

**Analyse d'impact réglementaire
Projet de modification du Décret
sur le personnel d'entretien
d'édifices publics de la région de
Québec**

Virginie Allard-Goyer

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu
de travail

10 juillet 2019

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec 

Table des matières

Sommaire	3
1. Définition du problème	4
2. Proposition du projet	4
3. Analyse des options non réglementaires.....	5
4. Évaluation des impacts	5
4.1. Description des secteurs touchés	5
4.2. Impact sur la rémunération des salariés.....	7
4.3. Coûts pour les entreprises	10
4.3.1.Scénario d'impact brut (taux horaires minimaux de salaire)	12
4.3.2.Scénario d'impact net (taux horaires minimaux de salaire)	13
4.4. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	16
4.5. Consultation des parties contractantes	17
4.6. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution proposée .	17
4.7. Impact sur l'emploi	17
5. Petites et moyennes entreprises	18
6. Compétitivité des entreprises	18
7. Coopération et harmonisation réglementaires.....	19
8. Fondement et principes de bonne réglementation	19
9. Conclusion	19
10. Mesures d'accompagnement	19
11. Personne ressource	20

Sommaire

La présente analyse d'impact réglementaire (AIR) porte sur un projet de modification du Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (RLRQ, chapitre D-2, r. 16). Ce projet de décret vise principalement à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus, à ajouter une cotisation obligatoire de l'employeur au régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif) ainsi qu'à ajouter une cinquième semaine de vacances pour les salariés ayant atteint 33 ans de service continu. Il vise enfin à assurer la conformité du Décret à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), telle que modifiée en juin 2018 par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, chapitre 21). Cette loi sera nommée Loi 21 de 2018¹ ci-après.

L'ensemble des modifications proposées engendre, pour les entreprises visées, une hausse des coûts évaluée entre 4,4 millions de dollars et 139,6 millions de dollars, ce qui représente une augmentation maximale de 13,5 % de leur masse salariale pour la période d'application du projet de décret, soit du 1^{er} décembre 2019 au 1^{er} novembre 2025. N'étant pas démesurés, ces frais supplémentaires apparaissent acceptables.

Les augmentations salariales proposées varient selon l'année et la classe d'emploi. Exprimées en taux de croissance annuel moyen, elles s'élèvent à 2,6 % par année. Ces hausses sont supérieures à la croissance prévue de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Québec pour la durée du Décret (soit 2,0 % en moyenne par année) et légèrement supérieure à l'augmentation anticipée du salaire horaire moyen (SHM) de l'ensemble des salariés du Québec (soit 2,5 % en moyenne par année).

L'impact de l'augmentation des taux horaires sur la masse salariale des entreprises a été évalué selon deux scénarios. Les coûts supplémentaires liés à l'entrée en vigueur des nouveaux taux horaires minimaux de salaire pour la durée du nouveau décret se chiffrent, selon le scénario, entre 3,8 millions et 139,0 millions de dollars, soit un taux d'augmentation de la masse salariale des entreprises visées se situant entre 0,3 % et 13,4 %. En ce qui concerne l'ajout, à partir de 2023, d'une cinquième semaine de vacances pour les salariés ayant atteint 33 ans de service continu, l'impact sur la masse salariale des entreprises serait relativement faible, totalisant 0,3 million de dollars pour la période du 1^{er} mai 2023 au le 30 avril 2026. L'ajout d'une cotisation obligatoire de l'employeur au REER collectif, également à partir de 2023, entraînerait pour sa part des coûts estimés à 0,2 million de dollars pour la période du

1. La présente AIR ne traite pas des coûts visant à assurer la conformité à la Loi sur les normes du travail telle que modifiée par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, ceux-ci ayant été évalués dans une [AIR](#) qui est propre à cette loi modificatrice.

1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2026. La modification du Décret assurera aux salariés des augmentations salariales qui bonifieront leur pouvoir d'achat.

L'industrie des services de conciergerie et de nettoyage évolue dans un marché local. Elle n'est donc pas sujette à la concurrence étrangère. La compétitivité des entreprises ne se définit donc pas sur la base des conditions de travail des salariés, puisque les seuils minimaux sont identiques pour tous les employeurs assujettis à la Loi sur les normes du travail.

1. Définition du problème

Lors de l'assemblée ordinaire du conseil d'administration du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec, tenue le 10 décembre 2018, les parties contractantes au Décret² ont adopté à l'unanimité une résolution visant notamment à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus au Décret et à ajouter une cotisation obligatoire de l'employeur au REER collectif. La dernière augmentation de salaire prévue au Décret remonte au 1^{er} novembre 2018. La requête en modification a été transmise au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 10 décembre 2018 par les parties contractantes au Décret. Le 29 avril 2019, le Comité paritaire transmettait une autre requête en modification, laquelle remplaçait celle du 10 décembre 2018. Cette nouvelle requête visait à assurer la conformité du Décret à la Loi sur les normes du travail telle que modifiée en juin 2018 par la Loi 21 de 2018.

