

Québec, le 1^{er} décembre 2016

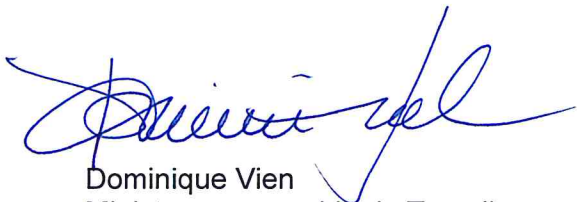
Monsieur Jean-Marc Fournier
Leader parlementaire du gouvernement
Édifice Pamphile-Le May
1^{er} étage, bureau 1.39
1035, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Leader,

La présente est en réponse à la question inscrite au Feuilleton le 20 octobre dernier, par le député des Chutes-de-la-Chaudière, demandant au gouvernement une analyse des impacts, entre autres des impacts économiques, qui découlent de l'abrogation du Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais, tel que proposé au Projet de loi n° 53 : *Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*, actuellement à l'étude par les membres de l'Assemblée nationale.

Vous trouverez, ci-joint, le document qui évalue les modifications contenues au Projet de loi n° 53.

Veuillez agréer, Monsieur le Leader, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Dominique Vien
Ministre responsable du Travail

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Modifications relatives à la Loi sur les décrets de convention collective

Ibra NGOM
Bianca Tanguay-Lavallée
Eskandar Elmarzougui

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Secrétariat du travail
Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail

22 mai 2015

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec 

Table des matières

1.	DÉFINITION DU PROBLÈME	6
2.	PROPOSITION DU PROJET	6
2.1.	Les solutions retenues	6
2.2.	L'impact des modifications proposées	8
2.2.1.	Améliorer le fonctionnement	8
2.2.2.	Intégrer les pratiques des comités paritaires	8
2.2.3.	Réduire les irritants	8
2.2.4.	Abrogation du décret sur les coiffeurs	8
2.3.	L'analyse des options non réglementaires	8
3.	ÉVALUATION DES IMPACTS	9
3.1.	Description des secteurs touchés	9
3.1.1.	Secteurs touchés	9
3.1.2.	Les décrets en vigueur.....	10
3.2.	Coûts des modifications contenues dans le projet de loi	10
3.2.1.	Coûts des modifications pour les entreprises	10
3.2.1.1.	Salaires minimaux prévus au Décret	11
3.2.1.2.	Tarifs minimaux pour les services	11
3.2.1.3.	Pourcentage de la commission.....	12
3.2.1.4.	Cotisations au comité paritaire	12
3.2.1.5.	Heures d'ouverture	12
3.2.2.	Coûts des modifications pour les comités paritaires	12
3.2.2.1.	Coûts liés à l'amélioration du fonctionnement	13
3.2.2.2.	Coûts liés à l'intégration des pratiques des comités paritaires dans la LDCC.....	15
3.2.2.3.	Coûts liés à la réduction des irritants soulevés à l'égard de la LDCC	15
3.2.3.	Sommaire des coûts	17
3.3.	Avantages du projet	7
3.4.	Impact sur l'emploi	8
4.	ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME	8
4.1.	En quoi le fardeau des exigences est-il modulé pour tenir compte de la taille des entreprises?.....	8
4.2.	Dans le cas contraire, justifier l'absence de dispositions spécifiques aux PME.	8
5.	COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCE AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC	9
5.1.	La préservation de la compétitivité des entreprises québécoises	9
5.2.	Les effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.....	9
6.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	9
7.	CONCLUSION	10
	PERSONNE(S) RESSOURCE(S)	10

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
Secrétariat du Travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
200, chemin Sainte-Foy, 5^e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

SOMMAIRE EXÉCUTIF

La présente analyse d'impact a pour objectif d'évaluer les modifications contenues dans le projet de loi sur les décrets de convention collective. Ces modifications visent à s'assurer que l'esprit de la loi soit respecté, c'est-à-dire d'éviter que la concurrence opère au détriment des conditions de travail des salariés. Les modifications analysées visent principalement l'actualisation de la Loi sur les décrets de convention collective, notamment, en améliorant son fonctionnement, en y intégrant les pratiques des comités paritaires et en réduisant les irritants soulevés à son égard. Elles s'appliquent essentiellement aux comités paritaires.

Outre l'abrogation du Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais (chapitre D-2, r.4), les modifications contenues dans le projet de loi auraient peu d'impact pour les employeurs en termes de ressources spécifiques, de conformité aux normes ou en formalités administratives. Toutefois, les modifications liées à la gouvernance des comités paritaires, principalement l'augmentation des amendes, entraîneraient un manque à gagner d'un demi-million de dollars pour les employeurs fautifs. Par ailleurs, la déjudiciarisation des litiges permettrait aux employeurs de réaliser des économies sur les honoraires afférents au règlement des litiges et des contentieux. Ces gains probants n'ont pu être estimés pour les employeurs avec les données disponibles actuellement.

Pour les comités paritaires, les modifications proposées auraient des coûts de conformité et des coûts récurrents. Lors de la mise en place des modifications contenues dans le projet de loi, les coûts de conformité pour les éléments chiffrables seraient d'au plus 136 000 \$, alors que les coûts récurrents sur une base annuelle seraient de 21 000 \$. Concernant la déjudiciarisation des litiges, grâce à la Commission des relations de travail avec un taux de règlement de 50 %, des économies annuelles de 130 000 \$ seraient réalisées en frais de contentieux, d'huissiers et de déboursés judiciaires par les comités paritaires. Ces calculs négligent les bénéfices implicites pour les comités paritaires et les entreprises non évaluables, mais identifiés dans l'étude.

Globalement, les coûts des modifications contenues dans le projet de loi peuvent être assumés essentiellement par les comités paritaires. Ils seraient financés par un réaménagement des budgets respectifs et à même les surplus accumulés des comités paritaires.

L'abrogation du Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais aurait pour effet d'éliminer, entre autres, les prix minimaux des services de coiffure, l'encadrement des heures d'ouverture des salons de coiffure ainsi que le versement de cotisations au Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais. Selon les résultats de la présente analyse, l'abrogation du Décret entraînerait des économies pouvant aller jusqu'à 484 300 \$ pour les employeurs, dont 397 500 \$ en salaires non versés aux coiffeurs et 86 800 \$ en frais d'administration à l'égard du comité paritaire (cotisation et production du rapport mensuel).

