

Analyse d'impact réglementaire Projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec

Virginie Allard-Goyer

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

12 août 2019

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec 

Table des matières

Sommaire	3
1. Définition du problème	4
2. Proposition du projet	4
3. Analyse des options non réglementaires	5
4. Évaluation des impacts	5
4.1. Description des secteurs touchés	5
4.2. Impact sur la rémunération des salariés	7
4.3. Coûts pour les entreprises	10
4.3.1. Scénario d'impact brut	11
4.3.2. Scénario d'impact net	11
4.4. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	17
4.5. Consultation des parties contractantes	17
4.6. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution proposée	17
4.7. Impact sur l'emploi	18
5. Petites et moyennes entreprises.....	19
6. Compétitivité des entreprises.....	20
7. Coopération et harmonisation réglementaires	20
8. Fondement et principes de bonne réglementation	20
9. Conclusion	20
10. Mesures d'accompagnement.....	21
11. Personne-ressource.....	21
Annexe	22

Sommaire

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec (chapitre D-2, r. 11, ci-après « Décret »). Ce projet vise principalement à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus, à diminuer la durée de service continue de 15 ans à 12 ans pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances, à supprimer la définition de pompiste ainsi qu'à rendre ce décret conforme à la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, chapitre 21). Il vise également à retirer une partie contractante patronale du Décret, soit la Corporation des ateliers de réparation d'automobiles du Québec.

Les modifications ayant trait à l'intégration des changements aux normes du travail ne sont pas présentées dans cette analyse, considérant qu'une analyse d'impact réglementaire (AIR) les concernant a préalablement été réalisée pour estimer les impacts des modifications législatives sur l'ensemble des entreprises du Québec¹. Deux des modifications proposées sont susceptibles d'avoir un effet sur la masse salariale des entreprises visées, soit l'augmentation des taux horaires minimaux (présentés à l'article 9.01 du Décret) et la diminution du nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances.

Pour les entreprises visées, l'ensemble des modifications génère une hausse des coûts évaluée à de 1,2 M\$ à 2,9 M\$ à compter de l'entrée en vigueur du Décret modifié jusqu'à la dernière hausse salariale qui y est prévue, ce qui représente une augmentation maximale de 1,3 % de leur masse salariale sur une période de quatre ans. Ces frais supplémentaires ne sont pas démesurés et paraissent acceptables.

Les augmentations salariales demandées dans la requête de modification varient selon l'année et la classe d'emploi. Exprimées en taux de croissance annuel moyen, elles s'élèvent à 2,7 % par année. Cette hausse est supérieure à la croissance prévue de l'Indice des prix à la consommation (IPC) au Québec pour la durée du Décret (soit 1,9 % en moyenne par année) et légèrement supérieure à l'augmentation anticipée du salaire moyen des salariés syndiqués de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (soit 2,5 % en moyenne par année). L'impact de l'augmentation des taux horaires sur la masse salariale des entreprises a été évalué selon deux scénarios : le scénario d'impact brut et le scénario d'impact net. Les coûts supplémentaires liés à l'entrée en vigueur des nouveaux taux de salaire minimaux pour la durée que couvre le nouveau décret s'élèveraient à de 0,3 M\$ à 2,1 M\$, soit une augmentation de 0,1 % à 0,9 % de la masse salariale des entreprises visées. L'impact sur la masse salariale des

1. [L'analyse d'impact réglementaire concernant les changements aux normes du travail](#) (anciennement le Projet de loi 176) montre que son adoption occasionnerait pour les entreprises québécoises des coûts récurrents et non récurrents estimés à de 611,7 M\$ à 695,5 M\$.

entreprises de la diminution du nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances serait relativement faible (0,9 M\$).

La modification du Décret assurerait aux salariés de bénéficier d'augmentations salariales qui bonifieraient leur pouvoir d'achat. De plus, elle n'altérerait pas la compétitivité des entreprises québécoises de services automobiles établies dans la région de Québec par rapport à celles de l'Ontario et des États américains limitrophes.

1. Définition du problème

Le 19 juin 2019, les parties patronale et syndicale contractantes au Décret ont transmis au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale une requête visant la hausse des taux horaires minimaux, la diminution de la durée de service continue de 15 ans à 12 ans pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances, la suppression de la définition de pompiste et le retrait d'une partie contractante patronale (la Corporation des ateliers de réparation d'automobiles du Québec), pour harmoniser le Décret avec le Règlement sur la constitution du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec, ainsi que les ajustements visant à le rendre conforme à la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, chapitre 21).

2. Proposition du projet

La solution proposée répond à la requête du Comité paritaire.

Conformément à l'article 5 de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2) et aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale propose que le projet de modification du Décret soit publié dans la *Gazette officielle du Québec* pour permettre aux personnes intéressées de faire des commentaires. À l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de sa publication, le ministre pourra recommander au Conseil des ministres de procéder à sa publication finale.

Ce projet propose de hausser les taux horaires minimaux de salaire, de diminuer la durée de service continue de 15 ans à 12 ans pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances, de supprimer la définition de pompiste ainsi que de rendre ce décret conforme à la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Il vise également à retirer une partie patronale contractante du Décret (la Corporation des ateliers de réparation d'automobiles du Québec).

