

Préliminaire

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet de règlement du
Comité paritaire sur l'industrie
des services automobiles de
la région de Québec**

Ministère du Travail

16 février 2023

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec (RLRQ, chapitre D-2, r. 11), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret, ci-après appelé « projet de décret », vise à hausser les taux horaires minimaux de salaire.

Le Québec traverse un contexte particulier, marqué par l'accélération soudaine et rapide de l'inflation ainsi que par un relèvement important des taux d'intérêt. Les entreprises demeurent quant à elles confrontées à des enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre. D'ailleurs, durant les dernières années, la croissance rapide du nombre de postes vacants ainsi que la hausse marquée de la moyenne des salaires offerts pour ces postes amènent les employeurs à accroître leur attractivité sur le plan salarial. La pénurie de main-d'œuvre, le taux élevé de postes vacants ainsi que le nombre insuffisant de travailleurs disponibles afin de pourvoir les postes exercent donc une forte pression sur les salaires et expliquent leur vive progression au Québec.

C'est notamment ce contexte économique qui conduit les parties contractantes à proposer, dans le projet de décret, une forte augmentation des taux minimaux de salaire lors de la première hausse prévue en juillet 2023, avec des hausses moyennes de 4,42 \$ l'heure. Les augmentations salariales proposées par les parties contractantes sont aussi motivées par les deux dernières augmentations du taux général du salaire minimum qui ont fortement impacté certains taux minimaux de salaire au Décret. Les autres augmentations salariales prévues au projet de décret en juillet 2024 et juillet 2025 sont, quant à elles, similaires à la progression des salaires prévue par le ministère des Finances du Québec (MFQ) pour l'ensemble des industries au Québec. La modification des taux de salaires minimaux permettra aussi aux entreprises assujetties d'accroître leur attractivité en plus de permettre aux salariés¹ d'obtenir des augmentations salariales permettant de bonifier leur pouvoir d'achat. Les réajustements importants des taux minimaux prévus au Décret permettront aussi à l'industrie de l'automobile de la région de Québec d'être plus transparente envers les assujetties concernant ce qui est effectivement payé à titre de salaire dans l'industrie.

L'impact de l'augmentation des taux horaires minimaux de salaire 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 41,2 millions de dollars et représenterait 4,4 % de la masse salariale actuelle des entreprises. Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 25,9 millions de dollars et représenterait 2,6 % de la masse salariale des entreprises.

Les augmentations proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact déraisonnable sur les entreprises qui y sont assujetties, puisque ces dernières offrent déjà, généralement, des augmentations salariales supérieures à celles qu'on y prévoit. De plus, l'augmentation des taux horaires minimaux de salaire apparaît cohérente avec l'augmentation importante du nombre de postes vacants dans l'industrie des services automobiles au Québec.

1. Dans ce document, l'emploi du masculin se veut inclusif et désigne tant les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

1.	DÉFINITION DU PROBLÈME	5
2.	PROPOSITION DU PROJET	5
3.	ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	5
4.	ÉVALUATION DES IMPACTS.....	5
4.1.	Description des secteurs touchés	5
4.2.	Coûts pour les entreprises	6
4.3.	Économies pour les entreprises	15
4.4.	Synthèse des coûts et des économies	15
4.5.	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	16
4.6.	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies	16
4.7.	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	16
5.	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	16
6.	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME).....	17
7.	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES.....	17
8.	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	18
9.	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION.....	18
10.	CONCLUSION.....	18
11.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	19
12.	PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	19
13.	LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	20

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le 22 juin 2022, les parties contractantes au Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec (Décret) ont transmis au ministre du Travail une demande de modification au Décret, à la suite d'une résolution adoptée à la majorité par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec, ci-après appelé « Comité paritaire », le 20 juin 2022. La demande vise à hausser les taux horaires minimaux de salaire au Décret.

Conformément à la Loi sur les règlements (RLRQ, chapitre R-18.1) et à la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2), le projet de décret devra être publié à la Gazette officielle du Québec et un avis public devra également être publié dans un journal de langue française ainsi que dans un journal de langue anglaise, et ce, pour une période de consultation publique de 45 jours. La publication permettra aux personnes intéressées d'émettre des commentaires sur le projet. Après la publication et l'analyse des commentaires reçus, le cas échéant, le ministre du Travail pourra recommander au Conseil des ministres d'édicter le projet de décret.

