

Préliminaire

# ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet de modification du  
Décret sur l'industrie des services  
automobiles de Chapais, de Chibougamau,  
du Lac Saint-Jean et du Saguenay**

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

**15 avril 2020**



## SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Chapais, de Chibougamau, du Lac Saint-Jean et du Saguenay (RLRQ, chapitre D-2, r. 7), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret proposé par les parties, ci-après appelé « projet de décret », vise principalement à modifier certains taux horaires minimaux de salaire en fonction du salaire minimum prévu au Règlement sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1, r. 3) ainsi qu'à rendre le Décret conforme à la Loi sur les normes du travail telle qu'elle a été modifiée en juin 2018.

Les modifications portant sur l'intégration des changements aux normes du travail ne seront pas présentées dans cette analyse d'impact considérant qu'il s'agit de rendre le Décret conforme à des règles d'ordre public déjà applicables édictées par la Loi sur les normes du travail<sup>1</sup>.

La seule modification engendrant des impacts financiers pour les entreprises assujetties par le Décret est l'ajout d'une clause concernant les salaires sous le taux général du salaire minimum (TGSM). Selon le scénario d'impact brut, cette modification pourrait engendrer des coûts supplémentaires d'un maximum de 36 400 \$ sur la période d'application du Décret, soit de 2020 à 2023. Toutefois, selon le scénario d'impact net, l'impact serait nul.

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 à ce jour.

Par ailleurs, nonobstant la crise actuelle, les modifications proposées au Décret 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.

---

1. Une analyse d'impact réglementaire concernant les changements aux normes du travail (anciennement le projet de loi 176) avait été réalisée lors de l'adoption de cette loi. Cette analyse montrait que son adoption occasionnait pour l'ensemble des entreprises québécoises des coûts récurrents et non récurrents estimés de 611,7 millions de dollars à 695,5 millions de dollars.

## TABLE DES MATIÈRES

1.	DÉFINITION DU PROBLÈME.....	5
2.	PROPOSITION DU PROJET .....	5
3.	ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES.....	5
4.	ÉVALUATION DES IMPACTS .....	6
4.1.	Description du secteur touché.....	6
4.2.	Coûts pour les entreprises .....	7
4.2.1.	Impacts sur les coûts assumés par les entreprises.....	7
4.2.1.1.	Scénario d'impact brut (taux horaires minimums de salaire) .....	9
4.2.1.2.	Scénario d'impact net (taux horaires minimums de salaire) .....	10
4.3.	Économies pour les entreprises .....	13
4.4.	Synthèse des coûts et des économies .....	13
4.5.	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies.....	14
4.6.	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies.....	14
4.7.	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée .....	14
5.	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI .....	15
6.	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) .....	16
7.	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES .....	16
8.	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES .....	16
9.	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION .....	16
10.	CONCLUSION.....	17
11.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT .....	17
12.	PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	17
13.	LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE.....	18
	ANNEXE .....	20

## **1. DÉFINITION DU PROBLÈME**

Lors d'une assemblée régulière du conseil d'administration du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région Saguenay Lac St-Jean (ci-après appelé « Comité paritaire ») tenue le 10 décembre 2019, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité une résolution visant notamment à modifier certains taux horaires minimaux de salaire en fonction du salaire minimum prévu au Règlement sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1, r. 3) ainsi qu'à rendre le Décret conforme à la Loi sur les normes du travail telle qu'elle a été modifiée en juin 2018. La dernière augmentation de salaire prévue au Décret remonte au 22 avril 2020. La requête en modification a été transmise au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 6 janvier 2020 par les parties contractantes au Décret.

Cette requête est à l'origine du projet de décret qui est l'objet de la présente analyse d'impact réglementaire (AIR).

## **2. PROPOSITION DU PROJET**

La solution proposée vise principalement à modifier certains taux horaires minimaux de salaire en fonction du salaire minimum prévu au Règlement sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1, r. 3) ainsi qu'à rendre le 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 (RLRQ, 2018, chapitre 21).

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.

## **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<sup>2</sup> 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.

---

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

## 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 415<sup>3</sup>);
- 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 : 466<sup>4</sup>                      Grandes entreprises : 0                      Total : 466

#### c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché

- Nombre de personnes touchées : 2 522<sup>5</sup> salariés seront touchés par la modification du Décret.
- Production annuelle au Québec (en \$)<sup>6</sup> : en 2019, les valeurs ajoutées des trois sous-secteurs et du groupe considérés dans cette analyse d'impact sont les suivantes<sup>7</sup> :
  - 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 automobiles (code SCIAN 415) représente 0,5 % du PIB du Québec pour l'année 2019.