3. Analyse des options non réglementaires

Le Décret est déjà en vigueur et le projet de modification proposé n'occasionne pas d'augmentation déraisonnable des coûts pour les entreprises visées. Ainsi, l'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente.

En revanche, l'option réglementaire est pertinente. Un décret de convention collective est un règlement adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective. Il concerne principalement les conditions minimales de travail applicables aux salariés dans des champs d'application professionnels et territoriaux déterminés.

Le régime québécois des décrets de convention collective est volontaire et, dans le cas présent, il s'agit d'une initiative des parties patronale et syndicale contractantes au Décret souhaitant étendre l'application de certaines clauses de leur convention collective à l'ensemble de leur secteur d'activité, et ce, sur un territoire spécifique.

4. Évaluation des impacts

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés : L'industrie des services automobiles :

- Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415);
- Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441);
- Stations-service (code SCIAN 447);
- Réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111).

b) Nombre d'entreprises touchées : 981²

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché :

- Nombre de personnes touchées par la modification du Décret : 5 310³ salariés;

2.Des données plus à jour n'étant pas disponibles, on utilise celles qui proviennent du Rapport annuel 2018 du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec.

3.Selon les données du Rapport annuel 2018 du Comité paritaire, l'industrie comptait 6 618 salariés lors de la comptabilisation de septembre 2018. Toutefois, les données les plus récentes fournies par le Comité paritaire, datant du mois de mai 2018, en comptaient 5 310 une fois retirés les pompistes et les salariés n'effectuant pas d'heures de travail. La différence entre le nombre de salariés provient entre autres du fait que des salariés, des propriétaires incorporés et des artisans déclarent un montant hebdomadaire sans taux horaire réel. Ces derniers ont été retirés du nombre de salariés comptabilisés en mai 2018 pour ne pas influencer sur le taux horaire moyen.

- Production annuelle au Québec (en \$)⁴ : en 2018, les valeurs ajoutées des quatre secteurs considérés dans cette analyse d'impact sont les suivantes⁵ :
 - Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415) : 1,8 G\$;
 - Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441) : 4,0 G\$;
 - Stations-service (code SCIAN 447) : 0,9 G\$;
 - Réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111) : il s'agit d'un sous-secteur du secteur Autres services (sauf les administrations publiques) dont le PIB est évalué à 7,8 G\$;
- Part du secteur dans le PIB du Québec (en %) en 2018 : le secteur Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415) représente 0,5 % du PIB. Le secteur Stations-service (code SCIAN 447) en représente 0,3 %, alors qu'il s'agit de 1,1 % pour le secteur Concessionnaires de véhicules et de pièces (code SCIAN 441). Durant la même année, le secteur Réparation et entretien de véhicules automobiles représente 0,5 % du PIB du Québec;

Au Québec, on a enregistré de 2015 à 2018 une hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie des services automobiles⁶ :

- 165 % plus de postes vacants de Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles (CNP 732);
- 233 % plus de postes vacants de Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321);
- 55 % plus de postes vacants de Débosseleurs/débosseleuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie (CNP 7322).

4. La production annuelle rapportée ici est celle de l'ensemble du Québec, et non celle de la région de Québec.

5. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, 2018, publiées sur son site Web.

6. Les données sur les postes vacants (2015 à 2018) proviennent de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* produite par Statistique Canada.

4.2. Impact sur la rémunération des salariés

Évolution des taux horaires minimaux de salaire proposés par le Comité paritaire

L'annexe détaille les taux horaires minimaux de salaires proposés par les parties contractantes. La dernière colonne du tableau montre les augmentations de ces taux en pourcentage entre la dernière hausse prévue dans le Décret et celle que prévoit le projet de décret⁷.

Au cours de la période comprise entre la dernière hausse prévue au Décret (mars 2018) et celle que prévoit le projet de décret (décembre 2022), les augmentations proposées des taux horaires minimaux varient de 10,4 % l'heure pour les compagnons et les compagnons commis aux pièces à 13,7 % pour les apprentis – commis aux pièces (2^e et 3^e années) et les préposés au service (1^{re} année). Les laveurs et les commissionnaires connaîtront quant à eux des hausses salariales plus importantes (26,3 %) puisque leur salaire évolue au même rythme que le taux du salaire minimum⁸.

Les employeurs peuvent offrir des salaires plus élevés que ceux prévus au Décret puisqu'il ne s'agit que de conditions minimales. D'ailleurs, sur la totalité de la période d'application du projet de décret, environ 20 % des salariés seraient touchés par les augmentations salariales proposées⁹.

Dans ce projet de modification du Décret, les salaires des commissionnaires et des laveurs sont dorénavant basés sur le taux général du salaire minimum (TGSM), auquel s'ajoute une prime de 0,25 \$ l'heure. Auparavant, ces travailleurs étaient plutôt rémunérés selon un taux prédéterminé. Les hausses du TGSM modifient directement les taux salariaux des laveurs et des commissionnaires dans les cas où ils sont rémunérés à des taux inférieurs au TGSM en vigueur.

