

**Analyse d'impact réglementaire
Projet de modification du Décret
sur l'installation d'équipement
pétrolier**

Christian Landry
Secrétariat du travail
9 janvier 2019

Table des matières

Sommaire exécutif.....	3
1. Définition du problème.....	4
2. Proposition du projet.....	4
3. Analyse des options non réglementaires	4
4. Évaluation des impacts	4
4.1. Description des secteurs touchés.....	4
4.2. Impact sur la rémunération des salariés	7
4.3. Coûts pour les entreprises.....	8
4.3.1. Impact de la hausse des taux horaires minimaux sur les coûts assumés par les entreprises	9
4.4. Impact sur l'emploi.....	12
4.5. Consultation des parties contractantes.....	12
5. Adaptation des exigences aux PME	12
6. Compétitivité des exigences et impact sur le commerce avec les partenaires économiques du Québec	12
7. Mesures d'accompagnement.....	12
8. Conclusion	13
9. Personne-ressource.....	13

Sommaire

La présente analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'installation d'équipement pétrolier (chapitre D-2, r. 12). Ce projet vise principalement à hausser les taux horaires minimaux de salaire¹ prévus au Décret pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Dans la requête en modification du Décret déposée par le Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec en janvier 2018, les augmentations salariales, exprimées en taux de croissance annuel moyen, varient de 1,99 % à 2,01 % selon les types d'emplois. Ces augmentations sont supérieures à la croissance prévue de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Québec durant la période visée (de 1,63 % en moyenne par année), mais plus faibles que l'augmentation anticipée du salaire hebdomadaire moyen (de 2,72 % en moyenne par année).

L'impact de l'augmentation des taux horaires minimaux sur la masse salariale des entreprises a été évalué selon deux scénarios :

1. Selon le **scénario d'impact brut**, les coûts additionnels pour la période visée s'élèveraient à 2 480 400 \$ et représenteraient 4,94 % de la masse salariale actuelle des entreprises.
2. Selon le **scénario d'impact net**, les coûts additionnels pour la période visée seraient nuls pour les entreprises.

Considérant que les coûts nets des modifications seraient nuls, les hausses salariales présentées dans la requête apparaissent raisonnables.

¹ Les taux horaires minimaux varient selon les types d'emplois.

1. Définition du problème

Lors de l'assemblée du Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec, tenue le 15 décembre 2017, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité une résolution visant à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus au Décret sur l'installation d'équipement pétrolier (chapitre D-2, r. 12) ainsi que les modalités d'indemnisation des salariés lors de déplacements. La dernière augmentation de salaire prévue au Décret a pris effet le 1^{er} janvier 2016.

La requête en modification du Décret a été déposée le 9 janvier 2018 par la directrice générale du Comité. Selon la modification présentée, de nouveaux taux horaires minimaux seraient en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 et du 31 décembre 2019.

2. Proposition du projet

La solution proposée répond à la requête acheminée par le Comité.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale propose que le projet de décret modifiant le Décret sur l'installation d'équipement pétrolier soit publié à la *Gazette officielle du Québec* pour une période de consultation publique avant sa présentation au Conseil des ministres.

Ce projet de modification du Décret vise principalement à hausser les taux horaires minimaux de salaire présentés à l'article 9.01 du Décret².

3. Analyse des options non réglementaires

Il n'existe pas d'option non réglementaire permettant d'étendre l'application d'une convention collective à l'ensemble d'un secteur d'activité. L'encadrement juridique d'une telle démarche est défini par la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2).

Ainsi, seule 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 de travail applicables aux salariés inclus dans les champs d'application professionnel et territorial de ce dernier. Le régime québécois des décrets est volontaire et le présent cas correspond à une initiative des parties contractantes désignées au Décret.

4. Évaluation des impacts

4.1. Description du secteur touché

Présentation de l'industrie de l'installation d'équipement pétrolier

Le Décret s'applique aux travaux suivants, lorsqu'ils sont effectués pour le compte d'autrui : l'installation, la modification, l'assemblage, la réparation, le démantèlement, le remplacement, l'entretien, la vérification ou l'inspection d'équipement pétrolier ainsi que le curetage d'un sol contaminé par un produit pétrolier et ses dérivés liquides.