---

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.

5. Selon les données du rapport annuel 2019 du Comité paritaire, l'industrie comptait 2 522 salariés lors de la comptabilisation effectuée en septembre 2019. Toutefois, pour l'analyse des impacts de la modification à l'article 10.01, on considère seulement les corps d'emploi ayant des taux horaires minimums de salaire pouvant être inférieurs au TGSM. On compte 159 salariés potentiellement concernés par la modification de cet article.

6. Il s'agit ici de la production annuelle de l'ensemble du Québec et non de celle des régions de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay.

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.

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 automobiles<sup>8</sup> :
  - hausse de 165 % de postes vacants de mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles (CNP 732<sup>9</sup>);
  - 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/débosseleuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie (CNP 7322).

## **4.2. Coûts pour les entreprises**

### **4.2.1. Impacts sur les coûts assumés par les entreprises**

Les propositions de modifications au projet de décret surviennent dans un contexte particulier avec une crise sanitaire dont la durée est incertaine. 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.

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), au mois de mars 2020, l'emploi a baissé de 6,0 % au Québec et cette baisse 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 généralement 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 réengager 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 normales puisque l'ensemble de leurs activités ont été considérées comme des services prioritaires.

---

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.

L'industrie de l'automobile n'est donc actuellement plus touchée par la crise de la COVID-19, bien qu'elle l'ait été durant les quelques semaines où une partie de ses services ne pouvaient être offerts, puisqu'ils étaient considérés comme non essentiels.

Cette période, caractérisée par un arrêt de ses 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 automobiles<sup>10</sup>. 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 % entre avril 2019 et avril 2020<sup>11</sup>. Toutefois, dans le cadre de la présente analyse, on utilisera les prévisions d'octobre 2019 qui nous ont été fournies par le ministère des Finances.

La requête présente plusieurs modifications liées à l'intégration des changements aux normes du travail. Ces impacts ne seront pas présentés dans cette analyse puisqu'il s'agit de rendre le Décret conforme à des règles d'ordre public déjà applicables édictées par la Loi sur les normes du travail.

La seule modification engendrant des impacts financiers pour les entreprises assujetties au Décret est l'ajout d'une clause concernant les salaires sous le TGSM. Cette mesure viserait à ce que le TGSM majoré de 0,25 \$ s'applique dès qu'il serait supérieur à l'un des taux horaires minimums de salaire prévus à l'article 10.01 du Décret.

Avec les taux horaires minimums qui entreront en vigueur en 2020, seules quelques catégories d'emplois pourraient se voir concernées par cette disposition, soit :

- les commis aux pièces de 1<sup>re</sup> année;
- les démonteurs de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année;
- les ouvriers spécialisés de 1<sup>er</sup> échelon;
- les préposés au service de 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelon;
- les laveurs;
- les commissionnaires.

Ces corps d'emploi seront les seuls à être étudiés dans cette analyse puisqu'ils possèdent des taux horaires minimums de salaire qui pourraient être inférieurs aux TGSM projetés dans les années futures. On estime qu'environ 159 salariés sont compris dans ces catégories d'emplois,

---

10. Les données de l'EPA des mois de mars et d'avril sont à considérer avec précaution. Seules les semaines de référence du 15 mars au 18 avril 2020 sur lesquelles porte l'enquête ont coïncidé avec le début de certaines mesures restrictives en raison de la pandémie de la COVID-19. Par ailleurs, cette période n'englobe pas tous les impacts sur l'économie liés à la COVID-19. Le portrait présenté par l'EPA pour les mois de mars et d'avril est donc à utiliser avec prudence puisqu'il ne reflète qu'une partie de la réalité du marché du travail du mois de mars et du mois d'avril 2020.

11. Les données proviennent de l'EPA, dans le tableau CANSIM 282-0079 concernant les emplois selon l'industrie.



selon les données datant du mois de décembre 2019 fournies par le Comité paritaire. Le tableau 7 présenté en annexe détaille les taux horaires minimums de salaire pour ces corps d'emploi tels qu'ils sont prévus par le Décret en vigueur. Cette évaluation du nombre de salariés touchés par les nouveaux taux de salaire a été produite avec des données du Comité paritaire datant du mois de décembre 2019.

