

Analyse d'impact réglementaire

Projet de modification du Décret sur
l'industrie des services automobiles des
régions Lanaudière-Laurentides

Virginie Allard-Goyer

Direction de la recherche et de l'innovation en
milieu de travail

18 juillet 2019

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec 

Table des matières

Sommaire	3
1. Définition du problème	4
2. Proposition du projet	4
3. Analyse des options non réglementaires	5
4. Évaluation des impacts	5
4.1 Description des secteurs touchés	5
4.2 Impact sur la rémunération des salariés	12
4.3 Impact du projet de décret sur les coûts assumés par les entreprises.....	14
5. Consultation des parties contractantes	18
6. Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi.....	19
7. Adaptation des exigences aux PME	19
8. Compétitivité des exigences et impact sur le commerce avec les partenaires économiques du Québec	19
9. Mesures d'accompagnement	20
Conclusion.....	20
Personne-ressource	20
Annexe	21

Sommaire

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides (RLRQ, c. D-2, r. 9), ci-après « Décret ». Ce projet vise principalement à hausser les taux du salaire horaire minimum¹ des 29 catégories d'emploi prévues dans le Décret pour la période allant du 1^{er} décembre 2019 au 1^{er} décembre 2022.

Dans ce projet de décret transmis par le Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des régions Lanaudière-Laurentides, les augmentations salariales, exprimées en taux de croissance annuel moyen, sont d'environ de 2,6 %.

Ces pourcentages sont supérieurs à la croissance de l'Indice des prix à la consommation (IPC) du Québec prévue pour la période visée (soit 1,8 % de croissance sur une base annuelle) et supérieurs à l'augmentation du salaire hebdomadaire moyen anticipée (soit 2,4 % sur une base annuelle). Les catégories d'emploi pour lesquelles les hausses salariales s'avèrent plus élevées sont presque exclusivement des emplois où la rémunération est basée sur le taux général du salaire horaire minimum, qui a connu une forte augmentation lors des dernières années.

L'impact de l'augmentation des taux du salaire horaire minimum sur la masse salariale des entreprises a été évalué selon deux scénarios : l'impact brut et l'impact net.

Selon le scénario d'impact brut, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 12,2 M\$ et représenterait 1,4 % de la masse salariale actuelle des entreprises.

Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 1,3 M\$ et représenterait 0,1 % de la masse salariale indexée² des entreprises.

Considérant que l'impact net des hausses salariales majorées est faible et que celles-ci sont semblables à la croissance du salaire hebdomadaire moyen au Québec ou à celles des conventions collectives de l'industrie automobile des régions Lanaudière-Laurentides, les hausses salariales présentées dans la requête apparaissent raisonnables.

¹ Les taux du salaire horaire minimum varient selon le type d'emploi.

² Ce concept est détaillé à la page 14. La masse salariale est indexée aux prévisions du salaire hebdomadaire moyen du ministère des Finances (MFQ) afin de calculer le scénario net.

1. Définition du problème

Le Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des régions Lanaudière-Laurentides, ci-après « Comité paritaire », est constitué afin de surveiller et d'assurer l'observation du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides. Le 20 septembre 2018, les parties contractantes du Décret ont transmis un projet de modification de ce dernier à la ministre responsable du Travail.

Les parties contractantes du Décret sont

- pour le groupe représentant la partie patronale : la Corporation des concessionnaires d'automobiles des Laurentides, l'Association des industries de l'automobile du Canada, l'Association des spécialistes de pneu et mécanique du Québec (ASPMQ), l'Association des marchands Canadian Tire du Québec inc., l'Association des services de l'automobile et M.C.Q. Mouvement Carrossiers Québec;
- pour le groupe représentant la partie syndicale : Unifor section locale 4511 et le Syndicat national des employés de garage du Québec inc.

Lors d'une assemblée du conseil d'administration (CA) du Comité paritaire, tenue le 19 février 2019, les parties contractantes du Décret ont adopté à l'unanimité une résolution visant à prioriser la hausse des taux du salaire horaire minimum, la suppression de la définition de pompiste ainsi que la modification du Décret pour le rendre conforme à la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, chapitre 21). Une nouvelle requête à cet effet a été transmise au ministre le 14 mars 2019.

2. Proposition du projet

La solution proposée répond au projet de modification déposé par le Comité paritaire. Elle vient hausser les taux du salaire horaire minimum versé aux travailleurs assujettis au Décret. Elle comporte quatre hausses annuelles de salaire pour chacune des vingt-neuf catégories d'emploi. Aux fins de l'analyse d'impact réglementaire, on émet l'hypothèse que la première augmentation prendra effet en décembre 2019.

Cette solution prévoit également plusieurs modifications ayant pour but de rendre le Décret conforme à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), qui a subi plusieurs changements le 12 juin 2018 et dont certaines modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Ces modifications ont fait l'objet d'une analyse d'impact réglementaire dans le cadre de l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail³. N'étant pas directement attribuables au Décret, elles n'ont pas été

³ Voir l'analyse d'impact réglementaire à l'adresse suivante : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_LNT_2018-03-06.pdf

retenues dans l'évaluation des impacts du projet de modification du Décret⁴. Par ailleurs, la nomenclature des emplois a aussi été modifiée afin d'enlever le métier de pompiste.

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

3. Analyse des options non réglementaires

Il n'existe pas d'options non réglementaires pour étendre l'application d'une convention collective à l'ensemble d'un secteur d'activité. L'encadrement juridique d'une telle démarche est défini par la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2). Les décrets adoptés en vertu de cette loi établissent certaines conditions minimales de travail applicables aux salariés compris dans les champs d'application industriel et territorial qu'ils définissent.

L'entrée en vigueur du nouveau Décret ne constitue pas un ajout à la réglementation existante, puisque le Comité paritaire est réglementé par Décret depuis plus de 50 ans⁵. Par ailleurs, le régime québécois des décrets est volontaire, en ce sens que la démarche initiale résulte d'une demande conjointe des parties contractantes patronales et syndicales souhaitant étendre l'application d'une convention négociée à l'ensemble des entreprises œuvrant dans leur secteur d'activité, sur un territoire spécifique.