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

La Loi sur les décrets de convention collective (LDCC) poursuit deux objectifs principaux. D'abord, elle assure des conditions de travail minimales décentes et supérieures à la Loi sur les normes du travail (LNT) aux salariés des secteurs visés. Ensuite, elle permet d'éviter que la concurrence déloyale entre les entreprises se fasse au détriment des conditions de travail des salariés concernés par un décret de convention collective (décret). Ainsi, la concurrence entre les entreprises de ces secteurs repose sur des facteurs autres que les conditions de travail des salariés. Cette loi d'inspiration européenne constitue une marque distinctive des relations du travail au Québec et n'a pas d'équivalent ailleurs en Amérique du Nord.

À la demande d'une ou des parties d'une convention collective, la LDCC accorde au gouvernement le pouvoir d'étendre, par décret, les conditions de travail à l'ensemble des employeurs et des salariés syndiqués ou non d'un secteur d'activité donné et d'en confier l'application à un comité paritaire. Ce dernier est constitué des parties patronales et syndicales signataires de la convention de base à l'origine du décret. Le décret de convention collective est d'ordre public et constitue un minimum à respecter par les assujettis, au même titre que la LNT. Les caractéristiques des secteurs visés par un décret sont, notamment, la petite taille des entreprises assujetties, leur syndicalisation difficile, la vive concurrence, la forte mobilité de leur main-d'œuvre et la diversité de leurs qualifications.

Les modifications proposées dans le projet de loi cherchent globalement à actualiser la LDCC, particulièrement, en améliorant son fonctionnement, en y intégrant les pratiques des comités paritaires et en réduisant les irritants soulevés à son égard. Par ailleurs, l'abrogation du chapitre D2, a. 2 et 6, contenue dans le projet de loi, s'inscrit dans la dynamique de réduction de l'encadrement réglementaire pour les employeurs du secteur de la coiffure entreprise par le gouvernement avec l'abolition de 14 des 15 décrets de la coiffure. Outre les deux derniers décrets de ce secteur abolis à l'initiative du gouvernement en 1994, le Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais (anciennement le Décret sur les coiffeurs de la région de Hull) est le dernier existant.

2. PROPOSITION DU PROJET

2.1. Les solutions retenues

La présente section fait état des modifications proposées dans le projet de loi qui entraînent des impacts monétaires potentiels pour les employeurs assujettis aux différents décrets. Elle présente également les impacts monétaires pour les comités paritaires qui pourraient être refilés aux employeurs. Par contre, elle omettra les modifications n'ayant aucun impact monétaire. Par ailleurs, en ce qui concerne les modifications retenues dans le projet de loi, elles s'articulent autour de quatre objectifs.

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Le premier objectif des modifications proposées vise à améliorer le fonctionnement de la LDCC par l'introduction d'un recours à la Commission des relations du travail (CRT) à l'encontre d'un comité paritaire si celui-ci a, dans l'exercice de ses fonctions, agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire et a fait preuve de négligence grave à l'endroit des salariés ou des employeurs assujettis à un décret. Il appartiendrait également à la CRT de se prononcer sur les litiges portant sur les champs d'application des décrets plutôt qu'aux tribunaux civils. Le ministre pourrait exiger un rapport sur l'état d'avancement des négociations réalisées au sein d'un comité paritaire. De plus, les modifications proposent que le ministre désigne un conciliateur pour faciliter la conclusion d'une convention lorsque le comité paritaire prend à sa charge la responsabilité de négocier le décret. Enfin, elles permettent au ministre de nommer un observateur aux conseils d'administration des comités paritaires afin de s'assurer de leur bon fonctionnement.

Le second objectif des modifications proposées consiste à intégrer, dans la LDCC, les pratiques des comités paritaires qui se sont avérées constructives. Ainsi les comités paritaires pourraient poursuivre leurs activités de formation continue. L'encadrement gouvernemental de ces activités serait actualisé notamment par la mise en place d'un mécanisme de reddition de compte distinct quant à l'application des décrets de convention collective et aux activités de formation. Par ailleurs, les modifications autorisent aussi le financement paritaire des activités de formation et de qualification de la main-d'œuvre.

Le troisième objectif des modifications proposées concerne la réduction des irritants soulevés par la LDCC auprès des acteurs concernés. Elles tendent vers une amélioration de la transparence des comités paritaires par une plus grande reddition de compte aux assujettis. Les moyens avancés sont notamment la publication d'un rapport annuel des états financiers vérifiés et des prévisions budgétaires, des ordres du jour des séances du comité paritaire, des informations concernant les associations membres et des règlements pris en application de la LDCC. Enfin, les modifications visent l'augmentation des amendes afin de les rendre plus dissuasives et ainsi favoriser le respect de la loi.

Le dernier objectif analysé porte sur l'abrogation du Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais. Ce décret régit actuellement les opérations de coiffure dans la région administrative de l'Outaouais. L'abrogation permettrait d'éliminer, entre autres, les prix minimaux des services de coiffure, l'encadrement des heures d'ouverture des salons de coiffure ainsi que les règles relatives à la commission et aux salaires minimums versés aux coiffeurs et aux assistants-coiffeurs dans la région administrative de l'Outaouais. Les salariés demeureraient couverts par la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

2.2. L'impact des modifications proposées

2.2.1. Améliorer le fonctionnement

Les modifications, contenues dans le projet de loi afférentes à l'amélioration de son fonctionnement, prévoient la possibilité d'introduire un recours à la CRT pour l'interprétation des champs d'application des décrets et les plaintes à l'encontre des comités paritaires. L'impact monétaire se traduit en termes d'économies pour les comités paritaires et les employeurs. Par contre, la présence d'un observateur entraîne des coûts assumés par les comités paritaires alors que l'intervention d'un conciliateur est à la charge du Secrétariat du travail.

2.2.2. Intégrer les pratiques des comités paritaires

L'impact monétaire des modifications du second objectif visant l'intégration, dans la LDCC, des pratiques des comités paritaires qui se sont avérées constructives est négligeable pour les comités paritaires.