² La requête en modification du Décret sur l'installation d'équipement pétrolier comporte également deux modifications concernant le déplacement des travailleurs. L'une de ces modifications concerne une nouvelle rémunération pour le salarié qui doit loger à l'extérieur de son domicile pour le temps d'un déplacement et travaille sur un chantier situé à plus de 20 km du lieu de pension. L'autre modification concerne l'indemnité versée au salarié qui utilise son véhicule à la demande de son employeur. Le Comité n'étant pas en mesure de fournir des données sur le déplacement des travailleurs, ces modifications n'ont toutefois pas été étudiées dans le cadre de la présente analyse d'impact.

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), l'industrie de l'installation d'équipement pétrolier est représentée principalement par les deux classes suivantes³ :

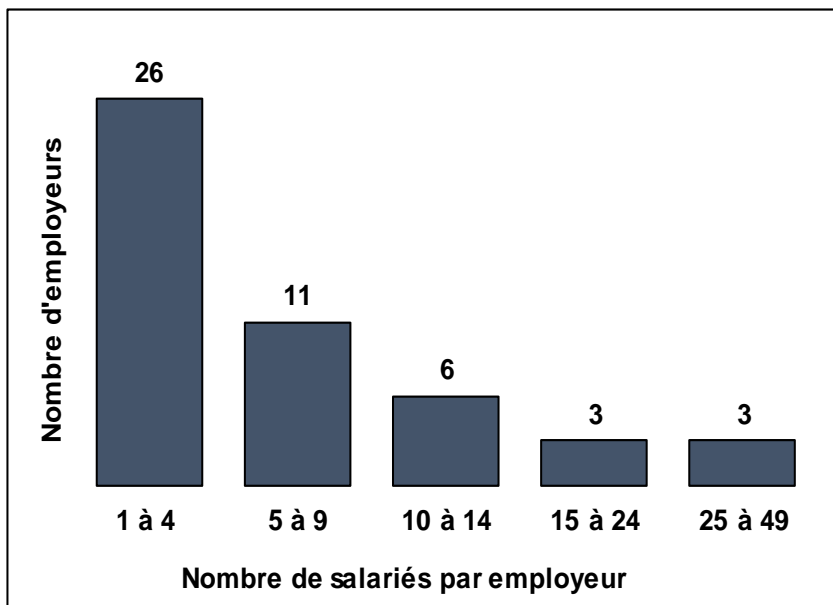
- Entrepreneurs en installation de tout autre équipement technique (SCIAN 238299);
- Services d'assainissement (SCIAN 562910).