Pour évaluer les coûts supplémentaires qu'occasionneraient les amendements demandés aux taux horaires minimaux présentés dans le projet de modification du Décret, les hausses sont comparées avec la croissance salariale moyenne prévue dans les conventions collectives des entreprises appartenant au même secteur d'activité, et ce, dans la même région. Un décret de convention collective établit des conditions de travail minimales applicables à un secteur d'activité et à un territoire donné. Toute entreprise dont les activités sont assujetties à un décret doit offrir à ses salariés les conditions de travail minimales qui y sont prévues.

7. On fait l'hypothèse que la date d'entrée en vigueur du projet de décret serait le 1^{er} décembre 2019 et que la dernière hausse entrerait en vigueur en décembre 2022.

8. On fait l'hypothèse que le salaire minimum augmenterait au même rythme que le salaire horaire moyen prévu par le ministère des Finances (prévision du mois de décembre 2018).

9. Estimation faite au moyen des données fournies par le Comité paritaire.

Le champ d'application du projet de modification du Décret est détaillé à la section 2 du Décret. Globalement, le projet vise tous les employeurs et les salariés œuvrant dans le champ d'application industriel et territorial du Décret, qu'ils soient syndiqués ou non. Les territoires des municipalités concernées sont présentés à la section 2.02 du Décret. Les conventions collectives analysées ici ne touchent que des salariés syndiqués dans le champ territorial et industriel du Décret.

Tel que présenté au tableau 1, ces augmentations sont raisonnables en comparaison avec la croissance salariale prévue au cours des périodes de hausses salariales dans l'industrie des services automobiles de la région de Québec (syndiqués). En effet, selon les données recueillies dans les conventions collectives de cette industrie pour la région à l'étude, on peut évaluer à 2,5 % la croissance moyenne annuelle des salaires entre la dernière augmentation du Décret et celle prévue au projet de modification du Décret. L'augmentation proposée dans le projet de modification du Décret (2,7 % sur une base annuelle) correspond à une hausse légèrement supérieure (0,2 %) de la croissance moyenne des taux horaires minimaux observée dans les conventions collectives des entreprises de l'industrie des services automobiles de la région de Québec.

Ainsi, les augmentations demandées n'auraient pas d'effet déraisonnable sur les entreprises touchées par le Décret puisque celles-ci accordent déjà des augmentations salariales semblables à celles qui y sont inscrites. D'ailleurs, seuls 20 % des salariés verraient leur rémunération augmenter à la suite de l'introduction des nouveaux taux salariaux prévus dans le Décret. Les hausses demandées s'avèrent d'autant plus raisonnables lorsque l'on considère que le Québec a enregistré une hausse importante du nombre de postes vacants dans certains types d'emplois prédominants dans l'industrie des services automobiles.

Selon les données du ministère des Finances du Québec (MFQ) (tableau 1), la croissance anticipée de 1,9 % de l'IPC sur une base annuelle, de mars 2018 à décembre 2022, devrait aussi être moins élevée que l'augmentation salariale proposée. Ce faisant, le pouvoir d'achat des salariés assujettis au Décret serait bonifié (+ 0,8 %) sur cette même période.

Tableau 1. Taux de croissance des salaires proposés dans le projet de modification du Décret de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (syndiqués) et de l'IPC au Québec

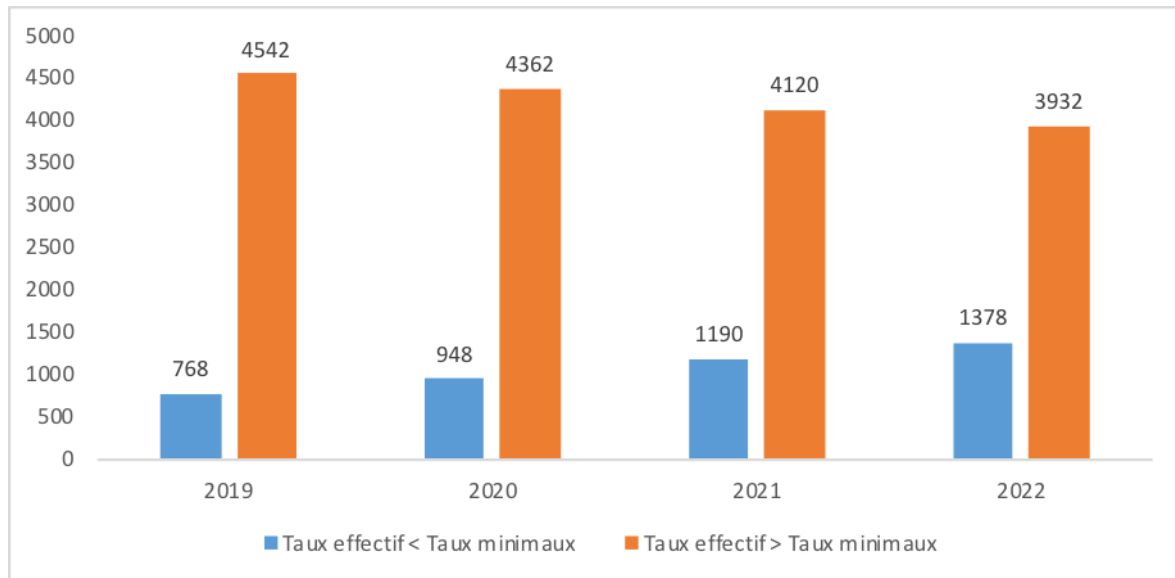
Indicateurs	Hausse proposée au Décret (%)				Sur une base annuelle (%)	Sur l'ensemble de la période (%)
	1 ^{re} hausse : décembre 2019	2 ^e hausse : décembre 2020	3 ^e hausse : décembre 2021	4 ^e hausse : décembre 2022	Mars 2018 à décembre 2022	
Salaire minimal proposé dans le Décret (moyenne pondérée)	4,5	3,5	2,6	2,6	2,7	13,8
Salaire moyen – Industrie des services automobiles (syndiqués) Région de Québec	2,3	2,4	3,0	2,5	2,5	10,6
IPC	2,0	1,9	1,9	2,0	1,9	8,0
Différence entre salaire Décret et salaire industrie automobile Québec	2,1	1,1	-0,4	0,1	0,2	3,2
Différence entre salaire Décret et IPC	2,5	1,6	0,6	0,6	0,8	5,8

Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux auxquels ils seraient effectivement payés (taux effectif) et les taux horaires minimaux proposés dans le projet de modification du Décret (taux minimum). On constate que 768 salariés sur 5 310 reçoivent un salaire plus faible que celui proposé dans le projet lors de la première augmentation salariale¹⁰. Cela signifie que la proportion de salariés touchés par la première hausse proposée serait négligeable (15 %); la grande majorité d'entre eux ne verraient pas leur salaire augmenter à la suite de l'entrée en vigueur du Décret.

Lors de la deuxième augmentation salariale prévue en décembre 2020, la proportion de personnes touchées serait légèrement plus élevée, atteignant 18 %. Cette proportion s'élèverait à 22 % en ce qui a trait à la troisième hausse, prévue en décembre 2021, et à 26 % lors de la dernière hausse, prévue en décembre 2022. L'effet de cette ultime augmentation persisterait au moins jusqu'en novembre 2023. Globalement, l'analyse des données montre que 20 % des salariés seraient touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues au Décret pour leur catégorie d'emploi.

10. On émet l'hypothèse que la première augmentation entrerait en vigueur en décembre 2019.

Graphique 1. Répartition des salariés selon les taux effectivement payés et les taux minimaux proposés dans le projet de modification du Décret



4.3. Coûts pour les entreprises

Deux des modifications susceptibles d'être apportées au décret pourraient avoir un impact sur la masse salariale des entreprises, soit :

- 1) la hausse des taux horaires minimaux versés aux salariés; et
- 2) la diminution du nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances.

Les données sur le nombre de salariés, leur répartition par classes d'emploi, les taux horaires, les heures payées par travailleur ainsi que le nombre d'heures supplémentaires proviennent du Comité paritaire.

Les coûts supplémentaires liés à l'entrée en vigueur des taux de salaire minimaux proposés pour la durée couverte par le nouveau décret s'élèveraient à de 0,3 M\$ à 2,1 M\$, soit une augmentation de la masse salariale des entreprises visées oscillant de 0,1 % à 0,9 %. La fourchette de coûts évaluée tient au fait que deux scénarios ont été utilisés dans cette étude pour estimer les coûts supplémentaires qu'occasionneraient les modifications des taux horaires minimaux de salaire proposées.

L'effet de la modification des taux horaires minimaux sur la masse salariale des employeurs a été évalué pour la période allant de décembre 2019 à la fin de novembre 2023, en supposant que le Décret modifié entrerait en vigueur en décembre 2019.

4.3.1. Scénario d'impact brut

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 modification du Décret sur la rémunération minimale. Ces taux sont rajustés dans le temps uniquement en fonction de la grille de rémunération minimale proposée. Les salariés présentement rémunérés à un taux supérieur à ceux du Décret ne verraient pas leur employeur augmenter leur rémunération par la négociation, qu'elle soit collective ou individuelle. Ils touchent actuellement une rémunération plus élevée que celle prévue dans le Décret. Les nouveaux taux horaires minimaux sont substitués aux taux en vigueur lorsque ceux-ci 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 de salaire proposés puisqu'elle l'impute en totalité aux changements survenus dans la grille des taux minimaux. On prévoit une augmentation de la masse salariale de 2,1 M\$ sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 0,9 % sur quatre ans.

L'impact de la hausse sur la masse salariale serait modéré et s'explique par la faible proportion de salariés touchés par l'augmentation des taux horaires minimaux décrétée durant les trois périodes de hausse, soit 20 %. Les résultats sont présentés au tableau 2.

