

Préliminaire

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

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

Ministère du Travail

24 mai 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 Montréal (RLRQ, chapitre D-2, r. 10), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret, ci-après appelé « projet de décret », vise à modifier ou à supprimer diverses définitions, à augmenter les taux horaires minimums de salaire et à hausser l'une des primes garanties. Il a également pour but d'assurer la cohérence de certaines dispositions avec celles de la Loi sur les normes du travail (LNT), de modifier les dispositions relatives aux uniformes et de modifier la durée du Décret.

Le Québec traverse un contexte marqué par l'accélération soudaine et rapide de l'inflation ainsi que la forte hausse des taux d'intérêt. Les entreprises demeurent quant à elles confrontées à des enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre. D'ailleurs, au cours des dernières années, la croissance rapide du nombre de postes vacants ainsi que la hausse marquée des salaires moyens offerts pour ces postes témoignent non seulement d'un 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 ainsi que le nombre insuffisant de travailleurs disponibles afin de pourvoir ces postes exercent donc une forte pression sur les salaires et expliquent leur vive progression au Québec.

C'est ce contexte économique qui a amené les parties contractantes du projet de décret à proposer une forte augmentation des taux minimums de salaire au moment de la première hausse prévue en avril 2023, avec des augmentations moyennes de 5,70 \$ l'heure. Les autres augmentations salariales prévues au projet de décret en avril 2024 et avril 2025 sont, quant à elles, similaires aux augmentations salariales pour l'ensemble des industries du Québec comme prévu par le ministère des Finances du Québec (MFQ). 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.

Les effets de l'augmentation des taux horaires minimums de salaire horaire sur la masse salariale des entreprises ont été évalués selon deux scénarios : l'impact brut et l'impact net. Selon le scénario d'impact brut, le coût additionnel de la hausse des taux horaires minimums, pour la période visée, s'élèverait à 108,3 millions de dollars et représenterait 5,7 % de la masse salariale actuelle des entreprises. Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période en question s'élèverait à 74,4 millions de dollars et représenterait 3,7 % de la masse salariale des entreprises.

Les modifications portant sur l'intégration des changements aux normes du travail ne seront pas présentées dans cette analyse d'impact, considérant qu'une autre analyse évaluant l'ensemble des dispositions relatives aux modifications apportées aux normes du travail a déjà été réalisée². Le retrait du métier de mécanicien en freins dans le projet de décret n'aura pas de répercussions financières et ne sera donc pas présenté dans cette analyse. Le projet de décret prévoit aussi une augmentation de 0,10 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 21 h et 7 h. Cette augmentation engendrerait des coûts supplémentaires pour les entreprises assujetties, qui sont estimés à 26,3 k\$ par année.

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

2. L'analyse d'impact réglementaire concernant les changements aux normes du travail (anciennement le projet de loi 176) montre que l'adoption du projet de décret occasionnerait des coûts récurrents et non récurrents estimés à 611,7 et à 695,5 millions de dollars respectivement pour les entreprises québécoises.

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.....	16
4.4.	Synthèse des coûts et des économies.....	17
4.5.	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	17
4.6.	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies	17
4.7.	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée.....	17
5.	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	18
6.	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	19
7.	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	19
8.	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	20
9.	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	20
10.	CONCLUSION.....	20
11.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	21
12.	PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	21
13.	LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE.....	22

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le 9 juin 2022, les parties contractantes au Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal (Décret) ont transmis au ministre du Travail une demande de modification au Décret, suivant une résolution adoptée par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Montréal (Comité paritaire) le 13 avril 2022.

2. PROPOSITION DU PROJET

Le projet de décret vise notamment à augmenter les taux horaires minimaux de salaire prévus au décret, à supprimer le métier de préposé aux diagnostics ainsi que celui de mécanicien en freins, lequel est déjà compris dans le métier de mécanicien. En outre, il a pour objet de fusionner les métiers de soudeur de gaz et d'électricité ainsi que de modifier le métier d'ouvrier spécialisé en retirant la possibilité d'effectuer la calibration d'un pare-brise ou d'une vitre. Ce projet vise également à bonifier le taux horaire de la prime de nuit et à l'octroyer à tous les salariés qui effectuent des tâches assujetties au Décret. Enfin, il porte sur le retrait du Décret relatif au congé prévu pour un réserviste des Forces canadiennes et sur l'introduction d'une disposition relative aux agences de placement de personnel en vertu de la Loi sur les normes du travail.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Les obligations prévues au projet de décret ne pourraient 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 de la région de Montréal 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 415³);
- Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441);
- Stations-service (code SCIAN 447);
- Réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111).