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

2. PROPOSITION DU PROJET

La solution proposée vise à hausser les taux horaires minimaux de salaire au Décret.

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 des services automobiles

- Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415²).
- Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441).

2. Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système de classification des industries 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 possèdent une structure hiérarchique.

- Stations-service (code SCIAN 447).
- Réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111).

b) Nombre d'entreprises touchées³ :

PME : 753

Grandes entreprises : 0

Total : 753

c) Caractéristiques additionnelles des secteurs touchés :

- Nombre de personnes touchées : 5 349⁴ salariés seront touchés par la modification du Décret.
- Production annuelle au Québec (en \$)⁵ : en 2021, les valeurs ajoutées des trois sous-secteurs et du groupe considérés dans cette analyse d'impact sont les suivantes⁶ :
 - grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415) : 1,8 milliard de dollars (0,5 % du PIB du Québec);
 - concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441) : 4,0 milliards de dollars (1,1 % du PIB du Québec);
 - stations-service (code SCIAN 447) : 1,1 milliard de dollars (0,3 % du PIB du Québec);
 - réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111) : groupe du secteur « Autres services » (sauf les administrations publiques) (code SCIAN 81) dont le PIB est évalué à 7,4 milliards de dollars (2,0 % du PIB du Québec).

4.2. Coûts pour les entreprises

Évolution des taux horaires minimaux de salaire proposés par le projet de décret

La proposition d'entrée en vigueur des nouveaux taux prévus au projet de décret survient dans un contexte économique particulier marqué par l'accélération soudaine et rapide de l'inflation ainsi que le relèvement important des taux d'intérêt. En effet, sur une base annuelle moyenne, l'indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 6,7 % au Québec en 2022, après avoir progressé de 3,8 % en 2021. L'augmentation observée en 2022, un sommet en 40 ans, représente la hausse la plus forte depuis 1982 (+11,6 %).

3. 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 *Rapport annuel 2021* du Comité paritaire.

4. Le rapport annuel 2021 du Comité paritaire indique qu'en septembre 2021, 6 810 salariés étaient assujettis au Décret ainsi que 145 artisans. Aux fins de l'analyse, nous utilisons des données plus récentes, datant d'avril 2022. Selon ces données, on comptait 5 404 salariés et 5 349 une fois retirés les salariés ne travaillant aucune heure ou pour lesquels le métier était en attente d'une confirmation auprès du Comité paritaire. Ces données ne comprennent pas de données concernant les artisans, qui ont d'ailleurs un statut particulier. Ils sont considérés comme des salariés au sens de la Loi sur les décrets de convention collective, mais leur travail s'apparente davantage à celui d'un travailleur autonome. Les artisans n'ont pas été pris en compte dans les calculs d'impact.

5. Il s'agit ici de la production annuelle de l'ensemble du Québec et non de celle de la région de Québec.

6. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec publiées sur son site Internet dans *Produit intérieur brut par industrie au Québec, 2021*.

Le contexte économique est aussi marqué par le fait que les entreprises demeurent confrontées aux enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre et on observe, depuis les dernières années, une forte croissance du nombre de postes vacants. De plus, la hausse marquée de la moyenne des salaires offerts pour les postes vacants atteste non seulement du manque de main-d'œuvre, mais également de la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité sur le plan salarial.

La pénurie de main-d'œuvre, le taux élevé de postes vacants et le nombre insuffisant de travailleurs disponibles afin de pourvoir les postes (taux de chômage de 4,3 % en 2022 au Québec) exercent donc une forte pression sur les salaires et expliquent leur vive progression au Québec.

La croissance des salaires horaires moyens (SHM) est un autre indicateur important des conditions sur le marché du travail. D'ailleurs, c'est au Québec qui enregistre la croissance la plus forte au pays depuis trois ans. Comme indiqué au tableau 1, entre 2019 et 2021, la croissance des salaires a été de 4,3 % au Québec contre 3,4 % dans l'ensemble du Canada.

