

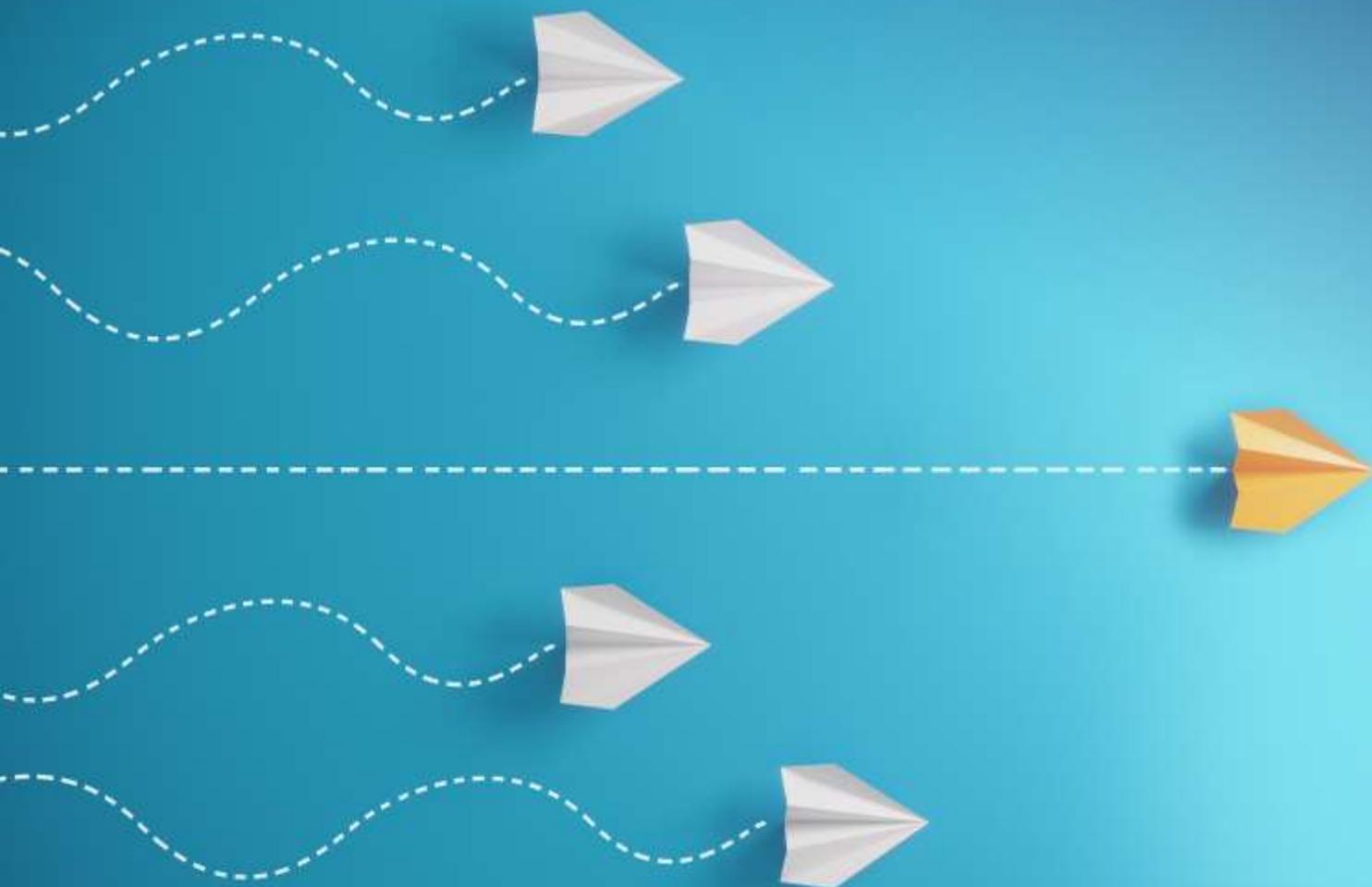
ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

PRÉLIMINAIRE

**Projet de décret du Comité paritaire du personnel de
l'industrie de la signalisation routière du Québec**

Ministère du Travail

Août 2023



SOMMAIRE

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec (RLRQ, chapitre D-2, r. 16.1), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret, ci-après appelé « projet de décret », vise à augmenter les taux de salaire horaire minimaux.

