

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet de modification du
Décret sur l'installation d'équipement
pétrolier (hausses salariales)**

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

23 novembre 2020

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact réglementaire fait suite à une demande des parties contractantes au Décret sur l'installation d'équipement pétrolier (ci-après le « Décret »), qui souhaitent apporter certaines modifications aux conditions minimales de travail applicables à ce secteur d'activité. Ce projet de décret s'inscrit dans le cadre de la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC). Parmi les changements demandés, deux d'entre eux sont susceptibles d'avoir un impact sur les coûts assumés par les entreprises.

La hausse des salaires horaires minimums engendrerait des coûts de 134,6 k\$ à 2,1 M\$, ce qui représente de 0,2 % à 3,6 % de l'ensemble de la masse salariale des entreprises assujetties au Décret. L'ajout d'un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine destiné aux salariés qui sont disponibles pour recevoir des appels de service en dehors des heures normales de travail engendrerait des coûts de 242,7 k\$ pour la durée du projet de décret. En cumulant l'effet des hausses salariales et celui découlant de l'ajout d'un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine pour les travailleurs sur appel, l'impact varie entre 377,3 k\$ et 2,4 M\$ sur la durée totale du projet de décret, ce qui représente une augmentation se situant entre 0,6 % et 4,0 % sur trois ans par rapport à la masse salariale actuelle des entreprises. Le coût minimum est celui attribuable au scénario d'impact net, alors que le plus élevé correspond au scénario d'impact brut. Les coûts liés au scénario d'impact net représentent un impact faible pour les entreprises assujetties, soit environ 0,6 % de l'ensemble de la masse salariale des entreprises assujetties au Décret. Les coûts liés au scénario d'impact brut sont moins réalistes et conduiraient à des impacts sur la masse salariale plus élevés (4,0 %) que ce qu'on observe généralement dans les demandes de modifications salariales de décrets de convention collective (généralement inférieur à 1 %).

Cette année, l'entrée en vigueur de ces mesures survient dans le contexte particulier d'une crise sanitaire dont la durée demeure incertaine. Le choc économique que traverse le Québec est inhabituel, car il influe sur des aspects importants, tant au niveau de l'offre que de la demande. Les mois de mai et de juin 2020 ont toutefois été marqués par un assouplissement graduel des restrictions liées à la COVID-19, notamment avec le redémarrage des entreprises manufacturières non essentielles qui ont, entre autres, permis de redresser légèrement le bilan des exportations internationales. De nouvelles restrictions liées à la deuxième vague de la crise ont été mises en place durant les mois d'octobre et de novembre 2020. Ces dernières n'affectent toutefois pas les activités des industries de la construction et des services d'assainissement, dans lesquels on classe le champ d'application industriel du Décret.

L'évaluation du scénario d'impact net a nécessité l'utilisation des prévisions économiques produites par le ministère des Finances du Québec (MFQ). La mise à jour de janvier 2020 a été utilisée dans cette analyse, soit une version antérieure à la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19. En cette période d'instabilité où les prévisions des analystes varient d'un mois à l'autre et sont souvent limitées à un horizon d'une seule année, l'utilisation de prévisions basées sur une période plus stable, datant d'avant la pandémie, est apparue comme une solution appropriée.

Toutes les entreprises œuvrant dans le champ d'application du Décret sont sujettes aux mêmes conditions minimales de travail. En conséquence, celui-ci ne nuit pas à leur compétitivité, puisqu'elles doivent toutes respecter le contenu du Décret. Aucune perte d'emploi n'est anticipée en raison des modifications proposées au projet de décret.