2.2.3. Réduire les irritants

Les modifications prévoyant l'uniformisation des pratiques des comités paritaires en matière de reddition de compte aux assujettis se traduisent en coûts à la charge des comités paritaires. L'impact suscité par l'augmentation des amendes pour les rendre plus dissuasives et pour favoriser le respect de la loi se limite aux employeurs fautifs qui contreviennent aux décrets de convention collective ou à ses règlements.

2.2.4. Abrogation du décret sur les coiffeurs

L'abrogation du décret aurait pour effet d'éliminer les prix minimaux des services de coiffure, l'encadrement des heures d'ouverture des salons de coiffure, le versement de cotisations au Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais, ainsi que l'encadrement des commissions et des salaires minimums versés aux coiffeurs et assistants-coiffeurs. Selon certains intervenants, la présence d'un cadre réglementaire exclusif à la région administrative de l'Outaouais limiterait la compétitivité des employeurs de cette région, qui sont mis en concurrence directe avec les employeurs de l'Ontario et des autres régions limitrophes québécoises.

2.3. L'analyse des options non réglementaires

Nonobstant, l'abrogation du décret sur les coiffeurs devant se faire par voie réglementaire, les modifications contenues dans le projet de loi répondent aux besoins exprimés par les acteurs concernés. Les options non réglementaires ne sont pas adaptées au contexte particulier des modifications contenues dans le projet de loi. Ces dernières s'inscrivent, néanmoins, dans la continuité du maintien de l'esprit de la loi.

Il ne s'agit pas d'un fardeau administratif supplémentaire, car les entreprises concernées sont déjà visées par la LDCC.

3. ÉVALUATION DES IMPACTS

3.1. Description des secteurs touchés

3.1.1. Secteurs touchés

Depuis sa mise en place, les secteurs d'activité économique concernés par la LDCC ont évolué graduellement suivant les tendances de l'économie marquée par une forte tertiarisation des activités au courant des deux dernières décennies. Le principal secteur touché est celui des services. Bien qu'avec le déclin du secteur manufacturier le nombre des décrets de convention collective ait diminué graduellement depuis sa mise en place, l'importance de la LDCC demeure. Elle est cruciale dans le secteur des services. Actuellement, les emplois assujettis à un décret par le biais de la LDCC impliquent 8700 employeurs, près de 75 000 salariés et environ 2300 artisans. Toutefois, les dernières données de l'ensemble du portrait statistique des acteurs visés par la LDCC remontent à 2012.

Tableau 1 : Caractéristiques sectorielles des acteurs visés par la LDCC

Principales caractéristiques des acteurs visés par la LDCC en 2012 ¹	Secteur manufacturier	Secteur des services	Total des assujettis
Nombre total d'employeurs	234	8 632	8 867
Nombre total de salariés	1 390	74 710	76 100
Nombre total d'artisans	21	2 394	2 415
Nombre total d'accréditations	3	107	110
Nombre de salariés syndiqués	98	15 899	15 997
Parties contractantes PATRONALES	2	47	49
Parties contractantes SYNDICALES	2	31	24
Masse salariale	43 786 321 \$	1 985 276 821 \$	2 029 063 142 \$

Statistiques sur les décrets, rapport annuel 2012, données de la Direction des politiques du travail

Le Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais couvre 682 travailleurs. Ces derniers sont répartis comme suit : 184 salariés, 144 salariés à commission (travailleurs autonomes vis-à-vis l'impôt) et 354 artisans. La production annuelle de l'industrie de coiffure est évaluée à 36 millions de dollars selon les statistiques du comité paritaire de 2013.

¹ L'année 2012 est la dernière année pour laquelle le Secrétariat du travail disposait des données concernant le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région Saguenay-Lac-Saint-Jean.

3.1.2. Les décrets en vigueur

Actuellement, 15 décrets sont en vigueur dont deux dans le secteur de l'entretien d'édifices publics, deux dans le camionnage, six dans les services automobile, un pour les agences de sécurité, un dans le secteur de la coiffure, un dans l'entretien d'équipement pétrolier, un dans le secteur de la menuiserie métallique et un dans les matériaux de construction.

En raison de l'absence de concurrence internationale, le secteur des services compte surtout des petites et moyennes entreprises (avec moins de neuf salariés en moyenne) qui évoluent dans un environnement très compétitif avec une forte concurrence entre elles. La main-d'œuvre représente une forte part des coûts de production et la syndicalisation y est très difficile (moins de 3 %). Les modifications contenues dans le présent projet de loi offre une actualisation de la réglementation de façon contextuelle aux caractéristiques sectorielles de ses assujettis.

3.2. Coûts des modifications contenues dans le projet de loi

Les coûts liés aux modifications proposées dans le projet de loi visant à actualiser la LDCC et l'abrogation du Décret des coiffeurs de l'Outaouais entraînent principalement des coûts pour les comités paritaires. L'impact financier pour les entreprises se traduit en économie sur les coûts de production.

3.2.1. Coûts des modifications pour les entreprises

Les impacts identifiés dans la précédente section n'impliquent aucun coût pour les employeurs quant à l'actualisation de la LDCC, notamment, l'amélioration de son fonctionnement, l'intégration des pratiques des comités paritaires et la réduction des irritants soulevés à son égard. Toutefois, il importe de noter que la mise à jour des amendes entraînera un manque à gagner pour les employeurs fautifs.

La modification dans le projet de loi prévoit que le coût des amendes sera doublé. Selon les dispositions générales et pénales (articles 29 à 39.1), le montant des amendes varie selon leur nature, leur gravité et selon le contrevenant (personne physique ou morale). D'après les données compilées et les estimations faites pour l'année 2013, la hausse du coût des amendes causerait un manque à gagner de 515 800 \$. Pour l'ensemble des employeurs, la masse salariale en 2013 était de 2,16 milliards de dollars. L'application de cette modification n'aurait représenté qu'une variation marginale de 0,024 %. Nonobstant le processus de résolution des différends qui vise à éviter le recours aux tribunaux, ce manque à gagner représente aussi des revenus supplémentaires probables pour les comités paritaires. Les entreprises en infraction contribueraient indirectement au financement des revenus des comités paritaires.