4.3.2. Scénario d'impact net

Ce scénario est élaboré en tenant compte de l'influence de l'évolution générale des salaires inscrits dans les conventions collectives (salariés syndiqués) des entreprises de l'industrie des services automobiles de la région de Québec¹¹. On suppose que la rémunération des travailleurs assujettis au Décret connaîtra une croissance similaire à la croissance générale des salaires dans cette industrie au cours de la période analysée.

11. Le fait d'utiliser les données sur la progression salariale spécifique à l'industrie des services automobiles de la région de Québec, plutôt que sur celle des salariés de l'ensemble des secteurs d'activité du Québec, permet d'éviter une surestimation ou une sous-estimation de l'impact des hausses. Ainsi, l'utilisation du salaire horaire moyen pour l'ensemble des industries du 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. Afin d'éviter ce problème, on utilise la progression salariale des salariés dans un marché comparable, soit celui de l'industrie des services automobiles de la région de Québec.

Pour réaliser cette estimation, on applique les taux d'augmentation des salaires moyens pondérés prévus par les conventions collectives d'employeurs de l'industrie des services automobiles de la région de Québec afin d'obtenir une masse salariale indexée. On calcule ensuite la masse salariale totale, laquelle est égale à la masse salariale indexée, rajustée de façon à ce qu'aucun salarié ne soit moins rémunéré qu'au taux minimal proposé pour 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 dans le projet de modification du Décret.

Les coûts supplémentaires attribuables aux modifications apportées au Décret le seraient en fait à l'excédent des hausses des taux horaires minimaux par rapport à la croissance salariale normale dans différentes catégories d'emploi. Les résultats de ces calculs sont présentés au tableau 3.

On évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 0,3 M\$, soit une hausse de 0,1 % sur quatre ans. L'impact de la hausse des taux horaires minimaux sur la masse salariale serait par conséquent négligeable.

Tableau 2. Évaluation de l'impact de la requête de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec sur les coûts totaux des entreprises (Scénario 1 : Impact brut)

Période	Décembre 2019 à novembre 2020	Décembre 2020 à novembre 2021	Décembre 2021 à novembre 2021	Décembre 2022 à novembre 2023	Total
Masse salariale estimée au moyen des taux minimaux actuels (\$)	56 947 400	56 947 400	56 947 400	56 947 400	227 789 600
Masse salariale estimée au moyen des taux minimaux proposés (\$)	57 120 400	57 342 600	57 559 500	57 821 500	229 844 000
Coûts supplémentaires (\$)	173 000	395 200	612 100	874 100	2 054 400
Coûts supplémentaires (%)	0,3 %	0,7 %	1,1 %	1,5 %	0,9 %

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

Tableau 3. Évaluation de l'impact de la requête de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec sur les coûts totaux des entreprises (Scénario 2 : Impact net¹²)

Période	Décembre 2019 à novembre 2020	Décembre 2020 à novembre 2021	Décembre 2021 à novembre 2021	Décembre 2022 à novembre 2023	Total
Masse salariale estimée au moyen des taux minimaux actuels (\$)	58 278 200	59 658 000	61 427 400	62 962 700	242 326 300
Masse salariale estimée au moyen des taux minimaux proposés (\$)	58 323 200	59 748 800	61 500 800	63 039 900	242 612 700
Coûts supplémentaires (\$)	45 000	90 800	73 400	77 100	286 400
Coûts supplémentaires (%)	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1

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

La diminution du nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances

Le projet de modification du Décret propose de diminuer le nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances. Les coûts associés à ces modifications sont évalués selon la méthode décrite ci-dessous, en ne retenant que les employés qui satisfont aux critères d'admissibilité.

a) Méthode

- L'article 7.01 du Décret stipule ce qui suit : « L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours ». Puisque l'hypothèse posée prévoit que le Décret entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2019 (soit 21 mois après l'expiration du précédent), les salariés ne pourraient bénéficier de l'ajout de ces nouvelles semaines de

12. Calculé en fonction des taux de croissance salariale dans l'industrie des services automobiles de la région de Québec. Le taux de croissance pour la dernière année, soit 2022, a été calculé en fonction de la croissance du salaire horaire moyen (prévisions du ministère des Finances du Québec d'octobre 2018), considérant l'absence de données pour l'année en question.

vacances avant le 1^{er} mai 2020. Ainsi, l'année de référence pour la première année d'application du nouveau décret s'étalerait du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2020. Au moyen des dates d'embauche des travailleurs fournies par le Comité paritaire, le nombre d'années de service de chacun d'eux a donc été calculé annuellement.

