

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Décret sur la modification des taux de salaires minimaux demandée par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines

Bianca Tanguay-Lavallée
Direction de la recherche et de l'innovation
en milieu de travail

14 janvier 2015

Table des matières

SOMMAIRE EXÉCUTIF	3
1. DÉFINITION DU PROBLÈME	3
2. PROPOSITION DU PROJET	3
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	3
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	4
4.1 Description des secteurs touchés.....	4
4.2 L'impact sur la rémunération des salariés.....	4
4.2.1 Évolution des taux minimums proposés par le comité paritaire	4
4.2.2 Évolution des taux de salaires minimaux demandés par le Comité paritaire dans l'industrie des services automobiles des Cantons-de-l'Est.....	5
4.3 Coûts pour les entreprises.....	6
4.3.1 Le scénario d'impact brut	6
4.3.2 Le scénario d'impact net.....	7
4.4 Avantages du projet.....	10
4.5 Impact sur l'emploi.....	10
5. ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME.....	10
5.1 En quoi le fardeau des exigences est-t-il modulé pour tenir compte de la taille des entreprises?	10
5.2 Dans le cas contraire, justifier l'absence de dispositions spécifiques aux PME.....	10
6. COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCÉ AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC	10
6.1 La préservation de la compétitivité des entreprises québécoises.....	10
6.2 Les effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques	11
7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	11
8. CONCLUSION	11
9. PERSONNE RESSOURCE	12

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines (chapitre, D-2, r.6) (Décret). Essentiellement, ce projet vise à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus à ce Décret.

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Lors d'une assemblée régulière des membres du Comité paritaire sur l'industrie des services automobiles des Cantons-de-l'Est (Comité), tenue le 10 septembre 2014, les parties contractantes du Décret ont adopté à l'unanimité une résolution visant à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus à ce Décret. En effet, la dernière augmentation de salaire qui y est prévue date du 1^{er} janvier 2014 et se termine le 31 décembre 2014. La requête a été transmise au ministre du Travail le 18 septembre 2014.

2. PROPOSITION DU PROJET

Le ministère du Travail propose que le projet de décret soit publié à la *Gazette officielle du Québec* pour une période de consultation publique avant sa présentation au Conseil des ministres. Ce projet propose de modifier les taux horaires minimaux de salaire prévus à l'article 9.01 du Décret.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

L'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente pour ce projet. En effet, le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines (chapitre, D-2, r.6) est déjà en vigueur et le projet de décret ne constitue pas un fardeau administratif supplémentaire pour les entreprises visées.

L'option réglementaire est pertinente pour ce projet. Un décret de convention collective est un règlement pris en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre, D-2). Il concerne principalement les conditions de travail applicables aux salariés inclus dans les champs d'application professionnels et territoriaux visés par ce dernier. Le régime québécois des décrets est volontaire et dans le présent cas, il s'agit d'une initiative unanime des parties contractantes patronales et syndicales du Décret.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1 Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés :

- 415 Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces
- 441 Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces
- 447 Stations-service
- 8 111 Réparation et entretien de véhicules automobiles

b) Nombre d'entreprises touchées : 806

- **PME** : 806
- **Grandes entreprises** : aucune
- **Total** : 806

c) Caractéristiques additionnelles des secteurs touchés:

Nombre d'employés : 3 924 dans la région couverte par le Décret

- **Production annuelle (en \$)** : En 2012, l'ensemble du secteur de réparation et entretien des automobiles (8 111) représentait 3,5 G\$ (2012) pour l'ensemble du Québec¹.
- **Part du secteur dans le PIB de l'économie du Québec** : Ce secteur représentait 1,0 % du PIB du Québec en 2012.

4.2 L'impact sur la rémunération des salariés

4.2.1 Évolution des taux minimaux proposés par le comité paritaire

L'annexe 1 détaille les taux horaires minimaux proposés par les parties négociantes jusqu'en 2017. Les dernières colonnes du tableau montrent les augmentations des taux horaires, en valeur et en pourcentage, entre le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} janvier 2017, soit entre la date d'entrée en vigueur de la dernière hausse prévue au décret actuel et celle de la dernière augmentation demandée dans le projet déposé par les parties.

