

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet de modification du
Décret sur l'industrie des services
automobiles des régions de Drummond
et de la Mauricie**

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

13 juin 2020

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie (RLRQ, chapitre D-2, r. 8), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret, ci-après appelé « projet de décret », vise à rendre le Décret conforme à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, 2018, chapitre 21), à retirer le métier de pompiste ainsi qu'à modifier les taux minimums de salaire.

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 concernant la modification aux normes du travail a préalablement été réalisée. Dans cette dernière, les impacts sur l'ensemble des entreprises du Québec, dont celles qui sont assujetties au présent Décret, ont déjà été évalués¹. Le retrait du métier de pompiste dans le projet de décret n'engendrera pas d'impact financier et ne sera donc pas présenté dans cette analyse.

En raison de la pandémie de la COVID-19, le Québec traverse un contexte particulier, marqué par des mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires et dont la durée demeure incertaine. La présente analyse prend en considération les prévisions du ministère des Finances du Québec datant d'octobre 2019 étant donné qu'aucune nouvelle prévision économique complète tenant compte de la crise n'est disponible.

Dans ce projet de décret, les augmentations salariales, exprimées en taux de croissance annuel moyen, sont environ de 2,3 % sur la période visée par le présent projet de décret, soit d'octobre 2020 à octobre 2022. Selon les prévisions d'octobre 2019 du ministère des Finances, pour la période d'octobre 2020 à octobre 2022, les pourcentages d'augmentation des taux prévus au projet de décret sont supérieurs à la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) du Québec prévue pour la période visée (soit 2,0 % de croissance sur une base annuelle) et inférieurs à l'augmentation anticipée du salaire hebdomadaire moyen (soit 2,6 % sur une base annuelle). La modification du Décret permettra aux salariés² d'obtenir des augmentations salariales bonifiant légèrement leur pouvoir d'achat.

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

Selon le scénario d'impact brut, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 2,1 millions de dollars et représenterait 0,9 % de la masse salariale actuelle des entreprises.

Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 0,5 million de dollars et représenterait 0,2 % de la masse salariale indexée des entreprises.

1. 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 pour les entreprises québécoises des coûts récurrents et non récurrents respectivement estimés à 611,7 millions de dollars et à 695,5 millions de dollars.

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

Par ailleurs, nonobstant la crise actuelle, les augmentations salariales n'altéreront pas la compétitivité des entreprises québécoises de services automobiles établies dans les régions visées par le Décret par rapport à celles de l'Ontario et des États américains limitrophes. Considérant, d'une part, que l'impact net des hausses salariales majorées est faible en proportion de la masse salariale totale des entreprises assujetties et, d'autre part, que le nombre de postes vacants a connu une augmentation importante dans l'industrie des services automobiles entre 2015 et 2018, les hausses salariales présentées dans la demande ne sont pas démesurées et apparaissent raisonnables.

TABLE DES MATIÈRES

1.	DÉFINITION DU PROBLÈME.....	6
2.	PROPOSITION DU PROJET	6
3.	ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES.....	6
4.	ÉVALUATION DES IMPACTS	7
4.1.	Description des secteurs touchés	7
4.2.	Coûts pour les entreprises	8
4.2.1.	Impacts sur les coûts assumés par les entreprises.....	12
4.2.1.1.	Scénario d'impact brut (taux horaires minimums de salaire)	12
4.2.1.2.	Scénario d'impact net (taux horaires minimums de salaire)	13
4.3.	Économies pour les entreprises.....	17
4.4.	Synthèse des coûts et des économies	17
4.5.	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies.....	18
4.6.	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies.....	18
4.7.	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	18
5.	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	19
6.	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	20
7.	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	20
8.	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	20
9.	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	21
10.	CONCLUSION.....	21
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
	ANNEXE	23

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Lors d'une assemblée régulière du conseil d'administration du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie (ci-après appelé « Comité paritaire ») tenue le 11 novembre 2019, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité deux résolutions. La première résolution vise à hausser les taux horaires minimums de salaire prévus par le Décret. La deuxième résolution vise à supprimer la définition de pompiste en plus de rendre le Décret conforme à la Loi sur les normes du travail telle qu'elle a été modifiée en juin 2018. Ces demandes sont à l'origine du projet de décret qui est l'objet de la présente analyse d'impact réglementaire (AIR).

La dernière augmentation de salaire prévue par le Décret remonte au 9 octobre 2019. Les demandes de modification ont été transmises au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 6 décembre 2019 par les parties contractantes.

Comme le prévoit la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2), le projet de décret devra être publié à la *Gazette officielle du Québec* (GOQ) afin de permettre aux personnes intéressées d'émettre des commentaires. À l'expiration d'un délai de 45 jours à compter du jour de la publication à la GOQ, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pourra recommander au Conseil des ministres de prendre ledit projet de décret pour la publication finale à la GOQ.