TABEAU 1

Progression des salaires horaires moyens entre 2019 et 2021

	2019	2020	2021	Moyenne
Canada	2,7 %	4,8 %	2,5 %	3,4 %
Québec	3,3 %	6,2 %	3,5 %	4,3 %
Ontario	3,3 %	4,4 %	2,5 %	3,4 %
Alberta	0,8 %	3,2 %	1,5 %	1,8 %
Colombie-Britannique	2,5 %	6,3 %	2,7 %	3,8 %

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0206-01

Dans l'ensemble du Québec, le nombre de postes vacants a augmenté de 75 % entre 2020 et 2022⁷. En observant la progression des postes vacants pour certains emplois liés à l'industrie de l'automobile, on constate que cette industrie ne fait pas exception à cette tendance. En effet, au cours de cette même période, le nombre de postes vacants pour les mécaniciens de véhicules automobiles (CNP 732⁸) a augmenté de 62 %, celui pour les mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321) de 77 % et celui des préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles (CNP 7535) de 52 %.

C'est donc dans ce contexte de pénurie de main-d'œuvre, de faible taux de chômage, de hausse du taux d'inflation et de forte augmentation du nombre de postes vacants que s'inscrivent les hausses de taux minimaux de salaires proposés par le projet de décret.

7. Les données sur les postes vacants (2020 à 2022) proviennent de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et sont compilées par Statistique Canada. Les données pour l'année 2022 sont basées sur une moyenne des trois premiers trimestres étant donné que les données pour le 4^e trimestre de 2022 n'étaient pas disponibles. Les données pour l'année 2020 sont basées sur une moyenne de deux trimestres puisque l'Enquête sur les postes vacants et les salaires a été interrompue pendant la pandémie de COVID-19.

8. La Classification nationale des professions (CNP) regroupe les emplois en fonction des postes et du genre de travail effectué.

La première hausse prévue au projet de décret, en juillet 2023, propose une forte augmentation des taux minimaux de salaire qui s'explique par le désir des parties contractantes d'augmenter l'attractivité de ces postes et d'améliorer la rétention du personnel. La croissance moyenne des taux horaires minimaux de salaire de février 2023 (correspondant à la dernière hausse prévue au Décret actuellement en vigueur) à juillet 2023 (première hausse prévue au projet de décret déposé par les parties), lorsqu'elle est pondérée selon le nombre de salariés dans chaque catégorie d'emplois, se situe à 25,4 % (voir le tableau 2), soit des hausses moyennes de 4,42 \$ l'heure. Elle est de 3,0 % pour les hausses de juillet 2024, de juillet 2025 et de juillet 2026.

La première hausse prévue en juillet 2023 engendrerait donc des augmentations des taux horaires minimaux de salaire variant de 12,8 % pour les compagnons de classe A à 40,5 % pour les apprentis commis aux pièces de quatrième année.

Bien que la première hausse proposée au projet de décret soit importante, seuls 27 % des salariés seraient touchés par les augmentations⁹. En effet, la majorité des salariés assujettis au Décret sont rémunérés à des taux horaires supérieurs aux taux proposés. Pour certains types d'emplois, les salariés, tels que les compagnons de classe AB ainsi que les démonteurs de première année, possèdent déjà tous des salaires qui sont plus élevés que ceux des taux proposés lors de l'entrée en vigueur du projet de décret. Afin d'illustrer le propos, voici un autre cas de figure pour cette même période : 85 % des salariés occupant le poste de compagnon de classe A et 84 % des vendeurs de service de cinquième année sont rémunérés à des taux supérieurs aux taux proposés en juillet 2023.

La première hausse salariale proposée au projet de décret visera au contraire une proportion plus importante de salariés appartenant à d'autres corps d'emploi. Tel est le cas des vendeurs de service de deuxième et de troisième année, où respectivement 37 % et 43 % des salariés faisant partie de ces classes d'emploi seront touchés par la hausse, ainsi que des commissionnaires, où la proportion s'élève à 42 %.

Il faut aussi considérer que les salaires offerts pour les postes vacants ont augmenté durant les deux dernières années. Alors que les salaires offerts pour l'ensemble des postes vacants au Québec ont augmenté de 8 % entre 2020 et 2022 (à 23,20 \$), ceux associés aux mécaniciens de véhicules automobiles ont augmenté de 13 % (à 23,70 \$), ceux pour les mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus de 13 % (à 23,80 \$) et ceux des préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles de 11 % (à 18,90 \$).

