

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Projet de modification du  
Décret sur l'industrie des  
matériaux de construction  
(Partie II - Industrie du marbre)

Ibra NGOM et Alexis Labrosse

15 janvier 2020

Direction générale des politiques et de la recherche

## Table des matières

SOMMAIRE.....	1
1. DÉFINITION DU PROBLÈME .....	1
2. PROPOSITION DU PROJET.....	1
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES .....	1
4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....	2
4.1 Description du secteur touché.....	2
4.2 Impact sur la rémunération des salariés.....	3
4.3 Coûts pour les entreprises.....	5
4.4 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies ....	8
4.5 Consultation des parties contractantes.....	9
4.6 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution proposée.....	9
4.7 Appréciation de l'effet anticipé sur l'emploi.....	9
5. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES.....	10
6. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES.....	10
7. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES .....	11
8. FONDEMENT ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION.....	11
9. CONCLUSION .....	11
10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT .....	12
11. RENSEIGNEMENTS.....	12
Annexe : Taux de salaire proposés par le Comité conjoint des matériaux de construction pour l'industrie du marbre .....	13

## SOMMAIRE

La présente analyse d'impact réglementaire porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des matériaux de construction (Partie II – Industrie du marbre) (RLRQ, chapitre D-2, r. 13). Ce projet vise à hausser les taux horaires minimums de salaire prévus par le Décret. Son analyse montre qu'il engendre pour les entreprises visées une hausse des coûts évaluée à 494 000 \$ pour la période comprise entre mai 2020 et avril 2022, ce qui représente une augmentation de 5,3 % de leur masse salariale sur une période de deux ans.

La modification du Décret assurera aux salariés des augmentations salariales qui bonifieront leur pouvoir d'achat. De plus, elle n'altérera pas la compétitivité des entreprises québécoises de l'industrie du marbre par rapport à celles de l'Ontario et des États américains limitrophes.

## 1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Lors d'une assemblée ordinaire du conseil d'administration du Comité conjoint des matériaux de construction, tenue le 10 décembre 2018, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité une résolution visant à hausser les taux horaires minimums de salaire prévus par le Décret. La dernière augmentation de salaire prévue par le Décret date du 1<sup>er</sup> mai 2017. La demande a été transmise au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 8 janvier 2019 par le directeur général adjoint du Comité conjoint.

## 2. PROPOSITION DU PROJET

La solution proposée répond à la demande faite par le Comité conjoint.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale propose que le projet de décret soit publié à la *Gazette officielle du Québec* afin de permettre aux personnes intéressées d'émettre des commentaires. À l'expiration d'un délai de 45 jours, à compter de la publication, 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 *Gazette officielle du Québec*.

Ce projet de décret propose notamment de hausser les taux horaires minimums prévus à l'article 16.01 du Décret.

## 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'augmentations déraisonnables 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 convention collective (RLRQ, chapitre D-2). Il concerne principalement les conditions de travail applicables aux salariés dans des champs d'application professionnels et territoriaux bien déterminés.

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

## 4. ÉVALUATION DES IMPACTS

### 4.1 Description du secteur touché

L'industrie du marbre est constituée en grande partie d'entrepreneurs du secteur de la construction (code SCIAN<sup>1</sup> 23) travaillant majoritairement dans le secteur résidentiel. Ce sont des entrepreneurs en travaux de maçonnerie (code SCIAN 23814), en travaux de revêtements de sol (code SCIAN 23833) ou encore en pose de carreaux et coulage de terrazzo (code SCIAN 23834).

Le secteur touché est celui de la construction (code SCIAN 23), plus précisément celui des Entrepreneurs spécialisés<sup>2</sup> en pose de carreaux et coulage de terrazzo (code SCIAN 23834).

#### a) Caractéristiques économiques du secteur touché

- Le produit intérieur brut (PIB) du secteur la construction est estimé à 23,4 G\$ en 2018<sup>3</sup>, soit 6,5 % du PIB du Québec.
- Le produit intérieur brut (PIB) du secteur la construction résidentielle est estimé à 8,8 G\$ en 2018, soit 2,4 % du PIB du Québec.