Ces requêtes sont à l'origine du projet de décret qui est l'objet de la présente AIR.

2. Proposition du projet

La solution proposée vise principalement à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus, à prévoir une cotisation obligatoire de l'employeur au REER collectif, à ajouter une cinquième semaine de vacances pour les salariés ayant atteint 33 ans de service continu et, enfin, à augmenter le montant du remboursement des chaussures de sécurité.

Comme le prévoit la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2), le projet de décret devra être publié à la *Gazette officielle du Québec* (GOQ) afin de permettre aux personnes intéressées d'émettre des commentaires. À l'expiration d'un délai de 45 jours de la publication à la GOQ, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pourra recommander au Conseil exécutif de prendre ledit projet de décret pour la publication finale à la GOQ.

2. Le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec prévoit des conditions de travail minimales applicables à ce secteur d'activité dans le territoire qu'il vise. Toute entreprise exécutant des activités prévues au Décret doit minimalement offrir à ses salariés les conditions qui y sont prévues.

3. Analyse des options non réglementaires

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

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

Le régime québécois des décrets de convention collective est volontaire et, dans le cas présent, il s'agit d'une initiative des parties patronale et syndicale contractantes au Décret souhaitant étendre l'application de certaines clauses de leur convention collective à l'ensemble de leur secteur d'activité, sur un territoire donné.

4. Évaluation des impacts

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés

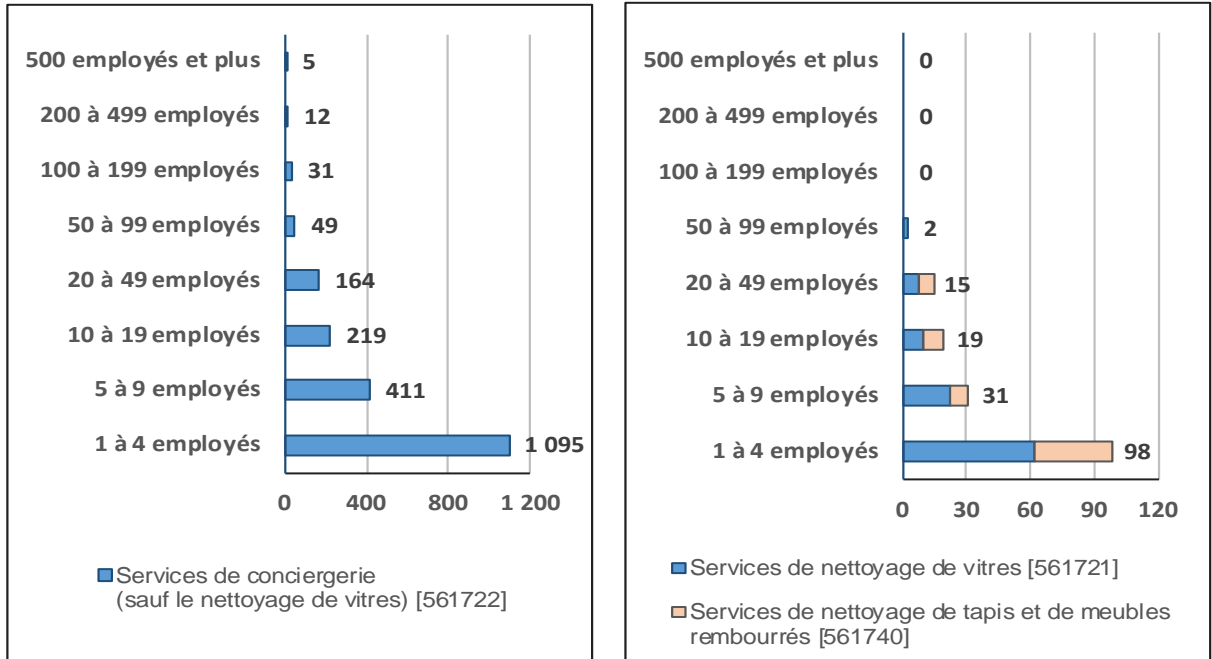
Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), les activités liées à l'entretien des édifices publics se trouvent principalement dans trois industries : services de conciergerie (SCIAN 561722), services de nettoyage de vitres (SCIAN 561721) et services de nettoyage de tapis et de meubles rembourrés (SCIAN 561740). Ces industries se trouvent au sein du groupe Services relatifs aux bâtiments et aux logements (SCIAN 5617), lequel représentait 0,51 % du produit intérieur brut (PIB) du Québec en 2018³.