L'amélioration du fonctionnement de la LDCC par l'introduction du recours à la CRT, au lieu des tribunaux civils, engendre des économies de coûts bien qu'elles ne soient pas

quantifiables. Ces coûts, habituellement dépensés en frais et en honoraires professionnels pour les contentieux et les déboursés juridiques, sont réduits grâce au processus moins onéreux de la CRT. Par conséquent, des économies sont probantes pour les employeurs.

Par ailleurs, le Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais (Décret ci-après) contient plusieurs aspects qui peuvent avoir un impact financier sur les entreprises, soit les salaires minimaux prévus au Décret, les tarifs minimaux pour les services, le pourcentage de la commission, les cotisations au comité paritaire et les heures d'ouverture.

3.2.1.1. Salaires minimaux prévus au Décret

Pour estimer les coûts liés aux salaires minimaux prévus au Décret, deux différentes méthodes de calculs, décrites ci-dessous, ont été retenues afin de valider nos conclusions. Puisque les résultats sont comparables, il a été décidé de retenir la moyenne des deux résultats, ce qui représente des économies de l'ordre de **397 500 \$**.

Selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada en 2010, il existait un écart d'environ 1000 \$ entre le revenu annuel moyen d'un coiffeur de l'Outaouais (18 361 \$) et celui des coiffeurs de la région de Québec (17 277 \$), soit un écart de 5,6 %. Si on estime que cet écart est dû au Décret, les entreprises pourraient économiser annuellement jusqu'à **373 000 \$**.

Par ailleurs, selon les données fournies par le comité paritaire, il y a 328 salariés dans la région de l'Outaouais et 39 % (128 salariés) de ceux-ci sont payés aux taux prévus au Décret. D'après l'hypothèse que l'écart de revenu additionnel est dû à la présence du Décret dans l'industrie, les employeurs pourront récupérer annuellement jusqu'à environ **422 000 \$**. Ce coût représente 6 % de la masse salariale des coiffeurs de la région. L'hypothèse est que tous les salariés payés actuellement au taux du Décret recevraient le taux horaire général du salaire minimum, soit 10,35 \$, si le Décret ne protégeait plus leur salaire. Les données du rapport annuel n'incluant pas le nombre d'années de service continues des salariés, le nombre d'années de service a donc été estimé. Il est important de noter que tous les coûts sauvés par les employeurs en rémunération le seront au détriment des salariés. Chaque coiffeur concerné pourrait perdre annuellement environ 3200 \$, alors qu'en 2013, le revenu moyen d'un coiffeur était de 21 900 \$. Ce revenu annuel moyen est obtenu en divisant la masse salariale des coiffeurs de la région de l'Outaouais (7,2 millions de dollars) par le nombre de salariés (328) de la région.

3.2.1.2. Tarifs minimaux pour les services

Présentement, le Décret dicte des prix minimaux pour certains services, notamment la coloration et les coupes de cheveux, etc. Cependant, la dernière augmentation de ces tarifs date du 1^{er} janvier 2007. Puisqu'il n'y a pas eu d'augmentation depuis les sept

dernières années, les prix demandés par les salons sont en majorité au-dessus des minimaux exigés par le Décret. Par exemple, selon la consultation 2012 concernant le Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais, l'ensemble des gens consultés exige des tarifs au-dessus de ceux prévus au Décret pour une coupe de cheveux.

3.2.1.3. Pourcentage de la commission

Selon le rapport du Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, en 2006, les commissions représentaient environ 40 % des recettes des coiffeurs pour l'ensemble du Québec, alors que, dans le Décret de l'Outaouais, ce taux variait de 35 % à 48 % selon les recettes engendrées.

3.2.1.4. Cotisations au comité paritaire

Suivant le rapport annuel du comité paritaire, en 2013, les employeurs et les salariés ont payé à part égale 27 000 \$ à celui-ci, soit environ 104 \$ annuellement par employeur. Par ailleurs, les employeurs vont aussi économiser sur les coûts de temps pour remplir un relevé mensuel, le coût annuel pour l'ensemble des employeurs est estimé à 1300 \$. De plus, les artisans versent présentement au comité paritaire 3,00 \$ par semaine, soit 72 000 \$ par année.

3.2.1.5. Heures d'ouverture

Certains employeurs se plaignent des heures d'ouverture des salons de coiffure dictées par le Décret. Il est difficile d'évaluer le coût lié à cette conformité administrative. En enlevant ces restrictions, les employeurs pourraient décider d'ouvrir sur des périodes plus longues. Cependant, puisque présentement les salons doivent tous être fermés en même temps, cela permet de concentrer l'activité économique, ce qui rentabilise davantage leur temps d'ouverture.

3.2.2. Coûts des modifications pour les comités paritaires

Pour financer leurs activités, les comités paritaires disposent des sommes prélevées aux employeurs, aux salariés et aux artisans visés par les décrets de convention collective. En vertu de l'article 22, i) de la LDCC, le prélèvement est limité à 0,5 % de la rémunération du salarié et 0,5 % de la liste de paye de l'employeur professionnel. Pour répondre aux nouvelles exigences stipulées dans le projet de loi, les comités pourraient procéder au réaménagement de leur budget et des surplus accumulés ou demander que soit augmenté le plafond du prélèvement. Conséquemment, les employeurs visés par un décret subiraient une charge supplémentaire. Cela suggère une décision prise par arrêté ministériel afin de revaloriser le plafond maximum légal du financement.

3.2.2.1. Coûts liés à l'amélioration du fonctionnement

- **Coûts liés au processus de la CRT**

Les modifications contenues dans le projet de loi viennent instituer un processus de révision des décisions des comités paritaires concernant le champ d'application des décrets. Ce processus de résolution des différends vise à éviter le recours aux tribunaux et à offrir une alternative à une poursuite au civil. Les coûts inhérents relèvent du temps et des frais liés à la révision des dossiers par une tierce partie telle que la Commission des relations du travail.