Afin d'estimer les TGSM projetés dans les années futures, on pose l'hypothèse qu'ils seront toujours équivalents à 50 % du salaire horaire moyen (SHM)<sup>12</sup>. Dans un premier temps, une estimation des SHM est donc faite à partir des prévisions économiques fournies par le ministère des Finances du Québec. Comme seules des données économiques provenant de l'EPA sont disponibles pour les mois de mars et d'avril 2020, on utilise les prévisions du ministère des Finances du Québec datant d'octobre 2019 afin de comparer les hausses proposées au projet de décret avec les hausses salariales moyennes au Québec. En effet, les données préliminaires fournies par l'EPA ne reflètent qu'une partie de la réalité du marché du travail des mois de mars et d'avril et ne permettent pas d'isoler le secteur des services automobiles. Ils ne seront donc pas utilisés dans la présente analyse. Cette estimation des SHM et des TGSM est produite pour les années d'application du Décret actuellement en vigueur, soit de 2020 à 2023.

Sur l'ensemble des salariés appartenant à des corps d'emploi possédant des taux de salaire minimum potentiellement inférieurs aux projections du TGSM, la majorité des salariés possèdent des taux horaires de salaire bien au-deçà du TGSM. Ainsi, si on pose l'hypothèse que le TGSM est équivalent à 50 % du salaire horaire moyen au cours des prochaines années, et ce, malgré la crise de la COVID-19, très peu de salariés seraient concernés par cette disposition. Selon cette nouvelle disposition, plus le TGSM serait élevé, plus les probabilités sont élevées que des salariés assujettis au Décret soient touchés par la disposition.

Deux scénarios ont été utilisés pour évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par cette disposition. Afin d'évaluer les impacts de la mesure, des 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 ont été utilisées. Ces données, datant du mois de décembre 2019, nous ont été fournies par le Comité paritaire.

#### **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 le Décret actuellement en vigueur. Les taux horaires sont donc ajustés dans le temps uniquement en fonction de la grille de rémunération minimale du Décret. Selon ce scénario, les salariés présentement rémunérés à un taux supérieur à ceux du Décret et plus élevé que le TGSM ne verront pas leur rémunération augmenter. Ces salariés conserveront les mêmes taux horaires de salaire pour toute la durée du Décret. Toutefois, si leur taux horaire de salaire est inférieur au TGSM, le TGSM majoré de 0,25 \$ est substitué aux taux horaires en vigueur.

---

12. Les dernières hausses du TGSM s'inscrivent dans le cadre d'une hausse progressive du ratio entre le TGSM et le SHM, le faisant passer de 47 % à 50 % sur trois années (de 2017-2018 à 2019-2020). L'amélioration du contexte et des conditions économiques du marché du travail au Québec entre 2017 et 2019 a favorisé cette hausse progressive, faisant ainsi évoluer la politique du TGSM.

La masse salariale qui résulte des ajustements salariaux est comparée à la masse salariale de référence, obtenue en supposant que le nombre de salariés et les heures travaillées demeurent les mêmes au cours de la période d'analyse. Cette approche, dite de coût maximal, a pour effet de surestimer l'effet de la mesure, puisqu'elle impute toute la hausse des coûts salariaux aux changements survenus dans la grille des taux minimums. En d'autres mots, elle surestime l'effet de la hausse en posant l'hypothèse que les taux horaires des salariés sont modifiés seulement grâce aux augmentations prévues par le Décret, alors que, dans les faits, les salariés peuvent aussi voir leurs taux horaires augmenter à l'initiative de leurs employeurs.

Lors de la première hausse salariale prévue par le Décret en 2020, seulement 14 salariés auraient des taux de salaires horaires inférieurs au TGSM. Ces salariés seraient donc touchés par l'article 10.01.1 et se verraient offrir un taux horaire de salaire équivalant au TGSM majoré de 0,25 \$. Lors de la hausse salariale prévue en 2021 par le Décret, 15 salariés seraient touchés par cette disposition et verraient leurs salaires modifiés. Lors de la hausse prévue par le Décret en 2022, 23 salariés seraient touchés par les augmentations salariales prévues à l'article 10.01.1. Finalement, 31 salariés seraient à leur tour touchés lors de la hausse prévue par le Décret en 2023. Les autres salariés ne seraient pas concernés par la mesure puisque leurs taux horaires de salaire sont plus élevés que le TGSM en vigueur lors de la période. L'évaluation des salariés touchés par cette disposition est faite à partir des données du Comité paritaire datant de décembre 2019, soit avant la crise de la COVID-19. Les impacts sont faibles puisque très peu de salariés sont rémunérés à des taux près du TGSM.

