

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet de décret modifiant le
Décret sur l'industrie des services
automobiles des régions d'Arthabaska,
Granby, Sherbrooke et Thetford Mines**

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

20 novembre 2020

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact porte sur un projet de décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines (chapitre D-2, r. 6), ci-après appelé « Décret ».

Ce projet de modification du Décret vise, tout d'abord, à rendre le Décret conforme à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), ci-après appelée « LNT ». 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 travail¹.

Ce projet de décret vise ensuite à réduire à 10 ans le nombre d'années de service continu requis pour qu'un salarié bénéficie d'un congé annuel de quatre semaines. Cette disposition entraînerait des coûts annuels estimés à 0,3 M\$. Ces coûts représentent un impact faible pour les entreprises assujetties, soit d'environ 0,2 % de l'ensemble de la masse salariale des entreprises assujetties au Décret.

Enfin, le projet de décret vise à retirer les métiers pour lesquels le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles des Cantons de l'Est (Comité paritaire) ne délivre plus de carte de compétence et à réduire le ratio compagnon-apprenti. Ces modifications n'engendreront pas de coûts supplémentaires pour les entreprises assujetties. La réduction du ratio compagnon-apprenti permettrait aux employeurs d'engager davantage d'apprentis sans avoir à payer le salaire supplémentaire d'un compagnon.

Cette année, l'entrée en vigueur de ces mesures survient dans un contexte particulier avec une crise sanitaire dont la durée demeure incertaine. Le choc économique que traverse le Québec est inhabituel, car il influe sur des aspects importants, tant au niveau de l'offre que de la demande. Les mois de mai et de juin 2020 ont toutefois été marqués par un assouplissement graduel des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, notamment avec le redémarrage des entreprises manufacturières non essentielles qui ont, entre autres, permis de redresser légèrement le bilan des exportations internationales. De nouvelles restrictions liées à la deuxième vague de la crise ont été mises en place durant les mois d'octobre et de novembre 2020. Dans l'objectif de limiter la propagation de la COVID-19, le gouvernement du Québec a annoncé début janvier la fermeture des commerces non prioritaires jusqu'au 8 février 2021 inclusivement, et ce, sur l'ensemble du territoire². Les commerces de détail ont donc cessé leurs activités, à l'exception de certains commerces, dont ceux de produits, de pièces et autre matériel nécessaires aux services de transport et de logistique ainsi qu'à la réparation ou à l'entretien d'un véhicule, incluant les centres de réparation et d'entretien de véhicules, mais excluant la vente de véhicules. Par conséquent, ces dernières mesures n'affectent pas les activités des services automobiles.

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

2. Voir [liste des commerces prioritaires](#).

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 des secteurs touchés..... | 6 |
| 4.2. | Coûts pour les entreprises..... | 7 |
| 4.3. | Économies pour les entreprises..... | 9 |
| 4.4. | Synthèse des coûts et des économies..... | 10 |
| 4.5. | Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies..... | 10 |
| 4.6. | Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies..... | 11 |
| 4.7. | Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée..... | 11 |
| 5. | APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI..... | 11 |
| 6. | PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)..... | 12 |
| 7. | COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES..... | 12 |
| 8. | COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES..... | 13 |
| 9. | FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION..... | 13 |
| 10. | CONCLUSION..... | 13 |
| 11. | MESURES D'ACCOMPAGNEMENT..... | 14 |
| 12. | PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)..... | 14 |
| 13. | LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE..... | 15 |

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Lors d'une assemblée spéciale du conseil d'administration du Comité paritaire, tenue le 26 mai 2020, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité des résolutions visant à modifier le Décret. Ces demandes de modifications visent le retrait de certains métiers de la définition de compagnon, la réduction du nombre d'années de service continu pour qu'un salarié bénéficie d'un congé annuel de quatre semaines, la réduction du ratio compagnon-apprenti ainsi que la conformité à la LNT. La demande de modification a été transmise au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par le directeur général du Comité paritaire le 17 juillet 2020.