Présentation des employeurs et des salariés assujettis au Décret

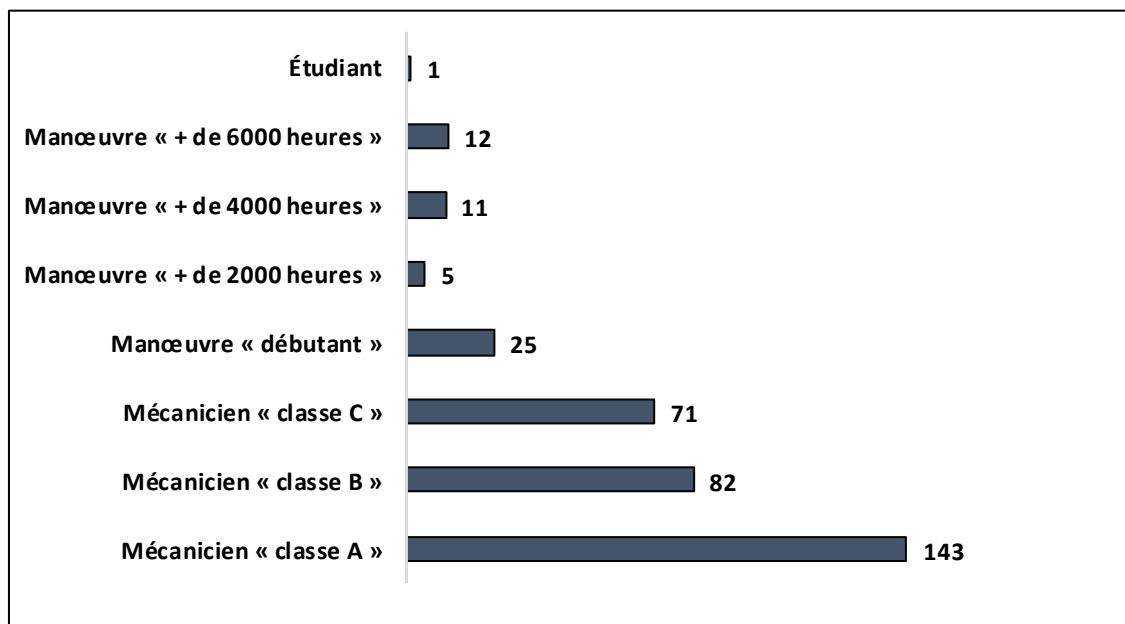
- Selon les données fournies par le Comité pour le mois de septembre 2017, le Décret s'appliquait à ce moment à 49 employeurs et à 350 salariés.
- Selon le rapport annuel du Comité pour l'année 2017, la partie patronale contractante embauchait alors 111 salariés, soit 31,7 % des 350 travailleurs assujettis au Décret.
- Plus de la moitié des employeurs (53 %) avaient à leur emploi moins de 5 salariés, alors que seulement 3 employeurs avaient 25 salariés et plus à leur emploi (voir le graphique 1).
- Les salariés assujettis au Décret étaient répartis en 8 classes d'emploi, soit les classes A, B et C de mécaniciens, les 4 classes de manœuvres selon leur expérience et la classe des étudiants (voir le graphique 2).
- Les travailleurs de la classe A exécutent toutes les tâches correspondant à la définition du métier de façon autonome, y compris la lecture des plans et devis ainsi que la détermination des besoins et du travail à exécuter. Pendant le mois de septembre 2017, les mécaniciens de la classe A étaient les plus nombreux, l'effectif totalisant 143 personnes, soit 41 % des 350 salariés assujettis au Décret. Environ 74 % d'entre eux étaient rémunérés au taux minimal prévu au Décret, soit 32,10 \$ (voir le graphique 3).
- Les classes B et C regroupent les travailleurs qui requièrent une supervision lors de l'exécution des tâches et ceux qui ne sont appelés à effectuer qu'une partie des tâches correspondant à la définition du métier. Le nombre de salariés ayant occupé un poste de mécanicien de la classe B et de la classe C pendant le mois de référence s'élevait respectivement à 82 et à 71 (ce qui représente 23 % et 20 % de l'ensemble des salariés assujettis au Décret). Environ 52 % de ces travailleurs étaient rémunérés aux taux minimaux prévus au Décret, soit 27,24 \$ pour la classe B et 23,49 \$ pour la classe C.
- Les salariés occupant un poste de manœuvre effectuent, de façon principale et habituelle, des tâches non spécialisées et assistent le mécanicien dans ses fonctions. Les salariés ayant occupé un poste de manœuvre pendant le mois de référence étaient répartis en 4 catégories selon leur expérience. Ils étaient moins nombreux et ne représentaient que 15 % des 350 salariés assujettis au Décret. Près de 72 % de ces travailleurs étaient rémunérés aux taux minimaux prévus au Décret selon leur expérience, soit 20,21 \$, 20,70 \$, 21,25 \$ et 21,95 \$.
- On ne comptait enfin qu'un seul étudiant rémunéré au taux minimal de 15,57 \$.

³ Les activités comprises dans les champs d'application du Décret sur l'installation d'équipement pétrolier ne représentent qu'une partie infime des classes indiquées. La présentation de statistiques sur ces classes n'est donc pas pertinente.