4. Évaluation des impacts

4.1 Description des secteurs touchés

a) Présentation de l'industrie des services automobiles du Québec

- Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), les activités reliées au secteur des services automobiles se trouvent principalement dans quatre industries, soit :
 - Les grossistes-marchands de véhicules automobiles et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415);
 - Les concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441);
 - Les stations-service (code SCIAN 447);

⁴ Les coûts associés à la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail ont fait l'objet d'une évaluation avant son adoption. Il ne serait donc pas approprié de les prendre en compte une deuxième fois.

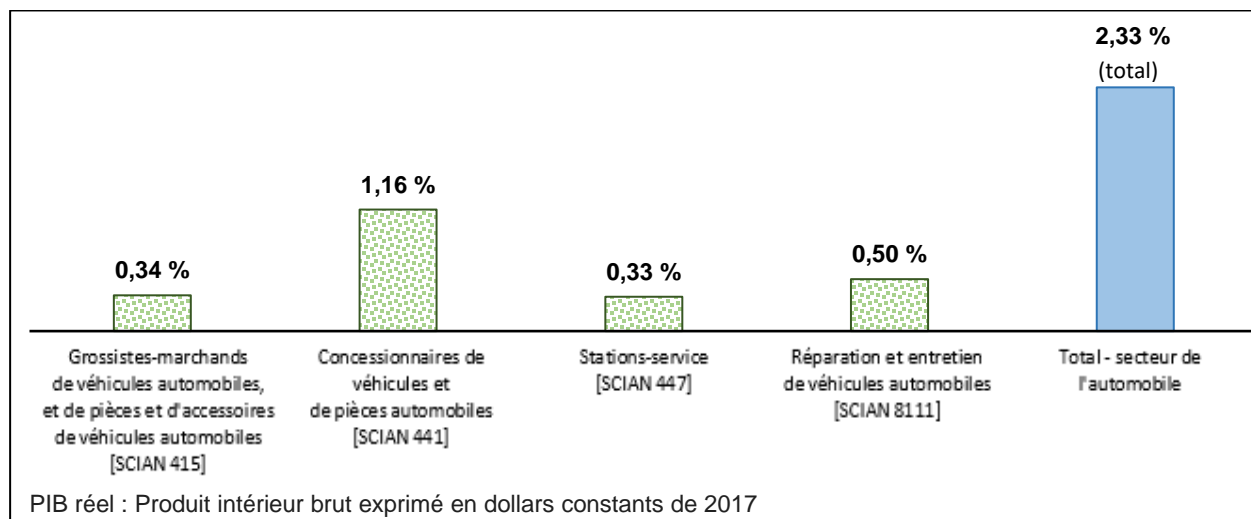
⁵ Le Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des régions Lanaudière-Laurentides a été constitué en 1963.

- Les établissements effectuant la réparation et l'entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111).
- En décembre 2017, le Québec comptait 12 598 établissements⁶ appartenant à ces quatre industries, dont 5 757 (45,7 %) employaient de 1 à 4 travailleurs. Les établissements effectuant la réparation et l'entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111) étaient les plus nombreux. On en dénombrait 5 641, soit 44,8 % du total.
- Selon les données obtenues du Comité paritaire, le nombre d'établissements assujettis au Décret sur ce territoire s'élevait à 1 776, soit 14,1 % de ceux recensés au Québec par Statistique Canada dans les quatre industries mentionnées précédemment.
- L'importance économique d'un secteur industriel se mesure par le poids qu'il occupe dans le produit intérieur brut (PIB). Selon les données publiées par Statistique Canada, les quatre industries présentées ci-dessus représentaient au total 2,3 % du PIB québécois en 2017⁷, soit un pourcentage comparable à celui du secteur de l'hébergement et de la restauration (SCIAN 72) au cours de la même année. La part détenue par les régions de Lanaudière et des Laurentides n'est toutefois pas une donnée disponible.

⁶ Source : Statistique Canada, tableau 33-10-0037-01, nombre d'entreprises avec employés, décembre 2017. Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs « emplacements statistiques » (ou établissements). Ainsi, une entreprise de vente au détail ayant 10 magasins et un siège social représente 11 entreprises.

⁷ Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0402-01, produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, en dollars constants de 2017.

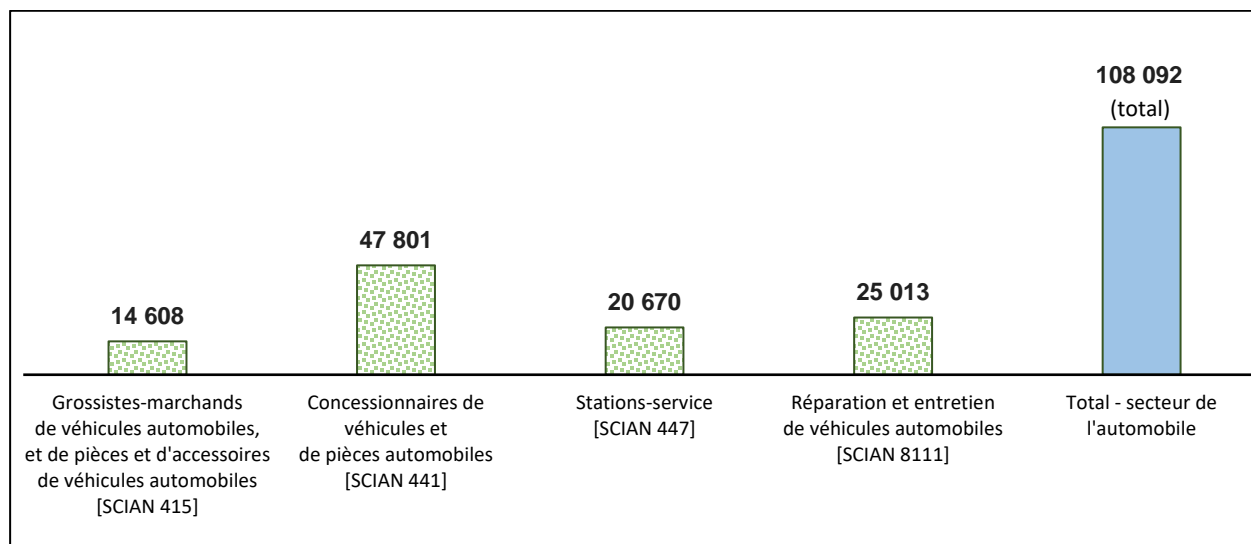
Graphique 1 : Part du secteur des services automobiles dans le produit intérieur brut réel du Québec, en 2017, pour l'ensemble des régions



Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0402-01, produit intérieur brut (PIB) aux prix de base.

- Selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada, le secteur des services automobiles employait 108 092 salariés au Québec, en 2017, dont 47 801 (44,2 %) travaillaient chez les grossistes-marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces. Selon les données fournies par le Comité paritaire, pour avril 2018, les entreprises assujetties au Décret ont embauché 6 478 salariés, ce qui représente 6,0 % du total compilé par Statistique Canada pour l'ensemble du Québec (sur la base des codes d'activité économique présentés dans le graphique 2).

Graphique 2 : Nombre de salariés dans le secteur des services automobiles au Québec, en 2017, pour l'ensemble des régions, selon le code SCIAN

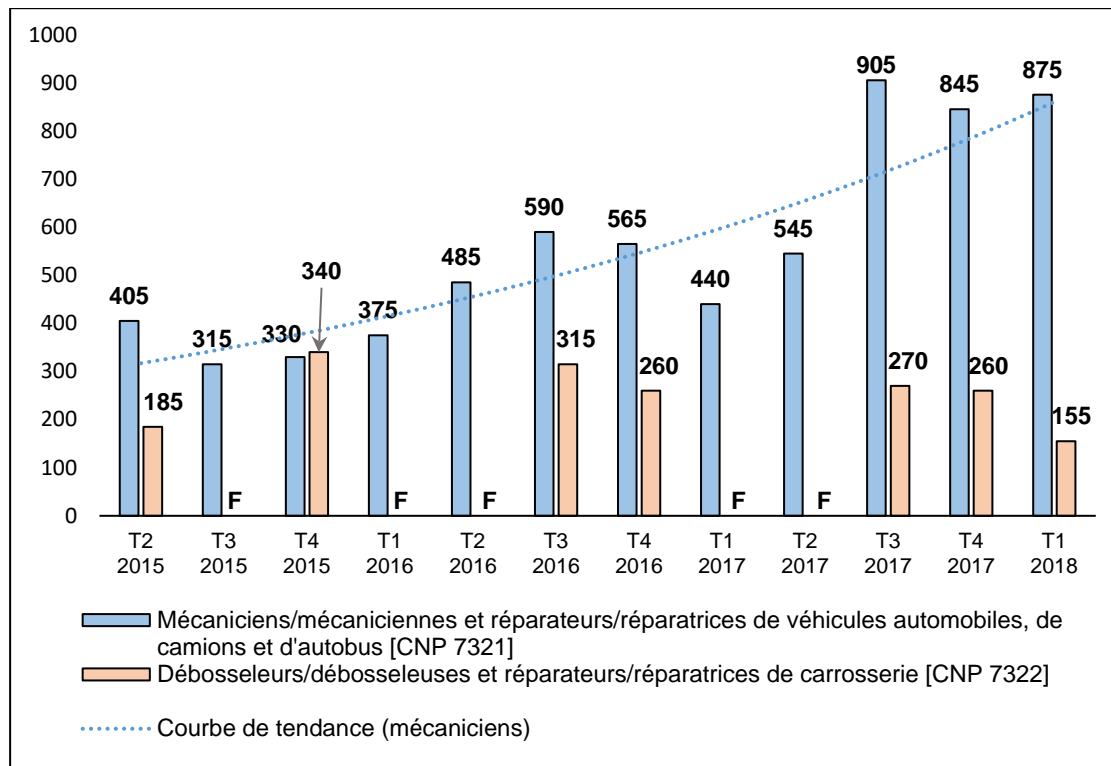


Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0201-01, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH).

- Parmi les métiers pour lesquels le Comité paritaire compile des données, deux groupes peuvent être facilement liés au secteur de l'automobile dans la Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada. Ces groupes sont celui des mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (code CNP 7321, ci-après « mécanicien ») et celui des débosseleurs/débosseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie (code CNP 7322, ci-après « débosseleur »). Ces deux codes peuvent être utilisés pour obtenir un portrait de l'évolution des postes vacants depuis 2015.
- Ainsi, selon l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* de Statistique Canada, le nombre de postes vacants au Québec pour le métier de mécanicien a varié entre 845 et 905 au cours des deux derniers trimestres de 2017 et du premier trimestre de 2018, en nette progression par rapport aux neuf trimestres précédents (voir le graphique 3). Ces postes représentent environ 2,3 % des 36 495 travailleurs ayant occupé un emploi de mécanicien en 2016, selon le dernier recensement de Statistique Canada⁸.
- En ce qui concerne les débosseleurs, les données disponibles ne permettent pas de dégager une tendance au cours de cette période. En 2016, le Québec comptait 6 975 débosseleurs au total.

⁸ Statistique Canada, *Recensement du Canada de 2016*, produit numéro 98-400-X2016295 au catalogue de Statistique Canada, consulté le 5 octobre 2018.

Graphique 3 : Évolution trimestrielle des postes vacants pour les professions de mécaniciens et de débosselleurs dans le secteur des services automobiles du Québec, du deuxième trimestre de 2015 au premier trimestre de 2018⁹



Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS)*, tableau 14-10-0356-01, consulté le 5 octobre 2018.

b) Présentation des employeurs et des salariés assujettis au Décret

- Selon les données fournies par le Comité paritaire pour le mois d'avril 2018, le Décret s'appliquait à 1 208 employeurs¹⁰, 6 478 salariés et 56 artisans¹¹. Quelques ajustements ont cependant été apportés aux données fournies par le Comité paritaire.
 - Parmi les 6 478 salariés, 113 sont classés dans des catégories d'emploi non visées par le projet de modification. Ces individus ont été soustraits de la population, qui a été réduite à 6 365 salariés.