- Le calcul de l'impact sur la masse salariale découlant de l'ajout de ces semaines de vacances est basé sur les heures de travail des salariés concernés, estimées sur une base annuelle selon les informations obtenues du Comité paritaire pour le mois de mai 2018. Les nouveaux taux horaires proposés dans le projet de modification du Décret ont par la suite été utilisés pour calculer la nouvelle masse salariale de ces travailleurs pour chacune des années de 2019 à 2022. Le coût d'une semaine de vacances a été fixé à 2 % du salaire annuel obtenu pendant la période de référence.

b) Évaluation de l'impact sur la masse salariale de la diminution du nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances

- Selon les dates d'embauche obtenues du Comité paritaire, le nombre de salariés qui bénéficieraient de la diminution du nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances varierait de 356 en 2019 à 397 en 2022, en posant l'hypothèse qu'ils conserveraient tous leur emploi pendant la durée totale du Décret. Même si cette hypothèse tend à surestimer l'impact des semaines de vacances supplémentaires, le poids de cet ajout s'avère malgré tout minime par rapport à celui résultant des modifications salariales.
- En appliquant la méthode décrite ici, l'impact de ces ajouts sur la masse salariale des entreprises totaliserait 0,9 M\$ sur la durée totale du Décret pour les travailleurs qui obtiendraient une quatrième semaine de vacances.

En additionnant les impacts qu'occasionneraient la diminution du nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances à ceux découlant de la hausse des taux horaires minimaux, il en résulterait des impacts totaux variant de 1,2 M\$ (impacts nets) à 2,9 M\$ (impacts bruts). En ce qui concerne les impacts bruts, ils s'élèveraient à 1,3 % de la masse salariale calculée selon les taux actuellement en vigueur, sans indexation.

Dans le cas des impacts nets, les coûts supplémentaires représenteraient 0,5 % de la masse salariale évaluée aux taux actuels du Décret, indexés selon l'évolution prévue du salaire hebdomadaire moyen¹³.

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

Coûts directs liés à la conformité aux normes	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, de machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	De 1,2 à 2,9	De 1,2 à 2,9
Coûts de ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0	0
Total des coûts directs liés à la conformité aux règles	0	De 1,2 à 2,9	De 1,2 à 2,9

13. Dans le cas de l'impact total net, les sommes supplémentaires que devraient déboursier les entreprises sont calculées en additionnant l'impact net des salaires et l'impact brut des vacances supplémentaires. En effet, le concept « d'impact net » ne s'applique pas aux vacances, puisque ce sont des coûts additionnels qui n'ont pas à être comparés à l'évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne.

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

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

Tableau 6. Manque à gagner (M\$)

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

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

Coût pour les entreprises	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	De 1,2 à 2,9	De 1,2 à 2,9
Coûts liés aux formalités administratives	0	0	0
Manque à gagner	0	0	0
Total des coûts pour les entreprises	0	De 1,2 à 2,9	De 1,2 à 2,9

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

En supposant que le Décret modifié entrerait en vigueur en décembre 2019, l'effet de la modification des taux horaires minimaux sur la masse salariale des employeurs a été évalué pour la période allant de mars 2018 à décembre 2022. Durant cette période, l'analyse des conventions collectives permet de prévoir une augmentation de 10,6 % des salaires moyens de l'industrie de l'automobile de la région de Québec. Selon les prévisions d'octobre 2018 du MFQ, on prévoit une hausse du niveau général des prix à la consommation de l'ordre de 8,0 % de 2018 à 2022, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 1,9 %. Sur cette même période, la progression des salaires minimaux proposés dans le projet de modification du Décret est plus élevée (+ 3,2 %) que celle des salaires dans l'ensemble de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (syndiqués) et plus élevée que celle de l'IPC (+ 5,8 %).

4.5. Consultation des parties contractantes

Les parties contractantes ont déposé la requête de modification du Décret et les associations¹⁴ qui forment les groupes représentant les parties patronale et syndicale ont accepté à l'unanimité les modifications présentées.

4.6. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution proposée

La mise à jour de la grille des taux horaires minimaux permettrait aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat. Les hausses déterminées dans le Décret sont plus élevées que ce que l'on observe dans les conventions collectives des employeurs de l'industrie des services automobiles de la région de Québec. Ces augmentations plus importantes pourraient aussi être bénéfiques aux salariés qui se verraient offrir des conditions de travail supérieures. Elles pourraient également bénéficier aux employeurs qui pourraient observer une meilleure rétention de la main-d'œuvre. Les industries de l'automobile sont, comme plusieurs autres, aux prises avec un problème de rareté de main-d'œuvre. Ainsi, l'augmentation plus élevée des salaires proposée dans le Décret pourrait inciter les salariés à demeurer dans ce secteur d'emploi, en plus de permettre aux employeurs de conserver une main-d'œuvre qualifiée.

¹⁴ Les associations qui forment le groupe représentant la partie patronale et celui qui représente la partie syndicale sont La Corporation des concessionnaires d'automobiles de la région de Québec, l'Association des industries de l'automobile du Canada, l'Association des spécialistes de pneu et mécanique du Québec (ASPMQ), l'Association des marchands Canadian Tire du Québec inc., M.C.Q Mouvement carrossier Québec, le Syndicat national des employés de garage du Québec inc. et Unifor section locale 4511.

De plus, il faut se rappeler que le Décret a pour objet d'imposer les conditions minimales de l'industrie. Considérant qu'environ 20 % des salariés seront touchés par les augmentations salariales prévues, cela remet en perspective les hausses qui y sont inscrites.