La modification déjudiciarise ainsi les litiges relatifs au champ d'application des décrets et réduit nettement les coûts. En 2014, 1339 cas ont été inscrits en poursuite s'ajoutant aux 910 cas en suspens. Quelque 274 cas ont été conclus par un règlement à l'amiable tandis que 826 ont été jugés, laissant 1049 cas en suspens à la fin de l'année. Même si les réclamations mises en poursuite au civil ne constituent que le cinquième des réclamations, elles entraînent des frais onéreux de représentation devant les tribunaux par le contentieux des comités paritaires et les entreprises. En 2014, l'ensemble des comités paritaires ont dépensé plus de 1,5 millions de dollars en frais pour les contentieux et les déboursés juridiques. L'alternative de la CRT permettrait une plus grande souplesse dans la procédure qui se traduirait en une économie en frais judiciaires. Les requêtes déposées n'exigent que peu de formalités d'usage et ne requièrent pas nécessairement la présence d'un avocat impliquant des honoraires onéreux. Ultimement, la conciliation offerte par la CRT permettra d'accroître le taux de règlements à l'amiable. De plus, pour les comités paritaires ainsi que pour les assujettis et pour le gouvernement, le processus décisionnel de la CRT sera moins onéreux que celui des tribunaux civils. Par conséquent, la mise en place d'un processus de révision des décisions des comités, impliquant la CRT, entraînerait des économies de coûts pour les comités paritaires.

Cette modification entraînerait une déjudiciarisation partielle des mises en poursuites proportionnelle au taux de règlement² possible de la CRT. Les comités paritaires économiseraient près du sixième des coûts³ habituellement défrayés pour les cas mis

2 Au cours de l'année 2013-2014, la CRT a traité, sans la tenue d'une audience, 92 % des requêtes déposées en vertu du Code du travail touchant les rapports collectifs de travail, soit principalement celles en lien avec le régime d'accréditation syndicale. Le taux de règlement sans audience des plaintes déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail a été de 80 % et 65 % des plaintes touchant les rapports individuels du travail, déposées en vertu du Code du travail; ont été traités sans audience. Ces résultats sont comparables aux années précédentes.

3 En 2014, en soustrayant les mises en poursuite retirées de celles inscrites, de celle en suspens de 2013 et celles jugées, les dossiers traités au civil représentaient un pourcentage de 15 à 30 % des mises en poursuite comparativement au pénal.

en poursuite au civil et pris en charge par la CRT. Autrement dit, si le taux de règlement de la CRT est de 50 %, les mises en poursuite devant les tribunaux seraient réduites de moitié. Par conséquent, des économies sont probantes tant pour les employeurs que pour les comités paritaires. Les données, disponibles actuellement, pour les frais et les honoraires professionnels pour les contentieux, les huissiers et les déboursés juridiques des comités paritaires font état de dépenses annuelles d'au moins 130 000 \$. L'application de cette modification, aux poursuites au civil représentant 30 % de ces dossiers avec un taux de règlement de 50 % de la CRT, aurait représenté une diminution des dépenses des comités paritaires de 0,71 %⁴ pour l'année 2013.

De plus, la CRT rendrait les décisions concernant les plaintes reçues de la part des assujettis à l'encontre d'un comité paritaire si celui-ci a fait preuve de négligence grave, a agi de façon arbitraire, a fait preuve de favoritisme ou de mauvaise foi dans l'exercice de ses fonctions. Étant donné que la procédure de plainte à l'égard des comités paritaires constitue un nouveau droit pour les assujettis qui est pris en charge par la CRT, le Ministère considère que les coûts liés à cette modification pour les comités paritaires seraient difficilement évaluables⁵.

- **Coûts liés à la présence du représentant du ministre**

Les modifications contenues dans le projet de loi concernant la présence d'un représentant du ministre au sein des conseils d'administration impliquent des coûts de nature variable et récurrente pour les comités paritaires. Ces derniers sont liés à la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement du représentant du ministre par les comités paritaires. L'évaluation faite des coûts tient compte de la situation géographique⁶ du lieu de réunion des comités paritaires et aussi de la nécessité ou non d'un hébergement ou d'un repas sachant que les réunions des conseils d'administration des comités paritaires se tiennent habituellement le soir.

La présence du représentant du Secrétariat du travail à certaines réunions du conseil d'administration des comités paritaires contribue à améliorer la transparence de l'exercice décisionnel et d'assurer le bon fonctionnement de ceux-ci. Pour l'ensemble

4 L'ensemble des dépenses des comités paritaires s'élevait en 2013 à 18 230 344 \$.

5 Le Ministère ne dispose pas de données concernant les cas impliquant des plaintes contre les comités paritaires ou des cas similaires pouvant permettre l'évaluation de l'impact économique de cette modification.

6 Une indemnité au kilométrage de 0,43 \$/kilomètre parcouru et des frais de stationnement, jusqu'à concurrence de 50 \$, devront être pris en charge par les comités paritaires situés dans un rayon de 100 kilomètres et moins. Tandis que pour les déplacements dans un rayon supérieur à 100 kilomètres, les comités paritaires devront prendre en charge : le déplacement (location d'une automobile, carburant et stationnement) jusqu'à concurrence de 175 \$, l'hébergement et les repas (225 \$) jusqu'à concurrence de 225 \$.

des comités paritaires, les coûts récurrents annuels de cette présence varieraient entre 3660 \$ et 4950 \$. L'application de cette modification contenue dans le projet de loi n'aurait représenté qu'une variation marginale des dépenses des comités paritaires d'au plus 0,027 %⁷ pour l'année 2013.

- **Coûts liés à l'intervention d'un conciliateur**

L'intervention d'un conciliateur nommé par le ministre facilite la conclusion d'une entente lorsque la négociation du décret s'effectue au sein du comité paritaire. Les coûts liés à cette modification mettant en place ce nouveau service pour les comités paritaires sont annuellement d'environ 13 000 \$.

3.2.2.2. Coûts liés à l'intégration des pratiques des comités paritaires dans la LDCC

Les modifications contenues dans le projet de loi concernant les activités de formation continue étaient déjà réalisées par les comités paritaires. Le Secrétariat du travail considère que les impacts monétaires de cette modification sont négligeables ou même absents.