On prévoit une augmentation de la masse salariale de 36 400 \$ sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 1,8 % de la masse salariale pour les 159 salariés à l'étude. L'impact financier lié à la disposition modifiant l'article 10.01 du Décret est faible pour les entreprises qui devront bonifier le taux horaire de leurs salariés puisque l'impact sur la masse salariale est relativement limité, soit un maximum de 1,89 % d'augmentation. De plus, la proportion de salariés potentiellement concernés par l'augmentation des taux horaires minimums de salaire décrétée durant la période d'application du Décret est faible, ce qui expliquerait pourquoi l'impact brut est limité.

#### **4.2.1.2. Scénario d'impact net (taux horaires minimums de salaire)**

Le scénario net est élaboré en tenant compte de l'influence de l'évolution générale des salaires pour l'ensemble des industries du Québec<sup>13</sup> et en utilisant les données du ministère des Finances du Québec datant d'octobre 2019. En effet, on suppose que les salaires des travailleurs à l'étude connaîtront une croissance semblable à la croissance générale des salaires de l'ensemble des industries du Québec au cours de la période analysée.

Pour réaliser l'estimation de l'impact net, on applique les taux de croissance des salaires hebdomadaires moyens pondérés prévus par le ministère des Finances<sup>14</sup> afin d'obtenir les nouveaux taux horaires salariaux indexés. Étant donné le délai entre la collecte de données et

---

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 Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay 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.

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

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. Du 4<sup>e</sup> trimestre de 2019<sup>15</sup> au 1<sup>er</sup> trimestre de 2020, on applique une croissance de 1,0 % aux taux horaires; entre le 1<sup>er</sup> trimestre de 2020 et le 1<sup>er</sup> trimestre de 2021, une croissance de 3,4 % est appliquée; et entre le 1<sup>er</sup> trimestre de 2021 et le 1<sup>er</sup> trimestre de 2022 ainsi qu'entre le 1<sup>er</sup> trimestre de 2022 et le 1<sup>er</sup> trimestre de 2023, une croissance de 2,5 % est appliquée.

De cette manière, on pose l'hypothèse que les taux horaires des salariés croissent au même rythme que le taux de croissance des salaires hebdomadaires moyens au Québec prévu par le ministère des Finances en octobre 2019. Selon ce scénario, aucun salarié ne serait rémunéré à un taux horaire minimum inférieur au TGSM puisqu'en appliquant la croissance des salaires hebdomadaires moyens au Québec, les salariés auraient des taux horaires toujours plus élevés que le TGSM. L'article 10.01.1 ne serait donc pas appliqué aux salariés.

Ainsi, comme aucun salarié ne sera rémunéré à un taux inférieur au TGSM, il n'y aurait aucun impact financier pour les entreprises. L'impact du scénario net est donc nul.

TABLEAU 1

**Coûts directs liés à la conformité aux règles**

(en milliers 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 et 36,4
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES</b>	<b>0</b>	<b>Entre 0 et 36,4</b>

15. On utilise les taux horaires salariaux datant de décembre 2019, soit au 4<sup>e</sup> trimestre, comme point de départ puisqu'il s'agit de la date de compilation des données transmises par le Comité paritaire.

TABLEAU 2

**Coûts liés aux formalités administratives**

(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

TABLEAU 3

**Manques à gagner**

(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autres types de manques à gagner	0	0
<b>TOTAL DES MANQUES À GAGNER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

TABLEAU 4

**Synthèse des coûts pour les entreprises**

(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 0 et 36,4
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>Entre 0 et 36,4</b>

### 4.3. Économies pour les entreprises

Ce projet de décret n'entraîne pas d'économie pour les entreprises assujetties.

TABLEAU 5

#### Économies pour les entreprises

(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
<b>ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES</b>	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux		
<b>ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES</b>	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
<b>TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 4.4. Synthèse des coûts et des économies

L'ensemble des modifications proposées engendre, pour les entreprises visées, une hausse des coûts évaluée entre 0 \$ et 36 400 \$, ce qui représente une augmentation d'un maximum de 1,8 % de la masse salariale des salariés concernés pour la période d'application du Décret. N'étant pas démesurés, ces frais supplémentaires apparaissent acceptables, surtout considérant le faible nombre de salariés touchés par les modifications prévues par le projet de décret. Les données utilisées afin d'évaluer les impacts des modifications au projet de décret datent d'avant la crise de la COVID-19 et ne prennent donc pas en considération ses impacts sur l'économie québécoise.