⁹ Dans le graphique 3, le F signifie que les données sont trop peu fiables pour être publiées.

¹⁰ Il s'agit ici du nombre d'employeurs pour le mois de référence, qui doit être distingué du nombre d'établissements utilisé à la page 6 à des fins de comparaison avec les données de Statistique Canada.

¹¹ Un artisan est une personne travaillant à son compte seule ou en société et qui effectue pour autrui un travail régi par le Décret.

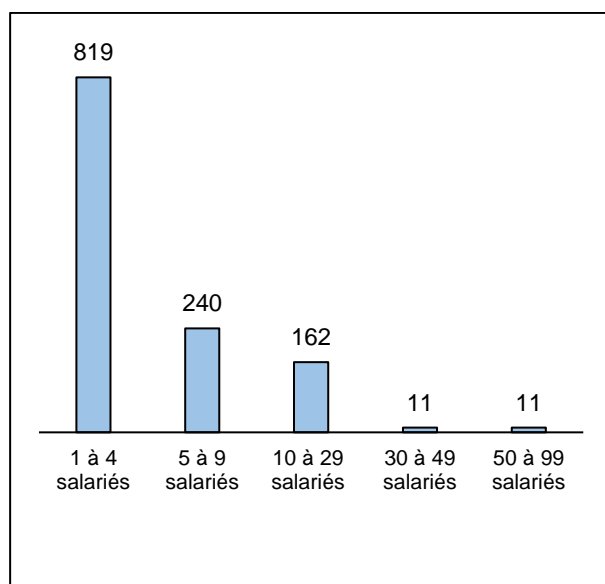
- Parmi ces 6 365 salariés, une analyse préliminaire des données a permis d'en répertorier 47 auxquels étaient associés un taux horaire nul, des heures travaillées nulles et des heures supplémentaires nulles. Ces individus ont été soustraits de l'échantillon ainsi réduit à 6 318 salariés¹².
- Parmi ces 6 318 salariés, on trouve 126 pompistes. Cette catégorie d'emploi étant abolie par le présent projet de modification du Décret, ces individus seront soustraits de l'échantillon à partir de la section 4.2 traitant de l'impact sur la rémunération des salariés.
- Plus de la moitié des établissements (65,9 %) comptent moins de 5 salariés, alors que seulement 11 en comptent 50 et plus (voir le graphique 4).
- Les salariés assujettis au Décret sont répartis dans 30 catégories d'emploi¹³, soit les compagnons (A, B, C, D), les apprentis (échelons 1 à 3), les commis aux pièces (échelons 1 à 4 et classes 1 à 4), les préposés aux services (échelons 1 à 4 et classes 1 et 2), les commissionnaires, les laveurs, les ouvriers spécialisés (échelons 1 à 3), les pompistes et les démonteurs (échelons 1 à 3).
 - Les compagnons (A, B, C, D) sont les plus nombreux, avec des effectifs totalisant 1 868 personnes, soit près de 30 % des 6 318 salariés. Environ 18 % d'entre eux sont rémunérés au salaire horaire minimum prévu dans le Décret actuellement en vigueur (entre 15,73 \$/h et 22,99 \$/h).
 - Le nombre d'apprentis (échelons 1 à 3) s'élève à 1 648, soit plus de 26 % de l'ensemble des salariés. Environ 10 % de ces salariés sont rémunérés au salaire horaire minimum prévu dans le Décret (entre 12,75 \$/h et 14,98 \$/h).
 - Les commis aux pièces sont répartis en 8 sous-catégories (4 échelons et 4 classes). Selon les données du Comité paritaire pour le mois de référence, on en compte 741, soit près de 12 % des 6 318 postes. Environ 9 % de ces travailleurs sont rémunérés au salaire horaire minimum prévu dans le Décret (entre 12,75 \$/h et 17,31 \$/h).
 - Les salariés ayant occupé un poste de préposé au service sont répartis en 6 catégories. Leur nombre s'élève à 740, soit près de 12 % de l'ensemble des salariés. Près de 34 % de ces travailleurs sont rémunérés au salaire horaire minimum prévu dans le Décret (entre 12,75 \$/h et 16,86 \$/h).
 - Les commissionnaires et les laveurs représentent respectivement 7 % et 6 % des 6 318 postes. Près de 27 % des commissionnaires sont rémunérés au salaire horaire minimum prévu dans le Décret (12,75 \$/h).

¹² Dans cet échantillon, on trouve 55 salariés qui ont travaillé dans deux entreprises différentes au cours du mois de référence. L'analyse traitera ces salariés présents deux fois dans l'échantillon comme deux salariés distincts, puisque ceux-ci ont travaillé différentes heures dans les deux entreprises à des taux horaires différents.

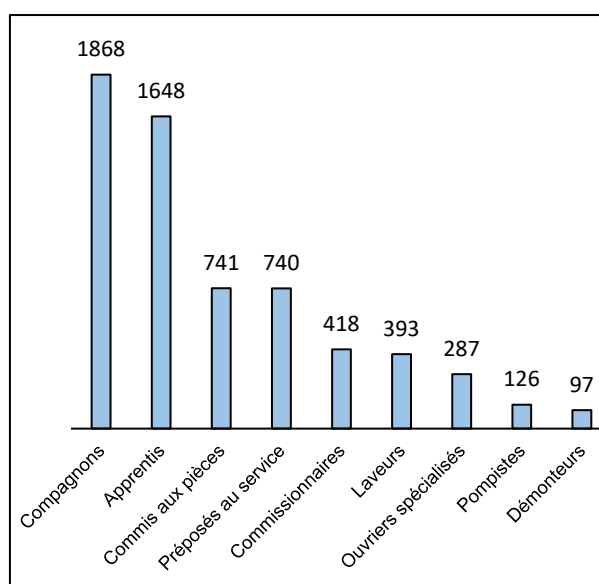
¹³ Consultez le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides (à jour au 1^{er} avril 2019) pour la description exacte des différents métiers.