Au Québec, le contexte de pénurie de main-d'œuvre exerce une pression à la hausse sur les salaires offerts. Cette tendance est également observée dans l'industrie de la signalisation routière, où les parties contractantes du projet de décret s'expriment en faveur de fortes augmentations des taux minimaux de salaire. La dernière hausse salariale des taux de salaire prévue au Décret date du 24 février 2023.

La première hausse pourrait être effective d'ici la fin de l'année 2023¹ et ferait passer le taux de salaire horaire minimum des signaleurs routiers de 18,99 \$ à 22,00 \$ (+ 15,9 %). Par la suite, le projet de décret prévoit que les taux horaires minimaux soient établis à 23,00 \$ (+ 4,5 %) en février 2024, puis à 24,00 \$ (+ 4,3 %) en février 2025. Les hausses proposées par le projet de décret sont comparables à ce qui est observé dans ce secteur d'activité.

L'impact de l'augmentation des taux de salaire horaire minimaux sur la masse salariale des entreprises a été évalué en fonction de deux scénarios : l'impact brut et l'impact net. Selon le scénario d'impact brut, le coût additionnel du relèvement des taux horaires minimaux, pour la période visée, s'élèverait à 11,0 millions de dollars et représenterait 12,3 % de la masse salariale actuelle des entreprises. Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 7,8 millions de dollars et représenterait 8,4 % de la masse salariale des entreprises.

Les augmentations proposées par le projet de décret auront un impact non négligeable sur les entreprises qui y sont assujetties. Cela s'explique notamment par le fait qu'en moyenne, 80,9 % des salariés² couverts par le Décret sont actuellement rémunérés à des taux inférieurs à ceux proposés. Les hausses proposées s'inscrivent ainsi dans un processus de rattrapage entrepris par les employeurs afin d'accroître leur attractivité en offrant des salaires compétitifs et en permettant aux travailleurs de bonifier leur pouvoir d'achat. De plus, la prévisibilité des hausses jusqu'en 2025 permettrait aux employeurs de s'adapter afin d'absorber plus aisément les hausses salariales engendrées par l'augmentation des taux minimaux. Finalement, les augmentations proposées semblent cohérentes avec le nombre croissant de postes vacants au Québec et les salaires offerts pour ces postes.

1. Aux fins de l'analyse, le mois de novembre 2023 a été utilisé comme mois de référence de la première hausse des taux horaires minimums de salaire.
2. Dans ce document, l'emploi du masculin se veut inclusif et désigne tant les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	2
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. Coûts pour les entreprises.....	5
4.3. Économies pour les entreprises	11
4.4. Synthèse des coûts et des économies.....	12
4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	12
4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies	13
4.7 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée....	13
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	13
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	14
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	14
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	15
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	15
10. CONCLUSION	15
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	16
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)	16
13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	17

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le 16 février 2023, les parties contractantes au Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière (Décret) et celles formant le conseil d'administration (CA) du Comité paritaire du personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec (CPPISRQ) ont transmis au ministre du Travail (ministre) une demande de modification du Décret, à la suite d'une résolution prise à la majorité par le Comité paritaire, le 1^{er} février 2023.

La demande de modification du Comité paritaire est à l'origine du projet de décret faisant l'objet de la présente analyse d'impact réglementaire (AIR).

2. PROPOSITION DU PROJET

La demande vise à augmenter les taux horaires minimaux de salaire prévus au Décret. Trois hausses salariales sont proposées, soit à partir de l'entrée en vigueur du décret modificatif, et ce, jusqu'en février 2025. Notons que la dernière hausse salariale des taux de salaire prévue au Décret date du 24 février 2023.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Les obligations prévues au projet de décret ne pourraient pas être imposées par des options non réglementaires, telles que des mesures de sensibilisation ou des mesures incitatives. Conséquemment, l'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente dans le cadre de ce projet de décret. De plus, le Décret est déjà en vigueur.

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.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés : Industrie de la signalisation routière

Les codes SCIAN³ de Statistique Canada ne couvrent pas spécifiquement l'industrie de la signalisation routière : il est donc impossible de déterminer précisément le produit intérieur brut (PIB) de ce secteur d'activité et sa part dans le PIB du Québec. En effet, les activités de signalisation routière se retrouvent amalgamées dans des secteurs d'activité plus généraux. Par exemple, elles représentent une faible part des industries suivantes :

- Construction des routes, des rues et des ponts (code SCIAN 237310);
- Activité de soutien au transport routier (code SCIAN 488490).

3. Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système qui vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle au Canada, au Mexique et aux États-Unis. Les codes SCIAN s'appliquent à toutes les activités économiques et ont une structure hiérarchique. Les données pour un code SCIAN à six chiffres ne sont disponibles que par commande spéciale auprès de Statistique Canada.

b) Nombre d'entreprises touchées⁴ :

PME : 61

Grandes entreprises : 6

Total : 67

En raison du caractère récent du Décret⁵, le Comité paritaire n'est pas en mesure de publier un rapport annuel dans lequel le nombre d'entreprises touchées serait indiqué.

c) Caractéristiques additionnelles des secteurs touchés :

- En février 2023, l'industrie de la signalisation routière comptait 2 342 travailleurs⁶.
- En juin 2023, on comptait 57 conventions collectives qui couvraient des activités liées à la signalisation routière ou aux services de sécurité. Ces conventions collectives, visant seulement les entreprises syndiquées, assujettissaient 12 252 salariés.

4.2. Coûts pour les entreprises

Un marché du travail marqué par une pénurie de main-d'œuvre

Avant de traiter des hausses de taux de salaire horaire minimaux proposées par le projet de décret, il importe de les situer dans le contexte actuel du marché du travail québécois.

Le marché du travail québécois est marqué par une forte augmentation du nombre de postes vacants, qui est passé de 129 724 à 233 468 (+ 79,97 %) entre 2019 et 2022. De plus, durant cette même période, le taux de chômage a diminué, passant de 5,07 % à 4,34 % et la moyenne des salaires horaires offerts pour ces postes vacants est passée de 20,26 \$ à 23,41 \$ (+ 15,55 %).

Un phénomène de pénurie de main-d'œuvre est donc observé sur le marché du travail au Québec : alors que les entreprises souhaitent mobiliser un nombre croissant de ressources humaines, le recrutement se fait dans un bassin de chômeurs de plus en plus petit. Les entreprises sont ainsi en concurrence pour capter les travailleurs disponibles, exerçant une pression à la hausse sur les salaires offerts afin d'accroître leur attractivité tout comme la rétention de leur personnel.

Évolution des taux de salaire horaire minimaux proposée par le projet de décret

Le projet de décret s'inscrit dans un contexte où le marché du travail québécois est en surchauffe. Conséquemment, les augmentations salariales proposées au projet de décret sont prononcées, suivant la tendance observée dans les salaires offerts sur les postes vacants au Québec. En effet, la première hausse prévue au projet de décret vers le mois de novembre 2023 propose que le taux minimal passe de 18,99 \$ à 22 \$ (+ 15,9 %). Les taux horaires minimaux proposés pour les années suivantes sont quant à eux de 23 \$ (+ 4,5 %) et de 24 \$ (+ 4,3 %) en février 2024 et février 2025, respectivement.

4. La catégorie « PME » comprend les entreprises de moins de 100 salariés, alors que les grandes entreprises comprennent les entreprises de 100 salariés et plus. Les données proviennent du Comité paritaire et datent du mois de juillet 2023.

5. Le Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière est entré en vigueur en février 2023.

6. Aux fins de l'analyse, les données du Comité paritaire du mois de février 2023 ont été utilisées. Selon celles-ci, on comptait 2 342 travailleurs et 2 334 une fois que les salariés qui n'ont effectué aucune heure durant le mois de février ont été retirés, puisque ces derniers ne font pas partie du calcul d'impact.

Considérant l'absence de statistiques officielles couvrant spécifiquement l'industrie de la signalisation routière au Québec, il est difficile de comparer précisément les hausses prévues au projet de décret avec la progression salariale observée dans cette industrie. Toutefois, à titre indicatif, un nouveau contrat de travail signé entre l'entreprise *Garda signalisation routière* et le *Syndicat des Métallos* a accordé des augmentations salariales totalisant 26,3 % sur trois ans (5 % la première année, 12 % la deuxième année et 10 % la troisième année, selon le titre d'emploi)⁷. Ainsi, l'octroi de telles augmentations atteste de la volonté des employeurs d'augmenter l'attractivité dans ce secteur en pénurie de main-d'œuvre.

Il est à noter que les hausses salariales prévues au projet de décret sont applicables à tous les salariés assujettis au Décret, puisque celui-ci ne regroupe qu'un seul corps d'emploi.