2. PROPOSITION DU PROJET

La solution proposée répond à la demande acheminée par le Comité paritaire. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale propose que le projet de décret soit 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 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.

Ce projet de décret propose

- d'intégrer certaines des nouvelles dispositions de la LNT au Décret;
- de réduire à 10 ans le nombre d'années de service continu requis pour qu'un salarié bénéficie d'un congé annuel de quatre semaines;
- de retirer les métiers pour lesquels le Comité paritaire ne délivre plus de carte de compétence;
- de réduire le ratio compagnon-apprenti.

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 conventions collectives (LDCC). 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 des secteurs touchés

a) Secteur touché : 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 : 774⁴ Grandes entreprises : 0 Total : 774

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché :

- Nombre de personnes touchées : 4 044⁵ salariés⁶ seront concernés par la modification du Décret;
- Production annuelle au Québec (en \$)⁷ et part du secteur dans le PIB du Québec (en %) : en 2019, les valeurs ajoutées des trois sous-secteurs et du groupe considérés dans cette analyse d'impact sont les suivantes⁸ :
 - grossistes-marchands de véhicules automobiles et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415) : 1,9 G\$, soit 0,5 % du PIB du Québec,
 - concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441) : 3,9 G\$, ce qui représente 1,0 % du PIB du Québec,
 - stations-service (code SCIAN 447) : 1,1 G\$, soit 0,3 % du PIB du Québec,
 - réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111) : il s'agit d'un groupe du secteur « Autre services » (sauf les administrations publiques), dont le PIB est évalué à 8,1 G\$ (code SCIAN 81), selon les données de 2019 de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ);

3. Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 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 sur l'industrie des services automobiles des Cantons de l'Est. Les PME incluent les entreprises de moins de 100 salariés, alors que les grandes entreprises incluent les entreprises de 100 salariés et plus.

5. Le *Rapport annuel 2019* du Comité paritaire indique que 4 044 salariés sont assujettis au Décret.

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

7. Il s'agit ici de la production annuelle de l'ensemble du Québec et non de celle de la région des Cantons de l'Est.

8. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, 2019, publiées sur le site Internet de l'ISQ.

- De 2018 à 2019, on a enregistré, au Québec, une hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie des services automobiles⁹ :
 - hausse de 42,1 % de postes vacants de mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles (CNP 732¹⁰),
 - hausse de 38,7 % de postes vacants de mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321),
 - hausse de 49,3 % de postes vacants de débosseleurs/débosseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie (CNP 7322).

4.2. Coûts pour les entreprises

Le projet de décret permet tout d'abord de rendre le Décret conforme à la LNT. Ces modifications n'engendrent pas d'impact, puisqu'il s'agit de rendre le Décret conforme à des règles d'ordre public déjà applicables, édictées par la LNT.

Ensuite, le projet de décret propose de faire passer le nombre d'années de service continu requis de 15 ans à 10 ans afin que les employés bénéficient d'une quatrième semaine de congé annuel, et ce, dès l'entrée en vigueur du projet de décret¹¹. Le coût associé à cette modification est évalué sur une année. À la date de réception des données du comité paritaire, on comptait 386 salariés cumulant entre 10 et 15 ans de service continu, soit environ 10 % des employés assujettis au Décret¹².

Afin de déterminer le coût d'une semaine de congé, la masse salariale doit tout d'abord être déterminée. Comme les données transmises par le comité paritaire datent du mois de mai 2020, alors que l'entrée en vigueur n'est prévue qu'en juin 2021, on applique un taux de croissance prévisionnel des salaires afin d'estimer les taux salariaux des employés lorsque le projet de décret entrera en vigueur. Selon les prévisions du ministère des Finances du Québec de juin 2020, le taux de croissance des salaires entre le deuxième trimestre de l'année 2020 et celui de l'année 2021 est de 1,2 %. De cette manière, on calcule la masse salariale d'un mois, puis, en multipliant par 12, on obtient une estimation de la masse salariale annuelle.