- Les ouvriers spécialisés sont répartis en 3 catégories (échelons 1 à 3) et leur nombre s'élève à 287, soit un peu moins de 5 % de l'ensemble des salariés assujettis au Décret. Environ 18 % de ces salariés sont rémunérés au salaire horaire minimum prévu dans le Décret (entre 13,85 \$/h et 14,69 \$/h).
 - On compte 126 pompistes (un peu moins de 2 % de l'ensemble des postes). Cette catégorie de salarié est abrogée dans le présent projet de décret.
 - Le nombre de démonteurs s'élève à 97. Ce sont les moins nombreux et ils ne représentent qu'environ 1,5 % des 6 318 travailleurs assujettis au Décret. Environ 23 % d'entre eux sont rémunérés au salaire horaire minimum prévu dans le Décret (entre 13,85 \$/h et 14,69 \$/h).
- En plus de l'entente négociée servant de base au Décret, 20 conventions collectives, couvrant 417 salariés, seraient actuellement en vigueur parmi les employeurs assujettis à ce Décret.

Graphique 4¹⁴ : Répartition des employeurs selon le nombre de salariés à leur emploi, Décret, avril 2018



Graphique 5 : Répartition des salariés selon la catégorie d'emploi, Décret, avril 2018



Source : Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des régions Lanaudière-Laurentides. Pour le graphique 4, il s'agit de données annuelles. Pour le graphique 5, il s'agit des données du mois d'avril 2018.

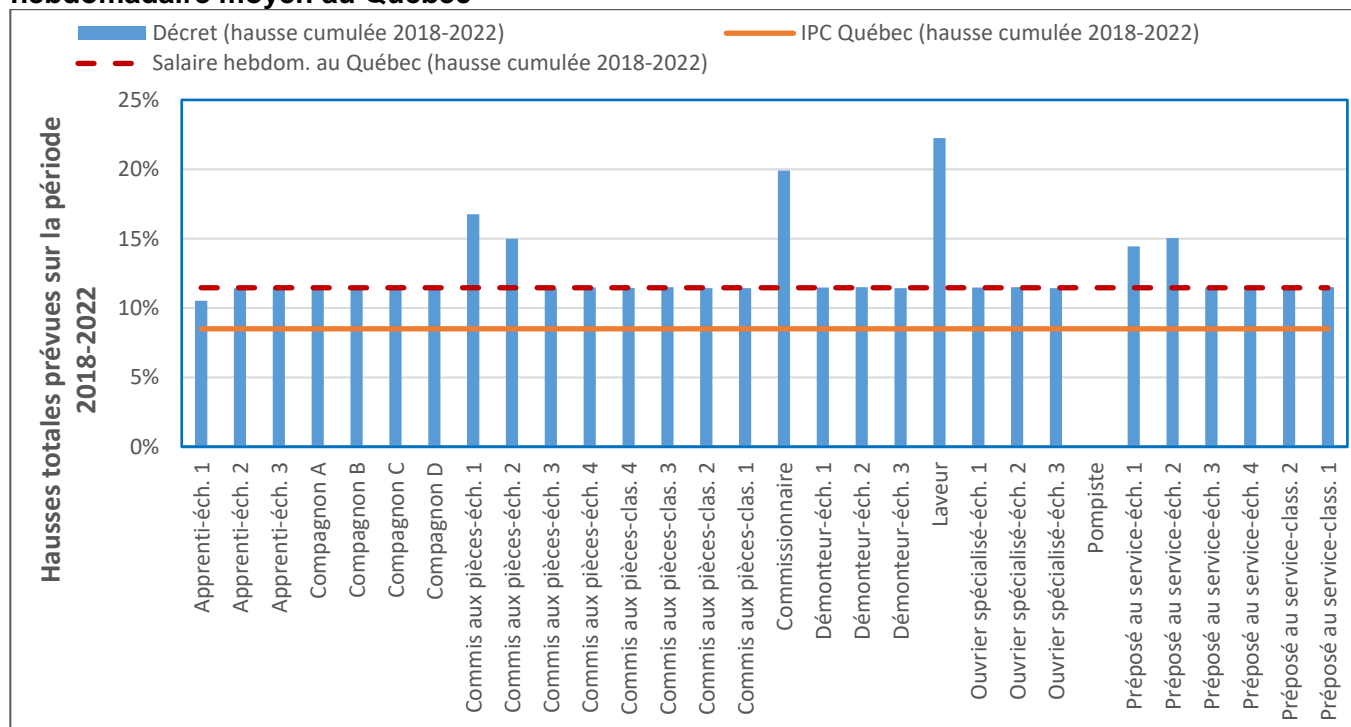
¹⁴ Les données du graphique 4 étant annuelles, le nombre total d'employeurs diffère de celui présenté ailleurs dans le document, notamment à la section 4.1 b) (données d'avril 2018).

4.2 Impact sur la rémunération des salariés¹⁵

- L'annexe et le graphique 6 présentent les augmentations salariales nominales négociées par les parties contractantes du Décret pour la période 2018-2022. Il s'agit de la période allant de la dernière hausse prévue dans le Décret actuel au dernier taux proposé dans le projet de décret. Sur l'ensemble de cette période, ces hausses totaliseront en moyenne 13 % (2,6 % en moyenne par année) pour l'ensemble des catégories d'emploi. Certaines classes d'emploi, soit les commis aux pièces échelon 1 et 2, les commissionnaires, les laveurs ainsi que les préposés au service échelon 1 et 2, connaissent des hausses supérieures aux autres classes d'emploi. En effet, ces dernières catégories connaissent des hausses d'environ 3,5 % en moyenne annuellement, ce qui gonfle la moyenne pour l'ensemble des catégories d'emploi.
- Les augmentations annuelles moyennes de toutes les classes d'emploi sont supérieures à la croissance de l'IPC prévue par le ministère des Finances (MFQ) et supérieures à la hausse anticipée du salaire hebdomadaire moyen. En effet, selon le MFQ, l'IPC devrait s'accroître de 1,8 % par année (sur une base annuelle) de 2018 à 2022, comparativement à 2,4 % pour le salaire hebdomadaire moyen (sur une base annuelle).
- Il est à noter que les catégories d'emploi dans lesquelles les salariés sont rémunérés au taux du salaire horaire minimum bénéficieront d'augmentations plus élevées en raison de la progression importante du salaire horaire minimum. De plus, tous les salariés payés aux taux minimums profiteront d'une amélioration de leur pouvoir d'achat, puisque le taux de croissance moyen de l'IPC est plus faible que celui des taux de salaires.
- Entre 2011 et 2017, pour les sept catégories d'emploi les moins rémunérés, l'écart entre les taux minimums indiqués dans le Décret et le taux général du salaire minimum a diminué d'environ 2 points de pourcentage (voir le tableau 1). Cette diminution s'explique principalement par les hausses récentes du salaire horaire minimum qui ont été plus élevées que par les années passées.