2. PROPOSITION DU PROJET

La solution proposée vise principalement à hausser les taux horaires minimums de salaire prévus, à supprimer la définition de pompiste et à rendre le Décret conforme à la Loi sur les normes du travail telle qu'elle a été modifiée en juin 2018.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Le Décret est déjà en vigueur et le projet de décret, tel qu'il est 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, puisqu'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 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 présent cas, il s'agit d'une initiative des parties patronale et syndicale contractantes.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description du secteur touché

a) Secteur touché

Le secteur touché est celui de l'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).

b) Nombre d'entreprises touchées

- PME : 418⁴ Grandes entreprises : 0 Total : 418

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché

- Nombre de personnes touchées : 2 320⁵ salariés seront touchés par la modification du Décret.
- Production annuelle au Québec (en \$)⁶ : en 2019, 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) : 1,9 milliard de dollars;
 - concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441) : 3,9 milliards de dollars;
 - stations-service (code SCIAN 447) : 1,1 milliard de dollars;
 - réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111) : groupe du secteur « Autres services » (sauf les administrations publiques) dont le PIB est évalué à 8,1 milliards de dollars (code SCIAN 81), selon les données de 2019 de l'Institut de la statistique du Québec.
- Part du secteur dans le PIB du Québec (en %) : le sous-secteur des grossistes-marchands de véhicules automobiles et de pièces et d'accessoires de véhicules

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.

4. Ces données proviennent du rapport annuel 2019 du Comité paritaire des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie.

5. Le rapport annuel 2019 du Comité paritaire indique que 2 617 salariés sont assujettis au Décret. Toutefois, les données fournies par le Comité paritaire datant d'octobre 2019 comptaient 2 320 salariés après avoir retiré les salariés ne travaillant aucune heure ainsi que les pompistes.

6. Il s'agit ici de la production annuelle de l'ensemble du Québec et non de celle des régions de Drummond et de la Mauricie.

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*, 2019.

automobiles (code SCIAN 415) représente 0,5 % du PIB du Québec pour l'année 2019. Le sous-secteur des concessionnaires de véhicules automobiles et de pièces automobiles (code SCIAN 441) représente pour sa part 1,0 %, alors que le sous-secteur des stations-service (code SCIAN 447) représente 0,3 %.

- De 2015 à 2018, on a enregistré, au Québec, une hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie des services automobiles⁸ :
 - hausse de 165 % de postes vacants de mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles (CNP 732⁹);
 - hausse de 233 % de postes vacants de mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321);
 - hausse de 55 % de postes vacants de débosseleurs/débosseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie (CNP 7322).

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 particulier avec une crise sanitaire dont la durée est incertaine. Le choc économique que traverse actuellement le Québec lié à cette crise est inhabituel et revêt un caractère historique. Cette crise vient influencer sur des aspects économiques importants en ce qui concerne l'offre et la demande de biens et de services. Tous les secteurs de l'économie sont touchés par les mesures qui restreignent la mobilité et la pratique des affaires. On estime d'ailleurs que plusieurs milliers d'emplois seront perdus à la suite des fermetures d'entreprises sur plusieurs semaines et que la consommation des ménages connaîtra une baisse généralisée, tout comme le commerce international, qui connaîtra aussi un ralentissement.

Pour le mois de mars seulement, l'emploi a baissé au Québec de 6,0 % et a touché davantage les travailleurs à temps partiel (-21,3 %) que les travailleurs à temps plein (-2,6 %). Le taux de chômage a quant à lui augmenté de 3,6 points de pourcentage entre le mois de février et le mois de mars 2020 pour atteindre 8,1 % au Québec. Au mois d'avril 2020, l'emploi a diminué de 13,5 % par rapport au mois de mars 2020 et le taux de chômage a augmenté de 8,9 points de pourcentage pour s'établir à 17 %.

Les pertes d'emplois seront toutefois temporaires. Avec la réouverture des entreprises jugées non essentielles ainsi que l'allègement des mesures de confinement, les entreprises qui auront survécu à la crise devraient réembaucher massivement.

Depuis le 15 avril 2020, les stations-service et les services de réparation de véhicules automobiles, de camions et d'équipements spécialisés ont pu reprendre leurs activités

8. Les données sur les postes vacants (2015 à 2018) proviennent de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et sont compilées par Statistique Canada. Les données pour l'année 2019 n'étant pas disponibles, on utilise l'année 2018 comme année de référence.

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

normales puisque l'ensemble de leurs activités ont été considérées comme des services prioritaires.