TABLEAU 1

Taux de croissance des taux horaires proposés par le projet de décret, des salaires moyens de l'ensemble du Québec et de l'indice des prix à la consommation au Québec

Indicateur ⁸	Variation entre les hausses proposées par le projet de décret			Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période	Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période
	Février 2023 à nov. 2023	Nov. 2023 à février 2024	Février 2024 à février 2025	Février 2023 à février 2025		Novembre 2023 à février 2025	
Salaire minimal proposé par le projet de décret (moyenne pondérée) (%)	15,9 %	4,5 %	4,3 %	12,4 %	26,4 %	7,2 %	9,1 %
Salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries du Québec (%)	2,6 %	0,6 %	2,6 %	2,9 %	5,9 %	2,5 %	3,2 %
IPC ⁹ (%)	1,7 %	0,6 %	2,1 %	2,2 %	4,5 %	2,2 %	2,7 %
Hausses prévues dans le projet de décret moins les hausses prévues dans l'ensemble du Québec (points de pourcentage)	13,2 %	4,0 %	1,8 %	9,5 %	20,5 %	4,7 %	5,9 %
Hausses prévues dans le projet de décret moins l'IPC (points de pourcentage)	14,1 %	3,9 %	2,3 %	10,2 %	21,9 %	5,0 %	6,4 %

7. Source : Lévesque, L. (2023, 15 juin). [Garda signalisation routière : Des augmentations de 26,3 % pour les Métallos](#). *La Presse*.

8. La progression du salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des industries du Québec ainsi que celle de l'IPC sont des prévisions du MFQ datant du mois de mai 2023.

9. Référence à l'Indice des prix à la consommation.

Comparaison des hausses proposées avec les hausses de salaires moyens dans les autres industries du Québec et l'IPC

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications proposées aux taux horaires de salaire minimaux présentées dans le projet de décret, les hausses sont comparées au taux moyen prévu de croissance salariale dans l'ensemble des industries au Québec. Les prévisions du ministère des Finances (MFQ)¹⁰ ont été utilisées en vue de comparer les hausses proposées par le projet de décret avec les hausses salariales moyennes au Québec.

Le champ d'application du projet de décret est détaillé dans la section 2 du Décret. Le projet de décret vise tous les employeurs et les salariés travaillant dans le champ d'application industriel et territorial du Décret, qu'ils soient syndiqués ou non.

Comme le montre le tableau 1, lorsque l'on observe la période comprise entre la dernière augmentation prévue des taux dans le Décret actuellement en vigueur (février 2023) et la dernière hausse prévue dans le projet de décret (février 2025), les augmentations salariales prévues par le projet de décret seraient supérieures à celles prévues par le MFQ dans l'ensemble des industries du Québec. En effet, la croissance moyenne, sur une base annuelle, des salaires hebdomadaires moyens pour l'ensemble du Québec de février 2023 (dernière augmentation du Décret actuel) à février 2025 (dernière augmentation prévue dans le projet de décret) est évaluée à 2,9 %. Au cours de cette même période, l'augmentation proposée dans le projet de décret (12,4 % sur une base annuelle) correspondrait à une augmentation supérieure (+9,5 points de pourcentage) à la croissance moyenne des taux horaires minimaux observés dans l'ensemble du Québec.

Les augmentations salariales prévues au projet de décret seraient aussi supérieures de 10,2 points de pourcentage à la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) (estimée à 2,2 % sur une base annuelle par le MFQ lors de cette même période), ce qui permettrait aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

Le tableau 1 présente aussi une autre période, soit de novembre 2023 à février 2025 (la période comprise entre la première et la dernière hausse prévues par le projet de décret). Au cours de cette période, les hausses proposées dans le projet de décret (7,2 %) seraient, sur une base annuelle, plus élevées que la progression des salaires dans l'ensemble des industries au Québec (estimée à 2,5 % selon les prévisions du MFQ).

Les hausses salariales proposées dans le projet de décret seraient aussi plus élevées que la progression de l'IPC, estimée à 2,2 % par le MFQ. Les hausses demandées permettraient ainsi aux salariés assujettis par le Décret de bénéficier d'une augmentation de leur pouvoir d'achat (+ 5,0 points de pourcentage).