TABLE DES MATIÈRES

1.	DÉFINITION DU PROBLÈME	5
2.	PROPOSITION DU PROJET	5
3.	ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	5
4.	ÉVALUATION DES IMPACTS	6
4.1.	Description des secteurs touchés.....	6
4.2.	Coûts pour les entreprises.....	8
4.2.1.	Impacts des hausses salariales sur les coûts assumés par les entreprises	8
4.2.1.1.	Scénario d'impact brut	9
4.2.1.2.	Scénario d'impact net.....	10
4.2.2.	Impacts du devancement de la troisième semaine de congé annuel	11
4.2.3.	Impacts de l'ajout d'un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine pour recevoir des appels de service en dehors des heures normales de travail	11
4.2.4.	Impact total des modifications demandées	12
4.3.	Économies pour les entreprises	14
4.4.	Synthèse des coûts et des économies	14
4.5.	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	15
4.6.	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies.....	15
4.7.	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	15
5.	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	15
6.	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME).....	16
7.	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	16
8.	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	17
9.	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	17
10.	CONCLUSION.....	17
11.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	17
12.	PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	17
13.	LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE.....	18
	ANNEXE	20

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Lors d'une assemblée régulière du conseil d'administration (CA) du Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec (ci-après « Comité paritaire »), tenue le 10 juillet 2020, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité une résolution visant à modifier le Décret sur l'installation d'équipement pétrolier (chapitre D-2, a. 2 et 6), ci-après appelé « Décret ».

Le projet de décret vise principalement à hausser les salaires horaires minimaux prévus dans ce Décret, à prévoir un montant forfaitaire hebdomadaire payable aux salariés disponibles pour recevoir des appels de service en dehors des heures normales de travail ainsi qu'à rendre le droit aux congés annuels conforme à la Loi sur les normes du travail. La demande de modification a été transmise au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 17 juillet 2020 par les parties contractantes au Décret. Cette demande est à l'origine du projet de décret qui est l'objet de la présente AIR.

Comme le prévoit la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2), ci-après « LDCC », 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, à compter du jour de la publication à la GOQ, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pourra recommander au Conseil des ministres de prendre ledit projet de décret pour la publication finale à la GOQ.

2. PROPOSITION DU PROJET

Ce projet de décret vise principalement à hausser les salaires horaires minimaux prévus dans ce Décret, à prévoir un montant forfaitaire hebdomadaire payable aux salariés disponibles pour recevoir des appels de service en dehors des heures normales de travail ainsi qu'à rendre le droit aux congés annuels conforme à la Loi sur les normes du travail.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

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

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

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

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés

Le champ d'application industriel du Décret vise l'installation, la modification, l'assemblage, le démantèlement, le remplacement, l'entretien, la vérification ou l'inspection d'équipement pétrolier ainsi que l'enlèvement et le curage d'un sol contaminé par un produit pétrolier et ses dérivés liquides. Ces activités se trouvent principalement dans deux secteurs industriels, soit

- celui des *entrepreneurs en installation de tout autre équipement technique* (code SCIAN 238299)¹. Ce secteur économique compte 319 établissements au Québec, dont 184 (57,7 %) emploient moins de 5 travailleurs et 252 (79,0 %) emploient moins de 10 travailleurs².
- celui des *services d'assainissement* (code SCIAN 562910). Cette industrie comprend 71 établissements, dont 23 (32,4 %) comptent moins de 5 employés et 39 (54,9 %) emploient moins de 10 travailleurs.

Les établissements des employeurs assujettis au Décret se trouvent parmi ceux appartenant à ces deux codes d'activité économique.

b) Nombre d'entreprises touchées

Selon les données fournies par le Comité paritaire pour le mois de juin 2020, le Décret s'appliquait alors à 49 employeurs et 325 salariés. Le tableau 1 ci-dessous présente leur répartition, selon la taille de l'employeur. Près de la moitié des employeurs (46,9 %) avaient à leur emploi moins de 5 salariés et seulement 2 employeurs embauchaient 25 salariés et plus.

1. Selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)* de 2017 (v.3.0) https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1181553.