L'arrêt de ces services a pu entraîner des pertes d'emplois et des pertes de revenus pour les entreprises de cette industrie. Toutefois, aucune donnée pouvant faire état de la situation économique actuelle au Québec à la suite de cette crise n'est actuellement disponible spécifiquement sur l'industrie des services automobiles¹⁰. Les grossistes-marchands de véhicules automobiles et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415) ainsi que les concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441) sont inclus dans l'industrie du commerce de gros et de détail (codes SCIAN 41, 44 et 45). Or, nous savons que dans ce regroupement sectoriel, l'emploi a diminué de 6,1 % entre mars 2019 et mars 2020 et de 23,5 % entre avril 2019 et avril 2020. La réparation et l'entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111) sont inclus dans l'industrie des autres services (code SCIAN 81). Ce secteur a connu une diminution de 3,7 % du nombre d'emplois entre mars 2019 et mars 2020 et de 40,0 % entre avril 2019 et avril 2020¹¹. Toutefois, dans le cadre de cette analyse, on utilisera les prévisions d'octobre 2019 qui ont été fournies par le ministère des Finances.

L'annexe vient détailler les taux horaires minimums de salaire proposés par les parties contractantes. La dernière colonne du tableau 10 montre les augmentations de ces taux, en pourcentage, d'octobre 2020 à octobre 2022. Cette période correspond à l'intervalle compris entre la première hausse et la dernière hausse prévues dans le projet déposé par les parties.

Durant cette période, les augmentations des taux horaires minimums de salaire varient de 3,1 % pour les démonteurs de 2^e échelon à 8,8 % pour les préposés au service de 2^e échelon. Le projet de décret prévoit que certaines classes d'emplois verront leurs salaires augmenter plus rapidement que d'autres. Les augmentations les plus importantes sont accordées pour les catégories d'entrée dans les professions afin de les rendre plus attrayantes, notamment pour les apprentis de 1^{er} échelon (augmentation de 9,4 % entre octobre 2019 et octobre 2020).

La croissance moyenne des taux horaires minimums de salaire d'octobre 2019 (correspondant à la dernière hausse prévue par le Décret actuellement en vigueur) à octobre 2020 (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 6,6 % (voir le tableau 1). Elle est de 2,3 % pour la hausse d'octobre 2020 à octobre 2021 ainsi que pour la hausse d'octobre 2021 à octobre 2022.

Les employeurs peuvent offrir des taux horaires de salaire plus élevés que ceux indiqués dans le Décret, puisque ces taux fixent les conditions minimales de l'industrie. D'ailleurs, sur la totalité de la période d'application du présent projet de décret, près de 24 % des salariés seraient concernés par les hausses proposées et auraient donc, actuellement, une rémunération inférieure aux taux proposés dans le projet de décret. Cette évaluation du nombre de salariés touchés par les nouveaux taux de salaire a été produite avec des données du Comité paritaire datant d'octobre 2019.

10. Les données de l'Enquête sur la population active pour les mois de mars et d'avril sont à utiliser avec prudence puisqu'elles ne reflètent qu'une partie de la réalité du marché du travail pendant la crise de la COVID-19.

11. Les données proviennent de l'Enquête sur la population active, dans le tableau CANSIM 282-0079 concernant les emplois selon l'industrie.

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. Comme seules des données économiques provenant de l'Enquête sur la population active sont disponibles pour les mois de mars et d'avril, on utilise les prévisions du ministère des Finances du Québec datant d'octobre 2019 afin de comparer les hausses proposées par le projet de décret avec les hausses salariales moyennes au Québec. En effet, les données préliminaires fournies par l'Enquête sur la population active ne reflètent qu'une partie de la réalité du marché du travail des mois de mars et d'avril et ne seront donc pas utilisées dans la présente analyse.

Le champ d'application du projet de décret est détaillé dans sa section 2. Le projet de décret vise tous les employeurs et les salariés travaillant dans le champ d'application industriel et territorial du Décret, que ceux-ci soient syndiqués ou non.