Coûts liés à la réduction des irritants soulevés à l'égard de la LDCC

- **Coûts liés à la reddition de compte**

Les données disponibles ont permis de faire un état de la situation des informations qui sont divulguées par les comités paritaires sur leurs sites Internet. L'analyse de ces données permet de répertorier les investissements qui devront être réalisés par les comités paritaires afin de se conformer au projet de loi.

L'essentiel des dépenses en capital requis pour satisfaire aux exigences de la reddition de compte aux assujettis et à l'uniformisation des pratiques sont déjà prises en charge par les comités paritaires. Ces derniers disposent déjà de sites Internet actifs et opérationnels, contribuant à l'application de la LDCC et la prestation d'autres services liés. Toutefois, d'un comité paritaire à un autre, la diffusion de l'information n'est pas uniforme et les modifications contenues dans le projet de loi standardisent les processus en rendant obligatoire la reddition de compte via leur site Internet (solution la moins coûteuse). Par conséquent, les comités paritaires feront face à des coûts liés à la

⁷ L'application de cette recommandation en 2013 aurait entraîné une augmentation variant entre 0,020 % et 0,0272 % de l'ensemble des dépenses des comités paritaires (18 230 344 \$). L'application d'une contingence de 10 % est recommandée sur les coûts. Ainsi une fourchette de coûts variant entre 4026 \$ et 5445 \$ est fort plausible. L'augmentation des dépenses dans ce cas, pour l'ensemble des comités paritaires, aurait varié entre 0,022 % et 0,03 %.

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

conformité pour mettre en place des sections dédiées à la reddition de compte, si elles sont absentes, mais aussi à des coûts récurrents liés à la mise à jour de ces informations.

Les coûts de conformité inhérents aux modifications proposées varient d'un comité paritaire à un autre même s'il importe de préciser qu'ils disposent déjà d'un site Internet fonctionnel à une exception près. La majorité présente vraisemblablement plus de 75 % de l'information nécessaire à l'application du projet de loi avec des interfaces distinctes, facilitant l'accessibilité à l'information pour les employeurs et les salariés. De plus, comme les comités paritaires offrent déjà divers documents et des outils téléchargeables tels que la LDCC et les décrets, l'application des modifications liées à la reddition de compte et à l'uniformisation de leurs pratiques est facilitée. Les coûts afférents sont essentiellement liés à la diffusion de l'information sur leur site Internet.

Sur les treize sites Internet des comités paritaires consultés⁸, un seul assumerait des coûts de mise en place et de conformité variant entre 30 000 \$ et 35 000 \$. Huit des sites Internet consultés ont une ou des sections, des outils ou de l'information manquants ou devant être mis à jour afin de se conformer aux modifications proposées. Ces comités devront assumer des coûts de conformité variant entre 3000 \$ et 9000 \$. Quatre comités paritaires ont un site Internet exigeant des ajustements mineurs impliquant des coûts de conformité variant entre 750 \$ et 1500 \$. Pour l'ensemble des comités paritaires, les coûts de conformité varieraient entre 57 000 \$ et 113 000 \$. L'application des modifications aux coûts suggérés n'aurait représentée qu'une variation des dépenses des comités paritaires d'au plus 0,62 %⁹ pour l'année 2013.

Les modifications contenues dans le projet de loi à l'égard des ententes conditionnelles, du processus d'adoption d'un décret et de ses implications entraîneraient des coûts récurrents pour les comités. Ces coûts sont liés au temps nécessaire pour colliger l'information et la rendre disponible (mise en ligne). La récurrence de ces coûts relève de l'activité des comités paritaires qui disposent déjà, dans une grande majorité, de ressources affectées à la mise à jour des informations. L'hébergement et la maintenance des sites Internet sont pris en charge dans les dépenses déjà engagées par les comités paritaires. Les dépenses en ressources humaines, sur une base

⁸ Actuellement, sur les 15 décrets en vigueur, trois impliquant deux comités paritaires partagent un même site Internet.

⁹ L'application des modifications contenues dans le projet de loi en 2013 aurait entraîné une augmentation de l'ensemble des dépenses des comités paritaires (18 230 344 \$) variant entre 0,31 % et 0,62 %. L'application d'une contingence de 20 % est recommandée sur les coûts de conformité informatique. Ainsi une fourchette de coûts variant entre 68 400 \$ et 135 600 \$ est fort plausible.

annuelle, s'établissent entre 750 \$ et 1000 \$ par comité, soit 30 à 40 heures¹⁰ de travail. Pour l'ensemble des comités paritaires, les coûts récurrents sur une base annuelle varieraient entre 11 250 \$ et 15 000 \$. L'application de cette modification aux coûts suggérés n'aurait représenté qu'une variation marginale des dépenses des comités paritaires d'au plus 0,08 %¹¹ pour l'année 2013.

- **L'augmentation des amendes**

Les modifications contenues dans le projet de loi concernant l'augmentation des amendes afin de les rendre plus dissuasives et ainsi favoriser le respect de la loi pourraient représenter des revenus supplémentaires pour les comités paritaires. Comme il a été déjà mentionné, cette augmentation du coût des amendes constitue un manque à gagner pour les employeurs fautifs. Ce faisant, les gains probables liés à cette modification ne seraient effectifs qu'en cas d'infractions. Pour l'année 2013, les données compilées et les estimations faites font état d'un gain possible de 515 800 \$. Pour l'ensemble des comités paritaires, les revenus durant cette année étaient de 20,3 millions de dollars, l'application de cette recommandation aurait représenté une variation de 2,54 %.

3.2.3. Sommaire des coûts

Pour les employeurs, les modifications contenues dans le projet de loi visant l'amélioration de son fonctionnement, l'intégration des pratiques des comités paritaires et la réduction des irritants soulevés à son égard n'impliquent aucun coût. Il n'y a pas de coût direct lié à la conformité aux normes ou lié aux formalités administratives pour les employeurs. Toutefois, les modifications liées à l'augmentation des amendes, pour les rendre plus dissuasives, auraient entraînées un manque à gagner d'au moins un demi-million de dollars en 2013 pour les employeurs fautifs, soit 0,024 % de la masse salariale. À cela s'ajoute l'impact de la baisse plausible du nombre d'infractions, due à l'effet dissuasif, qui réduirait ce manque à gagner. L'abrogation du décret sur les coiffeurs entraînerait une réduction des dépenses en ressources humaines et en formalités administratives, respectivement, de 397 500 \$ et de 86 800 \$, soit un total de 484 300 \$.