¹⁵ À partir de la section 4.2, les pompistes ont été retirés de l'échantillon, car cette catégorie d'emploi est abolie. L'échantillon est, à partir de ce point, constitué de 6 192 salariés répartis en 29 catégories d'emploi.

Graphique 6 : Hausse cumulée pour la période 2018-2022 des taux du salaire horaire minimum des salariés assujettis au Décret et comparaison avec l'évolution prévue de l'IPC et du salaire hebdomadaire moyen au Québec



Source : Pour les taux horaires : Comité paritaire du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides, données du mois d'avril 2018. Pour les prévisions de l'IPC et du salaire hebdomadaire moyen au Québec : ministère des Finances, en date du mois de décembre 2018.

Tableau 1 : Évolution de l'écart entre les taux du salaire horaire minimum des travailleurs assujettis au Décret et le taux général du salaire horaire minimum, 2011 et 2018

	2011			2017-2018		
	Taux du Décret au 5 octobre 2011	Taux général au 1 ^{er} mai 2011	Écart	Taux du Décret au 9 mars 2018	Taux général au 1 ^{er} mai 2017	Écart
Commis aux pièces - échelon 1	10,34 \$	9,65 \$	6,67 %	11,81 \$	11,25 \$	4,74 %
Commis aux pièces - échelon 2	10,62 \$	9,65 \$	9,13 %	12,14 \$	11,25 \$	7,33 %
Commissionnaire	10,07 \$	9,65 \$	4,17 %	11,50 \$	11,25 \$	2,17 %
Laveur	9,90 \$	9,65 \$	2,23 %	11,50 \$	11,25 \$	2,22 %
Préposé au service - échelon 1	10,55 \$	9,65 \$	8,53 %	12,05 \$	11,25 \$	6,64 %
Préposé au service - échelon 2	11,23 \$	9,65 \$	14,07 %	12,83 \$	11,25 \$	12,31 %

Source : Pour le taux général, site internet de la CNESST. Pour les taux du Décret, Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides (chapitre D-2, r. 9).

4.3 Impact du projet de décret sur les coûts assumés par les entreprises¹⁶

Les données sur le nombre de salariés, leur répartition par classe d'emploi, ainsi que les taux horaires et les heures payées par travailleur proviennent du Comité paritaire. Le tableau 2 présente une synthèse des données utilisées pour calculer les impacts du projet de décret. La masse salariale de référence totalise 212 856 300 \$ pour une période de 12 mois, basée sur l'extrapolation des données obtenues du Comité paritaire pour avril 2018.

4.3.1 Impact de la hausse des taux du salaire horaire minimum sur les coûts assumés par les entreprises

Deux types de scénarios ont été évalués afin de mesurer l'impact des augmentations salariales demandées dans le projet de Décret, soit un scénario d'impact brut et un scénario d'impact net.

a) Scénario d'impact brut

Définition

Dans le scénario d'impact brut, les salariés présentement payés à des taux supérieurs à ceux du nouveau Décret ne pourront pas bénéficier d'une hausse salariale tant que leur taux de salaire horaire minimum sera supérieur à celui du Décret. Les nouveaux taux du salaire horaire minimum ne seront substitués aux taux effectifs que lorsque ces derniers leur seront inférieurs.

La masse salariale qui en résulte est comparée à la masse salariale de référence, obtenue en supposant que la rémunération horaire reste fixe, au niveau qui prévalait à la fin du Décret précédent (soit en mars 2018). Cette approche, dite de coût maximal, a pour effet de surestimer l'impact de la hausse des taux du salaire horaire minimum proposés, puisqu'elle impute toute la hausse des coûts salariaux aux changements survenus dans la grille des taux minimums, sans tenir compte de l'inflation et des variations de la rémunération de l'ensemble des autres salariés.

Évaluation de l'impact brut des hausses salariales proposées

Le tableau 2 présente les résultats obtenus pour ce scénario, avec l'hypothèse que le projet de Décret entrerait en vigueur le 1^{er} décembre 2019. Pendant la période du 1^{er} décembre 2019 au 1^{er} décembre 2022, la masse salariale augmenterait de 12 148 700 \$, ce qui représente une hausse de 1,4 % par rapport à la situation où les taux du salaire horaire minimum demeureraient à leur niveau actuel.

¹⁶ Comme cela a été mentionné précédemment, les coûts de conformité à la *Loi sur les normes du travail* ont déjà fait l'objet d'une évaluation dans le cadre de l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* (2018, chapitre 21). Ils ne sont, par conséquent, pas évalués dans la présente analyse d'impact.