2. Statistique Canada, tableau 33-10-0222-01, *Nombre d'entreprises canadiennes avec employés, décembre 2019*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310022201>, consulté le 1^{er} septembre 2020.

TABLEAU 1

Répartition des employeurs et des salariés assujettis au Décret sur l'installation d'équipement pétrolier selon la taille de l'employeur (juin 2020)

Répartition des employeurs par strate	Employeurs		Salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
1 à 4 salariés	23	46,9 %	52	16,0 %
5 à 9 salariés	16	32,7 %	97	29,8 %
10 à 14 salariés	5	10,2 %	57	17,5 %
15 à 24 salariés	3	6,1 %	59	18,2 %
25 à 49 salariés	2	4,1 %	60	18,5 %
50 salariés et plus	0	0 %	0	0 %
TOTAL	49	100 %	325	100 %

Source : Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec, données obtenues en octobre 2020 et portant sur le mois de juin de la même année.

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché

- Les 325 travailleurs assujettis par le Décret en juin 2020 étaient répartis en 8 catégories d'emplois indiquées dans le tableau 2 ci-dessous.

TABLEAU 2

Répartition des salariés assujettis par le Décret sur l'installation d'équipement pétrolier selon leur catégorie d'emploi (juin 2020)

Catégories d'emploi	Nombre de salariés	Proportion
1. Mécanicien « classe A »	151	46,5 %
2. Mécanicien « classe B »	65	20,0 %
3. Mécanicien « classe C »	44	13,6 %
4. Manœuvre « débutant »	32	9,8 %
5. Manœuvre « + de 2 000 heures »	5	1,5 %
6. Manœuvre « + de 4 000 heures »	12	3,7 %
7. Manœuvre « + de 6 000 heures »	13	4,0 %
8. Étudiant	3	0,9 %
TOTAL	325	100 %

Source : Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec, données obtenues en octobre 2020 et portant sur le mois de juin 2020.

- Les trois classes de mécaniciens représentaient 80,1 % des salariés visés comparativement à 19,0 % pour les manœuvres et 0,9 % pour les étudiants. Les mécaniciens « classe A » étaient les plus nombreux, soit 46,5 % des effectifs totaux.
- Depuis le 31 décembre 2019, les salaires horaires minimums fixés par le Décret varient entre 25,43 \$ et 34,75 \$ pour les mécaniciens et entre 21,87 \$ et 23,77 \$ pour les manœuvres.
- Selon Statistique Canada, le nombre de postes vacants chez les mécaniciens industriels et de chantiers³ a enregistré une tendance générale à la hausse entre le deuxième trimestre 2015 et le troisième trimestre 2019, avec une augmentation moyenne de 7,2 % par trimestre⁴. Le nombre de postes vacants a cependant fluctué de façon importante pendant cette période. En raison de la pandémie de COVID-19, Statistique Canada a cessé temporairement de publier des données sur les postes vacants.

4.2. Coûts pour les entreprises

4.2.1. Impacts des hausses salariales sur les coûts assumés par les entreprises

Une des modifications proposées par les parties contractantes dans le projet de décret porte sur les échelles salariales. L'annexe présente les augmentations demandées pour chacune des catégories d'emploi, de janvier 2021 à décembre 2022. Les trois hausses de taux horaires sont identiques et s'élèvent à **2,5 %** par année pour tous les types d'emploi. Elles sont légèrement inférieures aux prévisions du ministère des Finances du Québec (MFQ), produites en janvier 2020, qui s'élèvent en moyenne à **2,8 %** par année au cours de la même période⁵. Comparativement à l'évolution prévue de l'indice des prix à la consommation, les hausses demandées sont légèrement supérieures aux prévisions du MFQ, qui se situent en moyenne à **2,1 %** par année, sur la même période. Ces prévisions ont toutefois été effectuées avant la crise sanitaire générée par la pandémie de COVID-19.