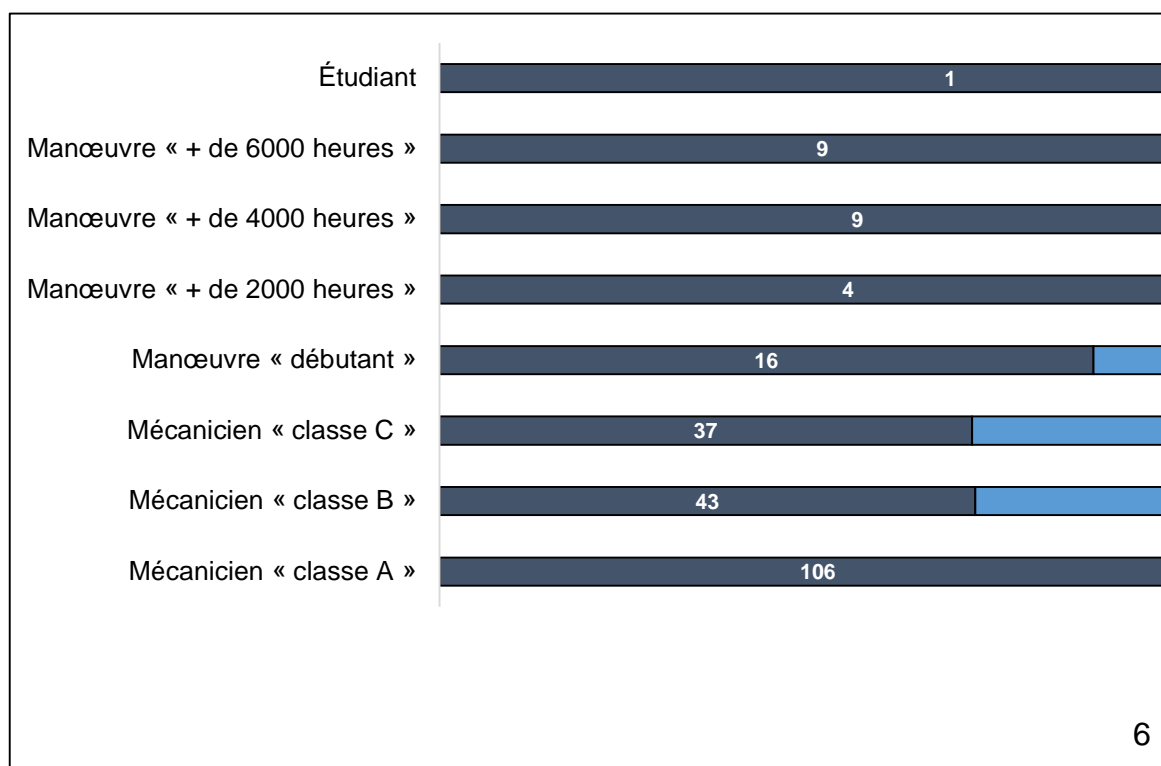
Graphique 1. Répartition des employeurs selon le nombre de salariés à leur emploi, septembre 2017



Graphique 2. Répartition des salariés selon les types d'emplois, septembre 2017



Graphique 3. Proportion des salariés rémunérés aux taux horaires minimaux prévus au Décret, septembre 2017



4.2. Impact sur la rémunération des salariés

Le tableau 1 présente les augmentations salariales négociées par les parties contractantes désignées au Décret pour la période 2018-2019. Pour l'ensemble de cette période, ces hausses vont de 8,21 % à 8,3 % selon le type d'emploi.

Les variations ont été estimées selon les taux horaires de salaire minimaux proposés dans le projet de modification du Décret. Aux fins de l'analyse d'impact, l'hypothèse que la prochaine augmentation salariale serait applicable le 1^{er} janvier 2019⁴ a été émise. La variation a été calculée selon le taux horaire de salaire en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, soit le dernier taux de salaire déterminé par le Décret. Par exemple, pour un mécanicien de la classe A, l'augmentation salariale en vigueur le 1^{er} janvier 2019 serait de 6,1 % par rapport à son salaire horaire actuel de 32,10 \$ (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016). La hausse salariale du 31 décembre 2019 représenterait quant à elle une augmentation de 2,0 % de son salaire en vigueur à la période précédente.

Ces augmentations sont supérieures à la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) prévue par le ministère des Finances, mais plus faibles que l'augmentation anticipée du salaire hebdomadaire moyen. En effet, selon le ministère des Finances, l'IPC devrait s'accroître de 6,60 % durant la période, tandis que le salaire hebdomadaire moyen augmenterait de 11,12 %.

Comparativement aux augmentations salariales prévues par le ministère des Finances en ce qui a trait à l'ensemble des travailleurs pour la période 2018-2019, les hausses proposées dans le projet de modification du Décret semblent ainsi raisonnables. Comme ces hausses seraient plus élevées que celles prévues pour l'IPC, les salariés visés constateraient toutefois une amélioration de leur pouvoir d'achat.

⁴ Bien que la dernière hausse prévue corresponde au 31 décembre 2019, l'analyse porte sur la période de 2018 à 2020.