Pour l'ensemble de la période, les augmentations des taux horaires varient de 0,84 \$ de l'heure pour les pompistes à 1,45 \$ de l'heure pour les compagnons des deux derniers niveaux. En pourcentage, les augmentations sur les quatre années se situent en majorité autour de 7,7 %, ce qui se traduit, sur une base annuelle, par des taux de croissance d'environ 2,5 %. La croissance moyenne des taux minimaux de salaire, lorsqu'elle est pondérée par le nombre de salariés dans chaque catégorie d'emplois, est de 2,4 % par année.

1. Statistique Canada. Tableau 361-0006 - Services de réparation et d'entretien, statistiques sommaires, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), annuel, CANSIM (base de données). (Site consulté : 2014-11-11)

De façon plus précise, on observe que, sur les 51 taux minimaux du Décret, la grande majorité de ceux-ci connaîtrait une croissance annuelle égale à 2,5 %.

4.2.2 Évolution des taux de salaires minimaux demandés par le Comité paritaire dans l'industrie des services automobiles des Cantons-de-l'Est

Ces augmentations sont raisonnables en comparaison de la croissance salariale prévue au cours de cette période dans l'ensemble de l'économie québécoise. En effet, selon les données du ministère des Finances (tableau 2), on peut évaluer à 2,4 % la croissance annuelle des salaires au Québec, entre le 1^{er} janvier 2014 (la dernière augmentation du décret) et le 1^{er} janvier 2017 (la dernière augmentation demandée par les parties négociantes), soit une augmentation identique à la croissance moyenne des nouveaux taux minimaux demandés.

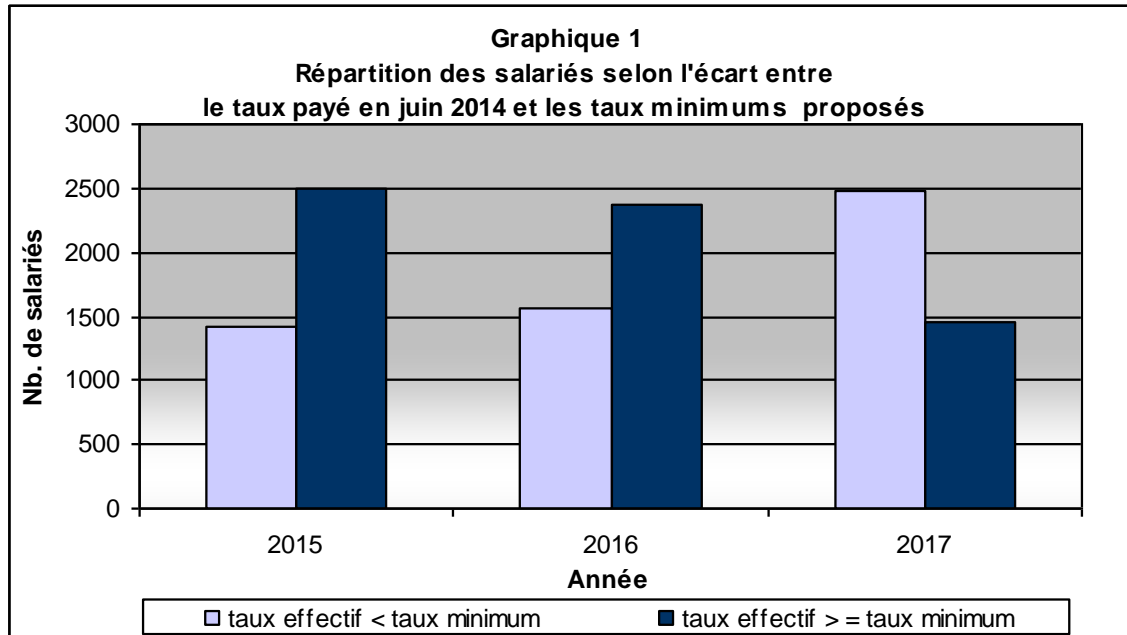
En outre, la croissance annuelle anticipée de l'indice des prix à la consommation (IPC) devrait être moins élevée que l'augmentation demandée, cette dernière améliore donc légèrement le pouvoir d'achat des salariés.