Tableau 2 : Impacts sur la masse salariale de la hausse des taux du salaire horaire minimum du Décret - Scénario 1 : impact brut

Période	Hausse du 1 ^{er} décembre 2019	Hausse du 1 ^{er} décembre 2020	Hausse du 1 ^{er} décembre 2021	Hausse du 1 ^{er} décembre 2022	TOTAL (Décret)
Masse salariale initiale estimée à partir des taux actuels (\$)	212 856 300	212 856 300	212 856 300	212 856 300	851 425 200
Masse salariale requise pour respecter les nouveaux taux minimums proposés (\$)	214 117 100	215 283 600	216 432 400	217 740 800	863 573 900
Coûts supplémentaires (\$)	1 260 800	2 427 300	3 576 100	4 884 500	12 148 700
Coûts supplémentaires (%)	0,6 %	1,1 %	1,7 %	2,3 %	1,4 %
Variation (en points de %)		0,5 %	0,5 %	0,6 %	

b) Scénario d'impact net

Définition

Le scénario d'impact net s'appuie sur l'hypothèse selon laquelle l'évolution générale des salaires au Québec influence nécessairement les secteurs sous décret. L'évaluation de ce scénario consiste, dans un premier temps, à indexer les taux actuels du Décret selon les augmentations prévues du salaire hebdomadaire moyen et à calculer la masse salariale sur la base de ces taux indexés. La masse salariale indexée devient alors la nouvelle référence. Pour les années 2019 à 2022, ce sont ensuite les hausses salariales prévues par le MFQ¹⁷ qui sont utilisées à cette fin (voir l'annexe).

La prochaine étape vise à recalculer la masse salariale en s'assurant, cette fois, que les taux actuels indexés respectent les nouveaux taux horaires proposés dans le projet de Décret. Lorsque ce n'est pas le cas, les taux actuels indexés sont corrigés en conséquence. L'écart entre cette évaluation et la valeur de la masse salariale indexée (avant les corrections) constitue l'impact net du projet de décret.

¹⁷ Prévission du MFQ de décembre 2018.

Évaluation de l'impact net des hausses salariales proposées

Selon le scénario d'impact net (tableau 3), le coût additionnel pour les entreprises se situerait à 1 254 300 \$ pendant la période du 1^{er} décembre 2019 au 1^{er} décembre 2022, ce qui représenterait des coûts additionnels de 0,1 % à la masse salariale indexée.

Tableau 3 : Impacts sur la masse salariale de la hausse des taux de salaire horaire minimum du Décret - Scénario 2 : impact net

Période	Hausse du 1^{er} décembre 2019	Hausse du 1^{er} décembre 2020	Hausse du 1^{er} décembre 2021	Hausse du 1^{er} décembre 2022	TOTAL (Décret)
Masse salariale initiale estimée à partir des taux actuels (\$)	220 274 500	225 838 600	231 456 100	237 255 500	914 824 700
Masse salariale requise pour respecter les nouveaux taux minimums proposés (\$)	220 554 100	226 152 900	231 781 200	237 590 800	916 079 000
Coûts supplémentaires (\$)	279 600	314 300	325 100	335 300	1 254 300
Coûts supplémentaires	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %

Tableau 4 : Coûts directs liés à la conformité aux règles (en M\$)

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	1,3 – 12,2	1,3 – 12,2
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0	0
Total des coûts directs liés à la conformité aux normes	0	1,3 – 12,2	1,3 – 12,2

Tableau 5 : Coûts liés aux formalités administratives (en M\$)

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts de production et de gestion et coûts de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0	0
Total des coûts liés aux formalités administratives	0	0	0

Tableau 6 : Manque à gagner (en M\$)

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

Tableau 7 : Synthèse des coûts pour les entreprises (en M\$)

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	1,3 – 12,2	1,3 – 12,2
Coûts liés aux formalités administratives	0	0	0
Manque à gagner	0	0	0
Total des coûts pour les entreprises	0	1,3 – 12,2	1,3 – 12,2

5. Consultation des parties contractantes

Les parties contractantes (patronales et syndicales) ont déposé conjointement la proposition de modification et elles se sont entendues sur son contenu.

6. Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi

Tableau 8 : Grille d'appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi de la proposition de modification du Décret

Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi en 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
	<u>100 à 499</u>
	500 et plus
<p>Analyse et commentaires : Il s'avère difficile de quantifier l'impact des modifications demandées sur l'emploi. En effet, les augmentations proposées sont relativement similaires à l'évolution du salaire hebdomadaire moyen au Québec, ce qui ne devrait pas occasionner d'impact défavorable majeur sur l'emploi (toutes choses étant égales par ailleurs). Cependant, les hausses salariales proposées pourraient se traduire par des changements dans l'organisation du travail. Ces changements seraient susceptibles d'entraîner certains gains de productivité, ce qui pourrait se traduire par la perte potentielle de quelques dizaines d'emplois sur les 6 192 salariés assujettis au Décret. Ils auront toutefois un effet positif sur l'attraction de nouveaux employés dans ce secteur.</p>	

7. Adaptation des exigences aux PME

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

8. Compétitivité des exigences et impact sur le commerce avec les partenaires économiques du Québec

Les augmentations proposées par le Comité paritaire dans ce projet de décret sont raisonnables et préservent le pouvoir d'achat des travailleurs. Si l'on ajoute à cela la spécificité des services automobiles couverts par le Décret, lesquels ne sont pas des produits exportables, on peut conclure que ces exigences ne risquent pas d'altérer la compétitivité des entreprises québécoises ni la position commerciale du Québec par rapport à ses principaux partenaires commerciaux, notamment l'Ontario et les États

américains limitrophes. De plus, en obligeant les entreprises à respecter un minimum de conditions de travail pour leur main-d'œuvre, le projet de décret les aide à demeurer compétitives les unes par rapport aux autres. Il permet aussi 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 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.

9. Mesures d'accompagnement

Le Comité paritaire est responsable de l'application du Décret. Il embauche les inspectrices et inspecteurs qui sont chargés de veiller au respect des conditions de travail fixées dans le Décret. Ces personnes sont payées au moyen de prélèvements sur les salaires des travailleurs et sur la masse salariale des entreprises assujetties au Décret, afin d'en assurer le bon fonctionnement.

Conclusion

Les modifications proposées dans le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides auront pour effet d'augmenter la masse salariale des entreprises visées de montants variant entre 1,3 M\$ et 12,2 M\$ selon le scénario envisagé. La valeur minimale prend en considération les hausses salariales qu'obtiendrait l'ensemble des salariés dans l'économie selon les prévisions du MFQ. Ces coûts supplémentaires représenteraient 0,1 % de la masse salariale évaluée aux taux actuels du Décret et indexés selon l'évolution prévue du salaire hebdomadaire moyen et selon les conventions collectives en vigueur. La valeur maximale ne tient pas compte de l'évolution générale des salaires et impute au Décret la totalité des hausses salariales demandées. Dans ce cas-ci, les coûts supplémentaires représenteraient 1,4 % de la masse salariale calculée aux taux actuels du Décret, sans indexation, pour la durée totale du nouveau Décret.

