

Préliminaire

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet de règlement du
Comité paritaire sur l'industrie
des services automobiles des régions de
Drummond et de la Mauricie**

Ministère du Travail

12 avril 2023

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie (RLRQ, chapitre D-2, r. 8), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret, ci-après appelé « projet de décret », vise à hausser les taux horaires minimums de salaire.

Le Québec traverse un contexte particulier, marqué par l'accélération soudaine et rapide de l'inflation ainsi que par le 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 associés à ces postes traduisent non seulement un manque de main-d'œuvre, mais également la volonté des employeurs d'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 vacants exercent donc une forte pression sur les salaires et expliquent leur vive progression au Québec.

C'est d'ailleurs ce contexte économique qui conduit les parties contractantes du projet de décret à proposer une forte augmentation des taux horaires minimums de salaire lors de la première hausse prévue en octobre 2023, avec des hausses moyennes de 4,10 \$ l'heure. Les autres augmentations salariales prévues au projet de décret en octobre 2024 et en octobre 2025 sont, quant à elles, semblables 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 minimums 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.

L'impact de l'augmentation des taux horaires minimums 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 minimums s'élèverait, pour la période visée, à 12,8 millions de dollars et représenterait 4,3 % de la masse salariale actuelle des entreprises. Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 8,0 millions de dollars et représenterait 2,5 % 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 minimums de salaire apparaît cohérente avec la volonté d'offrir de meilleures conditions de travail afin de contrer l'augmentation importante du nombre de postes vacants dans cette industrie.

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.....	14
4.4.	Synthèse des coûts et des économies.....	15
4.5.	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	15
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 14 juin 2022, les parties contractantes du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie (RLRQ, chapitre D-2, r.8), ci-après appelé « Décret », ont écrit au ministre du Travail pour faire une demande de modification du Décret à la suite d'une assemblée du Conseil d'administration du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la Mauricie (ci-après appelé « Comité paritaire »).

Ce projet de décret vise à hausser les taux horaires minimums de salaire prévus au Décret. La demande de modification est à l'origine du projet de décret qui est l'objet de la présente analyse d'impact réglementaire (AIR).

Comme le prévoit la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC) (RLRQ, chapitre D-2), le projet de décret devra être publié à la Gazette officielle du Québec (GOQ) afin de permettre aux personnes intéressées de formuler des commentaires. À l'expiration d'un délai de 45 jours à compter du jour de la publication, le ministre du Travail pourra recommander au Conseil des ministres d'édicter le Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie.

2. PROPOSITION DU PROJET

La solution proposée vise à hausser les taux horaires minimums de salaire prévus 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 sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie 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);
- Stations-service (code SCIAN 447);
- Réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111).

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. Les codes SCIAN auxquels on réfère ici sont ceux du SCIAN 2017, version 3.0.

b) Nombre d'entreprises touchées³ :

PME : 322

Grandes entreprises : 0

Total : 322

c) Caractéristiques additionnelles des secteurs touchés :

- Nombre de personnes touchées : 1 730⁴ 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 minimums 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 %).

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 associés aux postes vacants traduit non seulement le manque de main-d'œuvre, mais également la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité sur le plan salarial.

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 2022* du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie.

4. Le rapport annuel 2022 du Comité paritaire indique qu'en septembre 2022, 1 730 salariés étaient assujettis au Décret ainsi que 265 artisans. Les données du Comité paritaire 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 des régions de Drummond et de la Mauricie.

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*.

La pénurie de main-d'œuvre, le taux élevé de postes vacants et le nombre insuffisant de travailleurs disponibles afin de pourvoir les postes vacants (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 qu'elle est la plus forte au pays, depuis quatre années. Comme indiqué au tableau 1, entre 2019 et 2022, la croissance des salaires a été de 4,4 % au Québec contre 3,4 % dans l'ensemble du Canada.

TABEAU 1

Progression des salaires horaires moyens entre 2019 et 2022

	2019	2020	2021	2022	Moyenne
Canada	2,7 %	4,9 %	2,5 %	3,3 %	3,4 %
Québec	3,4 %	6,1 %	3,4 %	4,4 %	4,4 %
Ontario	3,3 %	4,4 %	2,5 %	2,7 %	3,2 %
Alberta	0,8 %	3,2 %	1,5 %	2,6 %	2,0 %
Colombie-Britannique	2,4 %	6,3 %	2,7 %	3,5 %	3,7 %

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0206-01, Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure, selon l'industrie, données annuelles

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 pour les préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles (CNP 7535), de 52 %.