Tableau 1. Variation* des taux horaires de salaire selon le projet de modification du Décret en comparaison avec l'évolution de l'IPC et du salaire hebdomadaire moyen au Québec, 2016-2019

Classe d'emploi	Depuis le 2016-01-01	À la date d'entrée en vigueur	Au 2018-01-01	Au 2019-01-01	Au 2019-12-31	Taux de croissance annuel moyen	Hausse pour l'ensemble de la période	
Mécanicien classe A	Salaire horaire	32,10 \$	32,74 \$	33,40 \$	34,07 \$	34,75 \$	–	–
	Variation	–	–	–	6,1 %	2,0 %	2,00 %	8,26 %
Mécanicien classe B	Salaire horaire	27,24 \$	27,79 \$	28,35 \$	28,92 \$	29,50 \$	–	–
	Variation	–	–	–	6,2 %	2,01 %	2,01 %	8,30 %
Mécanicien classe C	Salaire horaire	23,49 \$	23,96 \$	24,44 \$	24,93 \$	25,43 \$	–	–
	Variation	–	–	–	6,1 %	2,01 %	2,00 %	8,26 %
Manœuvre Débutant	Salaire horaire	20,21 \$	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$	21,87 \$	–	–
	Variation	–	–	–	6,1 %	2,01 %	1,99 %	8,21 %
Manœuvre + de 2000 heures	Salaire horaire	20,70 \$	21,11 \$	21,53 \$	21,96 \$	22,40 \$	–	–
	Variation	–	–	–	6,1 %	2,00 %	1,99 %	8,21 %
Manœuvre + de 4000 heures	Salaire horaire	21,25 \$	21,68 \$	22,11 \$	22,55 \$	23,00 \$	–	–
	Variation	–	–	–	6,1 %	2,00 %	2,00 %	8,24 %
Manœuvre + de 6000 heures	Salaire horaire	21,95 \$	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	–	–
	Variation	–	–	–	6,2 %	2,02 %	2,01 %	8,29 %
Étudiant	Salaire horaire	15,57 \$	15,88 \$	16,20 \$	16,52 \$	16,85 \$	–	–
	Variation	–	–	–	6,1 %	2,00 %	1,99 %	8,22 %
IPC	–	–	–	4,70 %	1,90 %	1,63 %	6,60 %	
Salaire hebdomadaire moyen	–	–	–	8,64 %	2,48 %	2,72 %	11,12 %	

* Source : Ministère des Finances, Décret sur l'installation d'équipement pétrolier et projet de modification de ce décret ou adopté par les parties contractantes le 15 décembre 2017.

4.3. Coûts pour les entreprises

La hausse des taux horaires minimaux attribués aux salariés pourrait avoir un impact considérable sur la masse salariale des entreprises.

Les données sur le nombre de salariés, leur répartition par classes d'emploi, les taux horaires et les heures payées par travailleur proviennent du Comité. Le tableau 2 présente une synthèse des données utilisées pour calculer les impacts du projet de modification du Décret. La masse salariale de référence s'élevait à 2 093 500 \$ pour le mois de septembre 2017. Elle totaliserait, selon une estimation basée sur l'extrapolation des données obtenues du Comité, 25 122 000 \$ pour une période de 12 mois.

Tableau 2. Heures payées aux salariés assujettis au Décret et masse salariale calculées à partir d'une extrapolation*, septembre 2017

Paramètres	Septembre 2017	Projection sur 12 mois (estimation)*
Heures à taux de base	52 300	627 600
Heures à taux majoré de 50 %	6 400	76 800
Heures à taux majoré de 100 %	1 900	22 800
Total (heures payées)	60 600	727 200
Masse salariale à taux de base	1 496 500 \$	17 958 000 \$
Masse salariale à taux majoré de 50 %	269 900 \$	3 238 800 \$
Masse salariale à taux majoré de 100 %	108 500 \$	1 302 000 \$
Masse salariale liée aux vacances	218 600 \$	2 623 200 \$
Masse salariale totale	2 093 500 \$	25 122 000 \$

* L'extrapolation constitue une approximation, car elle a été réalisée en multipliant par 12 les résultats obtenus pour le mois de septembre. Les nouveaux résultats ont ensuite été arrondis à la centaine près.

Source : Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec. Les calculs ont été effectués par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

4.3.1. Impact de la hausse des taux horaires minimaux sur les coûts assumés par les entreprises

Deux scénarios ont été réalisés afin de mesurer l'impact des augmentations salariales présentées dans le projet de modification du Décret, soit un scénario d'impact brut et un scénario d'impact net.