3. 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 touchées⁴ :

PME : 1 952

Grandes entreprises : 0

Total : 1 952

c) Caractéristiques additionnelles des secteurs touchés :

- Nombre de personnes touchées : 12 074⁵ salariés seront touchés par la modification du Décret.
- Production annuelle au Québec (en dollars)⁶ : en 2021, les valeurs ajoutées des trois sous-secteurs et du groupe considérés dans cette analyse d'impact sont les suivantes⁷ :
 - 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 produit intérieur brut (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 qui est marqué par une accélération soudaine et rapide de l'inflation ainsi qu'un 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 augmenté de 3,8 % en 2021. L'augmentation observée en 2022, qui se situe à un plus haut niveau en 40 ans, représente la plus forte progression 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, depuis les dernières années, le nombre de postes vacants a connu une forte augmentation. De plus, la forte hausse des salaires moyens offerts pour les postes vacants témoigne non seulement du manque de main-d'œuvre, mais également de la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité en matière de salaires.

4. La catégorie « PME » comprend les entreprises de moins de 100 salariés, alors que les grandes entreprises comprennent les entreprises de 100 salariés et plus. Les données proviennent du *Rapport annuel 2022* du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Montréal.

5. Le rapport annuel 2022 du Comité paritaire indique qu'en septembre 2022, 12 074 salariés étaient assujettis au Décret. Toutefois, les données fournies par le Comité paritaire datant d'avril 2022 indiquaient 12 291 salariés après avoir retiré les salariés ne travaillant aucune heure ainsi que le mécanicien en freins.

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

7. 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 pour pourvoir les postes (taux de chômage de 4,3 % en 2022 au Québec) exercent 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 que la croissance des salaires est la plus élevée au pays, depuis les trois dernières années. Comme indiqué au tableau 1, entre 2019 et 2021, la croissance des salaires a été de 4,1 % au Québec contre 3,4 % dans l'ensemble du Canada.

TABLEAU 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 Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure, selon l'industrie, données annuelles

DOI : <https://doi.org/10.25318/1410020601-fra>

Dans l'ensemble du Québec, le nombre de postes vacants a augmenté de 75 % entre 2020 et 2022⁸. En observant la progression des postes vacants pour certains emplois liés à l'industrie de l'automobile, on constate que cette industrie n'échappe pas à cette tendance. En effet, au cours de la même période, le nombre de postes vacants a augmenté de 62 % pour les mécaniciens de véhicules automobiles (CNP 732⁹), de 77 % pour les mécaniciens et les réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321) et de 52 % pour les préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles (CNP 7535).

C'est 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 augmentations de taux minimums de salaires proposées au projet de décret.

La première hausse prévue au projet de décret, en avril 2023, propose une forte augmentation des taux minimums de salaire, ce qui s'explique par la volonté des parties contractantes d'augmenter l'attractivité de leurs postes et d'améliorer la rétention du personnel.

8. 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 la COVID-19.

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

La croissance moyenne des taux horaires minimums de salaire d'avril 2022 (correspondant à la dernière hausse prévue par le Décret actuellement en vigueur) à avril 2023 (première hausse prévue dans le projet déposé par les parties), lorsqu'elle est pondérée selon le nombre de salariés dans chaque catégorie d'emplois, se situe à 33,8 % (voir le tableau 2), soit une hausse moyenne de 5,70 \$ l'heure. Elle est de 3,0 % pour la hausse d'avril 2024 et de 2,7 % pour la hausse d'avril 2025.

La première hausse prévue en avril 2023 entraînerait donc des augmentations des taux horaires minimums de salaire variant de 12,9 % pour les commissionnaires de niveau B à 53,3 % pour les commis aux pièces de niveau C.