Comme le montre le tableau 1, lorsque l'on observe la période comprise entre la dernière augmentation prévue des taux dans le Décret actuellement en vigueur et la dernière hausse prévue dans le projet de décret, les augmentations salariales prévues par le projet de décret sont supérieures à celles prévues, selon les prévisions d'octobre 2019, dans l'ensemble des industries au Québec. En effet, toujours selon ces mêmes prévisions, la croissance moyenne, sur une base annuelle, des salaires hebdomadaires moyens pour l'ensemble du Québec d'octobre 2019 (dernière augmentation du Décret actuel) à octobre 2022 (dernière augmentation prévue dans le projet de décret) est évaluée à 2,9 %. L'augmentation proposée dans le projet de décret (3,7 % sur une base annuelle) correspond à une augmentation supérieure (+0,8 point de pourcentage) à la croissance moyenne des taux horaires minimums observés dans l'ensemble du Québec. Les augmentations salariales prévues, selon les prévisions du ministère des Finances du Québec d'octobre 2019, seront aussi supérieures de 1,7 point de pourcentage à la croissance de l'IPC (estimée à 1,9 % sur une base annuelle par le ministère des Finances), ce qui permettra aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

Le tableau 1 présente aussi une autre période, soit d'octobre 2020 à octobre 2022 (la période comprise entre la première et la dernière hausse prévues par le projet de décret). Sur cette période, les hausses proposées dans le projet de décret (2,3 %) sont, sur une base annuelle, légèrement moins élevées que la progression des salaires dans l'ensemble des industries au Québec (estimée à 2,6 % selon les prévisions d'octobre 2019 du ministère des Finances). Les hausses salariales proposées dans le projet de décret seraient cependant légèrement plus élevées que la progression de l'IPC, estimée à 2,0 % par le ministère des Finances. Les hausses demandées permettront aux salariés assujettis par le Décret de bénéficier d'une légère augmentation de leur pouvoir d'achat (+0,3 point de pourcentage). Ces hausses sont raisonnables considérant la hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie des services automobiles.

TABLEAU 1

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
	Oct. 2019 à oct. 2020	Oct. 2020 à oct. 2021	Oct. 2021 à oct. 2022	Octobre 2019 à octobre 2022		Octobre 2020 à octobre 2022	
Salaire minimal proposé par le projet de décret (moyenne pondérée) (%)	6,6	2,3	2,3	3,7	11,5	2,3	4,6
Salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries du Québec (%)	3,4	2,8	2,5	2,9	8,9	2,6	5,3
IPC (%)	1,9	2,0	2,0	1,9	6,0	2,0	4,0
Hausses prévues dans le projet de décret moins les hausses prévues dans l'ensemble du Québec (points de pourcentage)	3,2	-0,5	-0,2	0,8	2,6	-0,4	-0,7
Hausses prévues dans le projet de décret moins l'IPC (points de pourcentage)	4,7	0,3	0,3	1,7	5,6	0,3	0,6

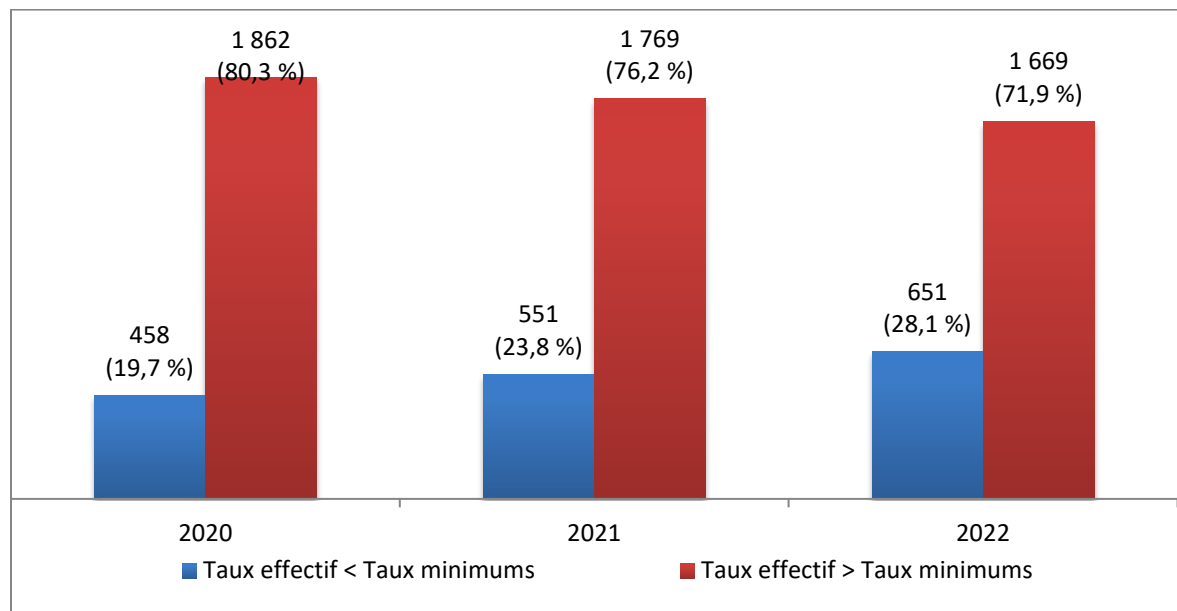
Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectif) et les taux horaires minimums proposés par le projet de décret (taux minimum). Pour ce faire, on suppose que seules les augmentations proposées par le projet de décret font augmenter les salaires (hypothèse associée au scénario brut). 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. On constate que 458 salariés sur 2 320 reçoivent un salaire plus faible que celui proposé par le projet de décret lors de la première augmentation salariale¹². Cela signifie que 19,7 % des salariés seront concernés par la première hausse proposée par le projet de décret; les autres salariés conserveront le même salaire.