10 L'évaluation du nombre d'heures allouées à la reddition de compte suppose une disponibilité de l'information déjà colligée et synthétisée dans un document. Autrement, le temps lié à la rédaction et à la mise en forme de l'ordre du jour n'est pas pris en compte. Les actions subséquentes que requiert la reddition de compte se limitent à la diffusion. L'impression ou la numérisation et la mise en ligne sont les actions considérées. Donc l'hypothèse, qu'une moyenne d'heures variant entre 2,5 et 3,3 heures par mois, rémunérées à 25 \$ par heure, est considérée.

11 L'application de cette recommandation en 2013 aurait entraîné une augmentation variant entre 0,062 % et 0,082 % de l'ensemble des dépenses des comités paritaires (18 230 344 \$).

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Pour les comités paritaires, les modifications contenues dans le projet de loi, appliquées à l'année 2013, auraient entraîné des coûts de conformité variant entre 68 400 \$ et 135 600 \$ et des coûts récurrents, sur une base annuelle, variant entre 15 800 \$ et 21 200 \$. Par conséquent, les coûts totaux de la mise en place des modifications contenues dans le projet de loi, pour les éléments chiffrables, sont d'environ 156 800 \$¹², alors que les coûts récurrents sont au plus de 21 200 \$. Des gains afférents à l'augmentation du coût des amendes sont aussi très probants. Toutefois, ils seront probablement annulés par la baisse du nombre d'infractions due à l'effet dissuasif de la hausse des coûts des amendes.

Par ailleurs, l'avènement de l'alternative déjudiciarisant les litiges est une innovation qui induit des économies considérables en temps et en coûts pour les comités paritaires et les employeurs. Il est possible de supposer que les économies réalisées par les comités paritaires, au titre de cette modification, sont admissibles aussi pour les employeurs. Par conséquent, si le taux de règlement auprès de la CRT est de 50 %, les économies réalisées par les employeurs en termes de masse salariale pour l'année 2013 auraient été de 0,012 %. À cela s'ajoutent aussi les gains de temps, temps consacré habituellement à gérer ces litiges, et les gains implicites non monétaires favorisant un climat de confiance entre les comités paritaires et les assujettis.

L'analyse des modifications contenues dans le projet de loi suggère un ensemble de coûts assumés essentiellement par les comités paritaires. Ces derniers sont contraints à un plafond de financement maximal requérant que soit analysée la faisabilité de la mise en place des modifications. Pour répondre aux nouvelles exigences stipulées dans le projet de loi, les comités paritaires pourraient procéder au réaménagement de leur budget et des surplus accumulés ou demander que soit augmenté le plafond du prélèvement. Conséquemment, les employeurs visés par un décret de convention collective subiraient une charge supplémentaire.

Durant l'année 2013¹³, les revenus du prélèvement pour l'ensemble des comités paritaires étaient de 18,1 millions de dollars (89,31 % du total des revenus). L'excédent d'exercice était de 2,1 millions de dollars, soit 11,42 % des dépenses alors que les surplus accumulés étaient de 20,3 millions de dollars, soit 111,7 % du total des revenus annuels du prélèvement de l'ensemble des comités paritaires. C'est pourquoi, l'augmentation du plafond de financement maximal pour répondre aux exigences des modifications contenues dans le projet de loi n'est pas justifiée.

12 Ces coûts incluent une contingence de 20 % et de 5 % pour les coûts de conformité [68 400 \$ - 135 600 \$] et coûts récurrents [15 839 \$ - 21 195 \$].

13 L'année 2013 est la dernière année pour lesquelles le Secrétariat du travail disposait des données concernant les états financiers des comités paritaires. Ces données excluent le Comité paritaire de l'industrie des services automobile de la région Saguenay-Lac-Saint-Jean dû au conflit de travail.

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Les données actuellement disponibles suggèrent que l'ensemble des modifications contenues dans le projet de loi ne requiert aucune mesure d'accompagnement financière. Les modifications peuvent être financées par un réaménagement des budgets respectifs et à même le surplus accumulé des comités paritaires.

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 et gestionnaires, etc.)	0 \$	0 \$	0 \$
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0 \$	- 0,4 M\$	- 0,4 M\$
Autres coûts directs liés à la conformité	0 \$	0 \$	0 \$
Total des coûts directs liés à la conformité aux normes	0 \$	- 0,4 M\$	- 0,4 M\$

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

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 \$	- 0,09 M\$	- 0,09 M\$
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 \$	- 0,09 M\$	- 0,09 M\$

Manque à gagner (employeurs fautifs)

	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 \$	0,5 M\$	0,5 M\$
Total des manques à gagner	0 \$	0,5 M\$	0,5 M\$

Synthèse des coûts pour les entreprises

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
• Coûts directs liés à la conformité aux normes	0 \$	- 0,4 M\$	- 0,4 M\$
• Coûts liés aux formalités administratives	0 \$	- 0,09 M\$	- 0,09 M\$
• Manque à gagner	0 \$	0,5 M\$	0,5 M\$
Total des coûts pour les entreprises	0 \$	0,01 M\$	0,01 M\$

3.3. Avantages du projet

Les modifications ayant des impacts monétaires contenues dans le projet de loi sur les décrets de convention collective et faisant l'objet de cette analyse d'impact réglementaire présentent aussi des avantages qualitatifs.

L'uniformisation des pratiques et la bonification de la gouvernance mettent en place une reddition de compte qui favorise une transparence accrue des comités paritaires. Bien que les modifications contenues dans le projet de loi entraînent des coûts pour les comités paritaires, elles favorisent un raffermissement des liens de confiance entre ces derniers et leurs assujettis. Les assujettis sont rassurés quant à l'utilisation efficiente des

ressources des comités paritaires. Par ailleurs, la mise en place d'un processus de révision des décisions des comités paritaires et d'analyse des plaintes à leur endroit est une initiative très avantageuse pour les employeurs et les salariés visés. Bien que difficilement chiffrables pour les employeurs, les avantages quantitatifs conférés par les modifications liées au traitement des litiges par la CRT se traduisent par des gains de temps et d'économies de coûts dus à la représentation et aux procédures judiciaires. La prise en charge des litiges par la CRT dans un processus favorisant la conciliation est une solution innovante qui offre une alternative moins onéreuse.

