

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet d'abrogation du Décret
sur les coiffeurs de la région
de l'Outaouais**

Alexis Labrosse
Direction de l'information sur le travail

Janvier 2020

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec 

Table des matières

Sommaire	1
1. Définition du problème.....	1
2. Proposition du projet	1
3. Analyse des options non réglementaires.....	1
4. Évaluation des impacts.....	2
4.1. Description du secteur touché	2
4.2. Coûts et économies pour les entreprises	2
4.3. Avantages du projet	6
4.4. Appréciation de l'impact sur l'emploi	7
5. Adaptation des exigences aux petites et moyennes entreprises.....	7
6. Compétitivité des entreprises	8
7. Mesures d'accompagnement	8
8. Conclusion	8
9. Renseignements.....	8

Sommaire

La présente analyse d'impact réglementaire porte sur le projet d'abrogation du Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais (RLRQ, chapitre D-2, r. 4) qui régit actuellement les activités de coiffure dans la région administrative de l'Outaouais. L'abrogation aurait pour effet d'éliminer, entre autres, les prix minimums des services de coiffure, l'encadrement des heures d'ouverture des salons de coiffure ainsi que le versement des cotisations au Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais. Selon les résultats de la présente analyse, l'abrogation du Décret ferait réaliser des économies annuelles pouvant aller jusqu'à 720 650 \$ pour les employeurs, dont 640 900 \$ en salaires non versés aux coiffeurs et 79 750 \$ pour les frais d'administration du Comité paritaire (cotisations et temps consacré à la conformité).

1. Définition du problème

Entre le 30 juin 1977 et le 17 février 1994, 14 des 15 décrets du secteur de la coiffure ont été abolis, ne laissant que le Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais (anciennement le Décret sur les coiffeurs de la région de Hull).

Selon certains intervenants, la présence d'un cadre réglementaire exclusif à la région administrative de l'Outaouais limiterait la compétitivité des employeurs de cette région, qui sont en concurrence directe avec les employeurs de l'Ontario et des autres régions limitrophes québécoises.

2. Proposition du projet

Il est proposé d'abroger le Décret afin d'éliminer, entre autres, les prix minimums des services de coiffure, l'encadrement des heures d'ouverture des salons de coiffure ainsi que les règles relatives à la commission versée aux coiffeurs et aux assistants-coiffeurs dans la région administrative de l'Outaouais. La Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) continuerait de s'appliquer aux salariés.

3. Analyse des options non réglementaires

Le projet constitue une réduction de l'encadrement réglementaire pour les employeurs du secteur de la coiffure dans la région administrative de l'Outaouais. Un décret de convention collective est un règlement adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre, D-2). Par conséquent, son abolition doit se faire par voie réglementaire.

4. Évaluation des impacts

4.1. Description du secteur touché

a) Secteur touché

Les services de coiffure et d'esthétique de l'Outaouais (code SCIAN 81211).

b) Nombre d'entreprises touchées

- Petites et moyennes entreprises (PME) : 142
- Grandes entreprises : 0
- Total du nombre d'entreprises touchées : 142

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché

- Nombre d'employés : Selon le rapport annuel de 2018 du Comité paritaire, le Décret touche 694 travailleurs. Ces derniers sont répartis comme suit : 186 salariés, 157 salariés à commission (travailleurs autonomes, du point de vue fiscal) et 351 artisans.
- Production annuelle au Québec en millions de dollars :
 - Le produit intérieur brut (PIB) de l'industrie de la coiffure de l'Outaouais est évalué à 38,4 millions de dollars selon les statistiques de 2017 du Comité paritaire;
 - Le PIB de l'industrie de la coiffure de l'Outaouais représentait 0,28 % du PIB de cette région en 2017. Celui-ci est évalué à 13 600 millions de dollars selon les plus récentes données (2019) de Statistique Canada compilées par l'Institut de la statistique du Québec¹;
 - Le PIB de la région de l'Outaouais représentait 3,5 % du PIB du Québec en 2017. Celui-ci est évalué à 385 600 millions de dollars selon les plus récentes données (2019) de Statistique Canada.

4.2. Coûts et économies pour les entreprises

Le Décret contient plusieurs aspects qui peuvent avoir un impact financier sur les entreprises, soit les salaires minimums qui y sont prévus, les tarifs minimums pour les services, le pourcentage de la commission payée aux employés, les cotisations versées au Comité paritaire et les heures d'ouverture.

1. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Produit intérieur brut régional par industrie au Québec.* [\[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/comptes-economiques/comptes-production/pib-regional-industrie.html\]](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/comptes-economiques/comptes-production/pib-regional-industrie.html) (Consulté le 8 novembre 2019).

