

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**

Virginie Allard-Goyer

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

27 septembre 2019

Table des matières

SOMMAIRE	3
1. DÉFINITION DU PROBLÈME	3
2. PROPOSITION DU PROJET	3
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	4
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	4
4.1 Impact sur la rémunération des salariés	6
4.2 Coûts pour les entreprises	8
4.3 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	13
4.4 Consultation des parties contractantes	14
4.5 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution proposée	14
5. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES	15
6. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	16
7. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	16
8. FONDEMENT ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	16
9. CONCLUSION	17
10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	17
11. PERSONNE-RESSOURCE	17
Annexe	18

SOMMAIRE

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay (chapitre D-2, r. 7), ci-après appelé « Décret ». Ce projet vise à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus par le Décret et de retirer le métier de pompiste du Décret¹. Il engendre, pour les entreprises visées, une hausse des coûts évaluée entre 1,1 k\$ et 2,4 M\$ pour la période comprise entre mars 2020 et mars 2023, ce qui représente une augmentation se situant entre 0,0003 % et 0,86 % de leur masse salariale sur une période de quatre ans.

Les augmentations salariales n'altéreront pas la compétitivité des entreprises de services automobiles québécoises 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 nul et, d'autre part, que les hausses salariales prévues par le projet de Décret sont semblables à la croissance du salaire hebdomadaire moyen au Québec, les hausses salariales présentées dans la requête ne sont pas démesurées et apparaissent raisonnables.

En pratique, la majorité des salariés visés bénéficient déjà de taux horaires de salaire supérieurs à ce qui est prévu dans le projet de Décret.

La modification du Décret permettra aux salariés d'obtenir des augmentations salariales bonifiant légèrement leur pouvoir d'achat.

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le 9 avril 2019, lors d'une réunion du conseil d'administration (CA) du Comité paritaire des services automobiles du Saguenay–Lac-St-Jean (Comité paritaire), les parties contractantes ont adopté à l'unanimité une résolution visant à hausser les taux horaires minimaux de salaire qui sont prévus par le Décret. La dernière augmentation remonte au 1^{er} janvier 2014. La requête pour modification qui fait l'objet de la présente analyse a été transmise au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 10 avril 2019, par les parties contractantes.

2. PROPOSITION DU PROJET

La solution proposée répond à la requête acheminée par le Comité paritaire. Comme le prévoit la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), ci-après la LDCC, le projet de Décret devra être publié à la *Gazette officielle du Québec* (GOQ) afin de permettre aux personnes concernées de formuler des commentaires. À l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la publication à

¹ Le retrait du métier de pompiste dans le présent décret n'engendrerait pas de coûts pour les entreprises.

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 publication finale à la GOQ. Ce projet de Décret propose de hausser les taux horaires minimaux prévus à l'article 10.01 du Décret et à ne plus assujettir le métier de pompiste.

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 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 contractantes patronale et syndicale.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1 Description du secteur touché

a) Secteur touché : L'industrie des services automobiles

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

b) Nombre d'entreprises touchées : 493²

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché :

- Nombre de personnes touchées : 1 751³ salariés⁴ seront touchés par la modification du Décret;

² Ces données proviennent du Rapport annuel 2018 du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay.

³ Selon les données du rapport annuel 2018 du Comité paritaire, l'industrie comptait 2 566 salariés lors de la comptabilisation effectuée en septembre 2018. Toutefois, les

- Production annuelle au Québec (en \$)⁵ : en 2018, les valeurs ajoutées des trois sous-secteurs et du groupe considérés dans cette analyse d'impact sont les suivantes⁶ :
 - grossistes-marchands de véhicules automobiles et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415) : 1,8 G\$;
 - concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441) : 4,0 G\$;
 - stations-service (code SCIAN 447) : 0,9 G\$;
 - réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111) : il s'agit d'un groupe du secteur « Autres services » (sauf les administrations publiques), dont le PIB est évalué à 7,8 G\$ (code SCIAN 81), selon les données de 2018 de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

- 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 2018. Le sous-secteur « Concessionnaires de véhicules automobiles et de pièces automobiles » (code SCIAN 441) représente, pour sa part 1,1 %, alors que le sous-secteur des « Stations-service » (code SCIAN 447) représente 0,3 %. Finalement, durant la même année, le groupe « Réparations et entretien de véhicules automobiles » représente 0,5 % du PIB du Québec.