L'abrogation du décret sur les coiffeurs de l'Outaouais s'exprimerait quant à elle par une réduction de l'encadrement administratif pour les employeurs en plus d'éliminer les cotisations nécessaires au maintien du comité paritaire. Elle permettrait une plus grande flexibilité pour les employeurs.

3.4. Impact sur l'emploi

L'impact des modifications proposées sur l'emploi est nul contrairement à celui de l'abrogation du décret sur les coiffeurs de l'Outaouais.

Présentement, 55 % des salariés sont rémunérés au taux prévu au Décret. Ces salariés peuvent connaître une diminution de leur revenu, ce qui risque d'entraîner une augmentation du taux de roulement de la main-d'oeuvre. Une partie importante des réductions de coûts pour les employeurs s'effectue en récupérant le salaire des employés. Les artisans sont protégés par le Décret, notamment par les heures d'ouverture et les tarifs minimaux demandés. En modifiant ces conditions, cela pourrait amener des artisans à quitter la profession.

4. ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME

4.1. En quoi le fardeau des exigences est-il modulé pour tenir compte de la taille des entreprises?

Les modifications contenues dans le projet de loi répondent aux attentes des acteurs concernés. Il ne s'agit pas d'un fardeau d'exigences supplémentaires requérant une modulation, car les entreprises concernées sont déjà visées par la LDCC.

4.2. Dans le cas contraire, justifier l'absence de dispositions spécifiques aux PME.

La Loi sur les décrets de convention collective s'applique essentiellement aux PME.

5. COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCE AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC

5.1. La préservation de la compétitivité des entreprises québécoises

Les modifications contenues dans le projet de loi s'inscrivent dans le cadre de l'esprit de la loi. Le principal objectif de la LDCC est de protéger les entreprises québécoises de certains secteurs d'activité contre la concurrence déloyale fondée principalement sur les conditions de travail des salariés. Les modifications visent à améliorer la gestion des comités paritaires en permettant une plus grande transparence, tant à l'égard du gouvernement qu'à l'égard des assujettis.

Par ailleurs, la région de l'Outaouais étant limitrophe avec la région d'Ottawa, les gens peuvent traverser facilement la frontière interprovinciale. L'élimination du Décret va réduire les charges réglementaires sur les salons de coiffure de l'Outaouais. Cela devrait en principe améliorer la compétitivité des entreprises québécoises. D'autant plus, qu'il existe des barrières pour l'entrée dans le marché ontarien pour les coiffeurs québécois. De fait, les coiffeurs ontariens doivent être qualifiés pour travailler en Ontario et ils doivent être membres de l'Ordre des métiers de l'Ontario. Présentement, les restrictions réglementaires en Ontario sont plus importantes que celles du Québec. Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada, en 2010, le salaire moyen d'un coiffeur dans la région métropolitaine de recensement (RMR) d'Ottawa-Gatineau était de 22 294 \$, alors qu'il était de 18 611 \$ pour la RMR du Québec et de 23 380 \$ pour celle de l'Ontario.

5.2. Les effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques

Les modifications proposées n'ont aucun effet sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.

6. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aucune mesure d'accompagnement n'est prévue parce que les modifications prévues dans le projet de loi n'entraînent aucun coût pour les entreprises. Par contre l'abrogation du Décret va mettre fin à la réglementation donc, à toutes mesures d'accompagnement.

7. CONCLUSION

La présente analyse d'impact a pour objectif d'évaluer les modifications contenues dans le projet de loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective. Pour l'essentiel, les modifications impliquent des bénéfices implicites non quantifiables pour les assujettis. Elles contribuent à offrir un régime souple et adapté et facilitent la compréhension des règlements pour les employeurs et les salariés. Les coûts des modifications sont analysés selon qu'elles s'appliquent à l'amélioration du fonctionnement de la loi, à l'intégration des pratiques des comités paritaires ou à la réduction des irritants soulevés à son égard.

Pour les employeurs, la mise en place et l'application des modifications contenues dans le projet de loi n'impliquent aucun coût en termes de ressources spécifiques, de conformité aux normes ou en formalités administratives pour les entreprises. Par ailleurs, la déréglementation dans le secteur de la coiffure permettra aux employeurs de rémunérer leurs salariés à des taux moins importants. Notamment, les salariés pourront être rémunérés au taux du salaire minimum. Les employeurs pourront économiser jusqu'à environ 484 300 \$, dont 397 500 \$ en salaires non versés aux coiffeurs. Cela représente 6 % de la masse salariale des coiffeurs de l'Outaouais. Il y aura 86 800 \$ qui seront économisés par rapport aux demandes administratives du comité paritaire.

Pour les comités paritaires, la mise en place et l'application des modifications contenues dans le projet de loi impliquent des coûts de conformité et des coûts récurrents. Lors de la mise en place, les coûts de conformité pour les éléments chiffrables sont d'au plus 136 000 \$ alors que les coûts récurrents, sur une base annuelle, sont de 21 000 \$. L'analyse de sensibilité effectuée globalement montre qu'une fourchette de coûts de conformité de 129 000 \$ à 143 000 \$ et de coûts récurrents de 20 000 \$ à 22 000 \$ est fort plausible. Par ailleurs, les nouvelles alternatives de règlement des litiges, grâce à la Commission des relations de travail avec un taux de règlement de 50 %, auraient vraisemblablement favorisé des économies du sixième des coûts des poursuites au civil, soit 130 000 \$ en 2013 en frais de contentieux, d'huissiers et de déboursés judiciaires pour les comités paritaires. Elles peuvent être financées par un réaménagement des budgets respectifs et à même le surplus accumulé des comités paritaires.

PERSONNE RESSOURCE

Direction des communications

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

425, rue Saint-Amable, RC, bureau 120

Québec (Québec) G1R 4Z1

Téléphone: 418 646-0425, poste 45472