Le coût d'une semaine de congé a été fixé à 2 % du salaire annuel obtenu durant la période de référence. Afin de connaître le coût d'une semaine de congé supplémentaire, on multiplie la masse salariale annuelle par 2 %. Une fois le coût d'une semaine de congé supplémentaire calculé pour chaque employé cumulant entre 10 et 15 années de service continu, on obtient le coût annuel lié à la disposition. Faire passer le nombre d'années de service continu de 15 ans à 10 ans représente un coût annuel de 335 200 \$, soit 0,24 % de la masse salariale annuelle des employés.

9. Les données sur les postes vacants (2018 à 2019) proviennent de *l'Enquête sur les postes vacants et les salaires* et sont compilées par Statistique Canada.

10. La Classification nationale des professions regroupe les emplois en fonction des postes et du genre de travail effectué.

11. On pose l'hypothèse que le projet de décret entrera en vigueur le 1^{er} juin 2021.

12. Les données du mois de mai 2020 transmises par le Comité paritaire sont quelque peu différentes des données présentées dans leur rapport annuel 2019.

Ce projet de décret vise à retirer les métiers pour lesquels le Comité paritaire ne délivre plus de carte de compétence. Le retrait de certains métiers de la définition de compagnon n'engendre pas d'économies pour les entreprises assujetties, puisque l'avancement d'échelon sera maintenu pour les titulaires de cartes de compétence délivrées avant l'entrée en vigueur du projet de décret. Les tâches comprises dans ces métiers font maintenant partie d'autres métiers et le Comité paritaire ne délivre plus de cartes de compétence pour ceux-ci. Les salariés titulaires de ces cartes de compétence les conserveront jusqu'à ce qu'ils quittent l'industrie.

Enfin, le projet de décret prévoit aussi une réduction du ratio compagnon-apprenti. En effet, la présence de deux apprentis nécessitera maintenant un seul compagnon, alors que le Décret prévoit actuellement deux compagnons présents. Toutefois, il est impossible de savoir si les entreprises modifieront la composition de leurs effectifs ou du bassin de main-d'œuvre actuel à la suite de cette modification¹³. Des économies pourraient être engendrées dans la mesure où les entreprises auront besoin d'un compagnon de moins dans une entreprise afin d'embaucher un apprenti supplémentaire. Comme les salaires des compagnons sont plus élevés que ceux des apprentis, une économie de salaire pourrait être engendrée.

TABLEAU 1

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 | 0,3 |
| 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 | 0,3 |

13. En mai 2020, on comptait 922 apprentis assujettis au Décret, soit un peu moins de 24 % de la main-d'œuvre totale assujettie au Décret.

TABLEAU 2

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 3

Manque à gagner

(en millions de dollars)

| | Période d'implantation | Coûts par année (récurrents) |
|----------------------------------|------------------------|---------------------------------|
| Diminution du chiffre d'affaires | 0 | 0 |
| Autre manque à gagner | 0 | 0 |
| TOTAL DU MANQUE À GAGNER | 0 | 0 |

TABLEAU 4

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 | 0,3 |
| Coûts liés aux formalités administratives | 0 | 0 |
| Manques à gagner | 0 | 0 |
| TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES | 0 | 0,3 |

4.3. Économies pour les entreprises

Aucune économie n'est engendrée par les dispositions prévues dans le projet de décret.

TABLEAU 5

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

Les coûts totaux des dispositions proposées sont estimés à 0,3 M\$ annuellement. Ils représentent environ 0,2 % de la masse salariale totale des entreprises assujetties au Décret, soit un impact faible.