Tableau 1
Prévisions du ministère des Finances du Québec

Indicateurs	Taux de croissance annuelle moyen 2014-2015	Taux de croissance annuelle moyen 2015-2016	Taux de croissance annuelle moyen 2016-2017	Taux de croissance annuelle moyen 2017-2018
Salaires industriels moyens au Québec	2,3 %	2,5 %	2,5 %	2,4 %
Indice des prix à la consommation	1,8 %	2,2 %	2,0 %	2,0 %

a. Données tirées des prévisions trimestrielles du ministère des Finances du Québec (juin 2014).

Le graphique 1 présente l'écart entre les salaires versés en juin 2014 aux 3 924 salariés visés et les taux minimaux applicables à leur catégorie d'emploi dans le Décret par rapport aux taux minimaux proposés. De plus, les statistiques révèlent qu'en juin 2014, 29,7 % de ces salariés étaient payés au taux minimum prévu au décret pour leur catégorie d'emploi. En outre, en juin 2014, 44,9 % des salariés gagnaient moins que les taux minimaux prévus pour 2017, soit la dernière année de hausse salariale du projet de décret.



4.3 Coûts pour les entreprises

Avec des données fournies par le Comité paritaire sur la répartition des salariés par taux de salaire effectif et sur les heures travaillées dans chaque catégorie d'emploi, nous avons estimé l'impact sur la masse salariale des modifications demandées aux taux des salaires minimaux. Deux scénarios sont utilisés pour estimer les coûts supplémentaires occasionnés par ces changements.

4.3.1 Le scénario d'impact brut

Dans le premier cas, les nouveaux taux de salaires minimaux sont substitués aux taux effectifs lorsque ces derniers leur sont inférieurs. La masse salariale qui en résulte est comparée à la masse salariale de référence qui est obtenue en supposant que le niveau de rémunération horaire reste fixe au cours de la période analysée. On obtient ainsi une première estimation du coût supplémentaire. Ce scénario de coût maximum, qui impute toute la hausse des coûts salariaux aux changements intervenus dans la grille des taux minimaux, donne le résultat suivant : pour l'ensemble de la période analysée (1^{er} janvier 2015 au 1^{er} janvier 2018), la masse salariale augmenterait de 5,2 M\$, soit une hausse d'environ 1,5 %.

Du point de vue du taux de croissance annuelle moyen, le scénario 1 (croissance salariale dépendant uniquement des modifications aux taux minimaux) conduit à un taux de croissance moyen de la masse salariale de 0,8 % par an au cours de la période analysée.

4.3.2 Le scénario d'impact net

Le deuxième scénario repose sur l'hypothèse que les taux de salaires de tous les travailleurs assujettis connaîtraient une croissance normale au cours de la période analysée. Les coûts supplémentaires attribuables aux changements apportés au Décret se limiteraient alors à l'excédent de la hausse des taux minimaux sur la croissance salariale normale. Pour ce faire, on applique les taux d'augmentation du salaire hebdomadaire moyen prévus par le ministère des Finances du Québec afin d'obtenir une masse salariale indexée. Cette méthode permet d'estimer à 0,2 M\$ les coûts additionnels engendrés par la hausse des taux minimaux pour l'ensemble de la période. Les modifications au Décret entraînent donc des coûts de main-d'œuvre semblables à ceux qui résulteraient des augmentations prévues par le ministère des Finances du Québec pour l'ensemble du Québec.

Le scénario 2 (croissance salariale influencée également par l'augmentation générale des salaires dans l'économie) donne un taux moyen de croissance de 0,05 % par an des coûts salariaux, le taux de croissance prévu par le ministère des Finances étant égal aux augmentations demandées par le Comité paritaire.

Le tableau 2 présente le sommaire des estimations des coûts supplémentaires pour chacun des deux scénarios.