Scénario des impacts bruts et nets

Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectifs) et les taux horaires minimaux proposés par le projet de décret (taux minimums). Deux hypothèses sont présentées. Une première, associée au scénario brut, suppose que seules les augmentations proposées par le projet de décret font augmenter les salaires. La deuxième hypothèse, associée au scénario net, suppose que les

10. Les prévisions utilisées du MFQ datent du mois de mai 2023.

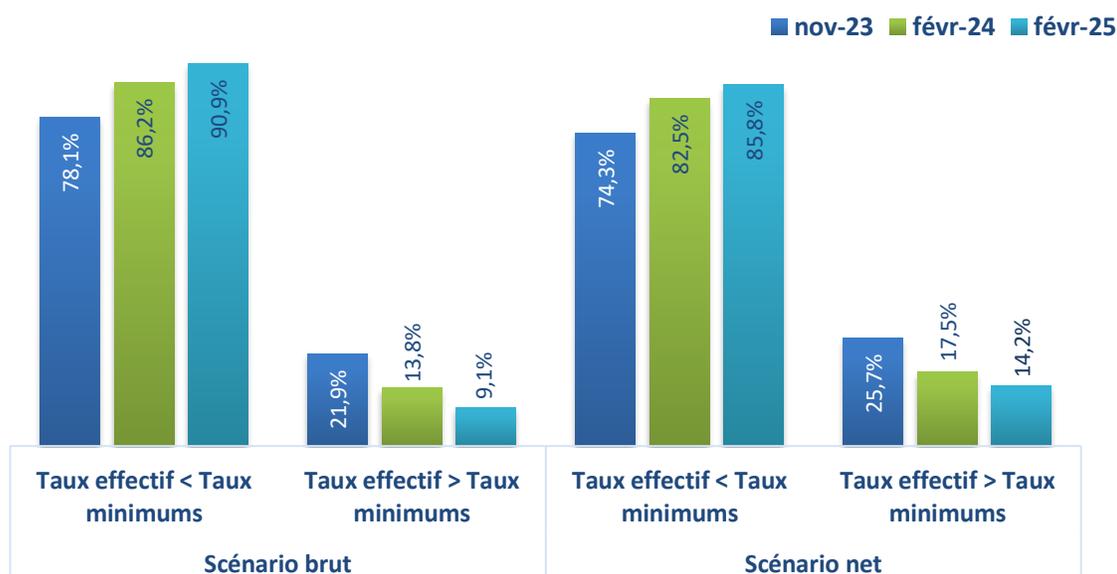
taux horaires évoluent au même rythme que la croissance moyenne des salaires pour l'ensemble des industries au Québec. On pose aussi l'hypothèse que le nombre de salariés assujettis par le Décret est stable sur l'ensemble de la période d'application du projet de décret.

Selon le scénario d'impact brut, en moyenne, 85,1 % des salariés seraient touchés par les hausses salariales prévues au projet de décret. Cette proportion est de 80,9 % dans le cas du scénario d'impact net.

Les hausses proposées par le projet de décret toucheraient incidemment la majorité des travailleurs assujettis, ces derniers étant généralement rémunérés à des taux inférieurs aux taux proposés.

GRAPHIQUE 1

Répartition des salariés selon le taux effectivement appliqué et les taux horaires minimaux proposés par le projet de décret



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

Le premier scénario à l'étude est celui de l'impact brut. On émet l'hypothèse que les taux horaires effectifs pour la période analysée seront déterminés par les dispositions du projet de décret sur la rémunération minimale. Les taux horaires sont ajustés dans le temps uniquement en fonction de la grille de rémunération minimale proposée dans le projet de décret. Les salariés présentement rémunérés à un taux supérieur à celui du projet de décret ne verront pas leur rémunération augmentée par leur employeur dans le cadre de la négociation, qu'elle soit collective ou individuelle. En effet, ces derniers touchent actuellement une rémunération plus élevée que celle prévue par le projet de décret. Dans le scénario d'impact brut, les nouveaux taux horaires minimaux de salaire sont donc substitués aux taux en vigueur lorsque les taux en vigueur leur sont inférieurs.

La masse salariale qui en résulte est comparée à la masse salariale de référence, obtenue en supposant que le niveau de rémunération horaire reste fixe au cours de la période d'analyse. Cette approche, dite de coût maximal, a pour effet de surestimer l'effet de la hausse des taux horaires de salaire proposée, puisqu'elle impute toute la hausse des coûts salariaux aux changements survenus dans la grille des taux minimaux. On prévoit une augmentation de la masse salariale de 11,0 millions de dollars durant toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 12,3 % de la masse salariale de l'ensemble des employeurs assujettis au Décret pour cette même période. Les résultats sont présentés dans le tableau 2.