En décembre 2017, le Québec comptait 1 986 entreprises⁴ offrant des services de conciergerie, dont 1 095 (55 %) employaient d'un à quatre travailleurs. Celles proposant des services de nettoyage de vitres, de tapis et de meubles rembourrés étaient beaucoup moins nombreuses, leur nombre atteignant seulement 165 (voir le graphique 1).

3. Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01, *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires*, en dollars de 2007. [En ligne] (Consulté le 18 juillet 2019).

4. Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs « emplacements statistiques » (ou établissements). Ainsi, une entreprise de vente au détail ayant 10 magasins et un siège social représente 11 entreprises.

Graphique 1 : Nombre d'entreprises avec employés, selon les tranches d'effectif, dans les services de conciergerie, les services de nettoyage de vitres et les services de nettoyage de tapis et de meubles rembourrés, Québec, décembre 2017



Source : Statistique Canada, tableau 33-10-0037-01

Ainsi, ces trois industries totalisaient 2 151 entreprises en décembre 2017 au Québec. Parmi celles-ci, 802 étaient concernées par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (37,3 %)⁵.

La Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada comprend quatre catégories d'emplois où sont susceptibles de se trouver les travailleurs assujettis au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec :

- les préposées et préposés à l'entretien ménager et au nettoyage (6731);
- les nettoyeuses et nettoyeurs spécialisés (6732);
- les concierges, et les surintendantes et surintendants d'immeubles (6733)
- les surveillantes et surveillants des services de nettoyage (6315).

5. Données de septembre 2018, transmises par le Comité paritaire et qui excluent les artisans.

b) Nombre d'entreprises touchées

Il y a 802⁶ entreprises touchées par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec.

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché

- Nombre de personnes touchées : 7 889⁷ salariés seront touchés par la modification du Décret.
- Production annuelle au Québec (en dollars) : en 2018, les valeurs ajoutées du secteur des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion des déchets et des services d'assainissement (SCIAN 56) représentaient 9 865,2 millions de dollars, soit 2,7 % du PIB québécois de 2018⁸.

Entre 2015 et 2018, le nombre de postes vacants pour les nettoyeurs et nettoyeuses (CNP 673) a suivi une tendance à la hausse, passant de 1 608 à 2 770, soit une augmentation de 72,2 %. L'augmentation a été particulièrement marquée au cours des années 2017 et 2018.

4.2. Impact sur la rémunération des salariés

Augmentations des taux horaires minimaux proposés dans le projet de décret

Malgré qu'un employeur puisse payer des taux de salaires supérieurs à ceux prévus au Décret, cette situation est rarement observée. Conséquemment, environ 98 %⁹ des salariés assujettis au Décret bénéficieraient des augmentations proposées.

Le tableau A1 en annexe présente les taux horaires minimaux de salaire prévus dans le projet de décret. Il présente également les augmentations, en pourcentage, pour la période comprise entre la dernière hausse prévue au Décret actuellement en vigueur (novembre 2018) et la dernière hausse prévue dans le projet de décret (novembre 2025)¹⁰.

6. Ces données proviennent du rapport annuel 2018 du Comité paritaire.

7. Selon les données du rapport annuel 2018 du Comité paritaire, l'industrie comptait 6 618 salariés lors de la comptabilisation effectuée en septembre 2018. Toutefois, les données les plus récentes fournies par le Comité paritaire, datant du même mois, comptaient 7 953 salariés. Toutefois, après avoir retranché les salariés qui n'ont pas travaillé, on obtient le nombre de 7 889 salariés.

8. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, publiées dans *Produit intérieur brut par industrie au Québec, 2018*, il n'y a aucune information disponible concernant le PIB des services de conciergerie (SCIAN 561722), des services du nettoyage de vitres (SCIAN 561721) et des services de nettoyage de tapis et de meubles rembourrés (SCIAN 561740).

9. Cette estimation a été faite à partir des données soumises par le Comité paritaire.

10. On fait l'hypothèse que la date d'entrée en vigueur du projet de décret est le 1^{er} décembre 2019 et que la dernière hausse entrera en vigueur en novembre 2025.

On note que, durant cette période, les augmentations proposées varieraient, selon la classe d'emploi, de 19,1 % à 21,5 %. En outre, l'augmentation annuelle moyenne (+2,6 %) serait légèrement supérieure aux prévisions de la croissance du SHM (+2,5 %) pour l'ensemble des industries au Québec pour la même période¹¹ (voir tableau 1).

Les hausses prévues dans le projet de décret paraissent raisonnables d'autant plus que l'on a enregistré au Québec une augmentation importante du nombre de postes vacants dans l'industrie des services d'entretien d'édifices publics ces dernières années. Ainsi, offrir des augmentations salariales plus importantes peut améliorer la rétention de la main-d'œuvre dans un contexte de resserrement du marché du travail.