En effet, les propositions de modifications du projet de décret surviennent dans le contexte particulier d'une crise sanitaire dont la durée est incertaine. À court terme, cette crise a eu des effets importants sur l'offre et la demande de biens et de services, qui se sont traduits par des pertes d'emplois et un fléchissement de l'activité économique. Au Québec, le taux de chômage est passé de 4,5 % en février 2020 à 17,0 % en avril, pour redescendre à 13,7 % en mai et à 7,4 % en septembre⁶. En cette période d'instabilité où les prévisions des analystes varient d'un mois à l'autre et sont souvent limitées à un horizon d'une seule année, l'utilisation de prévisions basées sur une situation plus stable est apparue comme une solution appropriée. Ainsi, les

3. Cette catégorie d'emploi correspond au code de profession CNP 7311, selon la *Classification nationale des professions (CNP)* de 2016 de Statistique Canada, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=314243.

4. Les données sur les postes vacants proviennent de *l'Enquête sur les postes vacants et les salaires* de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410032801>, 8 octobre 2020.

5. Ministère des Finances du Québec, *Prévisions économiques de l'hiver 2020*, mise à jour du 28 janvier 2020. Les prévisions portent sur le salaire hebdomadaire moyen, l'indice des prix à la consommation et le produit intérieur brut.

6. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, juin 2020, tableau 14-10-0287-01, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410028701>, 23 juillet 2020.

prévisions économiques publiées en janvier 2020 par le MFQ (avant le budget 2020-2021 et le début de la pandémie) ont été utilisées pour l'évaluation du scénario d'impact net.

Les activités des employeurs assujettis par le Décret ont aussi été affectées par la pandémie de la COVID-19 notamment au mois d'avril 2020, au cours duquel on a constaté une baisse d'activité de plus de 50 % comparativement à l'année précédente. Parmi les six premiers mois de l'année, le mois de juin est celui qui a enregistré le plus fort taux d'activité, avec 50 114 heures travaillées (incluant le temps supplémentaire). Ce nombre d'heures est malgré tout inférieur de plus de 20 % à celui enregistré pendant le même mois, en 2019. L'appréciation des impacts calculés dans les prochaines sections doit donc prendre en compte ce facteur important. Il est préférable de considérer les impacts exprimés en pourcentage plutôt que ceux exprimés en valeurs monétaires.

4.2.1.1. Scénario d'impact brut

Le premier scénario consiste à estimer ce qu'il en coûtera aux entreprises assujetties pour augmenter les salaires de leurs employés de façon à ce que tous les taux horaires respectent les taux minimums présentés dans le projet de décret pendant toute sa durée. L'impact proviendra donc uniquement des salariés dont la rémunération horaire est inférieure à celle fixée par le Décret. Les travailleurs dont les salaires horaires sont supérieurs à ceux du Décret ne sont pas pris en compte dans l'estimation tant que leurs taux horaires demeurent conformes aux minimums prévus par le Décret.

La masse salariale qui en résulte est comparée à la masse salariale de référence, obtenue en supposant que la rémunération horaire reste fixe, au niveau qui prévalait à la fin du Décret précédent. Cette approche, dite de coût maximal, a pour effet de surestimer l'impact de la hausse des taux de salaire proposée, puisqu'elle impute toute la hausse des coûts salariaux aux changements survenus dans la grille des taux minimums, sans tenir compte de l'inflation et de la hausse du salaire hebdomadaire moyen.

Le tableau 3 présente les résultats obtenus pour ce scénario. Ainsi, pendant la durée totale du projet de décret, l'augmentation de la masse salariale qui serait nécessaire pour que l'ensemble des salariés bénéficie des nouveaux taux minimums atteindrait 2,1 M\$. Cette somme représente une hausse de **3,6 %** au total sur trois ans par rapport à la situation où les taux horaires demeureraient à leur niveau actuel.