TABLEAU 2

Évaluation de l'impact de la hausse des taux minimaux proposés par le projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 1 : impact brut)

(en dollars)

Impact selon l'entrée en vigueur des taux	Novembre 2023	Février 2024	Février 2025	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	9 941 900 \$	39 767 500 \$	39 767 500 \$	89 476 900 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	10 637 600 \$	44 081 400 \$	45 744 500 \$	100 463 500 \$
Coûts supplémentaires (\$)	695 700 \$	4 313 900 \$	5 977 000 \$	10 986 600 \$
Coûts supplémentaires (%)	7,00 %	10,85 %	15,03 %	12,28 %

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leurs sommes peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

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

Ce scénario est élaboré en tenant compte de l'influence de l'évolution générale des salaires pour l'ensemble des industries du Québec. On suppose que les salaires des travailleurs assujettis au Décret connaîtront une croissance semblable à la croissance générale des salaires de l'ensemble des industries du Québec au cours de la période analysée.

Pour réaliser cette estimation, on applique les taux d'augmentation des salaires hebdomadaires moyens pondérés prévus par le MFQ afin d'obtenir une masse salariale indexée. On calcule ensuite la masse salariale totale, laquelle est égale à la masse salariale indexée, ajustée de façon qu'aucun salarié ne soit rémunéré à un taux inférieur au taux minimal proposé dans sa catégorie d'emploi. La différence entre ces deux estimations permet d'obtenir une mesure du coût net des nouvelles directives sur la rémunération minimale du projet de décret déposées par les parties contractantes.

Les coûts supplémentaires, résultant des modifications proposées par le projet de décret, seront en fait attribuables à l'excédent des hausses des taux horaires minimaux par rapport à la croissance salariale prévue par le MFQ dans le reste des industries au Québec.

On évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 7,8 millions de dollars, soit une hausse de 8,4 % de leur masse salariale sur l'ensemble de la période analysée. Les résultats de ces calculs sont présentés dans le tableau 3.

TABLEAU 3

Évaluation de l'impact de la hausse des taux minimaux proposés par le projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 2 : impact net)

(en dollars)

Impact selon l'entrée en vigueur des taux	Novembre 2023	Février 2024	Février 2025	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	10 205 100 \$	41 054 400 \$	42 118 400 \$	93 377 900 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	10 715 600 \$	44 349 100 \$	46 118 500 \$	101 183 200 \$
Coûts supplémentaires (\$)	510 500 \$	3 294 700 \$	4 000 100 \$	7 805 300 \$
Coûts supplémentaires (%)	5,00 %	8,03 %	9,50 %	8,36 %

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leurs sommes peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

TABLEAU 4

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, de 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 7,8 M\$ et 11,0 M\$
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 7,8 M\$ et 11,0 M\$

TABLEAU 5**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 7,8 M\$ et 11,0 M\$
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 7,8 M\$ et 11,0 M\$

4.3. Économies pour les entreprises

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

TABLEAU 6**Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet
Économies liées à la conformité aux règles	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux qu'à l'habitude	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Revenus supplémentaires à la suite de l'augmentation des tarifs payables aux entreprises	0	0
Contribution gouvernementale sous différentes formes (réduction de taxes, crédit d'impôt, subventions, etc.)	0	0
TOTAL DES EFFETS FAVORABLES AU PROJET (DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES, REVENUS SUPPLÉMENTAIRES ET CONTRIBUTION DU GOUVERNEMENT POUR ATTÉNUER LE COÛT DU PROJET)	0	0

4.4. Synthèse des coûts et des économies

Le projet de décret engendre, pour l'ensemble des entreprises assujetties, une augmentation des coûts variant entre 7,8 M\$ et 11 M\$, ce qui représente entre 8,4 % et 12,3 % de la masse salariale annuelle des entreprises visées. Le projet de décret n'engendre pas de manque à gagner ni de coûts liés aux formalités administratives. Ces modifications pourraient avoir un impact non négligeable sur les entreprises qui y sont assujetties.

TABLEAU 7

Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts, économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût annuel du projet
Total des coûts pour les entreprises	0	0
Revenu supplémentaire pour les entreprises	0	0
Participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet	0	0
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛTS NETS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 7,8 M\$ et 11,0 M\$

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

Les données sur le nombre de salariés, sur leur taux horaire ainsi que sur leurs heures travaillées sont fournies par le Comité paritaire et datent de février 2023.