Selon les données du ministère des Finances (tableau 1), la croissance annuelle moyenne anticipée de 2,0 % de l'IPC, entre décembre 2018 et novembre 2025, serait moins élevée que l'augmentation salariale proposée. Ce faisant, le pouvoir d'achat des salariés assujettis au Décret serait légèrement bonifié (+0,6 point de pourcentage).

11. Selon les données recueillies par le ministère des Finances, on évalue à 2,5 % la croissance moyenne annuelle des salaires pour la période prévue dans le projet de décret.

Tableau 1. Taux de croissance des salaires proposés dans le projet de décret, des salaires du personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (syndiqués) et de l'IPC au Québec

Indicateurs	Hausses proposées dans le projet de décret (%)							Moyenn e annuelle (%)	Sur l'ensem ble de la période (%)
	1 ^{re} hausse : déc. 2019	2 ^e hausse : nov. 2020	3 ^e hausse : nov. 2021	4 ^e hausse : nov. 2022	5 ^e hausse : nov. 2023	6 ^e hausse : nov. 2024	7 ^e hausse : nov. 2025	Nov. 2018 à nov. 2025	
Salaire minimal proposé dans le projet de décret (moyenne pondérée)	2,6	2,6	2,8	2,6	2,6	2,5	2,7	2,6	20,1
Salaire moyen pour l'ensemble des industries du Québec	2,4	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	18,9
IPC	2,0	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	14,6
Différence entre les salaires du projet de décret et du salaire moyen pour l'ensemble des industries du Québec	0,2	0	0,3	0,1	0,1	0	0,2	0,1	1,1
Différence entre les salaires du projet de décret et l'IPC	0,6	0,7	0,9	0,6	0,6	0,5	0,7	0,6	5,5

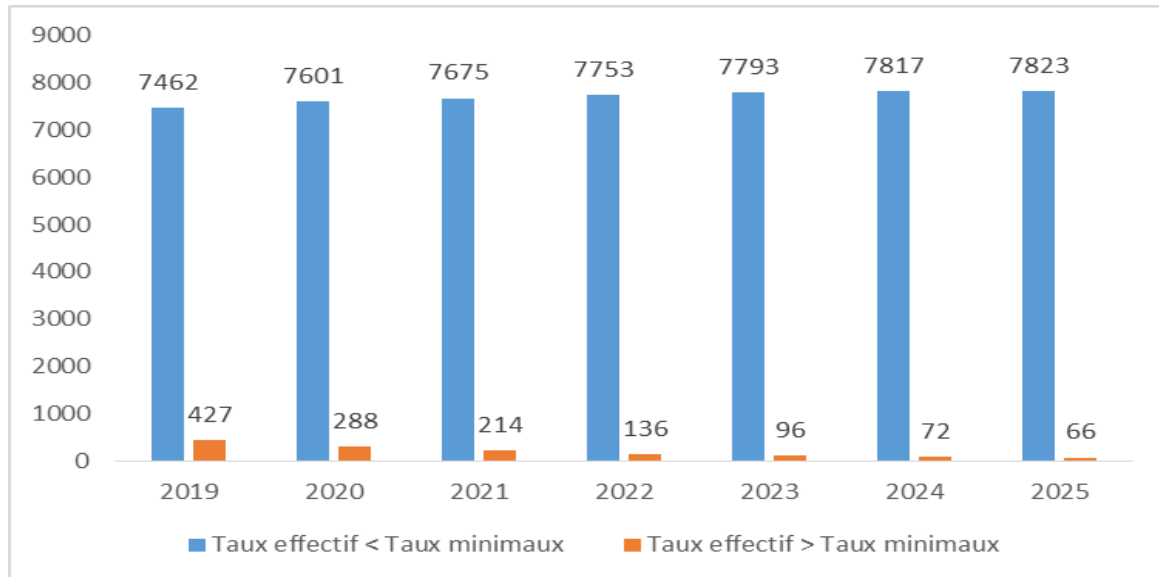
Le graphique 2 présente la répartition des salariés selon les taux horaires effectifs (taux effectifs) et les taux horaires minimaux proposés dans le projet de décret (taux minimaux). On constate que 7 462 salariés sur 7 889 ont un taux de salaire inférieur à celui qui résulterait de la première augmentation salariale proposée par le projet de décret¹².

C'est donc la grande majorité des salariés (95 %) qui verraient leur taux de salaire augmenter lors de l'entrée en vigueur du projet de décret. Quant aux hausses de 2020, 2021, 2022 et 2023, elles concerneraient respectivement

12. On émet l'hypothèse que la première augmentation entrera en vigueur en décembre 2019.

96 %, 97 %, 98 % et 98 % des salariés, alors que celles de 2024 et 2025 en toucheraient 99 %. Globalement, on estime que, d'ici octobre 2026, 98 % des salariés bénéficieraient des hausses salariales prévues dans le projet de décret pour leur catégorie d'emploi.