#### b) Caractéristiques additionnelles du secteur touché

- Selon les données fournies pour l'industrie du marbre par le Comité conjoint, soit celles de leur rapport annuel 2018 ainsi que celles transmises en février 2019,
  - les modifications proposées à la partie II du Décret s'appliqueraient à huit employeurs, aucun artisan et 83 salariés<sup>4</sup>;
  - les salariés assujettis au Décret ont totalisé 14 416 heures de travail au cours du mois de référence de septembre 2018;

---

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN, version 3.0 de 2017).  
2. [Cette classe canadienne](#) comprend les établissements dont l'activité principale consiste à mettre en place et à installer de la tuile en céramique, de la pierre (à l'intérieur seulement), de la mosaïque et/ou à mélanger des particules de marbre et de ciment pour faire du terrazzo sur place. Les travaux réalisés peuvent comprendre des ouvrages neufs, des ajouts, des transformations, la maintenance et des réparations.  
3. Institut de la Statistique du Québec, [Produit intérieur brut par industrie au Québec](#), janvier 2019.  
4. Dans ce document, l'emploi du masculin se veut inclusif et désigne tant les femmes que les hommes.

- la masse salariale annuelle des assujettis au Décret s'élève à 3,8 M\$ en 2018;
- les 83 salariés assujettis au Décret sont syndiqués.
- Selon les catégories d'emplois et/ou de métiers, les salariés de l'industrie du marbre se répartissent comme le montre le tableau 1.

**Tableau 1. Salariés assujettis au Décret sur l'industrie des matériaux de construction (industrie du marbre)**

Catégorie	Nombre de salariés	Heures travaillées	Salaire moyen
Coupeur ou coupeuse, toute catégorie (débitteur ou débitrice)	21	3 494,2	27,95 \$
Polisseur ou polisseuse, toute catégorie	47	8 315,1	26,98 \$
CNC – opérateur ou opératrice	3	526,0	27,15 \$
Manœuvre d'atelier	12	2 080,5	24,65 \$
Total	83	14 415,8	26,89 \$

Le tableau 1 montre que les salariés assujettis au Décret ont actuellement un salaire horaire moyen pondéré de 26,89 \$. Dans le cas où tous les salariés seraient rémunérés aux taux minimums prévus par le Décret en vigueur, le taux moyen pondéré est plutôt de 25,12 \$. Cela s'explique parce que plus du tiers (30 sur 83, soit 37 %) des salariés sont rémunérés au-dessus des taux minimums. (Voir aussi le graphique 1.)

## 4.2 Impact sur la rémunération des salariés

### Augmentation des taux horaires minimums proposés par le Comité conjoint

L'impact des modifications proposées aux taux horaires minimums présentés dans le projet de décret est évalué en comparant les hausses avec le taux de croissance du salaire horaire moyen (SHM) prévu pour l'ensemble des salariés et l'appréciation du coût de la vie selon les prévisions de septembre 2019 du ministère des Finances. Après la dernière hausse prévue par le Décret en cours se succéderont les nouveaux taux horaires minimums indiqués dans le tableau A 1, en annexe, lequel présente les taux horaires minimums de salaire en vigueur pour chaque catégorie d'emploi et ceux des deux périodes à venir (de mai 2020 à avril 2021 et de mai 2021 à avril 2022) applicables à l'industrie du marbre.

La dernière hausse prévue par le Décret actuellement en vigueur date du 1<sup>er</sup> mai 2017. Pour la présente analyse, l'hypothèse posée est que le nouveau Décret entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2020 et que la première hausse salariale serait appliquée à cette date.

Du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 30 avril 2021, la progression du coût de la vie, traduite par l'indice des prix à la consommation (IPC), serait de 6,3 % alors que celle de la rémunération de l'ensemble des salariés québécois, traduite par le SHM, serait de 10,0 %. Les taux des salaires minimums proposés par le projet de décret (SMPD) se traduiraient par une hausse moyenne estimée de 6,1 % pour les quatre catégories d'emploi pour la première période (du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 1<sup>er</sup> avril 2021), préservant à peine le pouvoir d'achat des salariés comme le montre le tableau 2.

La croissance annuelle des SMPD de 3,0 % en 2021 serait cependant supérieure à l'appréciation annuelle du coût de la vie qui est estimé à 2,0 %, selon les prévisions du ministère des Finances; elle serait également supérieure au SHM qui est estimé à 2,5 % pour cette même période.

Pour toute la période couverte par le projet de décret, bien que la progression des SMPD (+ 9,3 %) demeure inférieure à celle du SHM (+ 12,7 %), le pouvoir d'achat des salariés assujettis serait bonifié de près d'un point de pourcentage par rapport à l'appréciation du coût de la vie (+ 8,4 %).

