensemble des coûts des entreprises de l'habillement. En effet, dans cette industrie, les coûts salariaux représentent près de trois fois moins que la part relative des matières premières (tissus et autres fournitures). Ainsi, les données de Statistique Canada sur l'activité manufacturière de l'ensemble de l'industrie du vêtement au Québec en 1996 font ressortir que les coûts reliés aux salaires des travailleurs affectés à la production représentaient 18,3 % de la valeur des livraisons. De façon plus détaillée, ces coûts liés aux salaires comptaient pour 21,9 % des livraisons dans le secteur du vêtement pour hommes et garçons et 16,1 % dans le cas du vêtement pour dames.

Toutefois, la situation diffère quelque peu pour les contracteurs (confection à forfait), situations où les fournisseurs apportent le matériel requis. Dans ces cas, les salaires occupent une place prépondérante, avec une part relative de 51,9 % et de 56,4 % dans le vêtement pour hommes et garçons et dans le vêtement pour dames respectivement. Dans ce secteur, ces contracteurs subiront davantage l'effet des hausses de salaire entraînées par l'application d'un salaire horaire minimal supérieur au salaire moyen actuel. Ajoutons que ces contracteurs comptent pour 80 % des entreprises du secteur de la confection pour dames.

Par contre, il ne faut pas passer sous silence les effets que pourraient subir notamment les travailleurs non syndiqués des quatre secteurs assujettis, qui risquent de voir une certaine détérioration de leurs conditions de travail et une diminution plus ou moins marquée de leurs revenus de travail, dépendant de l'impact réel du salaire minimum sectoriel choisi. Par ailleurs, il peut être envisagé que les entreprises s'en tiendront éventuellement aux conditions sectorielles de base qui apparaîtront dans la *Loi sur les normes du travail*.

Comme les changements dans les salaires et autres conditions de travail ne semblent pas provoquer une onde de choc sur le niveau de l'emploi dans l'industrie de l'habillement, il faut regarder ailleurs pour débusquer les variables qui influent sur l'emploi. Ainsi, si l'on se réfère aux scénarios examinés par les employeurs et présentés dans leur document intitulé *Repositionnement de l'industrie québécoise de l'habillement Horizon 2000 : création de 8 000 emplois*, ce seraient davantage les investissements consacrés à accroître la production et les efforts pour accroître les exportations qui influeraient sur le niveau de l'emploi.

Selon ce dernier document, les entrepreneurs prévoient créer 8 000 emplois sur trois ans (soit entre 1997 et 2000), au prix d'intenses efforts pour accroître la production do-

mestique et les exportations. Ainsi, une hausse des livraisons de 99 à 176 millions de dollars, en vue d'améliorer la part relative de l'industrie québécoise dans l'ensemble canadien, s'accompagnerait de la création de 2 021 emplois entre 1997 et 2000. Par ailleurs, une augmentation annuelle de 20 % de la capacité d'exportation entre 1997 et 2000 permettrait d'accroître le niveau d'emploi de 6 049.

On fait le pari cependant que les changements apportés par le projet de loi n° 47, notamment par l'allégement réglementaire et l'abolition des comités paritaires, permettront de créer un climat nettement plus favorable pour l'investissement, le développement de nouveaux créneaux de production et la conquête de nouveaux marchés.

Le 8 septembre 1999

Avec la collaboration de M. Gilles Fleury
du ministère du Travail,

Marie Chartré, Suzanne Gauthier, Direction générale des politiques
Ministère de la Solidarité sociale

Portrait de l'opératrice de machine à coudre

Selon les données du recensement de 1996, on comptait 37 800 opératrices de machine à coudre qui ont travaillé en 1995, pour une moyenne de 39 semaines. De ce nombre, près de 90 % ont travaillé surtout à temps plein. Le secteur de l'habillement au Québec occupait à lui seul 27 130 de ces opératrices. Leur travail consiste à assembler à l'aide d'une machine à coudre ordinaire ou spéciale, des parties d'un vêtement ou d'une doublure.