De plus, les nouveaux taux proposés par le projet de décret lors de la première hausse sont cohérents avec les salaires horaires observés dans l'industrie de l'automobile. Par exemple, le salaire horaire médian en 2022 pour le poste de mécanicien à l'entretien et à la réparation d'automobile est de 25,00 \$ et peut atteindre un taux de 31,58 \$ l'heure dans la région de la Capitale-Nationale¹⁰. Dans le projet de décret, les postes de compagnons sont les corps d'emploi qui seraient les plus comparables au poste de mécanicien à l'entretien et à la réparation d'automobile. Ces deux corps d'emploi afficheront, en juillet 2023, des taux horaires minimaux entre 26,39 \$ et 29,52 \$, ce qui s'avère similaire au taux horaire sur le marché du travail pour un poste semblable.

9. Selon le scénario d'impact net.

10. Données salariales pour l'année 2022 disponibles sur le Guichet Emploi du gouvernement fédéral.

Un second exemple concerne le poste de poseur de radiateurs qui proposait en 2022 un salaire horaire médian de 19 \$ l'heure et qui peut atteindre un taux de 22 \$ l'heure dans la région de la Capitale-Nationale. Ces taux de salaires sont similaires aux taux proposés lors de la première hausse au projet de décret pour les emplois d'apprentis, d'apprentis commis aux pièces, de démonteurs, de vendeurs de service et de préposés au service qui afficheront des salaires compris entre 17,34 \$ et 25,89 \$ l'heure.

Bien que, dans ces exemples, il nous est uniquement possible de comparer deux corps d'emploi (mécanicien à l'entretien et à la réparation d'automobile et poseur de radiateur) en raison d'un manque de données, les taux proposés par le projet de décret sont comparables à ce que l'on retrouve sur le marché de l'emploi dans la région de la Capitale-Nationale en 2022, selon les données du Guichet Emploi du gouvernement fédéral

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications proposées aux taux horaires minimaux de salaire présentés dans le projet de décret, les hausses sont comparées au taux de croissance salariale moyen prévu dans l'ensemble des industries au Québec. Les prévisions du MFQ¹¹ 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. 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 2, lorsque l'on observe la période comprise entre la dernière augmentation prévue des taux dans le Décret actuellement en vigueur et la dernière hausse prévue dans le projet de décret, les augmentations salariales prévues par le projet de décret sont supérieures à celles prévues, selon les prévisions du MFQ, dans l'ensemble des industries au Québec.

Selon les prévisions du MFQ, 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 juillet 2026 (dernière augmentation prévue dans le projet de décret) est évaluée à 2,0 %. Au cours de cette même période, l'augmentation proposée dans le projet de décret (9,6 % sur une base annuelle) correspond à une augmentation supérieure (+7,6 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 seront aussi supérieures de 8,1 points de pourcentage à la croissance de l'IPC (estimée à 1,5 % sur une base annuelle par le MFQ lors de cette même période), ce qui permettra aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

Le tableau 2 présente aussi une autre période, soit de juillet 2023 à juillet 2026 (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 (3,0 %) sont, sur une base annuelle, plus élevées que la progression des salaires dans l'ensemble des industries au Québec (estimée à 1,8 % selon les prévisions du MFQ).

11. Les prévisions utilisées du MFQ datent du mois de septembre 2022.

Les hausses salariales proposées dans le projet de décret seraient aussi plus élevées que la progression de l'IPC, estimée à 1,3 % par le MFQ. Durant cette période, les hausses demandées permettront aux salariés assujettis par le Décret de bénéficier d'une augmentation de leur pouvoir d'achat (+1,7 point de pourcentage).

Toutefois, les augmentations proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact déraisonnable sur les entreprises qui y sont assujetties, puisque ces dernières offrent déjà, généralement, des augmentations salariales supérieures à celles qu'on y prévoit. De plus, la prévisibilité des hausses des taux horaires minimaux de salaire jusqu'en 2026 permettra 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.