Au moment de la première hausse salariale, 222 salariés auront alors des taux de salaire horaire inférieurs aux taux minimums du projet de décret et bénéficieront donc d'une augmentation salariale. Ce nombre augmentera à 239 salariés en janvier 2022 et à 263 en décembre 2022.

TABLEAU 3

Impact brut de la hausse des taux de salaire minimum du Décret sur l'installation d'équipement pétrolier (scénario 1)*

	Situation au 31 décembre 2019 (à l'expiration du décret actuel)	Hausse du 1 ^{er} janvier 2021 (hypothèse : le décret entrera en vigueur le 1 ^{er} mai 2021)	Hausse du 1 ^{er} janvier 2022	Hausse du 31 décembre 2022	TOTAL (projet de décret)
Masse salariale initiale, estimée à partir des taux de salaire actuels (\$)	22,3 M\$	14,9 M\$ (8 mois)	22,3 M\$	22,3 M\$	59,5 M\$
Masse salariale requise pour respecter les nouveaux taux minimums proposés (\$)	-	15,1 M\$	23,1 M\$	23,5 M\$	61,7 M\$
Coûts supplémentaires (\$) (ligne 2 – ligne 1)	-	230,3 k\$	736,1 k\$	1,2 M\$	2,1 M\$
Coûts supplémentaires (%)	-	1,6 %	3,3 %	5,3 %	3,6 %
Nombre de salariés en bas des taux minimums	-	222	239	263	-
Proportion des salariés en bas des taux minimums	-	68,3 %	73,5 %	80,9 %	-

* L'évaluation est basée sur les données fournies par le Comité paritaire pour le mois de juin 2020. Elles ont été extrapolées afin d'obtenir une estimation pour l'ensemble de l'année.

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

4.2.1.2. Scénario d'impact net

Le scénario d'impact net est élaboré en tenant compte de l'évolution générale des salaires dans l'ensemble des industries au Québec. La première étape consiste à appliquer aux salaires des travailleurs visés par le Décret une croissance similaire à celle prévue pour l'ensemble des travailleurs au Québec pendant la période analysée. Les prévisions du MFQ de janvier 2020 sont utilisées pour réaliser cette projection (voir l'annexe). Ensuite, la masse salariale qui en résulte est comparée à celle obtenue en appliquant les nouveaux taux de salaire demandés par les parties contractantes. L'écart entre les deux évaluations représente l'impact net des nouveaux taux. Ce scénario a pour but de vérifier si les augmentations salariales demandées vont au-delà de la tendance moyenne des salaires au Québec. Le tableau 4 présente les résultats obtenus.

TABLEAU 4

Impact net de la hausse des taux de salaire minimum du Décret sur l'installation d'équipement pétrolier (scénario 2)*

	Hausse du 1^{er} janvier 2021 (hypothèse : le décret entrera en vigueur le 1 ^{er} mai 2021)	Hausse du 1^{er} janvier 2022	Hausse du 31 décembre 2022	TOTAL (projet de décret)
Masse salariale indexée, estimée à partir des taux de salaire actuels (\$)	15,3 M\$	23,4 M\$	23,9 M\$	62,6 M\$
Masse salariale requise pour que les taux actuels indexés respectent les taux minimums proposés (\$)	15,3 M\$	23,4 M\$	24,0 M\$	62,7 M\$
Coûts supplémentaires (\$)	0	24,2 k\$	110,4 k\$	134,6 k\$
Coûts supplémentaires (%)	0 %	0,1 %	0,5 %	0,2 %

* L'évaluation est basée sur les données fournies par le Comité paritaire pour le mois de juin 2020. Elles ont été extrapolées afin d'obtenir une estimation pour l'ensemble de l'année.

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

Ainsi, selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour les entreprises se situerait à 134,6 k\$ pour la durée totale du Décret, ce qui représenterait des frais supplémentaires de **0,2 %** au total sur trois ans par rapport à la masse salariale indexée, estimée à partir des taux horaires actuels et des prévisions salariales du MFQ.