Considérant que les augmentations salariales demandées sont semblables aux prévisions du salaire hebdomadaire moyen et légèrement supérieures à celles des conventions collectives de l'industrie de l'automobile en vigueur dans les régions Lanaudière-Laurentides, les hausses salariales proposées ne sont pas démesurées et apparaissent raisonnables.

Personne-ressource

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

Annexe

Variation des taux du salaire horaire minimum des salariés assujettis au Décret et comparaison avec l'évolution prévue de l'IPC ainsi qu'avec l'évolution du salaire hebdomadaire moyen au Québec, 2018 à 2022

Catégories et classes d'emploi	Projet de décret (salaires minimums)					
	Année 1 1 ^{er} décembre 2019	Année 2 1 ^{er} décembre 2020	Année 3 1 ^{er} décembre 2021	Année 4 1 ^{er} décembre 2022	Hausse sur l'ensemble de la période (2018-2022)	Hausse sur l'ensemble de la période (base annuelle) (2018-2022)
Apprenti, échelon 1	13,00 \$	13,39 \$	13,72 \$	14,07 \$	10,5 %	2,2 %
	2,1 %	3,0 %	2,5 %	2,6 %		
Apprenti, échelon 2	13,88 \$	14,30 \$	14,65 \$	15,02 \$	11,4 %	2,3 %
	3,0 %	3,0 %	2,4%	2,5 %		
Apprenti, échelon 3	15,43 \$	15,89 \$	16,29 \$	16,70 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Compagnon A	23,68 \$	24,39 \$	25,00 \$	25,63 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Compagnon B	20,45 \$	21,06 \$	21,59 \$	22,13 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Compagnon C	18,51 \$	19,07 \$	19,54 \$	20,03 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Compagnon D	16,20 \$	16,69 \$	17,10 \$	17,53 \$	11,4 %	2,3 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Commis aux pièces, échelon 1	12,75 \$	13,12 \$	13,45 \$	13,79 \$	16,8 %	3,4 %
	8,0 %	2,9 %	2,5 %	2,5 %		
Commis aux pièces, échelon 2	12,90 \$	13,29 \$	13,62 \$	13,96 \$	15,0 %	3,0 %
	6,3 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Commis aux pièces, échelon 3	13,45 \$	13,85 \$	14,20 \$	14,55 \$	11,4 %	2,3 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Commis aux pièces, échelon 4	14,26 \$	14,69 \$	15,05 \$	15,43 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Commis aux pièces, classe 4	15,57 \$	16,04 \$	16,44 \$	16,85 \$	11,4 %	2,3 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Commis aux pièces, classe 3	16,74 \$	17,24 \$	17,67 \$	18,12 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Commis aux pièces, classe 2	17,30 \$	17,82 \$	18,26 \$	18,72 \$	11,4 %	2,3 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Commis aux pièces, classe 1	17,83 \$	18,36 \$	18,82 \$	19,29 \$	11,4 %	2,3 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Commissionnaire	12,75 \$	13,12 \$	13,45 \$	13,79 \$	19,9 %	4,0 %
	10,9 %	2,9 %	2,5 %	2,5 %		
Démonteur, échelon 1	14,27 \$	14,70 \$	15,07 \$	15,44 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Démonteur, échelon 2	14,69 \$	15,13 \$	15,51 \$	15,90 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		

Catégories et classes d'emploi	Projet de décret (salaires minimums)					
	Année 1 1 ^{er} décembre 2019	Année 2 1 ^{er} décembre 2020	Année 3 1 ^{er} décembre 2021	Année 4 1 ^{er} décembre 2022	Hausse sur l'ensemble de la période (2018-2022)	Hausse sur l'ensemble de la période (base annuelle) (2018-2022)
Démonteur, échelon 3	15,13 \$	15,58 \$	15,97 \$	16,37 \$	11,4 %	2,3 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Laveur	12,74 \$	13,12 \$	13,45 \$	13,79 \$	22,3 %	4,4 %
	12,9 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Ouvrier spécialisé, échelon 1	14,27 \$	14,70 \$	15,07 \$	15,44 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Ouvrier spécialisé, échelon 2	14,69 \$	15,13 \$	15,51 \$	15,90 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Ouvrier spécialisé, échelon 3	15,13 \$	15,58 \$	15,97 \$	16,37 \$	11,4 %	2,3 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Pompiste	Catégorie d'emploi abolie					
Préposé au service, échelon 1	12,74 \$	13,12 \$	13,45 \$	13,79 \$	14,4 %	2,9 %
	5,7 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Préposé au service, échelon 2	13,64 \$	14,05 \$	14,40 \$	14,76 \$	15,0 %	3,0 %
	6,3 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Préposé au service, échelon 3	14,00 \$	14,42 \$	14,78 \$	15,15 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Préposé au service, échelon 4	14,82 \$	15,26 \$	15,65 \$	16,04 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,6 %	2,5 %		
Préposé au service, classe 2	16,02 \$	16,50 \$	16,91 \$	17,34 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Préposé au service, classe 1	17,37 \$	17,89 \$	18,34 \$	18,80 \$	11,5 %	2,4 %
	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %		
Variation de l'IPC	2,44 %	1,88 %	1,94 %	1,98 %	8,5 %	1,8 %
Hausses du salaire hebdomadaire moyen	3,49 %	2,53 %	2,49 %	2,51 %	11,5 %	2,4 %

⁽¹⁾ Note : Hausse calculée en comparant les salaires de l'année 4 avec ceux au 9 mars 2018.

Note : Les données sur l'IPC et le salaire hebdomadaire moyen proviennent des prévisions du ministère des Finances, en date du mois de décembre 2018.