**Tableau 2. Taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen (SHM), de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Québec et du taux moyen des salaires proposés dans le projet de décret (SMPD)**

Indicateurs	Hausses proposées par le projet de décret		Moyenne annuelle (de mai 2018 à avril 2022)	Hausse totale (de mai 2018 à avril 2022)
	1 <sup>re</sup> hausse <sup>1</sup> 1 <sup>er</sup> mai 2020	2 <sup>e</sup> hausse 1 <sup>er</sup> mai 2021		

**Taux de croissance des principaux indicateurs économiques**

<b>SHM</b>	<b>10,0 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>12,7 %</b>
<b>IPC</b>	<b>6,3 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>8,4 %</b>

**Taux de croissance de la moyenne des taux horaires minimums applicables**

<b>SMPD</b>	<b>6,1 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>9,3 %</b>
Écart <sup>2</sup> (SMPD – SHM)	- 3,9	+ 0,5	- 0,9	- 3,4
Écart (SMPD – IPC)	- 0,2	+ 1,0	+ 0,2	+ 0,9

1- Les taux de croissance des données rattachées à la première hausse de salaire couvrent la période du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 30 avril 2021.

2- Les écarts sont estimés en point de pourcentage.

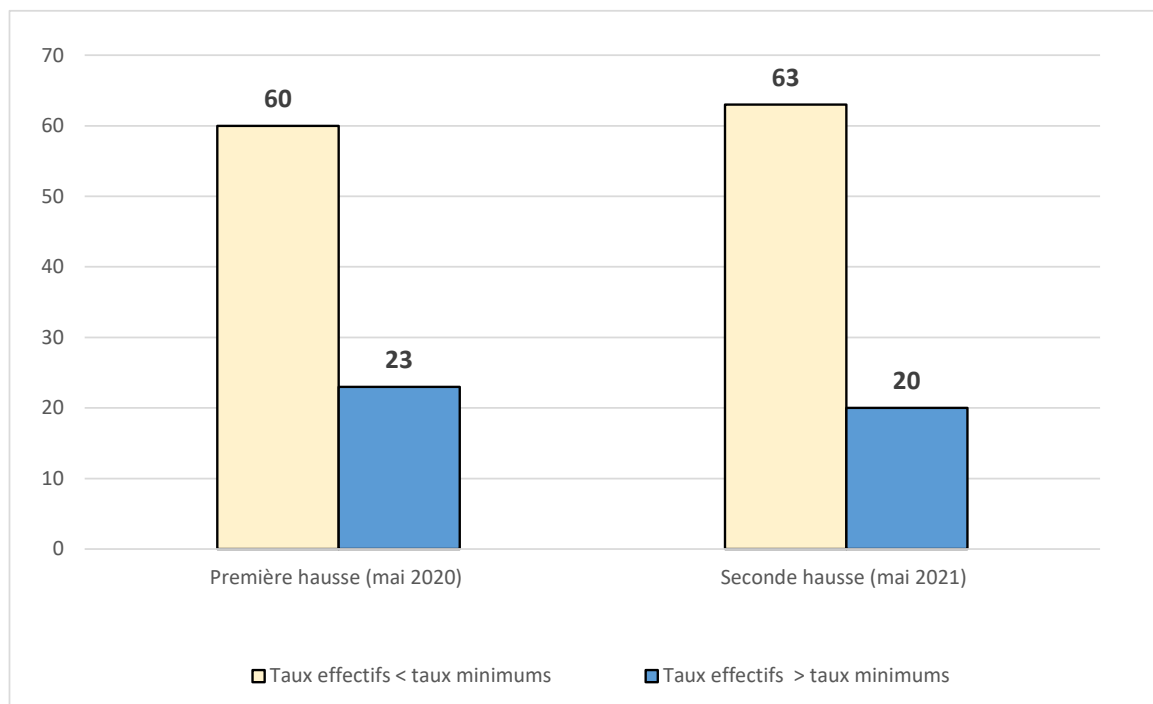
L'impact brut sur les entreprises assujetties dépend du nombre de salariés dont le taux horaire effectif pour leur catégorie d'emploi est inférieur au taux horaire minimum prévu par le projet de décret. Autrement dit, un taux effectif inférieur au taux horaire minimum prévu par le projet de décret représenterait un coût pour les employeurs, lequel est estimé dans l'analyse. À l'inverse, quand le taux horaire effectif est supérieur au nouveau taux horaire minimum prévu, les coûts ne sont pas pris en considération dans l'analyse. Le graphique 1 présente la répartition

des salariés selon les taux horaires qui leur sont effectivement payés (taux effectif) et les taux horaires minimums proposés par le projet de décret.