4.2.2. Impacts du devancement de la troisième semaine de congé annuel

Dans le projet de décret, les parties contractantes proposent de devancer l'obtention de la troisième semaine de vacances après trois (3) ans de service continu plutôt que cinq (5) selon le Décret en vigueur actuellement. Cette mesure de concordance avec la Loi sur les normes du travail (LNT) ne génère aucun coût attribuable au Décret, puisque cette modification vise à rendre le Décret conforme à des règles d'ordre public déjà applicables. De plus, tous les salariés qui ont moins de 10 ans de service continu reçoivent déjà la même indemnité de congé annuel, soit 7,16 % de leur salaire annuel (art. 6.03 du Décret actuel). Cette indemnité n'est pas modifiée dans le projet de décret.

4.2.3. Impacts de l'ajout d'un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine pour recevoir des appels de service en dehors des heures normales de travail

Les parties contractantes proposent d'ajouter dans le projet de décret un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine destiné aux salariés qui sont disponibles pour recevoir des appels de service en dehors des heures normales de travail. Selon les informations fournies par le Comité paritaire, 17,5 entreprises pourraient, en moyenne chaque semaine, demander à un salarié

d'être disponible sur appel. Le coût de cette nouvelle mesure pourrait donc s'élever à 91 000 \$ par année (soit 17,5 entreprises X 52 semaines par année X 100 \$), pour un total de **242,7 k\$** pour la durée du projet de décret (soit 91 000 \$ X 2,66667 années)⁷.

4.2.4. Impact total des modifications demandées

En cumulant l'effet des hausses salariales, incluant celle découlant de l'ajout d'un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine pour les travailleurs sur appel, l'impact total varie entre **377,3 k\$** et **2,4 M\$** sur la durée totale du Décret, ce qui représente une augmentation variant entre **0,6 %** et **4,0 %** sur trois ans par rapport à la masse salariale actuelle. Le scénario net est le plus réaliste et les coûts qui y sont associés représentent un impact faible pour les entreprises assujetties au Décret.

SOMMAIRE DES COÛTS DES MODIFICATIONS PROPOSÉES

TABLEAU 5

Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	Entre 0,4 et 2,4 (sur 3 ans)
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	Entre 0,4 et 2,4 (sur 3 ans)

7. Sous l'hypothèse que le décret entrera en vigueur en mai 2021 (32 mois/12 mois = 2,66667 années).

TABLEAU 6

Coûts liés aux formalités administratives

(en millions de dollars)

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

TABLEAU 7

Manque à gagner

(en millions de dollars)

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

TABLEAU 8

Synthèse des coûts pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 0,4 et 2,4 (sur 3 ans)
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 0,4 et 2,4 (sur 3 ans)

4.3. Économies pour les entreprises

Ce projet de décret n'entraîne pas d'économies pour les entreprises assujetties.

TABLEAU 9

Économies pour les entreprises

(en millions de dollars)

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

4.4. Synthèse des coûts et des économies

L'ensemble des modifications proposées engendre, pour les entreprises visées, une hausse des coûts évaluée entre 377,3 k\$ et 2,4 M\$ sur la durée totale du projet de décret, ce qui représente une augmentation variant entre 0,6 % et 4,0 % sur trois ans par rapport à la masse salariale actuelle.

TABLEAU 10

Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 0,4 et 2,4 (sur 3 ans)
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 0,4 et 2,4 (sur 3 ans)

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

- L'évaluation est basée sur les données détaillées de chacun des employés assujettis par le Décret pendant le mois de juin 2020. Les résultats sont extrapolés sur douze mois afin d'obtenir des valeurs annuelles. Au cours des six premiers mois de l'année 2020, le mois de juin est celui où les heures travaillées ont été les plus élevées.
- Le décret entrerait en vigueur le 1^{er} mai 2021.
- Les pourcentages d'augmentation des taux horaires dans le projet de décret ont été comparés aux prévisions du MFQ de janvier 2020 portant sur le salaire hebdomadaire moyen (SHM) et sur l'indice des prix à la consommation (IPC). En l'absence de données fiables plus récentes et compte tenu des fluctuations importantes des indicateurs économiques observées au cours des derniers mois, ces comparaisons doivent être interprétées avec prudence. Il en est de même du scénario d'impact net.