Bien que la première hausse proposée au projet de décret soit importante, seuls 33 % des salariés seraient touchés par ces 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, la quasi-totalité des salariés a déjà des salaires supérieurs aux taux proposés lors de l'entrée en vigueur du projet de décret. Par exemple, durant cette même période, 80 % des salariés occupant le poste de préposé à l'alignement et à la suspension, de préposé aux ajustements et de mécanicien en transmission automatique de 1^{re} classe sont rémunérés à des taux supérieurs à ceux proposés et 100 % de ceux faisant partie de la 3^e classe reçoivent des salaires supérieurs à ceux proposés en avril 2023.

En revanche, d'autres corps d'emploi viseront une proportion plus importante de salariés lors de la première hausse salariale proposée au projet de décret. C'est d'ailleurs le cas des commissionnaires de niveau A, où 53 % des salariés bénéficieront de l'augmentation, et des démonteurs de 2^e échelon, où la proportion s'élève à 80 %. Cette dernière catégorie ne compte toutefois que 5 salariés.

Il convient aussi de souligner 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 23,2 \$), ceux associés aux mécaniciens de véhicules automobiles ont augmenté de 13 % (à hauteur de 23,7 \$). En ce qui concerne les mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus, les salaires proposés ont augmenté de 13 % (à hauteur de 23,8 \$) et ceux des préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles ont crû de 11 % (à hauteur de 18,9 \$).

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 est de 25 \$ et peut atteindre un taux de 34 \$ l'heure dans la région de Montréal¹¹. Dans le projet de décret, les compagnons et les préposés à l'alignement 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 avril 2023, des taux horaires minimaux se situant entre 26,15 \$ et 30,01 \$, ce qui s'avère similaire au taux horaire sur le marché pour un poste semblable.

10. Selon le scénario d'impact net.

11. Données salariales pour l'année 2022 disponibles sur le Guichet-Emplois 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 Montréal. Ces taux de salaires sont similaires aux taux proposés lors de la première hausse au projet de décret pour les emplois d'apprenti, de démonteur, d'ouvrier spécialisé et de posé au service qui afficheront des salaires compris entre 17,91 \$ et 23,43 \$ l'heure.

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications proposées aux taux horaires minimums 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 MFQ¹² 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.

Le tableau 2 montre les variations entre certains indicateurs pour deux périodes distinctes. La première période couvre la durée entre la dernière augmentation prévue des taux dans le Décret actuellement en vigueur (avril 2022) et la dernière hausse prévue dans le projet de décret (avril 2025). Lors de cette période, 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 des salaires hebdomadaires moyens, sur une base annuelle, pour l'ensemble du Québec entre avril 2022 (dernière augmentation du Décret actuel) et avril 2025 (dernière augmentation prévue dans le projet de décret), est évaluée à 3,0 %. Au cours de cette même période, l'augmentation proposée dans le projet de décret (12,2 % sur une base annuelle) correspond à une augmentation supérieure (+9,2 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 9,7 points de pourcentage à la croissance de l'IPC (estimée à 2,6 % sur une base annuelle par le MFQ), ce qui permettra aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

La deuxième période présentée au tableau 2 couvre la période allant d'avril 2023 à avril 2025 (la période comprise entre la première et la dernière hausse prévues par le projet de décret). Au cours de cette période, les hausses proposées dans le projet de décret (2,8 %) 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 MFQ), 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 2,1 % par le MFQ. Durant cette période, les hausses demandées permettront aux salariés assujettis par le Décret de bénéficier d'une légère augmentation de leur pouvoir d'achat (+0,7 point de pourcentage).

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

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'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
	Avril 2022 à avril 2023	Avril 2023 à avril 2024	Avril 2024 à avril 2025	Avril 2022 à avril 2025		Avril 2023 à avril 2025	
Salaire minimal proposé par le projet de décret (moyenne pondérée) (%)	33,8	3,0	2,7	12,2	41,5	2,8	5,8
Salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries du Québec (%)	3,8	2,6	2,7	3,0	9,3	2,6	5,4
IPC (%) ¹³	3,4	2,3	1,9	2,6	7,9	2,1	4,3
Hausses prévues dans le projet de décret moins les hausses prévues dans l'ensemble du Québec (points de pourcentage)	30,1	0,4	0,0	9,2	32,2	0,2	0,4
Hausses prévues dans le projet de décret moins l'IPC (points de pourcentage)	30,4	0,7	0,8	9,7	33,7	0,7	1,5