Tableau 2

Évaluation de l'impact de la requête en modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines sur les coûts totaux des employeurs

Scénario 1 : Impact brut

Période	2015	2016	2017	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	112 797 674 \$	112 797 674 \$	112 797 674 \$	338 393 023 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux demandés	113 602 314 \$	114 471 835 \$	115 469 556 \$	343 543 705 \$
Coûts supplémentaires	804 640 \$	1 674 160 \$	2 671 882 \$	5 150 682 \$
Coûts supplémentaires en %	0,7 %	1,5 %	2,4 %	1,5 %

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Scénario 2 : Impact net (Prévisions du ministère des Finances)

Période	2015	2016	2017	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	115 413 118 \$	118 268 755 \$	121 177 769 \$	354 859 642 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux demandés	115 467 189 \$	118 318 813 \$	121 236 037 \$	355 022 039 \$
Coûts supplémentaires	54 071 \$	50 058 \$	58 268 \$	162 397 \$
Coûts supplémentaires en %	0,05 %	0,04 %	0,05 %	0,05 %

Coûts directs liés à la conformité aux normes

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
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	0
Coûts de location d'équipement	0	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0	
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés et gestionnaires, etc.)	0	5,2 M\$	5,2 M\$
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0	0
Total des coûts directs liés à la conformité aux normes	0	5,2 M\$	5,2 M\$

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Coûts liés aux formalités administratives

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0	0
Total des coûts liés aux formalités administratives	0	0	0

Manques à gagner

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
• Diminution du chiffre d'affaires	0	0	0
• Autres types de manque à gagner	0	0	0
Total des manques à gagner	0	0	0

Synthèse des coûts pour les entreprises

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
• Coûts directs liés à la conformité aux normes	0	5,2 M\$	5,2 M\$
• Coûts liés aux formalités administratives	0	0	0
• Manques à gagner	0	0	0
Total des coûts pour les entreprises	0	5,2 M\$	5,2 M\$

4.4 Avantages du projet

La mise à jour de la grille des taux minimaux de salaires facilitera le recrutement et la rétention de la main-d'oeuvre.

Chaque dollar investi par les employeurs est consacré à l'augmentation de la rémunération des salariés. Ces augmentations permettent aux salariés de conserver et accroître leur pouvoir d'achat. Effectivement, les données du ministère des Finances du Québec prévoient d'ailleurs une augmentation du niveau général de l'IPC de 2,0 % sur la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 1^{er} janvier 2017. Les taux de salaires minimaux du Décret devraient donc être ajustés à la hausse pour garantir aux salariés le même niveau de vie.

4.5 Impact sur l'emploi

L'impact sur l'emploi sera négligeable, car tous les employeurs dans ce secteur sont soumis aux mêmes règles. De plus, les hausses annuelles proposées (2,4 %) par le Comité paritaire seront égales aux prévisions de croissance du salaire industriel moyen pour l'ensemble du Québec. On peut supposer que même en l'absence du Décret, les taux de salaires minimaux auraient augmenté de toute façon dans les entreprises.

5. ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME

5.1 En quoi le fardeau des exigences est-t-il modulé pour tenir compte de la taille des entreprises?

Aucune modulation des exigences n'est prévue.

5.2 Dans le cas contraire, justifier l'absence de dispositions spécifiques aux PME

L'industrie ne comprend pas de dispositions particulières pour les PME puisqu'elle ne comprend aucune grande entreprise.

6. COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCE AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC

6.1 La préservation de la compétitivité des entreprises québécoises

Étant donné la spécificité des services couverts par ce Décret, les exigences qu'il impose ne pourront pas altérer la compétitivité des entreprises québécoises par rapport à celles des principaux partenaires commerciaux du

Québec, notamment l'Ontario et les États américains limitrophes. Le Décret oblige les entreprises à respecter un minimum de conditions de travail pour leurs salariés, ce qui leur permet de demeurer compétitives les unes par rapport aux autres. Le Décret permet de s'assurer que la concurrence portera davantage sur la productivité au travail et sur la qualité des services.

6.2 Les effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques

Le secteur de l'industrie des services automobiles n'évolue pas dans un marché de compétition au chapitre des exportations et des importations. Effectivement, les consommateurs effectuent habituellement l'entretien de leur véhicule près de leur domicile. Ceci étant, 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.

Par ailleurs, pour la majorité des métiers, les demandes d'augmentation des taux minimaux de la région de Sherbrooke seront semblables aux taux minimaux pratiqués dans la région de Montréal. Par exemple, en 2015, pour un apprenti débutant, la différence entre les taux minimaux de Sherbrooke et de Montréal atteindra 0,07 \$ de l'heure pour Montréal.

7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le Comité paritaire désigne des inspecteurs pour surveiller la bonne application des clauses prévues par le présent Décret. Ces inspecteurs sont payés grâce aux cotisations des salariés et des entreprises assujettis au Décret.