- 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 automobiles⁷ :
 - hausse de 165 % de postes vacants de mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles (CNP 732);
 - 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).

données fournies par le Comité paritaire datant de mars 2019 comptaient 1 751 salariés après avoir retiré les pompistes et les salariés ne travaillant aucune heure.

⁴ Dans ce document, l'emploi du masculin se veut inclusif et désigne tant les femmes que les hommes.

⁵ 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.

⁶ Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, 2018, publiées sur son site Internet.

⁷ 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.

4.2 Impact sur la rémunération des salariés

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

L'annexe détaille les taux horaires minimaux de salaire proposés par les parties contractantes. La dernière colonne du tableau montre les augmentations de ces taux, en pourcentage, de janvier 2014 à mars 2023. Cette période correspond à l'intervalle compris entre la dernière hausse prévue par le Décret et la dernière hausse prévue dans le projet déposé par les parties.

Durant cette période, les augmentations des taux horaires minimaux de salaire varient de 12,0 % pour les compagnons classe A à 29,2 % l'heure pour les préposés au service, 1^{re} année.

La croissance moyenne des taux horaires minimaux de salaire de janvier 2014 à mars 2020, lorsqu'elle est pondérée par le nombre de salariés dans chaque catégorie d'emplois, se situe à 7,3 % (voir le tableau 1). Elle est de 6,4 % pour la hausse de mars 2021, de 6,2 % pour la hausse de mars 2022 et de 6,0 % pour la hausse de mars 2023.

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, seuls 17 % des salariés seraient touchés par les hausses proposées.

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications proposées aux taux horaires minimaux 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. Le champ d'application du projet de Décret est détaillé dans la section 2 du Décret. Le projet de Décret vise tous les employeurs et les salariés œuvrant dans le champ d'application industriel et territorial du Décret, que ceux-ci soient syndiqués ou non.

Les augmentations prévues par le projet de Décret sont supérieures à celles prévues dans l'ensemble des industries au Québec, pour la même période. En effet, la croissance moyenne, sur une base annuelle, des salaires pour l'ensemble du Québec de janvier 2014 (dernière augmentation du Décret actuel) à mars 2023 (dernière augmentation prévue dans le projet de Décret) est évaluée à 3,6 %. L'augmentation proposée dans la requête pour modification du Décret (4,6 % sur une base annuelle) correspond à une augmentation supérieure (+1 point de pourcentage) à la croissance moyenne des taux horaires minimaux observés dans l'ensemble du Québec. Tel que le présente le tableau 1, de mars 2020 à mars 2023, les hausses proposées dans le projet de Décret (2,6 %) sont, sur une base annuelle, presque identiques à la progression des salaires dans l'ensemble des industries au Québec (estimée à 2,5 %). Les hausses demandées sont donc raisonnables par rapport à la progression du salaire moyen au Québec. Ces hausses sont d'autant plus raisonnables qu'on observe

une hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie des services automobiles.

Selon les prévisions économiques⁸ du ministère des Finances, l'augmentation salariale proposée sur une base annuelle de janvier 2014 à mars 2023, soit 4,6 %, serait plus élevée que la croissance anticipée de l'indice des prix à la consommation (IPC) (2,4 %). Ce faisant, le pouvoir d'achat des salariés assujettis au Décret serait bonifié (+2,2 points de pourcentage) sur cette même période. Tel que le présente le tableau 1, sur la période du projet de Décret de mars 2020 à mars 2023, les salariés assujettis au Décret augmenteraient aussi leur pouvoir d'achat (+0,6 point de pourcentage sur une base annuelle).

Tableau 1 – Taux de croissance des taux horaires proposés dans la requête pour modification du Décret, des salaires moyens de l'ensemble du Québec et de l'indice des prix à la consommation au Québec

Indicateurs	Hausses proposées par le Décret				Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période
	1 ^{re} hausse : mars 2020	2 ^e hausse : mars 2021	3 ^e hausse : mars 2022	4 ^e hausse : mars 2023	Mars 2020 à mars 2023	
Salaire minimal proposé par le Décret (moyenne pondérée) (%)	7,3	6,4	6,2	6,0	2,6	7,9
Salaire moyen ensemble des industries du Québec (%)	15,7	2,5	2,5	2,5	2,5	7,7
IPC (%)	9,1	2,0	2,0	2,0	2,0	6,1
Hausses prévues par le Décret moins hausses prévues dans l'ensemble du Québec (point de pourcentage)	-8,3	3,9	3,7	3,5	0,1	0,3
Hausses prévues par le Décret moins IPC (point de pourcentage)	-1,8	4,4	4,1	4,0	0,6	1,8

Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectif) et les taux horaires minimaux proposés par le projet de Décret (taux minimum). Pour se faire, on suppose que seules les augmentations proposées par le Décret font augmenter les salaires (hypothèse associée au scénario brut). On constate que 217 salariés sur 1 751 reçoivent un salaire plus faible que celui proposé par le projet de Décret lors de la première augmentation salariale⁹. Cela signifie que 12 % des salariés seront

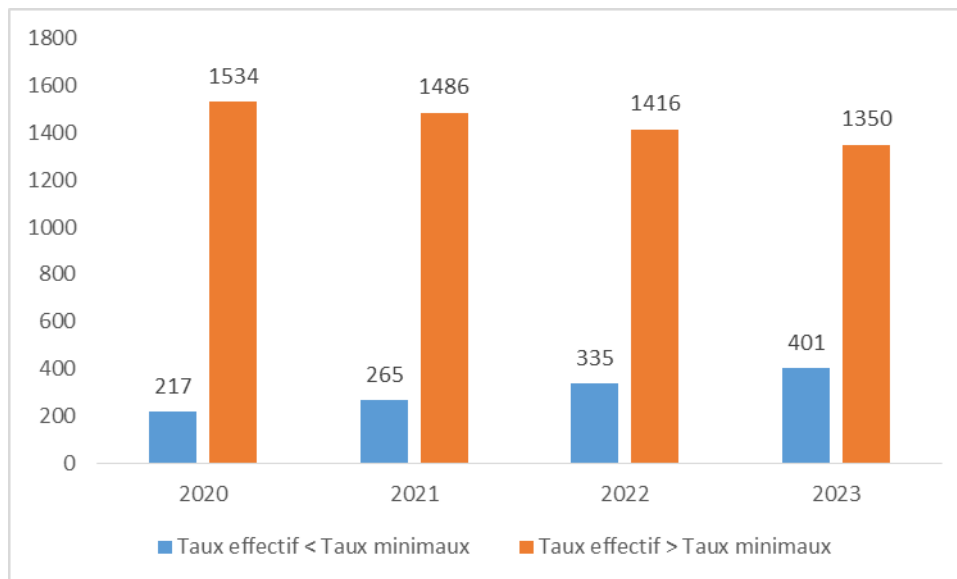
⁸ Les prévisions économiques du ministère des Finances utilisées datent de juillet 2019.

⁹ On émet l'hypothèse que la première augmentation sera en vigueur en mars 2020.

touchés par la première hausse proposée par le projet de Décret; les autres salariés conserveront le même salaire.

Avec la deuxième augmentation salariale, proposée dans le projet de Décret, en mars 2021, la proportion de personnes touchées est plus élevée : elle atteint 15 %. Cette proportion s'élève à 19 % en ce qui a trait à la troisième hausse prévue en mars 2022 et à 23 % pour la hausse salariale prévue en mars 2023. L'effet de cette dernière hausse persistera au moins jusqu'en février 2024. L'analyse des données montre qu'en moyenne, 17 % des salariés seront touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues par le projet de Décret pour leur catégorie d'emplois.

Graphique 1 : Répartition des salariés selon les taux effectivement appliqués et les taux horaires minimaux proposés par le projet de Décret



4.3 Coûts pour les entreprises

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

Aux fins du calcul, on suppose que les augmentations sont applicables en mars 2020. L'effet de la modification des taux horaires minimaux sur la masse salariale des employeurs a été évalué pour la période allant de mars 2020 à fin février 2024. 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.