L'âge moyen des opératrices de machine à coudre est de 41 ans. En effet, 61 % de cette main-d'œuvre se retrouve dans les groupes d'âge 35-44 ans et 45-54 ans. Par contre, plus de 11 % de cette main-d'œuvre est âgée entre 55 et 64 ans.

Près de 63 % de cette main-d'œuvre ne détenait pas son diplôme d'études secondaires, ce taux atteignant 65,3 % dans le cas des travailleurs habitant Montréal. Les données nous permettent de constater également que 12 % de ces opératrices se trouvaient à effectuer leur travail à partir de leur domicile.

Par ailleurs, près de la moitié de cette main-d'œuvre est immigrante.

Enfin, les revenus moyens tirés d'un emploi d'opératrice s'établissaient à 16 162 \$ par année.

Ces données sont complétées par des informations fournies par le comité paritaire de la confection pour dames qui nous révèlent entre autres que la main-d'œuvre de cette industrie se composait en majorité de femmes (+ de 75 %). On observe de plus que les opératrices de machine à coudre touchent un salaire moyen de 9.14 \$ l'heure si elles sont non syndiquées ou de 11.53 \$ l'heure si elles sont syndiquées. Dans ces deux situations, les salaires annuels moyens sont de 12 722 \$ ou de 16 050 \$. Ces opératrices sont peu scolarisées, mais possèdent une grande dextérité et une forte capacité de concentration. Elles effectuent un travail exigeant physiquement. Elles sont fréquemment soutien de famille. De façon générale, elles habitent un centre urbain important, comme Montréal. Les travailleurs francophones (40 %) se retrouveraient à l'extérieur des grands centres urbains, tandis que les allophones (60 %) se concentreraient dans l'agglomération montréalaise.

Portrait du coupeur de tissus

Selon les données du recensement de 1996, il y avait 3 780 coupeurs de tissus au Québec en 1995, dont près de 90 % travaillaient à plein temps. On retrouvait 2 115 de ces travailleurs dans l'industrie de l'habillement au Québec. Dans l'ensemble, ils ont travaillé en moyenne 39 semaines et leur semaine de travail durait 39 heures. Leur âge moyen était de 41 ans.

Près de 45 % de ces travailleurs étaient d'origine étrangère.

Ces travailleurs touchaient en moyenne 22 302 \$ en revenus d'emploi par année.

ANNEXES

Modèle 2 : élimination des disparités salariales

Tableau 1.2

Données de base sur les salaires horaires, confection pour dames et hommes

	Salaire décret	Salaire moyen (non syn- diqué)	Salaire moyen	Écart sala- rial si 8.10 \$/h	Écart sala- rial si 8.70 \$/h	Écart sala- rial si 9.30 \$/h	Écart salarial si 9.90 \$/h
DAMES							
Opérateur section 4368 s. 46,5 %	9.10 \$	9.12 \$	9.26 \$	- 1.16	-0.56	+ 0.04 \$	+ 0.64 \$
Aide à tou- tes mains 1588 s. 16,9 %	6.90 \$	7.68 \$	7.80 \$	+ 0.30	+ 0.90 \$	+ 1.50 \$	+ 2.10 \$
Opérateur mach.spécial e 629 s. 6,7 %	8.76 \$	8.87 \$	9.03 \$	- 0.93	-0.33	+0.27 \$	+ 0.87 \$
Opérateur pièce 582 s. 6,2 %	9.25 \$	9.96 \$	9.71 \$	- 1.61	-1.01	-0.41	+ 0.19 \$
Presseur 535 s. 5,7 %	10.97 \$	10.65 \$	10.97 \$	-2.87	-2.27	-1.67	-1.07
HOMMES							
C 2699 s. 26,2 %	8.40 \$	10.02 \$	10.41 \$	-2.31	-1.71	-1.11	-0.51
D 1810 s. 17,5 %	7.75 \$	9.39 \$	9.58 \$	- 1.48	-0.88	-0.28	+ 0.32 \$