8. CONCLUSION

En conclusion, les hausses des taux minimaux demandées par le Comité paritaire de la région de Sherbrooke sont semblables à celles des prévisions de la croissance des salaires prévues pour les prochaines années. Elles auront un impact sur la masse salariale des entreprises concernées puisque 44,9 % des salariés gagnent actuellement moins que les taux demandés pour la dernière année du projet de décret.

Au cours de la période d'application du nouveau décret, la masse salariale augmentera au rythme annuel de 2,4 % dans l'hypothèse où les changements des taux minimaux représenteraient le seul facteur de variation des salaires. En revanche, en supposant que les salaires de tous les travailleurs assujettis au Décret croissent au taux prévu pour l'ensemble des salariés québécois, l'application des nouveaux taux minimaux de salaire aura un impact négligeable.

Les changements demandés porteront les taux de salaires minimaux de plusieurs métiers de l'automobile à des niveaux semblables à ceux qui seront prévus dans la région de Montréal en mai 2015.

9. PERSONNE RESSOURCE

Direction des communications

Ministère du Travail

418 646-0424

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Annexe 1

Évolution des taux de salaires minimaux demandés par le Comité paritaire sur l'industrie des services automobiles des Cantons-de-l'Est

Emploi	Nombre de salariés	En vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2014	À l'entrée en vigueur du décret 2015-01-01 (1)	À compter du 1 ^{er} janvier 2016	À compter du 1 ^{er} janvier 2017	Augmentation totale prévue entre 2014 et 2017	
						\$	%
Apprenti							
1 ^{re} année	140	12,11 \$	12,41 \$	12,72 \$	13,04 \$	0,93 \$	7,7 %
2 ^e année	133	13,21 \$	13,54 \$	13,88 \$	14,23 \$	1,02 \$	7,7 %
3 ^e année	96	14,26 \$	14,62 \$	14,98 \$	15,36 \$	1,10 \$	7,7 %
4 ^e année	504	14,98 \$	15,35 \$	15,74 \$	16,13 \$	1,15 \$	7,7 %
Compagnon							
A	244	21,89 \$	22,44 \$	22,88 \$	23,34 \$	1,45 \$	6,6 %
B	460	18,89 \$	19,36 \$	19,85 \$	20,34 \$	1,45 \$	7,7 %
C	546	17,11 \$	17,54 \$	17,98 \$	18,43 \$	1,32 \$	7,7 %
Commis aux pièces							
1 ^{re} année	39	11,67 \$	11,96 \$	12,26 \$	12,57 \$	0,90 \$	7,7 %
2 ^e année	29	12,41 \$	12,92 \$	13,04 \$	13,36 \$	0,95 \$	7,7 %
3 ^e année	33	13,24 \$	13,57 \$	13,91 \$	14,26 \$	1,02 \$	7,7 %
4 ^e année	166	13,96 \$	14,31 \$	14,67 \$	15,03 \$	1,07 \$	7,7 %
A	74	16,10 \$	16,50 \$	16,92 \$	17,34 \$	1,24 \$	7,7 %
B	74	15,60 \$	15,99 \$	16,39 \$	16,80 \$	1,20 \$	7,7 %
C	17	14,74 \$	15,11 \$	15,49 \$	15,87 \$	1,13 \$	7,7 %
Commissionnaire	298	10,95 \$	11,22 \$	11,50 \$	11,79 \$	0,84 \$	7,7 %
Démonteur							
1 ^{er} échelon	18	11,47 \$	11,76 \$	12,05 \$	12,35 \$	0,88 \$	7,7 %
2 ^e échelon	6	12,21 \$	12,52 \$	12,83 \$	13,15 \$	0,94 \$	7,7 %
3 ^e échelon	46	12,94 \$	13,26 \$	13,60 \$	13,93 \$	0,99 \$	7,7 %
Laveur	253	11,03 \$	11,31 \$	11,59 \$	11,88 \$	0,85 \$	7,7 %
Ouvrier spécialisé							
1 ^{er} échelon	4	11,47 \$	11,76 \$	12,05 \$	12,35 \$	0,88 \$	7,7 %
2 ^e échelon	3	12,21 \$	12,52 \$	12,83 \$	13,15 \$	0,94 \$	7,7 %
3 ^e échelon	2	12,94 \$	13,26 \$	13,59 \$	13,93 \$	0,99 \$	7,7 %
4 ^e échelon	17	14,13 \$	14,48 \$	14,85 \$	15,22 \$	1,09 \$	7,7 %