4.7. Impact sur l'emploi

On estime que les modifications proposées dans le projet de modification du Décret n'auraient pas de conséquences sur l'emploi, car tous les employeurs visés sont soumis aux mêmes exigences. De plus, l'étude des conventions collectives démontre qu'ils offrent déjà en grande majorité des augmentations salariales plus importantes que celles prévues dans le Décret. En outre, sur la période comprise entre la dernière hausse qui y est prévue et celle que prévoit le projet de modification du Décret, les hausses moyennes pondérées annualisées des taux horaires minimaux que propose le Comité paritaire (2,7 %) seraient légèrement plus élevées que celle des salaires moyens de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (2,5 %) et plus élevées que celles de l'Indice général des prix à la consommation (1,9 %). Ainsi, comme les augmentations proposées sont relativement similaires à l'évolution du salaire moyen de l'industrie des services automobiles de la région de Québec, les hausses salariales ne devraient pas occasionner de répercussions défavorables majeures sur l'emploi (toutes choses étant égales par ailleurs).

Cependant, les hausses salariales proposées pourraient se traduire par des modifications dans l'organisation du travail (comme la fréquence de certaines tâches d'entretien ou la mécanisation accrue de certaines autres) qui seraient susceptibles de procurer des gains de productivité et, de ce fait, entraîner la perte potentielle de quelques emplois. Les changements dans la rémunération auraient toutefois un effet positif sur l'attraction de nouveaux employés dans ce secteur, où le taux de postes vacants a enregistré une hausse importante au cours des dernières années.

Tableau 8. Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

√ Appréciation	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le secteur touché)	
	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 secteur touché)	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires :	
<p>Les modifications proposées n'auraient pas de conséquences sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, les augmentations salariales sont raisonnables, considérant qu'une très faible proportion des salariés serait touchée par les nouveaux taux prévus dans le Décret. Ajoutons à cela que la prévisibilité des hausses jusqu'en 2022 permettrait aux employeurs de s'y adapter de manière à ne pas occasionner d'effets négatifs sur l'emploi et d'absorber plus aisément les hausses.</p>	

5. Petites et moyennes entreprises

Le projet de modification du Décret ne comprend pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises¹⁵. Le salaire et les conditions de travail sont les mêmes dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

15. Selon le Rapport annuel de 2018 du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec, on compte 981 employeurs assujettis au Décret. Parmi eux, aucun n'emploie plus de 100 salariés.

6. Compétitivité des entreprises

Les augmentations proposées dans ce projet de modification du Décret sont raisonnables et préserveraient le pouvoir d'achat des travailleurs. Si l'on ajoute à cela la spécificité des services automobiles couverts par le Décret, lesquels ne sont pas des produits exportables, on conclut que ces exigences ne pourraient 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 un minimum de conditions de travail pour leur main-d'œuvre, le projet de modification du Décret favoriserait leur compétitivité les unes par rapport aux autres. Il permettrait aussi de s'assurer que la concurrence porterait sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

L'industrie des services automobiles de la région de Québec n'évolue pas dans un marché concurrentiel avec l'extérieur puisque les consommateurs font habituellement effectuer l'entretien de leur véhicule à proximité de leur domicile.

7. Coopération et harmonisation réglementaires

Le projet de modification du Décret n'aurait pas de répercussions importantes sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

8. Fondement et principes de bonne réglementation

Les règles ont été formulées en respectant le principe de transparence, considérant que les associations qui forment les groupes représentant les parties patronale et syndicale ont été consultées pour la préparation du projet de modification du Décret. De plus, elles ont été élaborées en minimisant les coûts pour les entreprises, tout en permettant aux salariés assujettis au Décret de ne pas perdre leur pouvoir d'achat.

9. Conclusion

Le projet d'augmentation des taux horaires minimaux du Comité paritaire et la diminution du nombre d'années de service continu requis pour pouvoir bénéficier d'une quatrième semaine de vacances augmenteraient la masse salariale globale des entreprises visées de 2,9 M\$ sur la période d'analyse, ce qui correspond à une hausse de 1,3 %, si l'on suppose que les changements des taux minimaux sont les seuls facteurs de la variation des salaires. La masse salariale globale des entreprises visées n'augmenterait que de 1,2 M\$, selon l'hypothèse que les salaires de tous les travailleurs assujettis au Décret augmenteraient au même rythme que le taux horaire dans l'industrie des services automobiles de la région de Québec.

De plus, le nombre de salariés touchés serait très limité, soit environ 20 %, ce qui relativise les hausses proposées. Ces hausses permettraient aussi d'augmenter la rétention du personnel en plus de bonifier le niveau de vie des salariés par rapport à l'accroissement de l'Indice général des prix à la consommation prévu par le MFQ.

10. Mesures d'accompagnement

Le Comité paritaire désignerait des inspecteurs pour veiller à l'application des clauses prévues au projet de modification du Décret. Ces personnes seraient payées au moyen de prélèvements sur les salaires et sur la masse salariale des entreprises assujetties au Décret.