	Salaire décret	Salaire moyen (non syn- diqué)	Salaire moyen	Écart sala- rial si 8.10 \$/h	Écart sala- rial si 8.70 \$/h	Écart sala- rial si 9.30 \$/h	Écart salarial si 9.90 \$/h
E 1527 s. 14,8 %	6.95 \$	8.66 \$	8.33 \$	- 0.23	+ 0.37 \$	+ 0.97 \$	+ 1.57 \$
C J 2075 s. 20,1 %	7.35 \$	9.02 \$	9.17 \$	- 1.07	-0.47	+ 0.13 \$	+ 0.73 \$
EJ 878 s. 8,5 %	6.85 \$	8.51 \$	8.59 \$	- 0.49	+ 0.11 \$	+ 0.71 \$	+ 1.31 \$

Tableau 2.2

Effets des variations de salaire : coûts additionnels pour les employeurs ou économies réalisées par les entreprises (en millions de dollars) selon le modèle 2 où il n'y a plus de disparités salariales

	Effets si 8.10 \$/h	Effets si 8.70 \$/h	Effets si 9.30 \$/h	Effets si 9.90 \$/h
DAMES				
Opérateur section 4368 salariés	- 10,28	- 4,96	+ 0,35	+ 5,67
Aide à toutes mains 1588 salariés	+ 0,97	+ 2,90	+ 4,83	+ 6,76
Op. machine spéciale 629 salariés	- 1,19	-0,42	+ 0,34	+ 1,11
Opérateur pièce 582 salariés	- 1,90	-1,19	-0,48	+0,22
Presseur 535 salariés	- 3,11	-2,46	-1,81	-1,16
Sous-total	- 15,51	- 6,13	+ 3,23	+ 12,62
HOMMES				
C 2699 salariés	-12,64	-9,36	- 6,08	-2,79
D 1810 salariés	- 5,43	-3,23	-1,03	+ 1,17
E 1527 salariés	- 0,71	+ 1,15	+ 3,00	+ 4,86
CJ 2075 salariés	- 4,50	-1,98	+ 0,55	+ 3,07
EJ 878 salariés	- 0,87	+ 0,20	+ 1,26	+ 2,33
Sous-total	- 24,15	- 13,22	-2,30	+ 8,64
Total	- 39,66	-19,35	+ 0,93	+ 21,26

Tableau 3.2

Impacts sur le niveau d'emploi, causés par les nouveaux taux horaires de salaires selon le modèle 2 (élimination des disparités salariales)

	Salaire à 8.10 \$/h	Salaire à 8.70 \$/h	Salaire à 9.30 \$/h	Salaire à 9.90 \$/h
Emplois créés ou perdus	+ 2 467	+ 1 203	- 58	- 1 322

Tableau 4.2

Impacts sur l'emploi causés par l'ensemble des modifications prévues par le projet de loi n° 47 selon le modèle 2

	Effet net	Emplois créés ou perdus
Avec 8.10 \$/h	- 44,93 M\$	+ 2 795
Avec 8.70 \$/h	- 24,62 M\$	+ 1 531
Avec 9.30 \$/h	- 4,34 M\$	+ 270
Avec 9.90 \$/h	+ 15,99 M\$	- 995

Modèle 3 : maintien des échelles avec augmentation de salaire égale pour toutes les classes d'emploi

Tableau 1.3

Données de base sur les salaires horaires, confection pour dames et hommes, modèle 3