Notons d'abord qu'en 2019, 53 des 83 salariés assujettis (63,9 %) étaient rémunérés aux taux horaires minimums de salaire prévus par le Décret.

Étant donné les taux horaires de salaire effectifs, il est estimé que la première hausse proposée par le projet de décret bonifierait le salaire de 60 salariés (72,3 %), alors que la deuxième hausse le bonifierait pour 63 salariés (75,9 %) (voir le graphique 1).

**Graphique 1. Répartition des salariés selon les taux effectivement payés et les taux minimums proposés par le projet de décret (industrie du marbre)**



### 4.3 Coûts pour les entreprises

#### Scénario d'impact brut

Pour les besoins du calcul, on suppose que les augmentations sont applicables au 1<sup>er</sup> mai 2020. L'effet de la modification des taux horaires minimums sur la masse salariale des employeurs assujettis au Décret a été évalué pour la période s'étendant de mai 2020 à avril 2022. Les données sur le nombre de salariés, leur répartition selon les catégories et les niveaux d'emplois ainsi que les heures travaillées sont celles fournies par le Comité conjoint.

Dans le scénario d'impact brut, on pose l'hypothèse que les taux horaires de salaire supérieurs à ceux prévus par le Décret (taux effectifs) sont figés pour la période analysée, puis qu'ils seront remplacés par les taux minimums 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.

On prévoit une augmentation de la masse salariale de 494 000 \$ (voir le tableau 3) sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 5,31 % sur deux ans. L'augmentation des taux du 1<sup>er</sup> mai 2021 (3,0 %; voir le tableau 2) est celle dont l'impact est le plus élevé sur la masse salariale (301 200 \$; voir le tableau 3). Elle s'explique par la proportion importante de salariés (63 sur 83, soit 75,9 %; voir le graphique 1) qui serait touchée par l'augmentation proposée des taux horaires minimums de salaire par le projet de décret.

**Tableau 3. Évaluation de l'impact du projet de décret (scénario d'impact brut)**

<b>Impact sur la masse salariale</b>	<b>1<sup>re</sup> période</b> De mai 2020 à avril 2021	<b>2<sup>e</sup> période</b> De mai 2021 à avril 2022	<b>Total</b>
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels	4 655 500 \$	4 655 500 \$	9 311 100 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés	4 848 400 \$	4 956 700 \$	9 805 100 \$
<b>Coûts supplémentaires</b>	<b>192 900 \$</b>	<b>301 200 \$</b>	<b>494 000 \$</b>
<b>Pourcentage d'augmentation de la masse salariale</b>	<b>4,14 %</b>	<b>6,47 %</b>	<b>5,31 %</b>

### Scénario d'impact net

Le scénario d'impact net est élaboré en tenant compte de la progression des salaires dans le secteur d'activité. Pour ce faire, il faut se référer aux données salariales des conventions collectives du secteur privé, ou à la progression globale des salaires au Québec. Dans ce dernier cas, ce scénario tient compte des interactions possibles entre les secteurs d'activité et plus précisément de l'influence de l'évolution générale des salaires au Québec sur l'industrie du marbre.

Les clauses salariales des conventions collectives du secteur privé en vigueur de 2018 à 2021 dans la base de données de l'Indice de croissance des taux de salaire négociés (ICTSN)<sup>5</sup> présentent une progression moyenne des salaires similaire à celle du présent projet, soit 2,2 %<sup>6</sup> par année en comparaison à 2,3 % (voir la colonne Moyenne annuelle de mai 2018 à avril 2022 du tableau 2).

Par ailleurs, la progression globale du SHM pendant la période de mai 2018 à avril 2022, qui est de 3,2 % en moyenne par année (voir le tableau 2), est légèrement supérieure à celle des taux des SMPD sur l'ensemble de cette période.

5. Base de données de l'Indice de croissance des taux de salaire négociés (ICTSN) du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 3<sup>e</sup> trimestre de 2019.