Avec la deuxième augmentation salariale proposée par le projet de décret, en octobre 2021, la proportion de personnes touchées est plus élevée : elle atteint 23,8 %. Cette proportion s'élève à 28,1 % en ce qui a trait à la troisième hausse prévue en octobre 2022. L'effet de cette dernière hausse persistera au moins jusqu'à la fin du mois de septembre 2023. L'analyse des données montre qu'en moyenne, 23,9 % des salariés seront touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues par le projet de décret pour leur catégorie d'emplois.

12. On émet l'hypothèse que la première augmentation sera en vigueur en octobre 2020.

GRAPHIQUE 1

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



4.2.1. Impacts sur les coûts assumés par les entreprises

Dans le cadre de cette étude, deux scénarios ont été utilisés pour évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications à apporter aux taux horaires minimums de salaire.

Aux fins du calcul, on suppose que les augmentations sont applicables en octobre 2020. L'effet de la modification des taux horaires minimums sur la masse salariale des employeurs a été évalué pour la période allant d'octobre 2020 à la fin du mois de septembre 2023. Les données sur le nombre de salariés, sur leur répartition selon les différentes catégories d'emplois et les différents niveaux d'emplois ainsi que sur les heures travaillées sont fournies par le Comité paritaire et datent d'octobre 2019, soit bien avant la crise de la COVID-19.

4.2.1.1. Scénario d'impact brut (taux horaires minimums de salaire)

Le premier scénario à l'étude est celui de l'impact brut. On émet l'hypothèse que les taux horaires effectifs pour la période analysée seront déterminés par les dispositions du projet de décret sur la rémunération minimale. Les taux horaires sont ajustés dans le temps uniquement en fonction de la grille de rémunération minimale proposée dans le projet de décret. Les salariés présentement rémunérés à un taux supérieur à ceux du projet de décret ne verront pas leur rémunération augmentée par leur employeur dans le cadre de la négociation, qu'elle soit collective ou individuelle. Actuellement, ils touchent une rémunération plus élevée que celle prévue par le projet de décret. Les nouveaux taux horaires minimums de salaire sont substitués aux taux en vigueur lorsque les taux en vigueur leur sont inférieurs.

La masse salariale qui en résulte est comparée à la masse salariale de référence, obtenue en supposant que le niveau de rémunération horaire reste fixe au cours de la période d'analyse. Cette approche, dite de coût maximal, a pour effet de surestimer l'effet de la hausse des taux

horaires de salaire proposés, puisqu'elle impute toute la hausse des coûts salariaux aux changements survenus dans la grille des taux minimums. On prévoit une augmentation de la masse salariale de 2,1 millions de dollars sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 0,9 % de la masse salariale de l'ensemble des employeurs assujettis au Décret pour cette même période.

L'impact de la hausse sur la masse salariale est faible, comme le démontre la faible variation de l'augmentation de la masse salariale en pourcentage (0,9 %). De plus, la proportion de salariés qui seraient touchés par l'augmentation des taux horaires minimums de salaire décrétée durant les trois périodes de hausse (23,9 %) est relativement faible, ce qui expliquerait pourquoi l'impact brut est lui aussi relativement limité. L'augmentation de la masse salariale découlant du projet de décret est plus faible lorsque moins de salariés voient leurs salaires augmenter. Les résultats sont présentés dans le tableau 2.

TABLEAU 2

Évaluation de l'impact du projet de décret sur les coûts totaux des entreprises

(scénario 1 : impact brut)

(en dollars)

Période	Octobre 2020 à octobre 2021	Octobre 2021 à octobre 2022	Octobre 2022 à octobre 2023	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels	74 736 700	74 736 700	74 736 700	224 210 100
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés	75 169 000	75 403 100	75 698 900	226 271 000
Coûts supplémentaires (\$)	432 300	666 400	962 200	2 060 900
Coûts supplémentaires (%)	0,6	0,9	1,3	0,9

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

4.2.1.2. 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 Québec¹³. 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.

13. Le fait d'utiliser les données sur la progression salariale des salariés de l'ensemble des secteurs d'activité du Québec plutôt que sur la progression salariale spécifique à l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie peut créer une surestimation ou une sous-estimation de l'impact des hausses. Ainsi, l'utilisation du salaire horaire hebdomadaire moyen, pour l'ensemble des industries au Québec, entraîne 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.