Graphique 2 : Répartition des salariés selon les taux effectifs et les taux horaires minimaux prévus dans le projet de décret



4.3. Coûts pour les entreprises

Parmi les modifications prévues dans le projet de décret, trois sont susceptibles d'avoir un impact sur la masse salariale des entreprises¹³, soit

- 1) la hausse des taux horaires minimaux de salaire;
- 2) l'ajout d'une cinquième semaine de vacances pour les salariés ayant atteint 33 ans de service continu;
- 3) l'ajout d'une cotisation obligatoire de l'employeur au REER collectif.

La hausse des taux horaires minimaux de salaire

L'effet de la modification des taux horaires minimaux de salaire sur la masse salariale des employeurs a été évalué pour la période allant de décembre 2019 à la fin octobre 2026, en supposant que le décret entre en vigueur en décembre 2019.

13. Les données sur le nombre de salariés, leur répartition par classes d'emploi, les taux horaires, les heures travaillées ainsi que les heures supplémentaires proviennent du Comité paritaire.

L'ajout d'une cinquième semaine de vacances pour les salariés ayant atteint 33 ans de service continu

Le projet de décret propose l'ajout d'une cinquième semaine de vacances, à compter du 1^{er} mai 2023, pour les salariés ayant atteint 33 ans de service continu.

Les coûts associés à ces modifications sont évalués selon la méthode suivante : l'impact sur la masse salariale de l'ajout de la cinquième semaine de vacances pour la période de 2023 à 2026 est calculé à partir des heures travaillées par les salariés concernés¹⁴, estimées sur une année, en appliquant les nouveaux taux horaires minimaux de salaire proposés dans le projet de décret. Le coût d'une semaine de vacances a été fixé à 2 % du salaire annuel obtenu durant la période de référence.

En posant l'hypothèse que les salariés conserveraient tous leur emploi pour la durée d'application du projet de décret, le nombre de salariés qui bénéficieraient d'une cinquième semaine de vacances varierait de 100 (1,3 %) pour l'année 2023 à 115 (1,5 %) pour l'année 2025. L'impact sur la masse salariale des entreprises est ainsi évalué à 0,3 million de dollars pour la période du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2026.

L'ajout de la cotisation obligatoire de l'employeur au REER collectif

Concernant l'évaluation du coût de la cotisation obligatoire de l'employeur au REER collectif¹⁵ prévue dans le projet de décret, l'hypothèse retenue suppose, d'une part, que tous les salariés remplissent les conditions pour y avoir accès et, d'autre part, qu'aucun n'est âgé de 71 ans ou plus¹⁶. De plus, le calcul est effectué en posant l'hypothèse que le nombre d'heures travaillées¹⁷ sera stable pour la période d'application du projet de décret.

En multipliant le nombre d'heures travaillées par les taux de cotisation prévus dans le projet de décret, on évalue à 0,2 million de dollars le coût de cette disposition pour la période d'application du projet de décret¹⁸.

14. Données de septembre 2018 fournies par le Comité paritaire.

15. La cotisation obligatoire de l'employeur au REER collectif est de 0,05 \$ de l'heure payée au salarié à compter du 1^{er} novembre 2023, de 0,10 \$ de l'heure payée à compter du 1^{er} novembre 2024 et de 0,20 \$ de l'heure payée à compter du 1^{er} novembre 2025.

16. Le projet de décret prévoit que la cotisation au REER collectif de l'employeur n'est pas obligatoire dans le cas des salariés ayant atteint l'âge de 71 ans, pour qui une somme équivalente devrait être ajoutée au salaire. Pour la présente analyse, le calcul est effectué en supposant que tous les salariés ont moins de 71 ans.

17. Données de septembre 2018 fournies par le Comité paritaire.

18. La période d'application de cette disposition serait du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2026.

4.3.1. Scénario d'impact brut (taux horaires minimaux de salaire)

Dans le scénario d'impact brut, le calcul est effectué en supposant que les taux horaires de salaire qui sont supérieurs à ceux prévus au Décret (taux effectifs) sont figés pour la période analysée, puis qu'ils seront remplacés par les taux horaires minimaux prévus dans le projet de décret, au fur et à mesure que ces derniers les dépasseront. Cette approche, dite de coût maximal, impute l'ensemble de la hausse des coûts salariaux au projet de décret, ce qui a pour effet de surestimer son impact.

Selon ce scénario, on prévoit une augmentation de la masse salariale de 139,0 millions de dollars, soit l'équivalent d'une hausse de 13,4 % sur sept ans (voir tableau 2).