Scénario d'impact brut

Le premier scénario à l'étude est celui de l'impact brut. On émet l'hypothèse que les taux horaires effectifs pour la période analysée seront déterminés par les dispositions du projet de 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 Décret. Les nouveaux taux horaires minimaux 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 minimaux. On prévoit une augmentation de la masse salariale de 2,4 M\$ sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 0,86 % 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 modéré et s'explique par la proportion moyenne modérée de salariés qui seraient touchés par l'augmentation des taux horaires minimaux de salaire décrétée durant les quatre périodes de hausse, soit 17 %. Les résultats sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 2 – Évaluation de l’impact de la requête pour modification du Décret sur l’industrie des services automobiles des régions de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay sur les coûts totaux des entreprises (scénario d’impact brut)

Période	Mars 2020 à mars 2021	Mars 2021 à mars 2022	Mars 2022 à mars 2023	Mars 2023 à mars 2024	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	70 457 600 \$	70 457 600 \$	70 457 600 \$	70 457 600 \$	281 830 400 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	70 737 800 \$	70 931 100 \$	71 155 900 \$	71 442 500 \$	284 267 300 \$
Coûts supplémentaires (\$)	280 200 \$	473 500 \$	698 300 \$	984 900 \$	2 436 900 \$
Coûts supplémentaires (%)	0,40 %	0,67 %	0,99 %	1,40 %	0,86 %

Scénario d’impact net

Ce scénario est élaboré en tenant compte de l’influence de l’évolution générale des salaires pour l’ensemble des industries du Québec¹⁰. On suppose que les salaires des travailleurs assujettis au Décret connaîtront une croissance similaire à la croissance générale des salaires de l’ensemble des industries du Québec au cours de la période analysée.

Pour réaliser cette estimation, on applique les taux d’augmentation des salaires moyens pondérés prévus par le ministère des Finances¹¹ afin d’obtenir une masse salariale indexée. 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 que le taux minimal proposé dans sa catégorie d’emploi. La différence entre ces deux estimations permet d’obtenir une mesure

¹⁰ 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 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.

¹¹ Les prévisions utilisées sont celles de juillet 2019 du ministère des Finances.

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 minimaux 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 1 100 \$, soit une hausse de 0,0003 % de leur masse salariale sur quatre ans. L'impact de la hausse des taux horaires minimaux sur la masse salariale est, par conséquent, négligeable.

Tableau 3 – Évaluation de l'impact de la requête pour modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay sur les coûts totaux des entreprises (scénario d'impact net)

Période	Mars 2020 à mars 2021	Mars 2021 à mars 2022	Mars 2022 à mars 2023	Mars 2023 à mars 2024	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	81 573 900 \$	83 608 700 \$	85 684 500 \$	87 846 700 \$	338 713 800 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	81 574 200 \$	83 608 900 \$	85 684 800 \$	87 847 000 \$	338 714 900 \$
Coûts supplémentaires	300 \$	200 \$	300 \$	300 \$	1 100 \$
Coûts supplémentaires	0,0003 %	0,0003 %	0,0003 %	0,0003 %	0,0003 %

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

Tableau 4 : Coûts directs liés à la conformité aux règles

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
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 \$	0 \$
Coûts de location d'équipement	0 \$	0 \$	0 \$
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0 \$	0 \$	0 \$
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0 \$	Entre 1 100 \$ et 2,4 M\$	Entre 1 100 \$ et 2,4 M\$
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0 \$	0 \$	0 \$
Autres coûts directs liés à la conformité	0 \$	0 \$	0 \$
Total des coûts directs liés à la conformité aux règles	0 \$	Entre 1 100 \$ et 2,4 M\$	Entre 1 100 \$ et 2,4 M\$

Tableau 5 : Coûts liés aux formalités administratives

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

Tableau 6 : Manque à gagner

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

Tableau 7 : Synthèse des coûts pour les entreprises

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0 \$	Entre 1 100 \$ et 2,4 M\$	Entre 1 100 \$ et 2,4 M\$
Coûts liés aux formalités administratives	0 \$	0 \$	0 \$
Manque à gagner	0 \$	0 \$	0 \$
Total des coûts pour les entreprises	0 \$	Entre 1 100 \$ et 2,4 M\$	Entre 1 100 \$ et 2,4 M\$

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

L'effet de la modification des taux horaires minimaux proposée sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant de mars 2020 à mars 2023. Sur cette période, on prévoit une augmentation des salaires horaires moyens dans l'ensemble du Québec de 2,5 %, sur une base annuelle. Selon les prévisions de juillet 2019 du ministère des Finances, on prévoit une augmentation du niveau général des prix à la consommation de l'ordre de 6,1 % entre 2020 et 2023, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,0 %. Sur cette même période, la progression des salaires minimaux proposés dans le projet de Décret est légèrement plus élevée (+0,1 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).

4.5 Consultation des parties contractantes

Les parties contractantes ont déposé la requête pour modification du Décret, et les associations¹² 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.