Pour réaliser cette estimation, on applique les taux d'augmentation des salaires hebdomadaires moyens pondérés prévus par le ministère des Finances¹⁴ afin d'obtenir une masse salariale indexée. Étant donné le délai entre la collecte de données et leur diffusion pour la plupart des enquêtes statistiques sur le marché du travail, peu de données complètes pouvant nous informer sur les impacts de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail sont disponibles. On utilise donc les prévisions d'octobre 2019 du ministère des Finances même si la santé économique du Québec était différente de sa situation actuelle. On calcule ensuite la masse salariale totale, laquelle est égale à la masse salariale indexée, ajustée de façon à ce qu'aucun salarié ne soit rémunéré à un taux inférieur au taux minimal proposé dans sa catégorie d'emplois. 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 3.

On évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 0,5 million de dollars, soit une hausse de 0,2 % de leur masse salariale sur l'ensemble de la période analysée. L'impact de la hausse des taux horaires minimums sur la masse salariale est, par conséquent, négligeable.

TABLEAU 3

Évaluation de l'impact du projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 2 : impact net)
(en dollars)

Période	Octobre 2020 à octobre 2021	Octobre 2021 à octobre 2022	Octobre 2022 à octobre 2023	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels	77 296 200	79 432 500	81 423 200	238 152 000
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés	77 486 200	79 600 500	81 582 700	238 669 500
Coûts supplémentaires (\$)	190 000	168 000	159 500	517 500
Coûts supplémentaires (%)	0,3	0,2	0,2	0,2

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

14. Les prévisions utilisées sont celles d'octobre 2019 du ministère des Finances.

TABLEAU 4

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 0,5 et 2,1
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 0,5 et 2,1

TABLEAU 5

Coûts liés aux formalités administratives
(en millions 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 6

Manques à gagner
(en millions 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 7

Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)
(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 0,5 et 2,1
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISE	0	Entre 0,5 et 2,1

4.3. Économies pour les entreprises

TABLEAU 8

Économies pour les entreprises

(en millions 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

TABLEAU 9

Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 0,5 et 2,1
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 0,5 et 2,1

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

L'effet de la modification proposée des taux horaires minimums sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant d'octobre 2020 à octobre 2022. Sur cette période, selon les prévisions d'octobre 2019 du ministère des Finances, on prévoit une augmentation des salaires horaires moyens dans l'ensemble du Québec de 2,6 % sur une base annuelle. Selon ces mêmes prévisions, on prévoit une augmentation du niveau général des prix à la consommation de l'ordre de 4,0 % entre octobre 2020 et octobre 2022, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,0 %. Sur cette même période, la progression des salaires minimums proposés par le projet de décret est légèrement moins élevée (-0,7 point de pourcentage) que celle des salaires dans l'ensemble des industries du Québec et plus élevée que celle de l'IPC (+0,6 point de pourcentage).

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

Les parties contractantes ont déposé le projet de décret et les associations¹⁵ formant le groupe représentant la partie patronale et celui représentant la partie syndicale ont accepté à l'unanimité les modifications au Décret présentées dans la demande. Concernant la consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies, soulignons que la période de publication préalable du projet de décret à la GOQ, d'une durée de 45 jours, permet aux parties prenantes, à l'instar de toute personne intéressée, de formuler des commentaires.

4.7. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

En l'absence de données économiques complètes qui donneraient un aperçu de la situation du Québec tenant compte des effets de la crise de la COVID-19 sur l'économie, on utilise les prévisions d'octobre 2019 du ministère des Finances. La mise à jour de la grille des taux horaires minimums permettra aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat. De plus, on estime que 23,9 % 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.

Les augmentations proposées par le projet de décret n'auront pas un impact déraisonnable sur les entreprises qui y sont assujetties, puisque ces dernières offrent déjà, généralement, des taux horaires de salaire qui sont supérieurs à ceux prévus par le projet de décret. Ces hausses sont raisonnables et favoriseraient le comblement des postes vacants, un problème qui était majeur avant la crise de la COVID-19. En effet, les hausses prévues par le projet de décret étaient primordiales pour rendre les postes de cette industrie attrayants pour les salariés.

15. Les associations formant le groupe représentant la partie patronale sont les suivantes : la Corporation des concessionnaires d'automobiles de Drummondville inc., la Corporation des concessionnaires d'automobiles de la Mauricie inc., l'Association des spécialistes de pneu et de mécanique du Québec (ASPMQ), M.C.Q. Mouvement Carrossiers Québec, l'Association des industries de l'automobile du Canada, l'Association des marchands Canadian Tire du Québec inc. et l'Association des services de l'automobile. Les associations représentant la partie syndicale sont le Syndicat national des employés de garage du Québec inc. et Unifor, section locale 4511.