Tableau 2. Évaluation de l'impact du projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario d'impact brut) (en millions de dollars)

Période	De déc. 2019 à nov. 2020	De nov. 2020 à nov. 2021	De nov. 2021 à nov. 2022	De nov. 2022 à nov. 2023	De nov. 2023 à nov. 2024	De nov. 2024 à nov. 2025	De nov. 2025 à nov. 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	148,2	148,2	148,2	148,2	148,2	148,2	148,2	1 037,6
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	155,6	159,4	163,8	167,9	172,2	176,6	181,2	1 176,5
Coûts supplémentaires	7,4	11,2	15,5	20,0	23,9	28,3	32,9	139,0
Coûts supplémentaires (%)	5,0 %	7,6 %	10,5 %	13,3 %	16,1 %	19,1 %	22,2 %	13,4 %

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

4.3.2. Scénario d'impact net (taux horaires minimaux de salaire)

Le scénario d'impact net est élaboré en tenant compte de l'influence de l'évolution générale des salaires de l'ensemble des industries au Québec¹⁹. On suppose qu'au cours de la période analysée, la croissance des salaires des travailleurs assujettis au Décret sera similaire à la croissance générale des salaires dans l'ensemble des industries au Québec.

Pour réaliser cette estimation, on applique les taux d'augmentation des salaires moyens pondérés de l'ensemble des industries au Québec prévus par le ministère des Finances afin d'obtenir une masse salariale indexée. On calcule ensuite la masse salariale totale, laquelle est égale à la masse salariale indexée, ajustée de façon à ce qu'aucun salarié ne reçoive moins que le taux horaire minimal applicable prévu dans le projet de décret. La différence entre la masse salariale indexée et la masse salariale indexée ajustée donne le coût net des taux horaires minimaux de salaire proposés.

Selon le scénario d'impact net, on évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 3,8 millions de dollars, soit une hausse de 0,3 % sur sept ans (voir tableau 3). L'impact net de la hausse des taux horaires minimaux de salaire sur la masse salariale serait par conséquent faible.

19. À défaut d'avoir accès aux progressions salariales pour les industries assujetties au Décret, on utilise la progression salariale de l'ensemble des industries au Québec. L'utilisation du salaire horaire moyen pour l'ensemble des industries au Québec entraîne une surestimation de l'effet des hausses si les salaires dans l'industrie des services d'entretien d'édifices publics augmentaient davantage que ceux de l'ensemble de l'économie. Inversement, une sous-estimation serait constatée si les salaires dans l'industrie des services d'entretien d'édifices publics augmentaient moins que ceux de l'ensemble de l'économie.

Tableau 3. Évaluation de l'impact du projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario d'impact net²⁰) (en millions de dollars)

Période	De déc. 2019 à nov. 2020	De nov. 2020 à nov. 2021	De nov. 2021 à nov. 2022	De nov. 2022 à nov. 2023	De nov. 2023 à nov. 2024	De nov. 2024 à nov. 2025	De nov. 2025 à nov. 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	156,6	160,7	164,7	168,8	173,0	177,4	181,9	1 183,0
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	156,7	160,8	165,1	169,4	173,7	178,2	182,9	1 186,8
Coûts supplémentaires	0,03	0,10	0,44	0,57	0,71	0,86	1,08	3,80
Coûts supplémentaires (%)	0,02 %	0,06 %	0,27 %	0,34 %	0,41 %	0,49 %	0,59 %	0,32 %

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

En additionnant les coûts occasionnés par les dispositions qui auront un impact sur les coûts pour les employeurs, il en résulterait des impacts totaux variant entre 4,4 millions de dollars (impacts nets) et 139,6 millions de dollars (impacts bruts). En ce qui concerne les impacts bruts, ceux-ci s'élèveraient à 13,5 % de la masse salariale calculée selon les taux actuellement en vigueur, sans indexation. Dans le cas des impacts nets, les coûts supplémentaires représenteraient 0,4 % de la masse salariale évaluée en fonction des taux actuels du Décret, indexés selon l'évolution prévue du salaire hebdomadaire moyen.

20. L'impact net est calculé en se basant sur les taux de croissance salariale pour l'ensemble des industries au Québec (prévisions du ministère des Finances de décembre 2018).