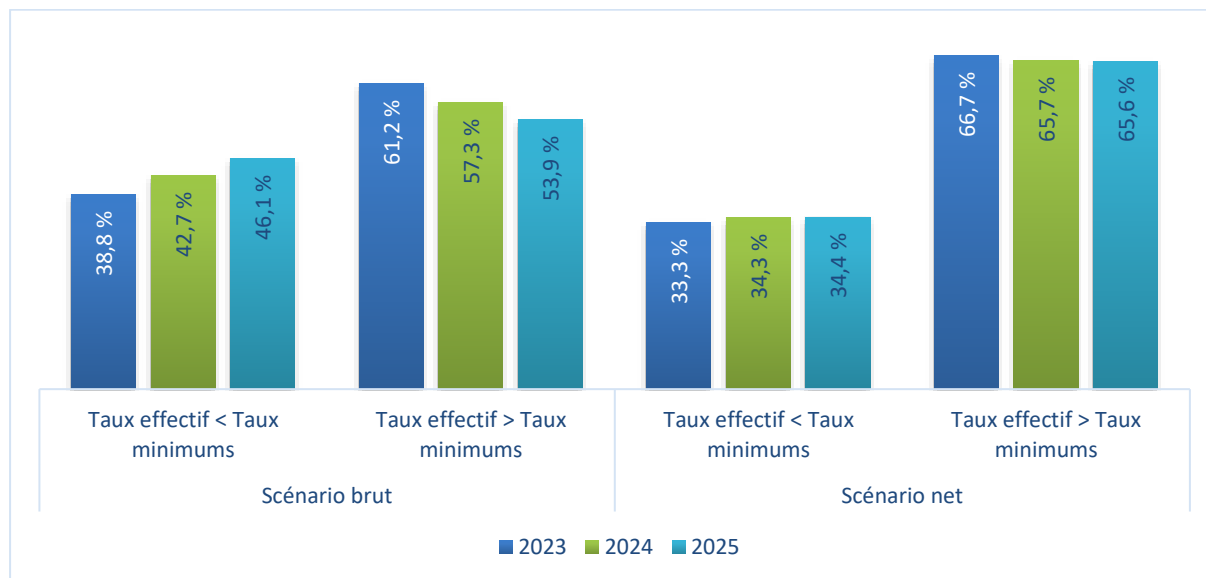
Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectif) et les taux horaires minimums proposés par le projet de décret (taux minimum). Deux hypothèses sont présentées. Une première, associée au scénario brut, suppose que seules 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, en moyenne, 42,6 % des salariés seront, touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues par le projet de décret pour leur catégorie d'emplois. Cette proportion est de 34,0 % dans le cas du scénario d'impact net.

13. Les prévisions du MFQ présentées dans le tableau 2 datent de septembre 2022, soit les dernières prévisions complètes qui nous étaient disponibles au moment de la rédaction de l'analyse. Toutefois, lorsqu'on compare les taux de croissance de l'IPC présentées dans le tableau avec celles estimées par le MFQ en date de mai 2023, on remarque que les taux de croissance de l'IPC sont très similaires. Les conclusions de la présente analyse demeurent les mêmes.

GRAPHIQUE 1

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



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 l'augmentation 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 108,3 millions de dollars durant toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 5,7 % 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 par le projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 1 : impact brut)

(en dollars)

Période	Avril 2023 à avril 2024	Avril 2024 à avril 2025	Avril 2025 à avril 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels	632 346 700 \$	632 346 700 \$	632 346 700 \$	1 897 040 100 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés	661 971 200 \$	668 354 800 \$	675 022 800 \$	2 005 348 800 \$
Coûts supplémentaires	29 624 500 \$	36 008 100 \$	42 676 100 \$	108 308 700 \$
Coûts supplémentaires (%)	4,68 %	5,69 %	6,75 %	5,71 %

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 MFQ afin d'obtenir une masse salariale indexée. On calcule ensuite la masse salariale totale, laquelle est égale à la masse salariale indexée, ajustée afin 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 minimums par rapport à la croissance salariale normale dans différentes catégories d'emplois. Les résultats de ces calculs sont présentés dans le tableau 4.