6. Cette donnée ne figure dans aucun tableau du présent document.



Par conséquent, l'impact net sur l'ensemble de la période serait nul dans la mesure où les hausses proposées par le projet de décret, pour les différentes catégories d'emploi, sont similaires à celles observées dans les conventions collectives du secteur privé et inférieures à celles de l'ensemble des salariés du Québec.

**Tableau 4. Évaluation de l'impact du projet de décret (scénario d'impact net)**

<b>Impact sur la masse salariale</b>	<b>1<sup>re</sup> période</b> De mai 2020 à avril 2021	<b>2<sup>e</sup> période</b> De mai 2021 à avril 2022	<b>Total</b>
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels	5 169 100 \$	5 323 800 \$	10 492 900 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés	5 169 100 \$	5 323 800 \$	10 492 900 \$
<b>Coûts supplémentaires</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>

**Tableau 5. Coûts directs liés à la conformité aux normes**

<b>Coûts directs liés à la conformité aux normes</b>	<b>Période d'implantation (coûts non récurrents)</b>	<b>Années subséquentes (coûts récurrents)</b>	<b>Total</b>
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, de la machinerie, d'un système ou d'équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0 \$	0 \$	0 \$
Coûts de location d'équipement	0 \$	0 \$	0 \$
Coûts d'entretien et de mise à jour de l'équipement	0 \$	0 \$	0 \$
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0 \$	494 k\$	0,5 M\$
Coûts pour les ressources spécifiques (trousses, outils, publicité, etc.)	0 \$	0 \$	0 \$
Autres coûts directs liés à la conformité	0 \$	0 \$	0 \$
<b>Total des coûts directs liés à la conformité aux normes</b>	<b>0 \$</b>	<b>494 000 \$</b>	<b>0,5 M\$</b>

**Tableau 6. Coûts liés aux formalités administratives**

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 \$
<b>Total des coûts liés aux formalités administratives</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>

**Tableau 7. Manques à gagner**

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 \$
<b>Total des manques à gagner</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>

**Tableau 8. Synthèse des coûts pour les entreprises**

Coûts pour les entreprises	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts directs liés à la conformité aux normes	0 \$	494 k\$	0,5 M\$
Coûts liés aux formalités administratives	0 \$	0 \$	0 \$
Manques à gagner	0 \$	0 \$	0 \$
<b>Total des coûts pour les entreprises assujetties au Décret</b>	<b>0 \$</b>	<b>494 k\$</b>	<b>0,5 M\$</b>

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

Les taux horaires minimums de salaire, appliqués à l'industrie du marbre, n'ont pas été modifiés depuis le 1<sup>er</sup> mai 2017. Leur augmentation s'inscrit donc dans la poursuite de l'encadrement réglementaire des activités de l'industrie, notamment la protection des conditions de travail des salariés afin d'éviter une érosion de leur pouvoir d'achat.

L'effet de la modification proposée des taux horaires minimums sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 30 avril 2022 et se base sur les prévisions de septembre 2019 du ministère des Finances pour cette même période; l'appréciation du coût de la vie, estimée avec l'indice des prix à la consommation et la progression des salaires, estimée avec celle du salaire horaire moyen, seraient respectivement de l'ordre de 8,4 % et 12,7 %, ce qui correspondrait à des taux de croissance annuels moyens respectifs de 2,1 % et de 3,2 %. Les données du tableau 9 montrent que, sur cette même période, la progression des taux horaires minimums des SMPD est en moyenne moins élevée (- 0,9 point de pourcentage) que celle de l'ensemble des salariés du Québec, mais demeure, en moyenne, légèrement au-dessus de l'augmentation du coût de la vie (+ 0,2 point de pourcentage).

**Tableau 9. Taux de croissance des salaires minimums proposés au projet de décret (SMPD), du salaire horaire moyen (SHM) et de l'indice des prix à la consommation (IPC), du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 30 avril 2022**

Période		Salaire minimum proposé au Décret (SMPD) [1]	Salaire horaire moyen de l'ensemble des salariés du Québec(SHM) [2]	Indice des prix à la consommation (IPC) [3]	Écart [1 - 2] <i>En points de pourcentage</i>	Écart [1 - 3] <i>En points de pourcentage</i>
De mai 2018 à avril 2022	Année	2,3 %	3,2 %	2,1 %	- 0,9	+ 0,2
	Toute la période	9,3 %	12,7 %	8,4 %	- 3,4	+ 0,9

## 4.5 Consultation des parties contractantes

Les parties contractantes ont déposé la requête en modification du Décret ; l'association représentant la partie patronale et celle représentant la partie syndicale ont accepté ces modifications à l'unanimité.