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

Les parties contractantes au Décret ont signé la demande de modification du Décret et l'ont présentée au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les parties patronale et syndicale sont représentées respectivement par l'Association des entrepreneurs pétroliers du Québec inc. et le Syndicat des métallos.

Concernant la consultation sur les hypothèses de calculs, les parties auront l'occasion de présenter leurs commentaires lors de la période de publication préalable du projet de décret à la GOQ. D'une durée de 45 jours, cette période permet aux parties prenantes, à l'instar de toute personne intéressée, de formuler des avis et des commentaires sur le projet de décret et sur l'analyse d'impact réglementaire.

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

L'adoption des nouveaux taux minimums permettra aux salaires des employés les moins bien rémunérés d'évoluer à un rythme qui se rapproche de celui du SHM et de préserver leur pouvoir d'achat au cours des prochaines années. En effet, au 31 décembre 2022, au moins 263 travailleurs auront bénéficié d'une augmentation salariale afin que leur rémunération soit conforme aux nouveaux taux présentés par le projet de décret (voir le tableau 3).

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

Aucune perte d'emploi n'est anticipée en raison des modifications proposées par le projet de décret. Par ailleurs, les travaux effectués par les salariés qui sont assujettis par le Décret sont encadrés par plusieurs réglementations qui obligent les donneurs d'ouvrage à maintenir certains standards pour l'entretien de leurs équipements, ce qui rend difficile la réduction de la main-d'œuvre affectée à ces tâches.

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

Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
Aucun impact	
√	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires :	
Les modifications proposées n'auront pas de conséquence sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences.	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le projet de décret ne comporte pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises. Le salaire et les conditions de travail sont les mêmes dans tous les établissements visés par le Décret, quelle que soit leur taille. Toutes les entreprises assujetties par le Décret comptent moins de 50 travailleurs.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

En raison de la crise actuelle générée par la pandémie de COVID-19, l'entrée en vigueur de ces mesures survient dans un contexte particulier, dont la durée demeure incertaine. Les mois de mai et de juin 2020 ont été marqués par un assouplissement graduel des restrictions imposées par la pandémie, notamment avec le redémarrage des entreprises manufacturières non essentielles. De nouvelles restrictions liées à la deuxième vague de la crise ont été mises en place durant les mois d'octobre et de novembre 2020. Toutefois, ces restrictions n'affectent pas les activités des industries manufacturières, dont celle des équipements pétroliers. De plus, les modifications proposées par le Comité paritaire dans ce projet de décret sont raisonnables si l'on considère le coût supplémentaire faible sur la masse salariale des entreprises assujetties associé au scénario net.

Toutes les entreprises œuvrant dans le champ d'application du Décret sont sujettes aux mêmes conditions minimales de travail. En conséquence, celui-ci ne nuit pas à leur compétitivité, puisqu'elles doivent toutes respecter le contenu du Décret.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

La présente demande de modification du Décret n'a pas de répercussion sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les décrets de convention collective découlent de la LDCC, qui établit les fondements de la réglementation en ce domaine. Ce régime est volontaire et nécessite le consentement des parties contractantes patronale et syndicale pour effectuer toute modification à un Décret. De plus, un processus de consultation via la GOQ permet aux propriétaires d'entreprises et aux travailleurs visés par un Décret, ou à toute personne intéressée, de formuler des avis et des commentaires sur le projet de décret et sur l'analyse d'impact réglementaire. Le processus est transparent et permet à tous d'exprimer leur point de vue.