La pression créée par l'effet de rareté de la main-d'œuvre a contribué à la plus forte croissance des salaires horaires moyens au Québec par rapport au Canada. Cette progression des salaires relativise les augmentations salariales proposées au projet de décret, qui sont contextuelles à la situation économique québécoise.

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 minimums de salaire proposées au 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 considérant 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 octobre 2023 propose une forte augmentation des taux minimums 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 minimums de salaire d'octobre 2022 (correspondant à la dernière hausse prévue par le Décret actuellement en vigueur) à octobre 2023 (première hausse prévue dans le projet de décret déposé par les parties), lorsqu'elle est pondérée selon le nombre de salariés dans chaque catégorie d'emplois, se situe à 23,3 % (voir le tableau 2), soit des hausses moyennes de 4,10 \$ l'heure. Elle est de 2,9 % pour la hausse d'octobre 2024 et de 2,9 % pour la hausse d'octobre 2025⁹.

La première hausse prévue en octobre 2023 engendrerait donc des augmentations des taux horaires minimums de salaire variant entre 6,9 % pour les commissionnaires et les laveurs et 30 % pour les apprentis de 2^e, 3^e et 4^e année ainsi que pour les préposés au service d'échelon 4 et 5.

Bien que la première hausse proposée au projet de décret soit importante, seuls 29 % des salariés seraient touchés par les augmentations¹⁰. 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 possèdent déjà presque tous des salaires plus élevés que ceux proposés lors de l'entrée en vigueur du projet de décret. Par exemple, lors de cette même période, 94 % des salariés occupant le poste d'ouvrier spécialisé de premier échelon et de laveurs sont rémunérés à des taux supérieurs aux taux proposés et 89 % des salariés occupant le poste d'ouvrier de 3^e échelon possèdent des salaires supérieurs à ceux proposés en octobre 2023.

D'autres corps d'emploi viseront au contraire une proportion plus importante de salariés lors de la première hausse salariale proposée au projet de décret. Tel est le cas des démonteurs de 3^e échelon où 63 % des salariés seront touchés par la hausse ainsi que celui des démonteurs de 2^e échelon où la proportion s'élève à 100 %. Cette catégorie d'emploi, tous échelons confondus, ne compte toutefois que très peu de salariés.

Il faut aussi considérer que les salaires associés aux postes vacants ont augmenté durant les deux dernières années. Alors que les salaires associés à l'ensemble des postes vacants au Québec ont augmenté de 8 % entre 2020 et 2022 (à 23,20 \$), ceux des mécaniciens de véhicules automobiles ont augmenté de 13 % (à 23,70 \$), ceux des mécaniciens et des 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 au 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 était de 21,50 \$ et pouvait atteindre un taux de 30 \$ l'heure dans la région de la

9. Tous les corps d'emploi connaissent des hausses de 3,0 % en octobre 2024 et 2025 à l'exception des postes de laveur et de commissionnaire. Le salaire de ces postes évolue au même rythme que le taux général du salaire minimum au Québec auquel une prime de 0,25 \$ l'heure est ajoutée. Les prévisions du ministère des Finances du Québec ont été utilisées afin d'estimer la progression du salaire horaire moyen au Québec jusqu'en 2025. On pose l'hypothèse que le salaire minimum demeurera à un seuil représentant 50 % du salaire horaire moyen (SHM). On obtient donc une progression légèrement inférieure à 3 % pour l'ensemble des corps d'emploi considérant que la progression future du SHM, selon les prévisions du ministère des Finances du Québec, est inférieure à 3 %.

10. Selon le scénario d'impact net.

Mauricie¹¹. Dans le projet de décret, les 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 octobre 2023, des taux horaires minimums variant entre 25,43 \$ et 28,87 \$, ce qui s'avère similaire au taux horaire sur le marché pour un poste semblable.