## 4.6 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution proposée

La mise à jour de la grille des taux horaires minimums permettra aux salariés de bonifier légèrement leur pouvoir d'achat. Les hausses déterminées dans le Décret sont plus faibles que celles prévues pour l'ensemble des salariés québécois. Quelque trois salariés assujettis sur quatre seront touchés par l'une ou l'autre des deux augmentations salariales proposées dans le projet de décret.

## 4.7 Appréciation de l'effet anticipé sur l'emploi

Il est estimé que les modifications proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, les données du ministère des Finances montrent que ces employeurs offrent en moyenne des augmentations salariales légèrement en

deçà de celles offertes par l'ensemble des employeurs québécois. En outre, rappelons que, sur la période comprise entre la dernière hausse prévue par Décret et la dernière hausse proposée, les hausses moyennes pondérées annualisées des taux horaires minimums proposées par le Comité conjoint (2,3 %) seraient plus faibles que l'augmentation des salaires moyens des salariés québécois (3,2 %), mais légèrement supérieures à celles de l'IPC (2,1 %).

**Tableau 10. Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi**

√	Appréciation	Nombre d'emplois touchés
<b>Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)</b>		
		500 ou plus
		100 à 499
		1 à 99
<b>Aucun impact</b>		
√		0
<b>Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)</b>		
		1 à 99
		100 à 499
		500 ou plus
<b>Analyse et commentaires :</b>		
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, les augmentations salariales couvrent la hausse de l'IPC, ce qui permet aux entreprises touchées d'en absorber le coût. Enfin, la prévisibilité des hausses jusqu'en 2021 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'impacts négatifs sur l'emploi.		

## 5. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Le projet présenté par le Comité conjoint ne comprend pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises. Les taux horaires minimums de salaire sont les mêmes pour toutes les entreprises assujetties, quelle que soit leur taille.

## 6. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Les augmentations proposées par le Comité conjoint 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 de l'industrie du marbre visés par le Décret, lesquels ne peuvent pas être sous-traités à l'extérieur comme peuvent l'être ceux de la téléphonie par exemple, on conclut que les exigences qu'il impose 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. De plus, en obligeant les entreprises à respecter des conditions de travail minimales pour leur main-d'œuvre, le projet de décret les aide à demeurer compétitives les unes par rapport aux autres. Il permet ainsi de s'assurer que la concurrence portera sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

L'industrie du marbre n'évolue pas dans un marché de concurrence avec l'étranger puisque les prestations de services sont habituellement effectuées localement. Ainsi, il est peu probable que la solution proposée puisse avoir des effets sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires commerciaux.

## **7. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES**

La présente requête en modification du Décret 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 les représentants patronaux et syndicaux siégeant au Comité conjoint sont à l'origine de la requête en modification du Décret et qu'ils ont été consultés sur le projet de décret. De plus, les règles ont été élaborées en minimisant les coûts pour les entreprises, tout en permettant aux salariés assujettis de ne pas perdre leur pouvoir d'achat et en ne compromettant pas l'emploi.

## **9. CONCLUSION**

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 30 avril 2022, le projet de décret entraînera une augmentation de 494 k\$ de la masse salariale globale des entreprises assujetties, soit une hausse de 5,3 %, si l'on suppose que les changements des taux horaires minimums sont les seuls facteurs de variation des salaires.

Par conséquent, on peut conclure que les modifications proposées par le projet de décret entraîneront une augmentation modérée de la masse salariale des entreprises visées. De plus, les hausses moyennes des taux horaires minimums proposées dans ce projet sont moins élevées que les hausses du SHM de l'ensemble des salariés québécois, et légèrement plus élevées que l'accroissement de l'IPC prévu par le ministère des Finances.