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

Aucune donnée complète reflétant la situation actuelle du marché du travail n'est disponible en date de la rédaction de cette analyse. Ainsi, dans cette section, l'impact sur l'emploi est analysé nonobstant les pertes d'emplois occasionnées par la crise. On estime que les modifications proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, le nombre élevé de postes vacants dans l'industrie de l'automobile pourrait entraîner une augmentation des salaires dans ce secteur afin de rendre ce dernier plus attrayant pour la main-d'œuvre. Ainsi, dans ce contexte de rareté de la main-d'œuvre, les augmentations des taux horaires minimums de salaire demandées par le projet de décret sont raisonnables, bien qu'elles soient supérieures à l'augmentation du salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des industries du Québec.

Dans la période comprise entre la première hausse et la dernière hausse prévues par le projet de décret, les hausses moyennes pondérées annualisées des taux horaires minimums proposées par le Comité paritaire (4,6 %) seraient moins élevées que l'augmentation des salaires hebdomadaires moyens de l'ensemble des industries du Québec (5,3 %) et supérieures à celles de l'IPC (4,0 %).

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 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, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, la prévisibilité des hausses des taux horaires minimums de salaire jusqu'en 2022 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.	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le projet de décret ne comporte pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises¹⁶. Le salaire et les conditions de travail sont les mêmes dans toutes les entreprises visées par le Décret, quelle que soit leur taille.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Les augmentations proposées par le Comité paritaire dans ce projet de décret sont raisonnables considérant le coût supplémentaire limité sur la masse salariale des entreprises assujetties, soit de 0,2 % d'augmentation pour le scénario net. Dans le contexte de la crise actuelle, plusieurs mesures temporaires d'aide aux entreprises annoncées par les gouvernements provincial et fédéral viendront bonifier la capacité de payer des entreprises québécoises au même titre que leurs pairs des autres provinces, notamment la subvention salariale du gouvernement fédéral. Ces mesures sont régulièrement révisées et leurs paramètres sont mis à jour pour permettre à un nombre plus important d'entreprises et de salariés d'en bénéficier. Il est également possible que d'autres mesures en lien avec la crise actuelle soient annoncées ultérieurement et qu'elles ne soient pas considérées dans la présente analyse.

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 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 les aide à demeurer compétitives les unes par rapport aux autres. Il permet de s'assurer que la concurrence portera sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

L'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie n'évolue pas dans un marché de concurrence avec l'étranger, puisque les consommateurs effectuent habituellement l'entretien de leur véhicule à proximité de leur domicile. Ainsi, il est très peu probable que la solution projetée puisse avoir des effets sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le présent projet de décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie n'a pas de répercussions sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

16. Selon le rapport annuel de 2019 du Comité paritaire, on compte 418 employeurs assujettis par le Décret. Parmi ceux-ci, aucun n'embauche plus de 100 salariés.

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 celles représentant la partie syndicale ont été consultées dans le cadre de ce projet de décret. De plus, les règles 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 et en n'affectant pas l'emploi.

10. CONCLUSION

Le Québec traverse une période historique marquée par des mesures qui restreignent la mobilité et la pratique normale des affaires et dont la durée est incertaine. Étant donné le délai entre la collecte de données et leur diffusion pour la plupart des enquêtes statistiques sur le marché du travail, peu de données complètes pouvant nous informer sur les impacts de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail sont disponibles à ce jour. Ainsi, nonobstant la crise, le projet d'augmentation des taux horaires minimums de salaire du Comité paritaire augmente la masse salariale globale des entreprises visées de 2,1 millions de dollars sur la période d'analyse, ce qui correspond à une hausse de 0,9 % si l'on suppose que les changements des taux horaires minimums sont les seuls facteurs de variation des salaires. La masse salariale globale des entreprises visées n'augmente cependant que de 0,5 million de dollars dans le cas du scénario d'impact net, soit 0,2 % de la masse salariale.