	Salaire décret	Salaire moyen (non syn- diqué)	Salaire moyen	Salaire versé si salaire minimum 8.10 \$/h	Salaire versé si salaire minimum 8.70 \$/h	Salaire versé si salaire minimum 9.30 \$/h	Salaire versé si salaire minimum 9.90 \$/h
DAMES							
Opérateur sec- tion 4368 s. 46,5 %	9.10 \$	9.12 \$	9.26 \$	9.56 \$	10.16 \$	10.76 \$	11.36 \$
Aide à toutes mains 1588 s. 16,9 %	6.90 \$	7.68 \$	7.80 \$	8.10 \$ + 0.30 \$	8.70 \$ + 0.90 \$	9.30 \$ + 1.50 \$	9.90 \$ + 2.10 \$
Opérateur mach.spéciale 629 s. 6,7 %	8.76 \$	8.87 \$	9.03 \$	9.33 \$	9.93 \$	10.53 \$	11.13 \$
Opérateur pièce 582 s. 6,2 %	9.25 \$	9.96 \$	9.71 \$	10.01 \$	10.61 \$	11.21 \$	11.81 \$
Presseur 535 s. 5,7 %	10.97 \$	10.65 \$	10.97 \$	11.27 \$	11.87 \$	12.47 \$	13.07 \$
HOMMES							
C 2699 s. 26,2 %	8.40 \$	10.02 \$	10.41 \$	10.71 \$	10.78 \$	11.38 \$	11.98 \$
D 1810 s. 17,5 %	7.75 \$	9.39 \$	9.58 \$	9.88 \$	9.95 \$	10.55 \$	11.15 \$
E 1527 s. 14,8 %	6.95 \$	8.66 \$	8.33 \$	8.63 \$	8.70 \$ + 0.37 \$	9.30 \$ + 0.97 \$	9.90 \$ + 1.57 \$
C J 2075 s. 20,1 %	7.35 \$	9.02 \$	9.17 \$	9.47 \$	9.54 \$	10.14 \$	10.74 \$
EJ 878 s. 8,5 %	6.85 \$	8.51 \$	8.59 \$	8.89 \$	8.96 \$	9.56 \$	10.16 \$

Avec le scénario selon lequel le salaire horaire minimum est à 8.10 \$ l'heure, on applique partout une augmentation de salaire de 0.30 \$ l'heure, fondée sur l'écart entre le salaire moyen le plus bas de la confection pour dames (7.80 \$) et le salaire horaire hypothétique.

Tableau 2.3

Effets des variations de salaire : coûts additionnels pour les employeurs ou économies réalisées par les entreprises (en millions de dollars) selon le modèle trois (maintien des échelles avec augmentation de salaire)

	Effets si 8.10 \$/h	Effets si 8.70 \$/h	Effets si 9.30 \$/h	Effets si 9.90 \$/h
DAMES 7702 s.				
Sous-total	+ 4,69	+ 14,06	+ 23,43	+ 32,80
HOMMES 8989 s.				
Sous-total	+ 5,47	+ 6,74	+ 17,68	+ 28,62
Total	+ 10,16	+ 21,80	+ 41,11	+ 61,42

Tableau 3.3

Impacts sur le niveau d'emploi, causés par les nouveaux taux horaires de salaires selon le modèle 3 (maintien des échelles avec augmentation de salaire égale pour tous)

	Salaire à 8.10 \$/h	Salaire à 8.70 \$/h	Salaire à 9.30 \$/h	Salaire à 9.90 \$/h
Emplois créés ou perdus	- 632	- 1 356	- 2 557	- 3 820

Tableau 4.3

Impacts sur l'emploi causés par l'ensemble des modifications prévues par le projet de loi n° 47 selon le modèle 3

	Effet net	Emplois créés ou perdus
Avec 8.10 \$/h	+ 4,89 M\$	- 304
Avec 8.70 \$/h	+ 16,53 M\$	- 1 028
Avec 9.30 \$/h	+ 35,84 M\$	- 2 229
ec 9.90 \$/h	+ 56,10 M\$	- 3 493