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 de la région de Montréal 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.

On évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 74,4 millions de dollars, soit une hausse de 3,7 % 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	Avril 2023 à avril 2024	Avril 2024 à avril 2025	Avril 2025 à avril 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels	656 062 600 \$	673 286 000 \$	691 188 000 \$	2 020 536 600 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés	679 722 000 \$	698 215 700 \$	716 977 600 \$	2 094 915 300 \$
Coûts supplémentaires	23 659 400 \$	24 929 700 \$	25 789 600 \$	74 378 700 \$
Coûts supplémentaires (%)	3,61 %	3,70 %	3,73 %	3,68 %

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

Impacts liés à la modification de la prime salariale

Le projet de décret prévoit aussi un changement au niveau de la prime accordée aux salariés travaillant entre 21 h et 7 h, passant de 0,65 \$ l'heure à 0,75 \$ l'heure. Selon les données fournies par le Comité paritaire, en septembre 2021, 127 salariés visés par le Décret auraient reçu une prime de nuit. On pose donc l'hypothèse, aux fins de l'analyse, que ce nombre de salariés demeura stable durant la période d'application du projet de décret.

Les données concernant le nombre d'heures effectuées par les salariés travaillant de nuit ne sont toutefois pas disponibles. On suppose que ces salariés primés effectuent le même nombre d'heures que la moyenne des salariés compris dans leur catégorie d'emploi qui travaillent pendant la journée. Par exemple, les compagnons de première, deuxième et troisième classe effectuent, en moyenne, 174 heures par mois. On poserait alors l'hypothèse que les mécaniciens et les soudeurs au gaz travaillant de nuit effectueraient eux aussi 174 heures par mois.

Afin d'estimer les coûts, on multiplie le montant additionnel de la prime (0,10 \$ l'heure) par le nombre de salariés effectuant leur travail durant la nuit (127 salariés) par le nombre moyen d'heures travaillées pour chacun de ces salariés. On obtient alors la masse salariale mensuelle supplémentaire que l'on multiplie par 12 afin d'avoir une estimation du coût supplémentaire de la masse salariale annuelle. On obtient ainsi un coût supplémentaire de 26,3 k\$ par année.

Autres modifications prévues au projet de décret

Le projet de décret vise aussi à modifier ou à supprimer diverses définitions. Ces modifications viennent simplement apporter des précisions ou encore encadrer des pratiques déjà en vigueur. Ces modifications n'engendreront pas d'impact supplémentaire sur les entreprises assujetties par le Décret.

Le projet de décret modifie également la définition d'un ouvrier spécialisé en y supprimant la tâche de calibration liée à l'installation de pare-brises ou de vitres. En effet, une entreprise qui souhaitera faire l'installation et la calibration d'un pare-brise ou d'une vitre devra nécessairement avoir un compagnon parmi ses employés qui pourra prendre en charge la tâche de calibration. On compte seulement 11 entreprises qui n'ont pas de compagnon et qui effectuent présentement la pose et le calibrage de pare-brises et de vitres, ce qui représente 0,6 % des entreprises assujetties par le Décret. Toutefois, il n'est pas possible de connaître la proportion de leurs chiffres d'affaires qui est associée à ces tâches. Cette modification pourrait donc engendrer un manque à gagner pour ces entreprises.

Le projet de décret vise aussi à assurer la cohérence de certaines dispositions avec celles de la LNT. Ces impacts ne seront pas présentés dans cette analyse considérant qu'une analyse évaluant l'ensemble des dispositions relatives aux modifications des normes du travail a préalablement été réalisée¹⁵.

Une autre modification sans impact concerne la définition du terme « échelon ». Dorénavant, les heures effectuées durant une formation seront prises en compte aux fins du calcul des heures d'expérience. Toutefois, le nombre d'heures de formation offertes par des institutions d'enseignement est actuellement déjà comptabilisé dans le calcul des heures d'expérience. Le Comité paritaire n'a pas de données concernant les heures de formations offertes par d'autres regroupements, outre les institutions d'enseignement. Le Comité paritaire estime toutefois que le nombre d'heures de formations effectuées annuellement par un salarié serait trop faible pour avoir un réel impact sur le calcul de ses heures d'expérience et aurait donc un impact négligeable sur les changements d'échelon des salariés.