TABLEAU 2

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

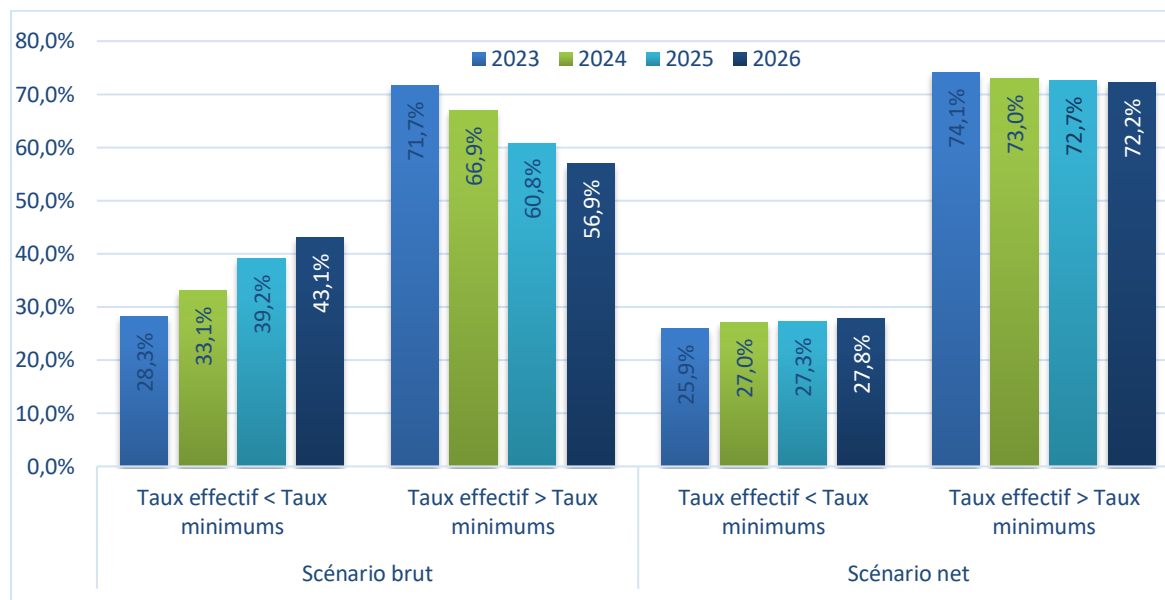
Indicateur	Variation entre les hausses proposées par le projet de décret				Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période	Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période
	Février 2023 à juillet 2023	Juillet 2023 à juillet 2024	Juillet 2024 à juillet 2025	Juillet 2025 à juillet 2026	Février 2023 à juillet 2026	Juillet 2023 à juillet 2026		
Salaire minimal proposé par le projet de décret (moyenne pondérée) (%)	25,4	3,0	3,0	3,0	9,6	34,8	3,0	8,9
Salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries du Québec (%)	1,7	2,6	2,7	2,5	2,0	7,1	1,8	5,3
IPC (%)	1,3	2,0	1,9	2,0	1,5	5,4	1,3	4,0
Hausses prévues dans le projet de décret moins les hausses prévues dans l'ensemble du Québec (points de pourcentage)	23,7	0,4	0,3	0,5	7,6	27,7	1,3	3,5
Hausses prévues dans le projet de décret moins l'IPC (points de pourcentage)	24,1	1,0	1,1	1,0	8,1	29,4	1,7	4,9

Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectif) et les taux horaires minimaux proposés par le projet de décret (taux minimum). 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 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 35,9 % des salariés seront touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues au projet de décret pour leur catégorie d'emplois. Cette proportion est de 27,0 % dans le cas du scénario d'impact net.

GRAPHIQUE 1

Répartition des salariés selon les taux effectivement appliqués 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. Actuellement, ils touchent une rémunération plus élevée que celle prévue par le projet de décret. Les nouveaux taux horaires minimaux de salaire sont 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 proposés, 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 41,2 millions de dollars durant toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 4,4 % de la masse salariale de l'ensemble des employeurs assujettis au Décret pour cette même période. Les résultats 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 1 : impact brut)

(en dollars)

Impact selon entrée en vigueur des taux	Juillet 2023	Juillet 2024	Juillet 2025	Juillet 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	114 880 400 \$	275 713 000 \$	275 713 000 \$	275 713 000 \$	942 019 400 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	118 113 900 \$	285 633 900 \$	288 214 800 \$	291 246 100 \$	983 208 700 \$
Coûts supplémentaires (\$)	3 233 500 \$	9 920 900 \$	12 501 800 \$	15 533 100 \$	41 189 300 \$
Coûts supplémentaires (%)	2,81 %	3,60 %	4,53 %	5,63 %	4,37 %

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut 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 Québec¹². 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 à ce 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 de l'introduction des nouvelles directives sur la rémunération minimale du projet de décret déposé 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 normale dans différentes catégories d'emplois. Les résultats de ces calculs sont présentés dans le tableau 4.

On évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 25,9 millions de dollars, soit une hausse de 2,6 % de leur masse salariale sur l'ensemble de la période analysée.

12. Le fait d'utiliser les données sur la progression salariale des salariés de l'ensemble des secteurs d'activité du Québec plutôt que sur la progression salariale spécifique à l'industrie des services automobiles de la région de Québec peut créer une surestimation ou une sous-estimation de l'impact des hausses. Ainsi, l'utilisation du salaire horaire hebdomadaire moyen, pour l'ensemble des industries au Québec, entraînerait une surestimation de l'effet des hausses si les salaires dans l'industrie des services automobiles augmentaient davantage que ceux de l'ensemble de l'économie. Une sous-estimation serait plutôt constatée si, à l'inverse, les salaires dans l'industrie des services automobiles augmentaient moins que ceux de l'ensemble de l'économie.

TABLEAU 4

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 entrée en vigueur des taux	Juillet 2023	Juillet 2024	Juillet 2025	Juillet 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	116 816 600 \$	287 571 800 \$	295 337 900 \$	302 859 300 \$	1 002 585 600 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	119 654 900 \$	294 827 300 \$	302 983 100 \$	311 008 900 \$	1 028 474 200 \$
Coûts supplémentaires (\$)	2 838 300 \$	7 255 500 \$	7 645 200 \$	8 149 600 \$	25 888 600 \$
Coûts supplémentaires (%)	2,43 %	2,52 %	2,59 %	2,69 %	2,58 %

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

Les coûts supplémentaires pour la période d'application du projet de décret seraient donc compris entre 25,9 M\$ et 41,2 M\$, ce qui représente entre 2,6 % et 4,4 % de la masse salariale totale des entreprises assujetties.

TABLEAU 5

Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	Entre 25,9 M\$ et 41,2 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 25,9 M\$ et 41,2 M\$

TABLEAU 6**Coûts liés aux formalités administratives**

(en milliers de dollars)

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

TABLEAU 7**Manques à gagner**

(en milliers de dollars)

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

TABLEAU 8**Synthèse des coûts pour les entreprises**

(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 25,9 M\$ et 41,2 M\$
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 25,9 M\$ et 41,2 M\$

4.3. Économies pour les entreprises

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

TABLEAU 9

Économies pour les entreprises

(en milliers de dollars)

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

4.4. Synthèse des coûts et des économies

Le projet de décret engendre, pour l'ensemble des entreprises assujetties, une augmentation des coûts variant entre 25,9 M\$ et 41,2 M\$, ce qui représente entre 2,6 % et 4,4 % de la masse salariale annuelle des entreprises visées. Ces modifications pourraient avoir un impact modéré sur les entreprises qui y sont assujetties.

TABLEAU 10

Synthèse des coûts et des économies

(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 25,9 M\$ et 41,2 M\$
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 25,9 M\$ et 41,2 M\$

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

Les données sur le nombre de salariés, sur leur répartition selon les différentes catégories d'emplois et les différents niveaux d'emplois ainsi que sur les heures travaillées sont fournies par le Comité paritaire et datent d'avril 2022.

L'effet de la modification proposée des taux horaires minimaux sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant de juillet 2023 à juillet 2026. Au cours de cette période, selon les prévisions du MFQ, on prévoit une augmentation des salaires horaires moyens de 1,8 % 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 4,0 % entre juillet 2023 et juillet 2026, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 1,3 %. Durant cette même période, la progression des salaires minimaux proposés par le projet de décret est plus élevée que celle des salaires dans l'ensemble des industries du Québec et plus élevée que celle de l'IPC.

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

Les parties contractantes syndicales et patronales siégeant au Comité paritaire ont approuvé les dispositions du projet de décret du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec. Concernant la consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies, soulignons que la période de publication préalable du projet de décret à la Gazette officielle du Québec, d'une durée de 45 jours, permet aux parties prenantes, à l'instar de toute personne intéressée, de formuler 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 modéré sur les entreprises qui y sont assujetties considérant que la masse salariale des entreprises pourrait augmenter d'environ 2,6 %. Toutefois, on estime que, selon le scénario net, seulement 27,0 % des salariés seront concernés par les augmentations salariales proposées par le projet de décret puisque la plupart des salariés assujettis au Décret sont déjà rémunérés à des taux plus élevés que les taux prévus par le projet de décret.