4.6 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution proposée

La mise à jour de la grille des taux horaires minimaux permettra aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat. Les hausses déterminées par le projet de Décret sont similaires à ce que l'on observe dans l'ensemble des industries du Québec, voire légèrement plus élevées. Le Décret fixe les conditions minimales pour l'industrie. On estime que moins d'un salarié sur cinq sera touché par les augmentations salariales proposées par le Décret.

Les augmentations proposées dans 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 dans le projet de Décret. Ces hausses sont raisonnables et favoriseront le comblement des postes vacants, problème présent dans certains types d'emplois prédominants de l'industrie des services automobiles.

4.7 Appréciation de l'effet anticipé sur l'emploi

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 faible nombre de salariés touchés par ces hausses salariales laisse penser que les employeurs offrent, en grande majorité, des taux horaires de salaire supérieurs à ceux prévus par le projet de Décret. En outre, dans la période comprise entre la première hausse et la dernière hausse prévues par le Décret, les hausses moyennes pondérées annualisées des taux horaires minimaux proposées par le Comité paritaire (2,6 %) seraient légèrement plus élevées que l'augmentation des salaires moyens de l'ensemble des industries du Québec (2,5 %) et supérieures à celles de l'IPC (2,0 %).

¹² Les associations formant le groupe représentant la partie patronale sont les suivantes : Corporation des concessionnaires automobiles du Saguenay–Lac-Saint-Jean-Chibougamau, Association des spécialistes de pneu et mécanique du Québec (ASPMQ), M.C.Q. Mouvement Carrossiers Québec, Association des industries de l'automobile du Canada, Association des marchands Canadian Tire du Québec inc., Fédération du secteur de l'automobile « région 02 » inc. L'association représentant la partie syndicale est le Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay–Lac-St-Jean.

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

√	Appréciation	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour 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 les secteurs touchés)		
		1 à 99
		100 à 499
		500 et plus
Analyse et commentaires :		
<p>Les modifications proposées n'auront pas de conséquences sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. Les coûts supplémentaires pour les employeurs assujettis au Décret sont raisonnables et nuls par rapport à leur masse salariale actuelle (moins de 1 %). De plus, le nombre de salariés touchés par les hausses salariales, sur l'ensemble de la période visée par le projet de Décret, est relativement faible, soit 17 %. Enfin, la prévisibilité des hausses des taux horaires jusqu'en 2023 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'impacts négatifs sur l'emploi.</p>		

5. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Le projet présenté par le Comité paritaire ne comprend pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises¹³. Le salaire et les conditions de travail sont les mêmes dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

¹³ On ne compte pas de grandes entreprises parmi les 493 entreprises situées sur le territoire couvert par le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay.

6. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Les augmentations proposées par le Comité paritaire dans ce projet de Décret sont raisonnables considérant le coût supplémentaire nul 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 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.

7. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

La présente requête pour modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay 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.

8. FONDEMENT 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 de la présente requête pour 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 ne pas perdre leur pouvoir d'achat et en n'affectant pas l'emploi.

9. CONCLUSION

Le projet d'augmentation des taux horaires minimaux de salaire du Comité paritaire augmente la masse salariale globale des entreprises visées de 2,4 M\$ sur la période d'analyse, ce qui correspond à une hausse de 0,86 % si l'on suppose que les changements des taux horaires minimaux sont les seuls facteurs de variation des salaires. La masse salariale globale des entreprises visées n'augmente cependant que de 1,1 k\$, dans le cas du scénario d'impact net.

On peut donc conclure que les modifications proposées par le projet de Décret entraîneront une augmentation négligeable de la masse salariale des entreprises visées. De plus, les hausses des taux horaires minimaux proposées dans ce projet sont similaires aux hausses du salaire horaire moyen de l'ensemble des industries du Québec. Ainsi, 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.