Un second exemple concerne le poste de poseur de radiateurs qui proposait en 2022 un salaire horaire médian de 19 \$ l'heure et qui pouvait atteindre un taux de 22 \$ l'heure dans la province de Québec¹². Ces taux de salaire sont similaires aux taux proposés lors de la première hausse au projet de décret pour les emplois d'apprenti, de démonteurs, de commis aux pièces, d'ouvrier spécialisé et de préposé au service qui afficheront des salaires compris entre 17,52 \$ et 23,50 \$ 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 radiateurs) en raison d'un manque de données, les taux proposés au projet de décret sont comparables à ce que l'on retrouve sur le marché de l'emploi dans la région de la Mauricie en 2022, selon les données du Guichet Emploi du gouvernement fédéral.

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications des taux horaires minimums de salaire présentés dans le projet de décret, les hausses sont comparées au taux de croissance salariale moyen prévu pour l'ensemble des industries au Québec. Les prévisions du ministère des Finances du Québec¹³ ont été utilisées afin 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 ministère des Finances du Québec, dans l'ensemble des industries au Québec.

Selon les prévisions du ministère des Finances du Québec, la croissance moyenne, sur une base annuelle, des salaires hebdomadaires moyens pour l'ensemble du Québec d'octobre 2022 (dernière augmentation du Décret actuel) à octobre 2025 (dernière augmentation prévue dans le projet de décret) est évaluée à 2,9 %. Au cours de cette même période, l'augmentation proposée dans le projet de décret (9,2 % sur une base annuelle) correspond à une augmentation supérieure (+6,4 points de pourcentage) à la croissance moyenne des taux horaires minimums observés dans l'ensemble du Québec.

Les augmentations salariales prévues au projet de décret seront aussi supérieures de 7,1 points de pourcentage à la croissance de l'IPC (estimée à 2,1 % sur une base annuelle par le ministère des Finances du Québec), ce qui permettra aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

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

12. Les données salariales pour ce corps d'emploi n'étaient pas disponibles pour la région de la Mauricie.

13. Les prévisions utilisées du ministère des Finances du Québec datent du mois de septembre 2022.

Le tableau 2 présente aussi une autre période, soit d'octobre 2023 à octobre 2025 (la période comprise entre la première hausse et la dernière hausse prévues par le projet de décret). Au cours de cette période, les hausses proposées dans le projet de décret (2,9 %) sont, sur une base annuelle, légèrement plus élevées que la progression des salaires dans l'ensemble des industries au Québec (estimée à 2,6 % selon les prévisions du ministère des Finances du Québec), mais somme toute très similaires à la croissance observée au Québec.

Les hausses salariales proposées dans le projet de décret seraient aussi légèrement plus élevées que la progression de l'IPC, estimée à 2,0 % par le ministère des Finances du Québec. Durant cette période, les hausses demandées permettront aux salariés assujettis par le Décret de bénéficier d'une légère augmentation de leur pouvoir d'achat (+0,9 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 taux de salaire supérieurs à ceux qu'on y prévoit. De plus, la prévisibilité des hausses des taux horaires minimums de salaire jusqu'en 2025 permettra non seulement aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'impacts négatifs sur l'emploi, mais également d'absorber plus aisément les hausses salariales engendrées par l'augmentation des taux minimums.

TABLEAU 2

Taux de croissance des taux horaires proposés dans le projet de décret, des salaires moyens de l'ensemble du Québec et de l'IPC 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
	Oct. 2022 à Oct. 2023	Oct. 2023 à Oct. 2024	Oct. 2024 à Oct. 2025	Octobre 2022 à octobre 2025		Octobre 2023 à octobre 2025	
Salaire minimal proposé par le projet de décret (moyenne pondérée) (%)	23,3	2,9	2,9	9,2	30,6	2,9	5,9
Salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries du Québec (%)	3,4	2,5	2,7	2,9	8,8	2,6	5,2
IPC (%)	2,5	2,0	1,9	2,1	6,6	2,0	4,0
Hausses prévues dans le projet de décret moins les hausses prévues dans l'ensemble du Québec (points de pourcentage)	19,9	0,4	0,2	6,4	21,8	0,3	0,7
Hausses prévues dans le projet de décret moins l'IPC (points de pourcentage)	20,8	0,9	1,0	7,1	24,0	0,9	1,9