L'INDUSTRIE QUÉBÉCOISE DE L'HABILLEMENT

Fiche descriptive

Une industrie

...évoluant dans un environnement commercial compétitif

- ♦ En 1997, les principaux pays exportateurs de vêtements sont : la Chine et Hong-Kong (23,3 %), l'Italie (8,4 %), les Etats-Unis (4,9 %), l'Allemagne (4,1 %) la Turquie (3,9 %) la France (3 %) et le Royaume-Uni (3 %). Le Québec demeure un joueur marginal, ses exportations ne représentant guère plus de 0,3 % des exportations mondiales.
- ♦ Le processus de mondialisation et de libéralisation des échanges, qui a cours depuis la fin des années 1980, procure à l'industrie québécoise de l'habillement un accès grandement amélioré au vaste marché des Etats-Unis et bientôt, à celui du Mexique. En contrepartie, l'industrie québécoise doit faire face à une concurrence de plus en plus vive sur le marché canadien, non seulement de la part des entreprises américaines et mexicaines, mais aussi de celles des pays émergents.¹

...dont certains secteurs sont majoritairement couverts par les décrets

- ♦ Le vêtement pour hommes et garçons, qui comptait, en 1996, 201 établissements et 13 359 employés.
- ♦ Le vêtement pour dames, qui comptait, en 1996, 514 établissements et 13 555 employés.²

... dont les entreprises sont de petite taille³

- ♦ En 1995, plus de la moitié des entreprises comptaient moins de 20 employés et 80 %, moins de 50 employés.

...dont les emplois

- ♦ Sont majoritairement à temps plein, sur semaine, de jour ;

¹ Dufort, J & Nadeau, B., *l'industrie québécoise de l'habillement depuis l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange*, Direction de l'analyse du commerce extérieur, MIC, juillet 1999

² Source : Cansim, SDDS 2101

³ Source : Statistique Canada

- ◆ Offrent des salaires inférieurs aux salaires offerts dans les autres industries manufacturières, mais supérieurs, par contre, à ceux offerts dans d'autres industries comme le commerce de détail ou la restauration ;
- ◆ Constituent un apport important pour la ville de Montréal puisque 62 % des expéditions du Québec et 58 % des employés à la production de ce secteur y sont concentrés.

...Et dont l'évolution générale se caractérise par :

- ◆ Des livraisons qui chutent de 1988 à 1992 et se maintiennent plus ou moins au même niveau depuis lors (4,0 milliards) ;
- ◆ Une baisse du nombre d'établissements qui passe de 1 798 en 1988 à 1 113 en 1996 ;
- ◆ Une diminution de 27,1 % du nombre de salariés, celui-ci passant de 64 669 en 1988 à 47 141 en 1996 ;
- ◆ Une répartition des livraisons, du nombre de salariés et du nombre d'établissements entre les principales sous-industries de l'habillement qui demeure pratiquement stable : les expéditions de l'industrie québécoise de l'habillement sont toujours constituées à 36 % de vêtements pour dames, à 29 % de vêtements pour hommes, à 10 % de vêtements pour enfants et 26 % d'autres industries de l'habillement ;
- ◆ Des exportations internationales qui passent de 261 millions de dollars en 1988 à 1,1 milliard en 1997 ;
- ◆ La proportion des exportations québécoises dans l'industrie canadienne, qui se situait à 61,4 % en 1988, passe à 55 % en 1997 ;
- ◆ Les principales exportations québécoises de vêtements, en 1997, sont : les complets et vestons pour hommes (21,7 %), les vêtements de sport pour dames (13 %), les chemises et sous-vêtements pour hommes et garçons (8,6 %), les pantalons pour hommes (8,6 %) et les articles en fourrure (8,6 %). La part de ces exportations augmente sans cesse, pour atteindre 93 % en 1997 ;
- ◆ À la suite de l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange, les ventes perdues par les fournisseurs québécois sur le marché canadien au profit des fournisseurs américains sont légèrement inférieures aux gains qu'ils ont faits sur le marché américain. Ainsi, l'industrie québécoise de l'habillement réalise certains gains en 1996 par rapport à 1988 sur le marché combiné du Canada et des États-Unis.⁴

99.08.31
Suzanne Gauthier

⁴ Supra, note 1