## **10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

Le Comité conjoint désignera des inspecteurs qui veilleront à l'application des dispositions prévues par le 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. RENSEIGNEMENTS**

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

## Annexe : Taux de salaire proposés par le Comité conjoint des matériaux de construction pour l'industrie du marbre

Tableau A 1 – Taux horaires minimums de salaire en vigueur, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 et ceux proposés par le projet de décret à partir du 1<sup>er</sup> mai 2020

Industrie du marbre		Décret en vigueur		Taux horaires minimums prévus par le projet de décret				
Catégories d'emploi et période de progression		Dernière hausse		Du 1 <sup>er</sup> mai 2020 au 30 avril 2021		Du 1 <sup>er</sup> mai 2021 au 30 avril 2022		Variation totale <sup>7</sup>
		Assujettis	1 <sup>er</sup> mai 2017	Salaire	Augmentation	Salaire	Augmentation	
<b>1. Coupeur ou coupeuse, toute catégorie (débiteur)</b>		<b>18</b>	<b>27,72 \$</b>	<b>29,42 \$</b>	<b>6,13 %</b>	<b>30,30 \$</b>	<b>2,99 %</b>	<b>9,31 %</b>
Période de progression	0 à 12 mois	0	16,67 \$	17,69 \$	6,12 %	18,22 \$	3,00 %	9,30 %
	12 à 24 mois	1	19,41 \$	20,60 \$	6,13 %	21,22 \$	3,01 %	9,33 %
	24 à 26 mois	2	23,58 \$	25,02 \$	6,11 %	25,77 \$	3,00 %	9,29 %
	36 à 48 mois	0	25,67 \$	27,23 \$	6,08 %	28,05 \$	3,01 %	9,27 %
<b>2. Polisseur ou polisseuse, toute catégorie</b>		<b>38</b>	<b>27,72 \$</b>	<b>29,42 \$</b>	<b>6,13 %</b>	<b>30,30 \$</b>	<b>2,99 %</b>	<b>9,31 %</b>
Période de progression	0 à 12 mois	4	16,67 \$	17,69 \$	6,12 %	18,22 \$	3,00 %	9,30 %
	12 à 24 mois	3	19,41 \$	20,60 \$	6,13 %	21,22 \$	3,01 %	9,33 %
	24 à 26 mois	0	23,58 \$	25,02 \$	6,11 %	25,77 \$	3,00 %	9,29 %
	36 à 48 mois	2	25,67 \$	27,23 \$	6,08 %	28,05 \$	3,01 %	9,27 %
<b>3. Mouleur ou mouleuse de terrazzo (granito)</b>		<b>0</b>	<b>27,72 \$</b>	<b>29,42 \$</b>	<b>6,13 %</b>	<b>30,30 \$</b>	<b>2,99 %</b>	<b>9,31 %</b>
Période de progression	0 à 12 mois	0	16,67 \$	17,69 \$	6,12 %	18,22 \$	3,00 %	9,30 %
	12 à 24 mois	0	19,41 \$	20,60 \$	6,13 %	21,22 \$	3,01 %	9,33 %
	24 à 26 mois	0	23,58 \$	25,02 \$	6,11 %	25,77 \$	3,00 %	9,29 %
	36 à 48 mois	0	25,67 \$	27,23 \$	6,08 %	28,05 \$	3,01 %	9,27 %
<b>4. CNC – opérateur ou opératrice</b>		<b>0</b>	<b>27,72 \$</b>	<b>29,42 \$</b>	<b>6,13 %</b>	<b>30,30 \$</b>	<b>2,99 %</b>	<b>9,31 %</b>
Période de progression	0 à 12 mois	0	16,67 \$	17,69 \$	6,12 %	18,22 \$	3,00 %	9,30 %
	12 à 24 mois	1	19,41 \$	20,60 \$	6,13 %	21,22 \$	3,01 %	9,33 %
	24 à 26 mois	0	23,58 \$	25,02 \$	6,11 %	25,77 \$	3,00 %	9,29 %
	36 à 48 mois	2	25,67 \$	27,23 \$	6,08 %	28,05 \$	3,01 %	9,27 %
<b>5. Manœuvre d'atelier</b>		<b>12</b>	<b>17,91 \$</b>	<b>19,01 \$</b>	<b>6,14 %</b>	<b>19,58 \$</b>	<b>3,00 %</b>	<b>9,32 %</b>
<b>Nombre total d'assujettis</b>		<b>83</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

7. Variation totale des taux horaires minimums, en pourcentage, entre la période comprise entre la dernière hausse prévue par le Décret (1<sup>er</sup> mai 2017) et la dernière hausse prévue dans le projet déposé par les parties contractantes (1<sup>er</sup> mai 2021).