TABLEAU 6

#### Synthèse des coûts et des économies

(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 0 et 36,4
Total des économies pour les entreprises	0	0
<b>COÛT NET POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>Entre 0 et 36,4</b>

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

L'effet de la modification proposée des taux horaires minimums à la suite de l'ajout de l'article 10.01.1 du projet de décret est évalué pour la période allant de 2020 à 2023. Selon les prévisions d'octobre 2019 du ministère des Finances du Québec, on prévoit une augmentation des salaires hebdomadaires moyens dans l'ensemble du Québec de 8,6 % entre 2020 et 2023 (2,8 % sur une base annuelle). Selon ces mêmes prévisions, on prévoit une augmentation du niveau général des prix à la consommation de l'ordre de 5,9 % entre le premier trimestre de 2020 et le premier trimestre de 2023, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 1,9 %. Sur cette même période, la progression des salaires hebdomadaires prévus par le ministère des Finances est plus élevée que celle de l'IPC (+2,7 points de pourcentage).

Les TGSM projetés pour les années futures sont basés sur l'hypothèse qu'ils seront toujours équivalents à 50 % du SHM. Les SHM sont estimés à partir des prévisions économiques fournies par le ministère des Finances du Québec et ne considèrent pas les impacts économiques de la crise de la COVID-19.

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

Les parties contractantes ont déposé la requête pour modification du Décret et les associations<sup>16</sup> 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 requête actuelle. 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 des normes du travail n'engendrera pas d'impact pour les entreprises assujetties puisqu'elles sont déjà soumises aux modifications législatives depuis leur entrée en vigueur. Leur mise à jour dans le Décret n'est qu'une modification administrative.

La modification de l'article 10.01 du Décret permettra aux salariés de bénéficier d'un salaire supérieur au TGSM lorsque leurs taux horaires se trouveront inférieurs au TGSM à la suite de leur augmentation annuelle. Nonobstant la crise de la COVID-19, cette modification permettra aux salariés de conserver un écart salarial avec le TGSM, leur permettant ainsi de bonifier légèrement leur pouvoir d'achat. Toutefois, considérant le nombre très limité de salariés assujettis au Décret qui auraient un taux horaire inférieur au TGSM, cette modification n'engendrerait pas d'impact pour les employeurs selon le scénario net et un impact limité selon

---

16. Les associations formant le groupe représentant la partie patronale sont les suivantes : la Corporation des concessionnaires automobiles du Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau, l'Association des spécialistes de pneu et 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 la Fédération du secteur de l'automobile « région 02 » inc. Le groupe représentant la partie syndicale est le Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

le scénario brut. Les données sur le nombre de salariés touchés par les dispositions au projet de décret datent d'avant la crise de la COVID-19 et ne considèrent donc pas ses impacts sur l'économie et sur les salariés assujettis.

## 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 avant la crise de la COVID-19 pourrait entraîner une augmentation des salaires dans ce secteur afin que ce dernier soit attrayant pour les salariés. En effet, les hausses prévues par le Décret étaient primordiales pour rendre les postes de cette industrie attrayants pour les salariés. Par conséquent, lors de la reprise économique, la modification de l'article 10.01 du Décret est une mesure qui permettrait aux salariés de maintenir un écart entre leur taux horaire et le TGSM si ce dernier venait à être plus élevé que leur rémunération horaire. Cette mesure permettrait d'accroître l'attractivité des postes rémunérés à un taux près du salaire minimum dans l'industrie de l'automobile et de tenir compte de ses besoins d'efficacité et de flexibilité. Comme l'écart salarial imposé est faible, soit de 0,25 \$, et que le nombre de salariés potentiellement touchés par cette mesure est très limité, cette disposition n'engendrerait pas d'impact sur l'emploi.

### Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

Appréciation	Nombre d'emplois touchés
<b>Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)</b>	
	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
<b>Aucun impact</b>	
√	0
<b>Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)</b>	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
<b>Analyse et commentaires :</b>	
Nonobstant la crise de la COVID-19, il n'y aurait pas d'impact défavorable sur l'emploi à la suite de la modification de l'article 10.01 dans le Décret.	