L'effet de la modification proposée des taux horaires minimaux sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant de novembre 2023 à février 2025. Au cours de cette période, selon les prévisions du MFQ, on prévoit une augmentation des salaires horaires moyens de 2,5 % dans l'ensemble du Québec, et ce, sur une base annuelle. Selon ces mêmes prévisions, on prévoit une augmentation du niveau général des prix à la consommation de l'ordre de 2,7 % entre novembre 2023 et février 2025, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,2 %. Durant cette même période, la progression des salaires minimaux proposés par le projet de décret est supérieure à celles des salaires de l'ensemble des industries du Québec et à celle de l'IPC.

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

Les parties contractantes syndicales et patronales siégeant au conseil d'administration du Comité paritaire du personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec ont approuvé les dispositions du projet de décret. En ce qui concerne la consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies, il convient de préciser que la période de prépublication de 45 jours du projet de décret dans la *Gazette officielle du Québec* permet aux parties prenantes, comme à toute autre personne intéressée, de soumettre des commentaires.

4.7 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

Les hausses proposées par le projet de décret pourraient avoir un impact non négligeable sur les entreprises qui y sont assujetties considérant que la masse salariale des entreprises pourrait augmenter d'environ 8,4 %. Bien que cette augmentation corresponde à des charges supplémentaires à payer pour les employeurs, elle est caractéristique d'un processus de rattrapage qui a déjà été entamé dans un marché du travail marqué par une pénurie de main-d'œuvre. En effet, la première hausse proposée dans le projet de décret (+ 15,9 %) est comparable à la hausse de la moyenne des salaires horaires offerts pour les postes vacants au Québec entre 2019 et 2022 (+ 15,6 %).

De plus, les augmentations de 26,3 % consenties par *Garda signalisation routière* envoient un signal sans équivoque aux entreprises soucieuses de maintenir leur compétitivité, d'autant plus qu'en moyenne 80,9 % des salariés sont rémunérés à des taux inférieurs à ceux proposés par le projet de décret selon le scénario net. En outre, les hausses prévues par celui-ci favoriseraient l'attraction des postes offerts et la rétention du personnel en rendant les postes de cette industrie plus concurrentiels par rapport aux salaires offerts sur le marché du travail. Finalement, la mise à jour de la grille des taux horaires minimaux permettrait aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

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

On estime que le projet de décret n'aura pas d'impact sur l'emploi puisqu'il impose les mêmes obligations à l'ensemble des entreprises assujetties au décret. Depuis ces dernières années, on observe un nombre élevé de postes vacants dans l'industrie au Québec. En l'absence de statistiques couvrant spécifiquement le nombre de postes vacants dans l'industrie de la signalisation routière, les derniers développements constatés dans ce secteur suggèrent que cette même tendance soit à l'œuvre.

En effet, la signature d'un contrat de travail accordant des augmentations salariales de 26,3 % sur trois ans entre l'entreprise *Garda signalisation routière* et le *Syndicat des Métallos* montre que cette industrie cherche à demeurer attractive, via des hausses salariales importantes, afin de faire face à la pénurie de main-d'œuvre. Les hausses salariales non négligeables accordées dans le projet de décret pourraient contribuer à augmenter l'attractivité des métiers de la signalisation routière du Québec assujettis par le Décret en reflétant davantage les salaires offerts sur le marché. Les hausses salariales proposées pourraient aussi permettre aux entreprises de favoriser la rétention des salariés assujettis au Décret.

De plus, la prévisibilité des hausses des taux horaires minimaux de salaire jusqu'en 2025 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'impacts négatifs sur l'emploi et d'absorber plus aisément les hausses salariales engendrées par l'augmentation des taux minimaux.

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[s] secteur[s] touché[s])	
<input type="checkbox"/>	500 et plus
<input type="checkbox"/>	100 à 499
<input type="checkbox"/>	1 à 99
Aucun impact	
<input checked="" type="checkbox"/>	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])	
<input type="checkbox"/>	1 à 99
<input type="checkbox"/>	100 à 499
<input type="checkbox"/>	500 et plus
Analyse et commentaires :	
Les modifications proposées n'auront pas de conséquences sur l'emploi, d'autant plus que tous les employeurs visés par le Décret, quelle que soit leur taille.	