Scénario d'impact brut⁵

Le tableau 3 présente les résultats obtenus selon le scénario d'impact brut des hausses salariales proposées, basé sur l'hypothèse que le nouveau décret entrerait en vigueur le 1^{er} mai 2019. Du 1^{er} mai 2019 au 31 décembre 2020, la masse salariale augmenterait de 2 480 400 \$, ce qui représente une hausse de 4,94 % par rapport aux taux horaires actuels.

⁵ Selon ce scénario, les salariés actuellement payés à des taux supérieurs à ceux proposés dans le projet de modification du Décret ne pourraient bénéficier d'une hausse salariale aussi longtemps que leur taux horaire serait supérieur à celui proposé dans le projet de modification. Les nouveaux taux horaires minimaux ne seraient substitués aux taux effectifs que lorsque ces derniers leur seraient inférieurs. La masse salariale obtenue selon le scénario est comparée à la masse salariale de référence, soit celle calculée pour septembre 2017. L'approche utilisée, basée sur les coûts maximaux, entraîne une tendance à surestimer les répercussions de la hausse des taux de salaire proposée. Selon cette approche, en effet, toute la hausse des coûts est attribuable aux changements apportés à la grille des taux minimaux selon le projet de modification du Décret et les variations de la rémunération de l'ensemble des autres salariés ne sont pas prises en compte.

Tableau 3. Impact brut sur la masse salariale de la hausse des taux horaires de salaire minimaux prévus dans le projet de modification du Décret (scénario 1)

Coûts	Hausse au 1 ^{er} janvier 2019	Hausse au 31 décembre 2019	Total
Masse salariale initiale estimée à partir des taux actuels	25 121 900 \$	25 121 900 \$	50 243 800 \$
Masse salariale requise pour respecter les nouveaux taux minimaux proposés	26 156 200 \$	26 568 000 \$	52 724 200 \$
Coûts supplémentaires	1 034 300 \$	1 446 100 \$	2 480 400 \$
Coûts supplémentaires	4,12 %	5,76 %	4,94 %

Scénario d'impact net⁶

Le tableau 4 présente les résultats obtenus selon le scénario d'impact net des hausses salariales proposées. Les coûts additionnels pour les entreprises seraient de 0,00 \$ du 1^{er} mai 2019 au 31 décembre 2019, ce qui représente 0,0 % de la masse salariale indexée, estimée à partir des taux horaires minimaux actuels et des prévisions salariales du ministère des Finances⁷.

Tableau 4. Impact net sur la masse salariale de la hausse des taux horaires de salaire minimaux prévus dans le projet de modification du Décret (scénario 2)

Coûts	Hausse au 1 ^{er} janvier 2019	Hausse au 31 décembre 2020	Total
Masse salariale indexée*, estimée à partir des taux actuels	27 019 000 \$	27 361 000 \$	54 380 000 \$
Masse salariale requise pour que les taux actuels indexés respectent les taux minimaux proposés.	27 019 000 \$	27 361 000 \$	54 380 000 \$
Coûts supplémentaires	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$

* Indexation selon la hausse du salaire hebdomadaire moyen prévue par le ministère des Finances (voir le tableau 1).

⁶ Le calcul de l'impact net permet d'évaluer les coûts des hausses demandées par le Comité qui dépasse la tendance moyenne des salaires au Québec. La première étape du calcul consiste à indexer les taux actuels déterminés par le Décret en fonction des hausses salariales prévues dans les conventions collectives correspondant au même secteur d'activité et à la même région, si ces données sont disponibles. Sinon, ce sont les prévisions liées au salaire hebdomadaire moyen (SHM) établies par le ministère des Finances qui sont utilisées pour indexer les taux actuels déterminés par le Décret. La masse salariale est ensuite calculée à l'aide de ces taux indexés. On obtient ainsi une masse salariale qui reflète une hausse « normale » du salaire pour les prochaines années, basée sur l'évolution prévue du SHM. L'étape suivante consiste à comparer les taux de salaire indexés avec les taux demandés dans la requête en modification du Décret pour chacun des types de salariés. Si un taux de salaire indexé s'avère inférieur au taux demandé dans la requête, les taux minimaux prévus au Décret sont attribués aux travailleurs afin de respecter le nouveau taux demandé dans la requête. À partir de ces taux « corrigés », la masse salariale est recalculée. L'écart entre le résultat de cette évaluation et celui calculé à l'aide des taux indexés (avant correction) représente l'impact net.