10. CONCLUSION

Malgré le contexte d'incertitude économique qui prévaut actuellement, les augmentations salariales demandées n'apparaissent pas exagérées et pourraient être absorbées par les entreprises. Elles permettraient à au moins 263 travailleurs (81 % du total) de bénéficier d'un ajustement salarial afin que leur rémunération soit conforme aux nouveaux taux présentés par le projet de décret.

Deux des modifications proposées ont une incidence sur les coûts supportés par les entreprises, soit les hausses salariales et l'ajout d'un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine destiné aux salariés disponibles pour recevoir des appels de service en dehors des heures normales de travail. Ces changements entraîneront une augmentation de coûts pour les entreprises visées, qui varie entre 377,3 k\$ et 2,4 M\$ sur la durée totale du projet de décret, ce qui représente une hausse d'au maximum 4,0 % au total sur trois ans par rapport à la masse salariale actuelle. Le coût minimum est celui attribuable au scénario d'impact net, alors que le coût le plus élevé correspond au scénario d'impact brut.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aucune mesure d'accompagnement liée à la présente demande de modification du Décret n'est prévue.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

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

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

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR ?	X	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État ?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires ?	X	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ⁸ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

8. S'il n'y a ni coûts ni économies, l'estimation est considérée être à 0 \$.

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

ANNEXE

Variation des taux de salaire horaire demandés dans le cadre du renouvellement du Décret d'installation d'équipement pétrolier et comparaison avec l'évolution de l'IPC et du salaire hebdomadaire moyen au Québec, du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2022

Emploi		En vigueur depuis le 31 déc. 2019	Nouveau décret (taux de salaire horaire minimum)				Hausse sur l'ensemble de la période
			1 ^{er} janvier 2021	1 ^{er} janvier 2022	31 décembre 2022	Taux de croissance annuel moyen	
Mécanicien « classe A »	Salaire horaire	34,75 \$	35,62 \$	36,51 \$	37,42 \$		
	Variation		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	7,7 %
Mécanicien « classe B »	Salaire horaire	29,50 \$	30,24 \$	31,00 \$	31,78 \$		
	Variation		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	7,7 %
Mécanicien « classe C »	Salaire horaire	25,43 \$	26,07 \$	26,72 \$	27,39 \$		
	Variation		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	7,7 %
Manœuvre « Débutant »	Salaire horaire	21,87 \$	22,42 \$	22,98 \$	23,56 \$		
	Variation		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	7,7 %
Manœuvre « + de 2 000 heures »	Salaire horaire	22,40 \$	22,96 \$	23,53 \$	24,12 \$		
	Variation		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	7,7 %
Manœuvre « + de 4 000 heures »	Salaire horaire	23,00 \$	23,58 \$	24,17 \$	24,77 \$		
	Variation		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	7,7 %
Manœuvre « + de 6 000 heures »	Salaire horaire	23,77 \$	24,36 \$	24,97 \$	25,59 \$		
	Variation		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	7,7 %
Étudiant	Salaire horaire	16,85 \$	17,27 \$	17,70 \$	18,14 \$		
	Variation		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	7,7 %
			Du 1 ^{er} janvier 2020 au 1 ^{er} janvier 2021	Du 1 ^{er} janvier 2021 au 1 ^{er} janvier 2022	Du 1 ^{er} janvier 2022 au 1 ^{er} janvier 2023	Taux de croissance annuel moyen	Hausse sur l'ensemble de la période
IPC (variation)			2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,1 %	6,3 %
Salaire hebdomadaire moyen (variation)			3,4 %	2,5 %	2,5 %	2,8 %	8,6 %

Sources :

- Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec, *Demande de modification du Décret sur l'installation d'équipement pétrolier*, 21 août 2020.
- Ministère des Finances du Québec, *Prévisions économiques de l'hiver 2020*, mise à jour du 28 janvier 2020.