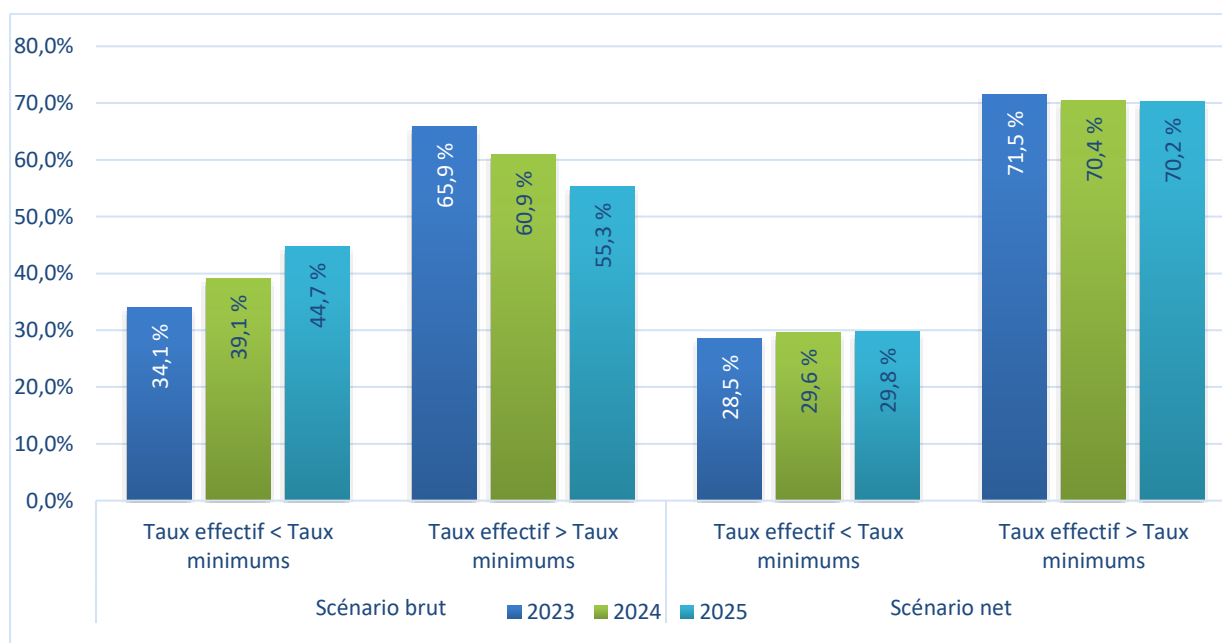
Source : Les prévisions du taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen et de l'indice des prix à la consommation proviennent du ministère des Finances du Québec et datent de septembre 2022.

Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectif) et les taux horaires minimums 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, 39,3 % des salariés seront, en moyenne, touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues par le projet de décret pour leur catégorie d'emplois. Cette proportion est de 29,3 % dans le cas du scénario d'impact net.

GRAPHIQUE 1

Répartition des salariés selon les taux effectivement appliqués et les taux horaires minimums proposés par le projet de décret



Source : données provenant du comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la Mauricie et datant du mois d'octobre 2022

Scénario d'impact brut (taux horaires minimums 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 ceux 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 minimums 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 minimums. On prévoit une augmentation de la masse salariale de 12,8 millions de dollars sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 4,3 % 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 minimums proposés au projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 1 : impact brut)

(en dollars)

Période	Octobre 2023 à octobre 2024	Octobre 2024 à octobre 2025	Octobre 2025 à octobre 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels	100 558 800 \$	100 558 800 \$	100 558 800 \$	301 676 400 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés	103 870 300 \$	104 777 800 \$	105 873 400 \$	314 521 500 \$
Coûts supplémentaires (\$)	3 311 500 \$	4 219 000 \$	5 314 600 \$	12 845 100 \$
Coûts supplémentaires (%)	3,29 %	4,20 %	5,29 %	4,26 %

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

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

Ce scénario est élaboré en tenant compte de l'influence de l'évolution générale des salaires pour l'ensemble des industries du Québec¹⁴. 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 ministère des Finances du Québec 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.

14. 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 des régions de Drummond et de la Mauricie 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 connaissent une augmentation moins importante que ceux de l'ensemble de l'économie.

Les coûts supplémentaires, résultant des modifications proposées par le projet de décret, seront en fait attribuables à l'excédent des hausses des taux horaires minimums 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 8,0 millions de dollars, soit une hausse de 2,5 % de leur masse salariale sur l'ensemble de la période analysée.