10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

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

11. PERSONNE-RESSOURCE

Service à la clientèle du Secteur du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Téléphone : 1 800 643-4817

Annexe

Tableau 1 – Évolution des taux horaires minimaux de salaire demandés par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles régions de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay

Emplois	Nombre de salariés	Entrée en vigueur des hausses proposées					Hausse (%) entre janvier 2014 et mars 2023
		Taux horaire (\$) au 1 ^{er} janvier 2014	Taux horaire (\$) en mars 2020	Taux horaire (\$) en mars 2021	Taux horaire (\$) en mars 2022	Taux horaire (\$) en mars 2023	
Apprenti							
1 ^{re} année	83	12,85 \$	14,01 \$	14,43 \$	14,79 \$	15,16 \$	17,98 %
2 ^e année	58	13,28 \$	14,48 \$	14,91 \$	15,29 \$	15,67 \$	18,00 %
3 ^e année	55	14,16 \$	15,29 \$	15,75 \$	16,14 \$	16,55 \$	13,98 %
4 ^e année	353	15,33 \$	16,40 \$	16,89 \$	17,31 \$	17,75 \$	15,79 %
Compagnon							
classe A	85	22,51 \$	23,41 \$	24,00 \$	24,60 \$	25,21 \$	11,99 %
classe B	165	20,03 \$	21,23 \$	21,76 \$	22,30 \$	22,86 \$	14,13 %
classe C	295	17,64 \$	19,05 \$	19,53 \$	20,01 \$	20,51 \$	16,27 %
Commis aux pièces							
1 ^{re} année	26	11,56 \$	12,75 \$	13,13 \$	13,46 \$	13,80 \$	19,38 %
2 ^e année	23	12,29 \$	13,40 \$	13,80 \$	14,15 \$	14,50 \$	17,98 %
3 ^e année	27	13,11 \$	14,16 \$	14,58 \$	14,95 \$	15,32 \$	16,86 %
4 ^e année	0	13,83 \$	14,94 \$	15,39 \$	15,77 \$	16,17 \$	16,92 %
5 ^e année	10	14,59 \$	15,61 \$	16,08 \$	16,48 \$	16,89 \$	15,76 %
6 ^e année	9	15,45 \$	16,38 \$	16,87 \$	17,29 \$	17,73 \$	14,76 %
7 ^e année	7	15,94 \$	16,74 \$	17,24 \$	17,67 \$	18,12 \$	13,68 %
8 ^e année	164	16,37 \$	17,20 \$	17,72 \$	18,16 \$	18,61 \$	13,68 %
Démonteur							
1 ^{re} année	9	11,14 \$	12,55 \$	12,93 \$	13,25 \$	13,58 \$	21,90 %

Entrée en vigueur des hausses proposées							
Emplois	Nombre de salariés	Taux horaire (\$) au 1 ^{er} janvier 2014	Taux horaire (\$) en mars 2020	Taux horaire (\$) en mars 2021	Taux horaire (\$) en mars 2022	Taux horaire (\$) en mars 2023	Hausse (%) entre janvier 2014 et mars 2023
2 ^e année	0	11,82 \$	12,65 \$	13,03 \$	13,36 \$	13,69 \$	15,82 %
3 ^e année	1	12,87 \$	13,64 \$	14,05 \$	14,40 \$	14,76 \$	14,69 %
4 ^e année	19	13,91 \$	14,75 \$	15,19 \$	15,57 \$	15,96 \$	14,74 %
Ouvrier spécialisé							
1 ^{er} échelon	6	11,82 \$	13,00 \$	13,39 \$	13,72 \$	14,07 \$	19,04 %
2 ^e échelon	4	12,55 \$	13,43 \$	13,83 \$	14,18 \$	14,53 \$	15,78 %
3 ^e échelon	21	13,91 \$	14,61 \$	15,05 \$	15,42 \$	15,81 \$	13,66 %
Préposé au service							
1 ^{er} échelon	61	10,68 \$	12,75 \$	13,13 \$	13,46 \$	13,80 \$	29,21 %
2 ^e échelon	11	12,03 \$	12,99 \$	13,38 \$	13,71 \$	14,06 \$	16,87 %
3 ^e échelon	9	12,87 \$	13,77 \$	14,18 \$	14,54 \$	14,90 \$	15,77 %
4 ^e échelon	88	14,05 \$	14,89 \$	15,34 \$	15,72 \$	16,11 \$	14,66 %
Laveur	68	10,44 \$	12,50 \$	12,81 \$	13,13 \$	13,46 \$	28,93 %
Commissionnaire	94	10,78 \$	12,50 \$	12,88 \$	13,20 \$	13,53 \$	25,51 %
Total	1 751						

La dernière colonne du tableau 1 présente les augmentations des taux horaires minimaux en pourcentage, entre janvier 2014 et mars 2023. Cette période correspond à l'intervalle compris entre la dernière hausse prévue par le Décret et la dernière hausse prévue dans le projet déposé par les parties.