Salaire minimum prévu au Décret

Le Décret comporte quatre niveaux de salaire minimum à respecter; le salaire minimum prévu par la Loi sur les normes du travail (12,50 \$ de l'heure depuis le 1^{er} mai 2019) auquel s'ajoute 1 \$ de l'heure pour un salarié ayant accompli deux années de service continu pour le même employeur, 2 \$ de plus pour un salarié ayant accompli cinq années de service continu pour le même employeur et 3 \$ de plus après huit années de service continu, toujours avec le même employeur.

Les données fournies par le Comité paritaire indiquent qu'environ les trois quarts des salariés sont rémunérés à des taux horaires se situant entre le taux de salaire minimum prévu par la Loi (12,50 \$) et ce taux majoré de 3 \$ (15,50 \$) alors que le quart restant des salariés profite de taux horaires supérieurs à 15,50 \$.

En 2018, parmi les 343 salariés qui étaient couverts par le Décret, près de 260 étaient rémunérés à des taux horaires se situant entre 12,50 \$ et 15,50 \$ de l'heure. Le taux de salaire moyen pondéré de ces salariés s'élevait à 14,28 \$. Nous posons l'hypothèse qu'à cause de l'abrogation du Décret, ces quelque 260 salariés seraient tous rémunérés au taux minimum prévu par la Loi, alors que c'est actuellement le cas pour une trentaine d'entre eux. Dans ce cas, l'impact annuel se traduirait par une économie de coûts salariaux pouvant atteindre **640 900 \$**, soit près 9 % de la masse salariale totale de 2018 qui était d'environ 7 292 000 \$. En revanche, les coûts salariaux épargnés par les employeurs le seraient au détriment des employés. Chaque coiffeur concerné pourrait ainsi perdre annuellement **2 900 \$** en moyenne. Il est à noter qu'en 2018, le revenu moyen d'un coiffeur de la région de l'Outaouais était de 21 260 \$.

Il apparaît cependant peu probable que l'abrogation du Décret incite les employeurs à diminuer les taux de salaire offerts à ces coiffeurs lorsque l'on tient compte les phénomènes suivants :

- la proximité du marché de l'emploi ontarien qui offre un taux de salaire minimum plus élevé qu'au Québec, soit 14 \$ l'heure en comparaison de 12,50 \$;
- la rareté de main-d'œuvre que l'on observe partout au pays et qui se traduit par un grand nombre de postes vacants. Au Québec, ce nombre s'élevait à 140 420 au deuxième trimestre de 2019, ce qui représente un taux de postes vacants de 3,8 %, soit le deuxième en importance au pays après la Colombie-Britannique (4,6 %). Dans le cas des coiffeurs et barbiers de la région de l'Outaouais, un rapport du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale² indique cependant qu'il s'agit d'une profession en équilibre de main-d'œuvre;

2. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, [État d'équilibre du marché du travail : diagnostic pour 500 professions, édition 2018.](#)

- le haut taux de roulement des employés dans le secteur de la coiffure qui est une préoccupation importante au dire du Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels. En effet, selon une étude réalisée³ par ce comité en 2016, 56 % des salariés ne restent pas plus de cinq ans avec le même employeur.

En résumé, ces phénomènes confirment l'importance pour les employeurs du secteur de la coiffure de l'Outaouais de maintenir des taux de salaire compétitifs.

Tarifs minimums pour les services

Présentement, le Décret dicte des prix minimums pour certains services, notamment la coloration et la coupe de cheveux. Cependant, la dernière augmentation de ces tarifs remonte au 1^{er} janvier 2007. Puisqu'il n'y a pas eu d'augmentation depuis douze ans, les prix demandés par les propriétaires de salons sont en majorité au-dessus des prix minimums exigés par le Décret. Par exemple, selon une consultation réalisée en 2012 concernant le Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais, l'ensemble des personnes consultées avait fixé des tarifs au-dessus de ceux prévus au Décret pour une coupe de cheveux.

Pourcentage de la commission

Le Décret comporte trois niveaux de pourcentage de commission variant de 35 % à 48 % selon les recettes globales et hebdomadaires provenant du travail des salariés qui excèdent le double de leur salaire hebdomadaire de base. Selon une étude du Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels⁴, en 2016, les commissions représentaient environ 31 % des recettes des coiffeurs pour l'ensemble du Québec. Nous ne disposons cependant pas de données sur la part des commissions dans le revenu annuel des coiffeurs de l'Outaouais.

Cotisations au Comité paritaire

Selon les états financiers du Comité paritaire, en 2018, les employeurs et les salariés ont payé en deux parties égales 24 100 \$ à celui-ci, soit environ 92 \$ annuellement par employeur. De plus, les artisans ont versé 52 100 \$ au Comité paritaire en 2018, soit environ 148 \$ par artisan. Par ailleurs, les employeurs vont aussi économiser sur les coûts relatifs au temps requis pour remplir un rapport mensuel, le coût annuel pour l'ensemble des employeurs est estimé à au moins 3 550 \$⁵.

3. Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, [Faits saillants du Diagnostic sectoriel 2016 et de l'Analyse sous-sectorielle Coiffure 2016](#).

4. Voir note 3.

5. Dix minutes par rapport mensuel (soit deux heures par année) au taux du salaire minimum de 12,50 \$.

Heures d'ouverture

Certains employeurs se plaignent des heures d'ouverture des salons de coiffure imposées par le Décret. Il est difficile d'évaluer le coût lié à cette conformité administrative. En enlevant ces restrictions, les employeurs pourraient décider d'ouvrir sur des périodes plus longues. Cependant, puisque présentement les salons doivent tous être fermés en même temps, cela permet de concentrer l'activité économique, ce qui rentabilise davantage leur temps d'ouverture.

Tableau 1. Coûts directs liés à la conformité aux normes (en \$)

Coûts directs liés à la conformité aux normes	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, de la machinerie, d'un système ou d'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 de l'équipement	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	-640 900	-640 900
Coûts pour les ressources spécifiques (trousses, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
Total des coûts directs liés à la conformité aux normes	-640 900	-640 900

Tableau 2. Coûts liés aux formalités administratives (en \$)

Coûts liés aux formalités administratives	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	-79 750	-79 750
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives (ex. : affichage)	0	0
Total des coûts liés aux formalités administratives	-79 750	-79 750

Tableau 3. Manques à gagner (en \$)

Manques à gagner	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autres types de manques à gagner	0	0
Total des manques à gagner	0	0

Tableau 4. Synthèse des coûts et des économies (en \$)

Coûts pour les entreprises	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	-640 900	-640 900
Total des coûts liés aux formalités administratives pour les entreprises	-79 750	-79 750
Coûts nets pour les entreprises	-720 650	-720 650

4.3. Avantages du projet

Les avantages de l'abrogation du Décret se traduiraient par une réduction de l'encadrement administratif pour les employeurs en plus de l'élimination des cotisations nécessaires au maintien du Comité paritaire.

L'abrogation du Décret permettrait une plus grande flexibilité pour les employeurs, notamment en ce qui a trait aux heures d'ouverture des salons de coiffure.

4.4. Appréciation de l'impact sur l'emploi

En 2018, environ les trois quarts des salariés sont rémunérés à des taux horaires se situant entre le taux de salaire minimum prévu par la Loi (12,50 \$) et ce taux majoré de 3 \$ dollars (15,50 \$). Les salariés dont le taux horaire est supérieur à 12,50 \$ pourraient connaître une diminution de leur revenu, ce qui risque d'entraîner une augmentation du taux de roulement de la main-d'œuvre.

Une partie importante des réductions de coûts pour les employeurs s'effectuerait en récupérant une partie du salaire des employés. La baisse de salaire anticipée nous apparaît cependant peu probable.

Le nombre d'heures travaillées par les coiffeurs pourrait augmenter dans le cas d'une modification à la hausse du nombre d'heures d'ouverture des salons de coiffure.

Tableau 5 : Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

√	Appréciation	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 ou 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 ou plus
	Analyse et commentaires : Aucun	

5. Adaptation des exigences aux petites et moyennes entreprises

Ce point est sans objet puisqu'il est question d'abroger le Décret.

6. Compétitivité des entreprises

L'abrogation du Décret va réduire les charges réglementaires sur les salons de coiffure de l'Outaouais. Ceci devrait en principe améliorer la compétitivité des entreprises québécoises. En outre, les ressources qui étaient requises pour se conformer aux formalités administratives du Décret pourront être consacrées à d'autres tâches plus profitables aux entreprises.

7. Mesures d'accompagnement

L'abrogation du Décret va mettre fin à la réglementation et donc à toutes les mesures d'accompagnement.

8. Conclusion

La déréglementation pourrait en principe permettre aux employeurs de rémunérer leurs salariés à des taux moins élevés. En effet, les salariés pourront être rémunérés au taux du salaire minimum prévu par la Loi sur les normes du travail. Les employeurs pourraient alors économiser jusqu'à 720 650 \$ annuellement, dont 79 750 \$ en cotisations et formalités administratives et 640 900 \$ en salaires non versés aux coiffeurs. Cette dernière somme représente près de 9 % de la masse salariale de 2018 des coiffeurs de l'Outaouais.

Il apparaît cependant peu probable que l'abrogation du Décret incite les employeurs à diminuer les taux de salaire offerts à ces coiffeurs lorsque l'on prend en considération les arguments présentés à la section 4.2 du présent document. Si, effectivement, les employeurs ne diminuent pas les salaires, l'impact monétaire ne concernerait que les économies liées à l'abolition des cotisations et aux formalités administratives.

9. Renseignements

Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Jacques-Parizeau, RC 120
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 646-0425, poste 61087