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Emploi	Nombre de salariés	En vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2014	À l'entrée en vigueur du décret 2015-01-01 (1)	À compter du 1 ^{er} janvier 2016	À compter du 1 ^{er} janvier 2017	Augmentation totale prévue entre 2014 et 2017	
						\$	%
Vendeur de pneus et de roues							
1 ^{er} échelon	6	11,67 \$	11,96 \$	12,26 \$	12,57 \$	0,90 \$	7,7%
2 ^e échelon	3	12,41 \$	12,72 \$	13,04 \$	13,36 \$	0,95 \$	7,7%
3 ^e échelon	2	13,24 \$	13,57 \$	13,91 \$	14,26 \$	1,02 \$	7,7%
4 ^e échelon	1	13,96 \$	14,31 \$	14,67 \$	15,03 \$	1,07 \$	7,7%
5 ^e échelon	0	14,74 \$	15,11 \$	15,49 \$	15,87 \$	1,13 \$	7,7%
6 ^e échelon	2	15,60 \$	15,99 \$	16,39 \$	16,80 \$	1,20 \$	7,7%
7 ^e échelon	9	16,10 \$	16,50 \$	16,92 \$	17,34 \$	1,24 \$	7,7%
Pompiste	121	10,60 \$	10,87 \$	11,14 \$	11,42 \$	0,82 \$	7,7%
Préposé au service							
1 ^{er} échelon	148	11,48 \$	11,77 \$	12,06 \$	12,36 \$	0,88 \$	7,7%
2 ^e échelon	64	12,22 \$	12,53 \$	12,84 \$	13,16 \$	0,94 \$	7,7%
3 ^e échelon	45	12,95 \$	13,27 \$	13,61 \$	13,95 \$	1,00 \$	7,7%
4 ^e échelon	32	13,70 \$	14,04 \$	14,39 \$	14,75 \$	1,05 \$	7,7%
5 ^e échelon	24	14,81 \$	15,18 \$	15,56 \$	15,87 \$	1,06 \$	7,2%
6 ^e échelon	215	16,06 \$	16,46 \$	16,71 \$	16,96 \$	0,90 \$	5,6%
Préposé à la suspension							
1 ^{er} échelon	3	12,12 \$	12,42 \$	12,73 \$	13,05 \$	0,93 \$	7,7%
2 ^e échelon	0	13,21 \$	13,54 \$	13,88 \$	14,23 \$	1,02 \$	7,7%
3 ^e échelon	1	14,26 \$	14,62 \$	14,98 \$	15,36 \$	1,10 \$	7,7%
4 ^e échelon	0	14,98 \$	15,35 \$	15,74 \$	16,13 \$	1,15 \$	7,7%
5 ^e échelon	0	15,73 \$	16,12 \$	16,53 \$	16,94 \$	1,21 \$	7,7%
6 ^e échelon	1	16,67 \$	17,09 \$	17,51 \$	17,95 \$	1,28 \$	7,7%
7 ^e échelon	32	17,75 \$	18,19 \$	18,65 \$	19,11 \$	1,36 \$	7,7%
Remonteur de pièces							
1 ^{er} échelon	0	11,47 \$	11,76 \$	12,05 \$	12,35 \$	0,88 \$	7,7%
2 ^e échelon	0	12,21 \$	12,52 \$	12,83 \$	13,15 \$	0,94 \$	7,7%
3 ^e échelon	0	12,94 \$	13,26 \$	13,60 \$	13,93 \$	0,99 \$	7,7%
4 ^e échelon	0	13,70 \$	14,04 \$	14,39 \$	14,75 \$	1,05 \$	7,7%
5 ^e échelon	0	14,81 \$	15,18 \$	15,56 \$	15,95 \$	1,14 \$	7,7%
6 ^e échelon	0	16,06 \$	16,46 \$	16,87 \$	17,29 \$	1,23 \$	7,7%
7 ^e échelon	13	17,75 \$	18,19 \$	18,65 \$	19,11 \$	1,36 \$	7,7%