TABLEAU 4

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

(en dollars)

Période	Octobre 2023 à octobre 2024	Octobre 2024 à octobre 2025	Octobre 2025 à octobre 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels	103 989 400 \$	106 566 700 \$	109 437 900 \$	319 994 000 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés	106 492 100 \$	109 245 700 \$	112 261 800 \$	327 999 600 \$
Coûts supplémentaires (\$)	2 502 700 \$	2 679 000 \$	2 823 900 \$	8 005 600 \$
Coûts supplémentaires (%)	2,41 %	2,51 %	2,58 %	2,50 %

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 8,0 M\$ et 12,8 M\$, ce qui représente entre 2,5 % et 4,3 % 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 8,0 M\$ et 12,8 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 8,0 M\$ et 12,8 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 8,0 M\$ et 12,8 M\$
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 8,0 M\$ et 12,8 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	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux		
ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0
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		
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 8,0 M\$ et 12,8 M\$, ce qui représente entre 2,5 % et 4,3 % de la masse salariale annuelle des entreprises visées. Ces modifications pourraient avoir un impact modéré sur les entreprises qui sont assujetties au Décret.

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 8,0 M\$ et 12,8 M\$
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 8,0 M\$ et 12,8 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'octobre 2022.

L'effet de la modification proposée des taux horaires minimums sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant d'octobre 2023 à octobre 2025. Au cours de cette période, selon les prévisions du ministère des Finances du Québec, on prévoit une augmentation de 2,9 % des salaires horaires moyens 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 octobre 2023 et octobre 2025, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,0 %. Durant cette même période, la progression des salaires minimums 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 majoritairement les dispositions du projet de décret du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie. 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 GOQ, 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 augmentations 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 2,5 %. Toutefois, selon le scénario net, on estime que seulement 29,3 % des salariés seront concernés par les augmentations salariales proposées par le projet de décret. La plupart des salariés assujettis au Décret sont donc 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 minimums 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 de bonifier la rétention des salariés assujettis au Décret.

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

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, ce qui ne sont pas des produits exportables, laisse supposer que les exigences qu'il impose ne pourront pas altérer ni 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 des régions de Drummond et de la Mauricie 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 en respectant le principe de transparence, considérant que les associations formant le groupe représentant la partie patronale et celle représentant la partie syndicale ont approuvé la version finale du projet de décret.

10. CONCLUSION

Le contexte économique québécois est marqué par l'accélération soudaine et rapide de l'inflation et par une augmentation rapide du nombre de postes vacants et des salaires associés aux postes vacants. Le Québec connaît aussi la progression des salaires la plus rapide au Canada entre 2019 et 2022, ce qui traduit non seulement un manque de main-d'œuvre, mais également la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité sur le plan salarial.

L'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie n'échappe pas à ce contexte. C'est d'ailleurs ce qui amène les parties contractantes du projet de décret à proposer une forte augmentation des taux minimums à leur entrée en vigueur. Les augmentations salariales prévues au projet de décret en octobre 2024 et en octobre 2025 sont, quant à elles, similaires à la progression des salaires prévue par le ministère des Finances du Québec pour l'ensemble des industries au Québec.

La modification des taux minimums de salaire au Décret permettra aux entreprises qui y sont assujetties d'accroître leur attractivité, de favoriser la rétention des salariés actuels en plus de permettre aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

Bien que la première hausse proposée au projet de décret soit importante, seuls 29,3 % 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 minimums proposés au projet de décret sont cohérents avec les salaires horaires offerts dans l'industrie de l'automobile.

Le projet d'augmentation des taux horaires minimums permettrait d'augmenter la masse salariale globale des entreprises visées de 12,8 millions de dollars durant la période d'analyse. Cette augmentation correspond à une hausse de 4,3 % si l'on suppose que les changements des taux horaires minimums constituent les seuls facteurs de variation des salaires. Dans le cas du scénario d'impact net, la masse salariale globale des entreprises visées augmenterait de 8,0 millions de dollars, soit 2,5 % de la masse salariale totale.

Selon les prévisions économiques du ministère des Finances du Québec, les hausses des taux horaires minimums proposées dans ce projet sont supérieures à la hausse de l'IPC, occasionnant une hausse 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 minimums de salaire apparaît cohérente avec la volonté d'offrir de meilleures conditions de travail afin de contrer 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, 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 ¹⁵ 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	

15. 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, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices 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 des 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	