Le projet de décret prévoit aussi de simplifier les dispositions visant la gestion des uniformes. Une disposition est prévue afin de tenir compte du fait qu'un salarié ne peut pas rendre un uniforme fourni par l'employeur à la fin de son contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur pourra dorénavant déduire les sommes dues par le salarié et qui correspondent à la valeur de l'uniforme. On pose toutefois l'hypothèse, aux fins de l'analyse, que les salariés respecteront les dispositions du Décret et remettront à leur employeur leur uniforme à la fin de leur emploi.

Lorsqu'on considère les dispositions ayant des impacts économiques sur les entreprises assujetties par le Décret (taux horaires minimums et prime de nuit), les coûts supplémentaires pour la période d'application du projet de décret seraient compris entre 74,5 M\$ et 108,4 M\$, ce qui représente entre 3,7 % et 5,7 % de la masse salariale totale des entreprises assujetties.

15. Les impacts sur l'ensemble des entreprises du Québec, dont celles assujetties par le Décret, occasionneraient pour les entreprises québécoises des coûts récurrents et non récurrents qui ont été estimés entre 611,7 M\$ et 695,5 M\$.

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 74,5 M\$ et 108,4 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 74,5 M\$ et 108,4 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 74,5 M\$ et 108,4 M\$
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 74,5 M\$ et 108,4 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 74,5 M\$ et 108,4 M\$, ce qui représente entre 3,7 % et 5,7 % de la masse salariale annuelle des entreprises visées. Ces coûts comprennent l'augmentation de 0,10 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 21 h et 7 h. 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 74,5 M\$ et 108,4 M\$
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 74,5 M\$ et 108,4 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 minimums sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant d'avril 2023 à avril 2026. Au cours de cette période, selon les prévisions du MFQ, on prévoit une augmentation des salaires horaires moyens de 2,6 % 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 4,3 % entre avril 2023 et avril 2026, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,1 %. 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 à l'unanimité les dispositions du projet de décret du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Montréal. 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 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 3,7 %. Toutefois, on estime que, selon le scénario net, seulement 34,0 % 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.

Les autres dispositions du projet de décret servent généralement à apporter des précisions, à encadrer des pratiques déjà en application ou encore à assurer une cohérence avec la LNT.

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 par le 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 minimums de salaire jusqu'en 2025 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'impacts négatifs sur l'emploi et d'absorber plus aisément les hausses salariales engendrées par l'augmentation des taux 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, lesquels ne sont pas des produits exportables, laisse supposer que les exigences qu'il impose 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 leur permet de 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 Montréal 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 Québec traverse un contexte 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, mais également de la volonté des employeurs d'accroître leur attractivité sur le plan salarial.

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

La modification des taux de salaires minimums 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 33 % 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 augmenterait la masse salariale globale des entreprises visées à la hauteur de 108,3 millions de dollars au cours de la période d'analyse. Cette augmentation correspond à une hausse de 5,7 % si l'on suppose que les changements des taux horaires minimums sont les seuls facteurs de variation des salaires (scénario d'impact brut). Dans le cas du scénario d'impact net, la masse salariale globale des entreprises visées augmenterait de 74,4 millions de dollars, soit 3,7 % de la masse salariale totale.

Selon les prévisions économiques du MFQ, les hausses des taux horaires minimums proposées dans ce projet sont supérieures à la hausse de l'IPC, ce qui se traduit par 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 l'augmentation importante du nombre de postes vacants dans l'industrie des services automobiles au Québec.

Le projet de décret prévoit aussi une augmentation de 0,10 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 21 h et 7 h. Cette augmentation engendrerait des coûts supplémentaires pour les entreprises assujetties au Décret, qui seraient estimés à 26,3 k\$ par année.

Les autres dispositions du projet de décret servent généralement à apporter des précisions, à encadrer des pratiques déjà en application ou encore à assurer une cohérence avec la LNT. Ces modifications n'engendrent pas de coûts supplémentaires pour les entreprises assujetties par le Décret.

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 ¹⁶ 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	

16. 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	