On peut donc conclure que les modifications proposées par le projet de décret entraîneront une augmentation limitée de la masse salariale des entreprises visées. Selon les prévisions économiques d'octobre 2019 du ministère des Finances, les hausses des taux horaires minimums proposées dans ce projet sont supérieures à la hausse de l'IPC, occasionnant une hausse du pouvoir d'achat des salariés. Les augmentations proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact déraisonnable sur les entreprises qui y sont assujetties, puisque ces dernières offrent déjà, généralement, des augmentations salariales supérieures à celles qu'on y prévoit. De plus, les frais supplémentaires entraînés par l'augmentation des taux horaires minimums de salaire apparaissent acceptables considérant l'augmentation importante du nombre de postes vacants dans l'industrie des services automobiles au Québec entre 2015 et 2018.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le Comité paritaire désignera des inspecteurs qui veilleront à l'application des clauses prévues par le projet de décret. Ces personnes seront payées au moyen de prélèvements sur les salaires et sur la masse salariale des entreprises assujetties au Décret.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle du Secteur du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
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, 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 ¹⁷ 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 liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau-synthèse des coûts 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 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 <i>impossible à calculer</i> , <i>coût faible</i> et <i>impact négligeable</i> dans les sections portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

17. S'il n'y a aucun coût ni économie, l'estimation est considérée comme étant de 0 \$.

6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	X	
	Au préalable : <input type="checkbox"/> (cocher) Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale <input checked="" type="checkbox"/> (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	X	
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	X	
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi cochée?	X	
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	X	
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec 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 réglementaires 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 <i>Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente</i> ?	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	

ANNEXE

TABLEAU 10

Évolution des taux horaires minimums de salaire demandés par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie

Emploi	Nombre de salariés	Taux horaire en octobre 2019	Entrée en vigueur des hausses proposées			Hausse entre octobre 2020 et octobre 2022
			Taux horaire en octobre 2020	Taux horaire en octobre 2021	Taux horaire en octobre 2022	
Apprenti						
1 ^{re} année	201	13,57 \$	14,84 \$	15,13 \$	15,43 \$	4,0 %
2 ^e année	88	13,86 \$	15,14 \$	15,44 \$	15,75 \$	4,0 %
3 ^e année	82	14,44 \$	15,76 \$	16,07 \$	16,40 \$	4,1 %
4 ^e année	575	15,53 \$	16,86 \$	17,20 \$	17,55 \$	4,1 %
Compagnon						
Classe A	104	22,67 \$	23,13 \$	23,59 \$	24,06 \$	4,0 %
Classe B	133	20,96 \$	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$	4,1 %
Classe C	179	19,26 \$	19,55 \$	19,94 \$	20,34 \$	4,0 %
Commis aux pièces						
1 ^{re} année	55	12,50 \$	13,73 \$	14,10 \$	14,60 \$	6,3 %
2 ^e année	17	13,06 \$	14,45 \$	14,74 \$	15,00 \$	3,8 %
3 ^e année	14	13,94 \$	15,22 \$	15,52 \$	15,83 \$	4,0 %
4 ^e année	15	14,72 \$	16,06 \$	16,38 \$	16,71 \$	4,0 %
5 ^e année	10	15,54 \$	16,49 \$	16,82 \$	17,88 \$	4,1 %
6 ^e année	7	16,53 \$	17,53 \$	17,88 \$	18,24 \$	4,1 %
7 ^e année	116	17,45 \$	18,06 \$	18,42 \$	18,80 \$	4,1 %
Commissionnaire	116	12,75 \$	13,35 \$	13,70 \$	14,04 \$	5,2 %
Démonteur						

Emploi	Nombre de salariés	Taux horaire en octobre 2019	Entrée en vigueur des hausses proposées			Hausse entre octobre 2020 et octobre 2022
			Taux horaire en octobre 2020	Taux horaire en octobre 2021	Taux horaire en octobre 2022	
1 ^{re} année	4	12,50 \$	13,73 \$	14,10 \$	14,60 \$	6,3 %
2 ^e année	1	12,79 \$	14,45 \$	14,74 \$	14,90 \$	3,1 %
3 ^e année	8	13,76 \$	15,01 \$	15,31 \$	15,62 \$	4,1 %
Laveur	203	12,75 \$	13,35 \$	13,70 \$	14,04 \$	5,2 %
Ouvrier spécialisé						
1 ^{er} échelon	24	13,40 \$	14,62 \$	14,91 \$	15,21 \$	4,0 %
2 ^e échelon	12	14,55 \$	15,88 \$	16,20 \$	16,52 \$	4,0 %
3 ^e échelon	57	15,69 \$	17,12 \$	17,46 \$	17,81 \$	4,0 %
Préposé au service						
1 ^{er} échelon	199	12,50 \$	13,60 \$	14,10 \$	14,60 \$	7,4 %
2 ^e échelon	24	13,06 \$	13,87 \$	14,48 \$	15,09 \$	8,8 %
3 ^e échelon	18	13,83 \$	14,39 \$	14,68 \$	15,40 \$	7,0 %
4 ^e échelon	7	14,64 \$	15,23 \$	15,53 \$	15,84 \$	4,0 %
5 ^e échelon	51	15,38 \$	16,00 \$	16,32 \$	16,65 \$	4,0 %
Total	2 320					