TABLEAU 6

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 | 0,3 |
| Total des économies pour les entreprises | 0 | 0 |
| COÛT NET POUR LES ENTREPRISES | 0 | 0,3 |

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

La disposition concernant la diminution du nombre d'années de service continu afin que les employés bénéficient d'une quatrième semaine de congé a été évaluée sur une année, sous l'hypothèse que le projet de décret entrera en vigueur en juin 2021. On utilise les prévisions de juin 2020 du ministère des Finances du Québec afin d'estimer la masse salariale des salariés touchés. On utilise ces prévisions même si des prévisions en date du mois d'octobre 2020 sont disponibles. Cela s'explique notamment par le fait que celles de juin 2020 sont plus stables dans un contexte d'incertitude lié à la crise sanitaire où les indicateurs économiques sont très volatiles.

De plus, les prévisions d'octobre 2020 font état d'un taux de croissance négatif des salaires entre le deuxième trimestre de 2021 et le deuxième trimestre de 2022 qui ne reflète pas la tendance des salaires dans l'industrie de l'automobile. En effet, les nouvelles restrictions liées à la deuxième vague de la crise n'affectent pas les activités des services automobiles.

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

Les parties contractantes syndicales et patronales¹⁴ ont déposé le projet de décret et ont accepté à l'unanimité les modifications présentées dans la demande. Concernant la consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des 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

Cette demande de modification vise tout d'abord à rendre le Décret conforme à la LNT. Ces changements procureront une meilleure qualité de vie au travail et offriront plus de mesures de protection d'emploi aux salariés concernés.

Le projet de décret prévoit ensuite de réduire le nombre d'années de service continu requis afin que les salariés bénéficient d'une quatrième semaine de congé annuel. Cette modification permettra de bonifier les conditions de travail des salariés cumulant entre 10 et 15 années de service continu. Il n'y a donc pas d'inconvénients liés aux modifications demandées.

Ce projet de décret vise également à retirer les métiers pour lesquels le Comité paritaire ne délivre plus de carte de compétence.

Enfin, le projet de décret prévoit une réduction du ratio compagnon-apprenti. Cette modification a l'avantage de proposer un ratio qui correspond à la réalité de l'industrie de l'automobile, considérant notamment que près de 30 % des mécaniciens compagnons qualifiés partiront à la retraite dans les dix prochaines années.

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

La disposition concernant la réduction du ratio compagnon-apprenti pourrait avoir un impact sur le nombre d'apprentis embauchés. Cette modification permettrait à une entreprise assujettie d'embaucher davantage d'apprentis, et ce, sans embaucher plus de compagnons. Toutefois, il est impossible de savoir si les entreprises modifieront la composition de leurs effectifs ou du bassin de main-d'œuvre actuel à la suite de cette modification.

14. Les associations du groupe représentant la partie patronale sont les suivantes : Corporation des concessionnaires automobiles du Québec, région de l'Estrie, Association des spécialistes de pneu et mécanique du Québec inc., Mouvement Carrossiers Québec, Association des industries de l'automobile du Canada, Association des marchands Canadian Tire du Québec inc. et Association des services de l'automobile. Les associations représentant la partie syndicale sont le Syndicat du secteur automobile de l'Estrie, la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques et le Syndicat national des employés de l'automobile de la région de Victoriaville.

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

| Appréciation ⁽¹⁾ | Nombre d'emplois touchés |
|--|--------------------------|
| Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés) | |
| | 500 et plus |
| | 100 à 499 |
| √ | 1 à 99 |
| Aucun impact | |
| √ | 0 |
| Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés) | |
| | 1 à 99 |
| | 100 à 499 |
| | 500 et plus |
| Analyse et commentaires : | |
| L'impact sur l'emploi pourrait être nul ou conduire à l'embauche d'apprentis supplémentaires. Les autres dispositions proposées dans le projet de décret n'engendrent pas d'impact sur l'emploi. | |