## **6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)**

Le projet de décret ne comporte pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises<sup>17</sup>. 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 modifications proposées par le Comité paritaire dans ce projet de décret sont raisonnables considérant le coût supplémentaire nul pour les entreprises assujetties (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 Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay 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**

La présente requête pour modification du Décret n'a pas de répercussions sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

## **9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION**

Les règles ont été formulées en respectant le principe de transparence, considérant que les associations formant le groupe représentant la partie patronale et celui représentant la partie syndicale ont été consultées dans le cadre du projet de décret. De plus, les règles ont été élaborées en minimisant les coûts pour les entreprises, tout en permettant aux salariés assujettis par le Décret de ne pas perdre leur pouvoir d'achat et en n'affectant pas l'emploi.

---

17. Selon le rapport annuel de 2019 du Comité paritaire, on compte 466 employeurs assujettis par le Décret. Parmi ceux-ci, aucun n'embauche plus de 100 salariés.



## **10. CONCLUSION**

Depuis peu, 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, l'ajout d'une clause à l'article 10.01 du Décret concernant les taux horaires sous le TGSM augmenterait la masse salariale globale des entreprises visées d'un maximum de 36 400 \$ sur l'ensemble de la période d'analyse si l'on suppose que les changements des taux horaires minimums prévus au Décret sont les seuls facteurs de variation des salaires. Dans le cas du scénario d'impact net tenant compte des prévisions du ministère des Finances d'octobre 2019, la masse salariale globale des entreprises visées n'augmenterait pas.

Les modifications liées à la mise à jour des normes du travail n'engendreront pas d'impact pour les entreprises assujetties puisqu'elles sont déjà soumises aux modifications législatives depuis leur entrée en vigueur. Leur mise à jour dans le Décret n'est qu'une modification de concordance. Nonobstant la crise de la COVID-19, on peut donc conclure que les modifications proposées par le présent projet de décret entraîneront une augmentation nulle ou limitée de la masse salariale des entreprises visées.

## **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 existants sur les salaires et sur la masse salariale des entreprises assujetties par le 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	<b>Responsable de la conformité des AIR</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la <b>conformité des AIR</b> ?	X	
2	<b>Sommaire exécutif</b>	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	<b>Définition du problème</b>	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	<b>Proposition du projet</b>	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	<b>Analyse des options non réglementaires</b>	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	<b>Évaluations des impacts</b>		
6.1	<b>Description des secteurs touchés</b>	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (nombre d'entreprises, nombre d'employés, chiffre d'affaires)?	X	
6.2	<b>Coûts pour les entreprises</b>		
6.2.1	<b>Coûts directs liés à la conformité aux règles</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts <sup>18</sup> directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	<b>Coûts liés aux formalités administratives</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	<b>Manques à gagner</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	<b>Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)</b>	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	<b>Économies pour les entreprises (obligatoire)</b>	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	<b>Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)</b>	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	<b>Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies</b>	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	<b>Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies</b>	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	

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

<b>6.7</b>	<b>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</b>	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)		
<b>6.8</b>	<b>Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	X	
<b>7</b>	<b>Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi</b>	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	
<b>8</b>	<b>Petites et moyennes entreprises (PME)</b>	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	
<b>9</b>	<b>Compétitivité des entreprises</b>	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des partenaires commerciaux principaux du Québec a été réalisée?	X	
<b>10</b>	<b>Coopération et harmonisation réglementaires</b>	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	
<b>11</b>	<b>Fondements et principes de bonne réglementation</b>	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	
<b>12</b>	<b>Mesures d'accompagnement</b>	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 7

Évolution des taux horaires minimums de salaire des régions de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay pour les corps d'emploi près du TGSM projeté

Emploi	Nombre de salariés	Entrée en vigueur des hausses au Décret			
		Taux horaire en 2020	Taux horaire en 2021	Taux horaire en 2022	Taux horaire en 2023
Commis aux pièces					
1 <sup>re</sup> année	23	12,75 \$	13,13 \$	13,46 \$	13,80 \$
Commissionnaire	51	12,50 \$	12,88 \$	13,20 \$	13,53 \$
Démonteur					
1 <sup>re</sup> année	9	12,55 \$	12,93 \$	13,25 \$	13,58 \$
2 <sup>e</sup> année	2	12,65 \$	13,03 \$	13,36 \$	13,69 \$
Laveur	31	12,50 \$	12,81 \$	13,13 \$	13,46 \$
Ouvrier spécialisé					
1 <sup>er</sup> échelon	4	13,00 \$	13,39 \$	13,72 \$	14,07 \$
Préposé au service					
1 <sup>er</sup> échelon	21	12,75 \$	13,13 \$	13,46 \$	13,80 \$
2 <sup>e</sup> échelon	18	12,99 \$	13,38 \$	13,71 \$	14,06 \$
<b>Total</b>	<b>159</b>				