Tableau 4. Coûts directs liés à la conformité aux règles (en millions de dollars)

Coûts directs liés à la conformité aux règles	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain ou de machinerie, d'un système ou d'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	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	Entre 4,4 et 139,6	Entre 4,4 et 139,6
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 règles	0	Entre 4,4 et 139,6	Entre 4,4 et 139,6

Tableau 5. Coûts liés aux formalités administratives (en millions de dollars)

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

Tableau 6. Manques à gagner (en millions de dollars)

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

Tableau 7. Synthèse des coûts pour les entreprises (en millions de dollars)

Coûts pour les entreprises	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 4,4 et 139,6	Entre 4,4 et 139,6
Coûts liés aux formalités administratives	0	0	0
Manques à gagner	0	0	0
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 4,4 et 139,6	Entre 4,4 et 139,6

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

L'effet de la modification des taux horaires minimaux de salaire sur la masse salariale est évalué pour la période comprise entre novembre 2018 et novembre 2025.²¹ Selon le ministère des Finances, durant cette période, on prévoit une augmentation du salaire moyen pour l'ensemble des industries du Québec de 18,9 %, soit des augmentations annualisées de 2,5 %. Toujours selon le ministère des Finances, on prévoit une augmentation du niveau général de l'IPC de 14,6 % entre 2018 et 2025, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,0 %. Au cours de cette même période, l'augmentation des taux horaires minimaux de salaire proposés par le projet de décret serait similaire (+0,1 point de pourcentage) à celle des salaires offerts dans l'ensemble des industries du Québec, mais plus élevée que celle de l'IPC (+0,6 point de pourcentage).

21. On fait l'hypothèse que le projet de décret entrera en vigueur en décembre 2019.

4.5. Consultation des parties contractantes

Les parties contractantes ont déposé la requête de modification du Décret et les associations²² représentant les parties patronale et syndicale ont accepté à l'unanimité les modifications présentées.

4.6. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution proposée

Le projet de décret améliore les conditions de travail des salariés et bonifie légèrement leur pouvoir d'achat. En outre, l'industrie des services d'entretien d'édifices publics étant, comme plusieurs autres, aux prises avec un problème de rareté de main-d'œuvre, les modifications proposées pourraient s'avérer bénéfiques aux employeurs en incitant leur main-d'œuvre à demeurer dans ce secteur d'emploi.

4.7. Impact sur l'emploi

On estime que les modifications proposées par le projet de décret n'auront pas de conséquences sur l'emploi, puisque tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences.

En outre, étant similaires à l'évolution du salaire moyen de l'industrie des services d'entretien d'édifices publics de la région de Québec, les augmentations salariales prévues par le projet de décret ne devraient pas avoir d'impact défavorable sur l'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs.

Enfin, les hausses salariales auront possiblement un effet positif sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre dans ce secteur aux prises avec une augmentation importante du taux de postes vacants, observée entre 2015 et 2018.

22. L'association représentant la partie patronale est la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'association représentant la partie syndicale est l'Union des employés de services, section locale 800.

Tableau 8 : 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 :	
<p>Les modifications proposées n'auront pas de conséquences sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, la prévisibilité des hausses des taux horaires minimaux de salaire jusqu'en 2025 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'impacts négatifs sur l'emploi et d'absorber plus aisément les hausses.</p>	

5. Petites et moyennes entreprises

Le projet de décret ne comporte pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises²³. Le salaire et les conditions de travail sont les mêmes dans toutes les entreprises visées par le Décret, quelle que soit leur taille.

6. Compétitivité des entreprises

Les augmentations proposées dans ce projet de décret sont raisonnables et préservent le pouvoir d'achat des travailleurs. Si l'on ajoute à cela la spécificité des services d'entretien des édifices publics visés par le Décret, lesquels ne sont

23. Selon le rapport annuel de 2018 du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec, on compte 802 employeurs assujettis au Décret. Aucun d'eux n'embauche plus de 100 salariés.

pas des produits exportables, on conclut que ces exigences ne pourront altérer la compétitivité des entreprises québécoises ni la position commerciale du Québec à l'égard de ses principaux partenaires commerciaux, notamment l'Ontario et les États américains limitrophes. Enfin, les conditions de travail minimales du projet de décret font en sorte, d'une part, que les entreprises du secteur restent compétitives les unes par rapport aux autres et, d'autre part, que la concurrence porte sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

7. Coopération et harmonisation réglementaires

Le présent projet de décret modifiant le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec n'a pas de répercussions importantes sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

8. Fondement et principes de bonne réglementation

Les règles ont été formulées en respectant le principe de transparence, étant donné que le groupe représentant la partie patronale et celui représentant la partie syndicale ont été consultés dans le cadre du présent projet de décret. De plus, les règles ont été élaborées en minimisant les coûts pour les entreprises, tout en permettant aux salariés assujettis au Décret de bonifier légèrement leur pouvoir d'achat.

9. Conclusion

L'augmentation proposée des taux horaires minimaux de salaire, l'ajout d'une cinquième semaine de vacances et la cotisation obligatoire de l'employeur au REER collectif entraîneraient une hausse de la masse salariale globale des entreprises visées. Selon le scénario d'impact brut, cette hausse serait de l'ordre de 139,6 millions de dollars sur la période d'analyse, ce qui correspond à une hausse de 13,5 %. Selon le scénario d'impact net, cette hausse se limiterait plutôt à 4,4 millions de dollars, soit une hausse de 0,4 %.