⁷ En réalité, comme les augmentations salariales proposées sont plus faibles que celles prévues par le ministère des Finances pour l'ensemble des salariés du Québec, l'impact net réel est inférieur à zéro.

Tableau 5. Coûts directs liés à la conformité aux normes (en M\$)

Coûts directs liés à la conformité aux normes	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	0 – 2,48	0 – 2,48
Coûts liés aux ressources spécifiques (ex. : trousseaux, outils, publicité, etc.)	0	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0	0
Total des coûts directs liés à la conformité aux normes	0	0 – 2,48	0 – 2,48

Tableau 6. Coûts liés aux formalités administratives (en M\$)

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 7. Manques à gagner (en M\$)

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

Tableau 8. Synthèse des coûts pour les entreprises (en M\$)

Coûts pour les entreprises	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts directs liés à la conformité aux normes	0	0 – 2,48	0 – 2,48
Coûts liés aux formalités administratives	0	0	0
Manques à gagner	0	0	0
Total des coûts pour les entreprises	0	0 – 2,48	0 – 2,48

4.4. Impact sur l'emploi

Tableau 9. Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi du projet de modification du Décret

	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 secteur touché)	
		500 et plus
		De 100 à 499
		De 1 à 99
	Aucun impact	
√		0
	Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le secteur touché)	
		De 1 à 99
		De 100 à 499
		500 et plus
Analyse et commentaires : Les augmentations salariales proposées sont plus faibles que celles prévues par le ministère des Finances. Le scénario d'impact net indique des coûts additionnels de 0,00 \$. Le projet de modification du Décret n'a donc aucun impact sur l'emploi.		

4.5. Consultation des parties contractantes

Les parties contractantes ont adopté la requête en modification du Décret.

5. Adaptation des exigences aux PME

Le projet de modification du Décret s'appliquerait de façon uniforme à toutes les entreprises visées, peu importe leur taille.

6. Compétitivité des entreprises et impact sur le commerce avec les partenaires économiques du Québec

L'industrie de l'installation d'équipement pétrolier se caractérise par un marché local. Elle n'est donc pas sujette à la concurrence étrangère. Par ailleurs, toutes les entreprises en activité dans le champ d'application territorial du Décret sont assujetties aux mêmes conditions minimales de travail, soit celles prévues dans le Décret. Comme les seuils minimaux sont identiques pour tous les employeurs assujettis, la compétitivité des entreprises ne peut se définir sur la base des conditions de travail des salariés. Sur le plan salarial, les hausses demandées dans la requête en modification sont plus faibles que celles touchant la rémunération hebdomadaire moyenne de l'ensemble des salariés prévues par le ministère des Finances. Ainsi, elles n'apparaissent pas exagérées.

7. Mesures d'accompagnement

Le Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec est responsable de l'application du Décret. Il embauche les inspecteurs et inspectrices qui sont chargés de veiller au respect des conditions de travail fixées par le Décret. Ces personnes sont payées au moyen de prélèvements sur les salaires des travailleurs et sur la masse salariale des entreprises assujetties au Décret.

8. Conclusion

Les changements proposés dans le projet de modification du Décret sur l'installation d'équipement pétrolier entraîneraient l'augmentation de la masse salariale des entreprises visées de sommes variant de 0 à 2,48 M\$, selon les scénarios envisagés. Dans la valeur minimale, les hausses salariales qu'obtiendrait l'ensemble des salariés selon les prévisions du ministère des Finances ont été prises en considération. Les coûts supplémentaires engendrés représenteraient 0,0 % de la masse salariale évaluée aux taux actuels déterminés par le Décret et indexés selon l'évolution prévue du salaire hebdomadaire moyen. Dans la valeur maximale, l'évolution générale des salaires n'a pas été prise en compte et la totalité des hausses salariales a été attribuée aux changements apportés aux taux dans le projet de modification du Décret. Dans ce cas-ci, les coûts supplémentaires engendrés représenteraient 4,94 % de la masse salariale calculée aux taux actuels déterminés par le Décret, non indexés, pour la période du 1^{er} mai 2019 au 31 décembre 2020.

Considérant que les coûts nets des modifications demandées seraient nuls, les hausses salariales demandées dans la requête en modification du Décret apparaissent acceptables.

9. Personne-ressource

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