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. Les dispositions sont les mêmes dans toutes les entreprises visées par le Décret, quelle que soit leur taille.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Le projet de décret couvre un secteur d'activité qui n'est pas exposé à la concurrence avec l'étranger. Ainsi, il est supposé qu'il soit improbable que les dispositions proposées par le projet de décret puissent 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. Le projet de décret permet de s'assurer que la concurrence portera sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le projet de décret n'a pas de répercussions 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 règles ont été formulées dans le respect du principe de transparence, si l'on considère que les associations, celles qui réunissent les groupes représentant la partie patronale et la partie syndicale, ont adopté le projet de décret.

10. CONCLUSION

Au Québec, la pénurie de main-d'œuvre exerce une pression à la hausse sur les salaires offerts alors qu'on observe parallèlement une forte croissance du nombre de postes vacants depuis les dernières années. L'industrie de la signalisation routière n'échappe pas à ce contexte. C'est d'ailleurs ce qui amène les parties contractantes à proposer, dans le projet de décret, une forte augmentation des taux minimaux jusqu'en février 2025. Les augmentations salariales prévues au projet de décret sont supérieures à la progression des salaires prévue par le MFQ pour l'ensemble des industries au Québec. Ces hausses salariales permettront aux entreprises assujetties d'accroître leur attractivité par l'octroi de salaires compétitifs, ce qui contribuera également à la rétention des salariés actuels. En plus, les prévisions économiques du MFQ prévoient également que les hausses des taux horaires minimaux proposées dans ce projet soient supérieures à la hausse de l'IPC, occasionnant une augmentation du pouvoir d'achat des salariés.

La hausse des taux horaires minimaux prévue au projet de décret augmenterait la masse salariale globale des entreprises concernées de 11,0 millions de dollars au cours de la période d'analyse. Cette augmentation correspond à une hausse de 12,3 % si l'on suppose que les changements des taux horaires minimaux sont les seuls facteurs de variation des salaires. Dans le cas du scénario d'impact net, la masse salariale globale des entreprises visées augmenterait de 7,8 millions de dollars, soit 8,4 % de la masse salariale totale.

Bien que les hausses proposées au projet de décret soient non négligeables, celles-ci s'inscrivent dans un processus de rattrapage comparable à ce qui est observé dans le secteur de la signalisation routière : en témoigne le nouveau contrat de travail signé entre l'entreprise *Garda signalisation routière* et le *Syndicat des Métallos*, qui accorde des augmentations salariales totalisant 26,3 % sur trois ans. De plus, on observe qu'en moyenne, 80,9 % des salariés sont rémunérés à des taux inférieurs à ceux proposés dans le projet de décret selon le scénario net. Cette proportion élevée du nombre de salariés touchés par les hausses salariales explique pourquoi l'impact, en pourcentage de la masse salariale, est non négligeable. L'adoption du projet de décret contribuerait donc à l'amélioration des conditions de travail de la majorité des salariés assujettis. Aussi, considérant que l'industrie de la signalisation routière n'est pas exposée à la concurrence avec l'étranger, les hausses proposées dans le projet de décret n'auraient pas d'impact négatif sur la compétitivité des entreprises assujetties.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aucune mesure d'accompagnement liée à la présente demande de projet de décret n'est prévue.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle
Ministère du Travail
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 de votre ministère ou organisme?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sommaire	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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Évaluation des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, le nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ¹¹ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Si l'exigence du « un pour un » s'applique, est-ce que le coût associé aux formalités administratives abolies compense complètement le coût associé à la formalité administrative nouvellement créée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Si la compensation du coût associé aux formalités administratives abolies est insuffisante, une compensation additionnelle est-elle proposée, notamment l'économie provenant des autres formalités administratives, la réduction de fréquences, la prestation électronique ou l'exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Si une formalité a fait l'objet d'une demande d'exemption à l'exigence du « un pour un », est-ce que le MO a reçu un avis du Bureau de la gouvernance et de la coopération réglementaires du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie à l'effet que l'exemption est conforme à l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 10 de la Politique?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. S'il n'y a aucun coût et aucune économie, l'estimation est de 0 \$.

6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts et des économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	Élimination des formulations imprécises dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les formulations imprécises telles que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminées?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p>Au préalable : <input type="checkbox"/></p> <p>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"/></p>		
6.8	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec de principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse indique dans quelle mesure les règles respectent les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