La proportion de salariés touchés est très importante, soit environ 98 %, ce qui vient confirmer l'importance des hausses salariales proposées. En outre, les hausses des taux horaires étant plus importantes que celles du SHM au Québec et de l'IPC, elles pourraient favoriser la rétention du personnel par les industries visées en plus de bonifier le niveau de vie des salariés.

10. Mesures d'accompagnement

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

11. Personne ressource

Service à la clientèle du Secteur du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
200, chemin Sainte-Foy, 5^e étage
Québec (Québec) G1R 5S1
Téléphone : 1 800 643-4817

Annexe

Tableau A1 – Augmentation des taux horaires minimaux de salaire demandés par le Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics de la région de Québec

Emplois	Nombre de salariés	Dernière hausse (nov. 2018)	Entrée en vigueur des hausses proposées dans le projet de décret							Hausse entre nov. 2018 et nov. 2025	
			Déc. 2019	Nov. 2020	Nov. 2021	Nov. 2022	Nov. 2023	Nov. 2024	Nov. 2025	Ensemble de la période	Base annuelle
Classe A	3 791	18,14 \$	18,59 \$	19,06 \$	19,58 \$	20,07 \$	20,57 \$	21,09 \$	21,62 \$	19,2 %	2,5 %
Classes A et B	1 702	17,95 \$	18,42 \$	18,91 \$	19,45 \$	19,96 \$	20,49 \$	21,03 \$	21,60 \$	20,3 %	2,7 %
Classe B	2 135	17,76 \$	18,25 \$	18,75 \$	19,32 \$	19,85 \$	20,40 \$	20,96 \$	21,57 \$	21,5 %	2,8 %
Classe C	86	18,64 \$	19,11 \$	19,58 \$	20,12 \$	20,63 \$	21,14 \$	21,67 \$	22,23 \$	19,3 %	2,5 %
Chef d'équipe A (de 3 à 5 employés)	58	18,71 \$	19,17 \$	19,66 \$	20,19 \$	20,70 \$	21,21 \$	21,75 \$	22,30 \$	19,2 %	2,5 %
Chef d'équipe A (de 6 à 11 employés)	35	19,00 \$	19,47 \$	19,96 \$	20,51 \$	21,02 \$	21,54 \$	22,09 \$	22,65 \$	19,2 %	2,5 %
Chef d'équipe A (12 employés et plus)	42	19,29 \$	19,77 \$	20,26 \$	20,81 \$	21,33 \$	21,86 \$	22,41 \$	22,97 \$	19,1 %	2,5 %
Chef d'équipe B (de 3 à 5 employés)	26	18,33 \$	18,83 \$	19,35 \$	19,93 \$	20,48 \$	21,04 \$	21,62 \$	22,25 \$	21,4 %	2,8 %
Chef d'équipe B (de 6 à 11 employés)	8	18,62 \$	19,13 \$	19,65 \$	20,25 \$	20,80 \$	21,37 \$	21,96 \$	22,60 \$	21,4 %	2,8 %
Chef d'équipe B (12 employés et plus)	6	18,91 \$	19,43 \$	19,95 \$	20,55 \$	21,11 \$	21,69 \$	22,28 \$	22,92 \$	21,2 %	2,8 %
Chef d'équipe C (de 3 à 5 employés)	0	19,21 \$	19,69 \$	20,18 \$	20,73 \$	21,26 \$	21,78 \$	22,33 \$	22,91 \$	19,3 %	2,5 %
Chef d'équipe C (de 6 à 11 employés)	0	19,50 \$	19,99 \$	20,48 \$	21,05 \$	21,58 \$	22,11 \$	22,67 \$	23,26 \$	19,3 %	2,6 %

Annexe

Tableau A1 – Augmentation des taux horaires minimaux de salaire demandés par le Comité paritaire de l’entretien d’édifices publics de la région de Québec

Emplois	Nombre de salariés	Dernière hausse (nov. 2018)	Entrée en vigueur des hausses proposées dans le projet de décret							Hausses entre nov. 2018 et nov. 2025	
			Déc. 2019	Nov. 2020	Nov. 2021	Nov. 2022	Nov. 2023	Nov. 2024	Nov. 2025	Ensemble de la période	Base annuelle
11 employés)											
Chef d'équipe C (12 employés et plus)	0	19,79 \$	20,29 \$	20,78 \$	21,35 \$	21,89 \$	22,43 \$	22,99 \$	23,58 \$	19,2 %	2,5 %
Total/moyenne pondérée	7 889									20,1 %	2,6 %