11. Personne-ressource

Service à la clientèle du Secteur du Secrétariat du travail

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

Québec (Québec)

Téléphone : 1 800 643-4817

Annexe

Évolution des taux horaires minimaux de salaire demandés par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec

Emplois ¹⁶	Nombre de salariés	Entrée en vigueur des hausses proposées					Hausse de mars 2018 à décembre 2022
		9 mars 2018	Décembre 2019	Décembre 2020	Décembre 2021	Décembre 2022	
Compagnon							
Classe « A »	337	23,70 \$	24,29 \$	24,90 \$	25,52 \$	26,16 \$	10,4 %
Classe « A/B »	178	21,62 \$	22,16 \$	22,71 \$	23,28 \$	23,86 \$	10,4 %
Classe « B »	218	20,89 \$	21,41 \$	21,95 \$	22,50 \$	23,06 \$	10,4 %
Classe « C »	729	18,59 \$	19,05 \$	19,53 \$	20,02 \$	20,52 \$	10,4 %
Apprenti							
1 ^{re} année	222	13,91 \$	14,47 \$	14,97 \$	15,35 \$	15,73 \$	13,1 %
2 ^e année	153	14,80 \$	15,39 \$	15,93 \$	16,33 \$	16,74 \$	13,1 %
3 ^e année	98	15,58 \$	16,20 \$	16,77 \$	17,19 \$	17,62 \$	13,1 %
4 ^e année	938	16,40 \$	17,06 \$	17,65 \$	18,09 \$	18,55 \$	13,1 %
Compagnon – Commis aux pièces							
Classe « A »	117	17,29 \$	17,72 \$	18,17 \$	18,62 \$	19,08 \$	10,4 %
Classe « A/B »	21	16,76 \$	17,18 \$	17,61 \$	18,05 \$	18,50 \$	10,4 %

16. Les taux horaires des catégories des compagnons et apprentis sont valides pour les classes d'emploi des mécaniciens d'automobiles, mécaniciens diesel VLR, soudeurs, électriciens, machinistes, carrossiers, aligneurs de roues, spécialistes en boîtes de vitesse automatique, peintres, débosseleurs et bourreleurs.

Emplois ¹⁶	Nombre de salariés	Entrée en vigueur des hausses proposées					Hausse de mars 2018 à décembre 2022
		9 mars 2018	Décembre 2019	Décembre 2020	Décembre 2021	Décembre 2022	
Classe « B »	14	16,25 \$	16,66 \$	17,07 \$	17,50 \$	17,94 \$	10,4 %
Classe « C »	82	15,76 \$	16,15 \$	16,56 \$	16,97 \$	17,40 \$	10,4 %
Apprenti – Commis aux pièces							
1 ^{re} année	57	12,27 \$	12,76 \$	13,27 \$	13,60 \$	13,94 \$	13,6 %
2 ^e année	28	13,03 \$	13,55 \$	14,09 \$	14,45 \$	14,81 \$	13,7 %
3 ^e année	34	13,90 \$	14,46 \$	15,03 \$	15,41 \$	15,80 \$	13,7 %
4 ^e année	199	14,68 \$	15,27 \$	15,88 \$	16,27 \$	16,68 \$	13,6 %
Démonteur							
1 ^{re} année	6	13,26 \$	13,79 \$	14,27 \$	14,63 \$	15,00 \$	13,1 %
2 ^e année	5	13,93 \$	14,49 \$	14,99 \$	15,37 \$	15,75 \$	13,1 %
Après 2 ans	36	14,60 \$	15,18 \$	15,72 \$	16,11 \$	16,51 \$	13,1 %
Préposé au service							
1 ^{re} année	348	12,36 \$	12,85 \$	13,37 \$	13,70 \$	14,05 \$	13,7 %
2 années	85	13,48 \$	14,02 \$	14,58 \$	14,94 \$	15,32 \$	13,6 %
Après 2 ans	283	14,60 \$	15,18 \$	15,79 \$	16,19 \$	16,59 \$	13,6 %
Vendeur de service – Conseiller							
1 ^{re} année	88	13,42 \$	13,96 \$	14,52 \$	14,88 \$	15,25 \$	13,6 %
2 ^e année	51	14,70 \$	15,29 \$	15,90 \$	16,30 \$	16,70 \$	13,6 %
3 ^e année	36	16,05 \$	16,69 \$	17,36 \$	17,79 \$	18,24 \$	13,6 %

Emplois ¹⁶	Nombre de salariés	Entrée en vigueur des hausses proposées					Hausse de mars 2018 à décembre 2022
		9 mars 2018	Décembre 2019	Décembre 2020	Décembre 2021	Décembre 2022	
4 ^e année	38	17,30 \$	17,82 \$	18,53 \$	19,00 \$	19,47 \$	12,5 %
5 ^e année	29	17,64 \$	18,17 \$	18,90 \$	19,37 \$	19,85 \$	12,5 %
Après 5 ans	298	18,00 \$	18,54 \$	19,28 \$	19,76 \$	20,26 \$	12,5 %
Laveur	315	11,24 \$	12,75 \$	13,40 \$	13,80 \$	14,20 \$	26,3 %
Commissionnaire	268	11,24 \$	12,75 \$	13,40 \$	13,80 \$	14,20 \$	26,3 %
Moyenne pondérée	5 310						13,8 %