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

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

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Dans le contexte de la crise actuelle générée par la pandémie de COVID-19, l'entrée en vigueur de ces mesures survient dans un contexte particulier dont la durée demeure incertaine. Les mois de mai et de juin 2020 ont été marqués par un assouplissement graduel des restrictions liées à la COVID-19, notamment avec le redémarrage des entreprises manufacturières non essentielles. Des nouvelles restrictions liées à la deuxième vague de la crise ont été mises en place durant les mois d'octobre et de novembre 2020. Toutefois, ces restrictions n'affectent pas les activités des services automobiles. De plus, les modifications proposées par le Comité paritaire dans ce projet de décret sont raisonnables si l'on considère le coût supplémentaire limité sur la masse salariale des entreprises assujetties.

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 altérer ni la compétitivité des entreprises québécoises ni la position commerciale du Québec à l'égard de ses principaux partenaires commerciaux, notamment l'Ontario et les États américains

15. Selon le *Rapport annuel 2019* du Comité paritaire, on compte 774 employeurs assujettis au Décret. Parmi ceux-ci, aucun employeur n'embauche plus de 100 salariés.

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. 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 d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines 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.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

La demande de modification du Décret n'a pas de répercussions importantes sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario. Ainsi, on n'observe aucune conséquence.

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 la présente demande de modification du Décret. De plus, les règles ont été élaborées en minimisant les coûts pour les entreprises, tout en permettant aux salariés assujettis au Décret de bonifier leur condition de travail et en n'affectant pas négativement l'emploi.

10. CONCLUSION

Le projet de décret vise à

- intégrer certaines des nouvelles dispositions de la LNT au Décret;
- réduire l'ancienneté requise pour que les salariés cumulant entre 10 et 15 années de service continu aient droit à quatre semaines de congé et puissent bénéficier ainsi de meilleures conditions de travail;
- retirer les métiers pour lesquels le Comité paritaire ne délivre plus de carte de compétence;
- réduire le ratio compagnon-apprenti pour qu'il corresponde à la réalité de l'industrie de l'automobile.

La modification proposée visant la réduction du nombre d'années de service continu afin que les salariés bénéficient d'une quatrième semaine de congé entraînerait un impact faible pour les entreprises assujetties. La hausse de la masse salariale globale des entreprises visées serait de l'ordre de 0,3 M\$ annuellement, ce qui correspond à une hausse de 0,2 %. La proportion de salariés touchés par cette disposition est d'environ 10 %.

Les autres modifications proposées par le projet de décret n'engendreront pas d'impact pour les entreprises assujetties. Il n'y a pas d'impact négatif sur l'emploi.

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, le chiffre d'affaires)? | X | |
| 6.2 | Coûts pour les entreprises | | |
| 6.2.1 | Coûts directs liés à la conformité aux règles | Oui | Non |
| | Est-ce que les coûts ¹⁶ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$? | X | |
| 6.2.2 | Coûts liés aux formalités administratives | Oui | Non |
| | Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$? | X | |
| 6.2.3 | Manques à gagner | Oui | Non |
| | Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$? | X | |
| 6.2.4 | Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) | Oui | Non |
| | Est-ce le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$? | X | |
| 6.3 | Économies pour les entreprises (obligatoire) | Oui | Non |
| | Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$? | X | |
| 6.4 | Synthèse des coûts et des économies (obligatoire) | Oui | Non |
| | Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse? | X | |
| 6.5 | Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies | Oui | Non |
| | Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises? | X | |
| 6.6 | Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies | Oui | Non |
| | Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés? | X | |

16. S'il n'y a aucun coût ni d'économie, l'estimation est considérée 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 réglementaire a été justifiée? | X | |
| 11 | Fondements et principes de bonne réglementation | Oui | Non |
| | Est-ce que l'analyse fait ressortir dans quelle mesure les règles ont été formulées en respectant les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente? | X | |
| 12 | Mesures d'accompagnement | Oui | Non |