Ces hausses favoriseraient aussi l'attraction des postes offerts et la rétention du personnel. En effet, selon le Comité paritaire, les hausses prévues par le projet de décret sont primordiales pour rendre les postes de cette industrie attrayants pour les salariés et plus compétitifs par rapport aux salaires offerts sur le marché. De plus, la mise à jour de la grille des taux horaires minimaux permettra aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

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

On estime que le projet de règlement n'aura pas d'impact sur l'emploi puisqu'il impose les mêmes obligations à l'ensemble des entreprises assujetties au décret. Ces dernières années, on observe un nombre élevé de postes vacants dans l'industrie de l'automobile. Les hausses salariales importantes accordées dans le projet de décret pourraient permettre d'augmenter l'attractivité des emplois 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 2026 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 ou les secteurs touchés)	
	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
Aucun impact	
√	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires :	
Les modifications proposées n'auront pas de conséquence sur l'emploi, notamment en raison du fait que tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences.	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le projet de décret ne comporte pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises. Les dispositions sont les mêmes dans toutes les entreprises visées par le Décret, quelle que soit leur taille.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

La spécificité des services automobiles couverts par le Décret, lesquels ne sont pas des produits exportables, laisse supposer que les exigences imposées par le Décret ne pourront pas 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 Décret permet de s'assurer que la concurrence portera sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

L'industrie des services automobiles de la région de Québec n'évolue pas dans un marché de concurrence avec l'étranger, puisque les consommateurs effectuent habituellement l'entretien de leur véhicule à proximité de leur domicile. Ainsi, il est très peu probable que le projet de décret puisse avoir des effets sur la compétitivité des entreprises.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le projet de règlement n'a pas de répercussion sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les 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 approuvé la version finale du projet de décret.

10. CONCLUSION

Le Québec traverse un contexte particulier, marqué par l'accélération soudaine et rapide de l'inflation et par une augmentation rapide du nombre de postes vacants et des salaires offerts pour ces postes vacants. Le Québec est aussi la province ayant connu la progression la plus rapide des salaires entre 2019 et 2021, ce qui atteste non seulement d'un manque de main-d'œuvre au sein des industries, mais également de la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité sur le plan salarial.

L'industrie des services automobiles de la région de Québec 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 lors de leur entrée en vigueur en juillet 2023. Les augmentations salariales prévues par la suite au projet de décret en juillet 2024, en juillet 2025 et en juillet 2026 sont, quant à elles, semblables à la progression des salaires prévue par le MFQ pour l'ensemble des industries au Québec.

La modification des taux de salaires minimaux au Décret permettra aux entreprises assujetties d'accroître leur attractivité, de favoriser la rétention des salariés actuels en plus de permettre à ces derniers de bonifier leur pouvoir d'achat.

Bien que la première hausse proposée au projet de décret soit importante, seuls 27,0 % des salariés seraient touchés par les augmentations selon le scénario net. En effet, la majorité des salariés assujettis au Décret sont rémunérés à des taux horaires supérieurs aux taux proposés. De plus, les taux horaires minimaux proposés par le projet de décret sont cohérents avec les salaires horaires offerts dans l'industrie de l'automobile.

Le projet d'augmentation des taux horaires minimaux augmenterait la masse salariale globale des entreprises visées de 41,2 millions de dollars au cours de la période d'analyse. Cette augmentation correspond à une hausse de 4,4 % 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 25,9 millions de dollars, soit 2,6 % de la masse salariale totale.

Selon les prévisions économiques du MFQ, les hausses des taux horaires minimaux proposées dans ce projet sont supérieures à la hausse de l'IPC, occasionnant une augmentation du pouvoir d'achat des salariés. Les augmentations proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact déraisonnable sur les entreprises qui y sont assujetties, puisque ces dernières offrent déjà, généralement, des augmentations salariales supérieures à celles qu'on y prévoit. De plus, l'augmentation des taux horaires minimaux de salaire apparaît cohérente avec l'augmentation importante du nombre de postes vacants dans l'industrie des services automobiles au Québec.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aucune mesure d'accompagnement liée à la présente demande de projet de règlement 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 ?	X	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	X	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, le nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ¹³ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

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

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