

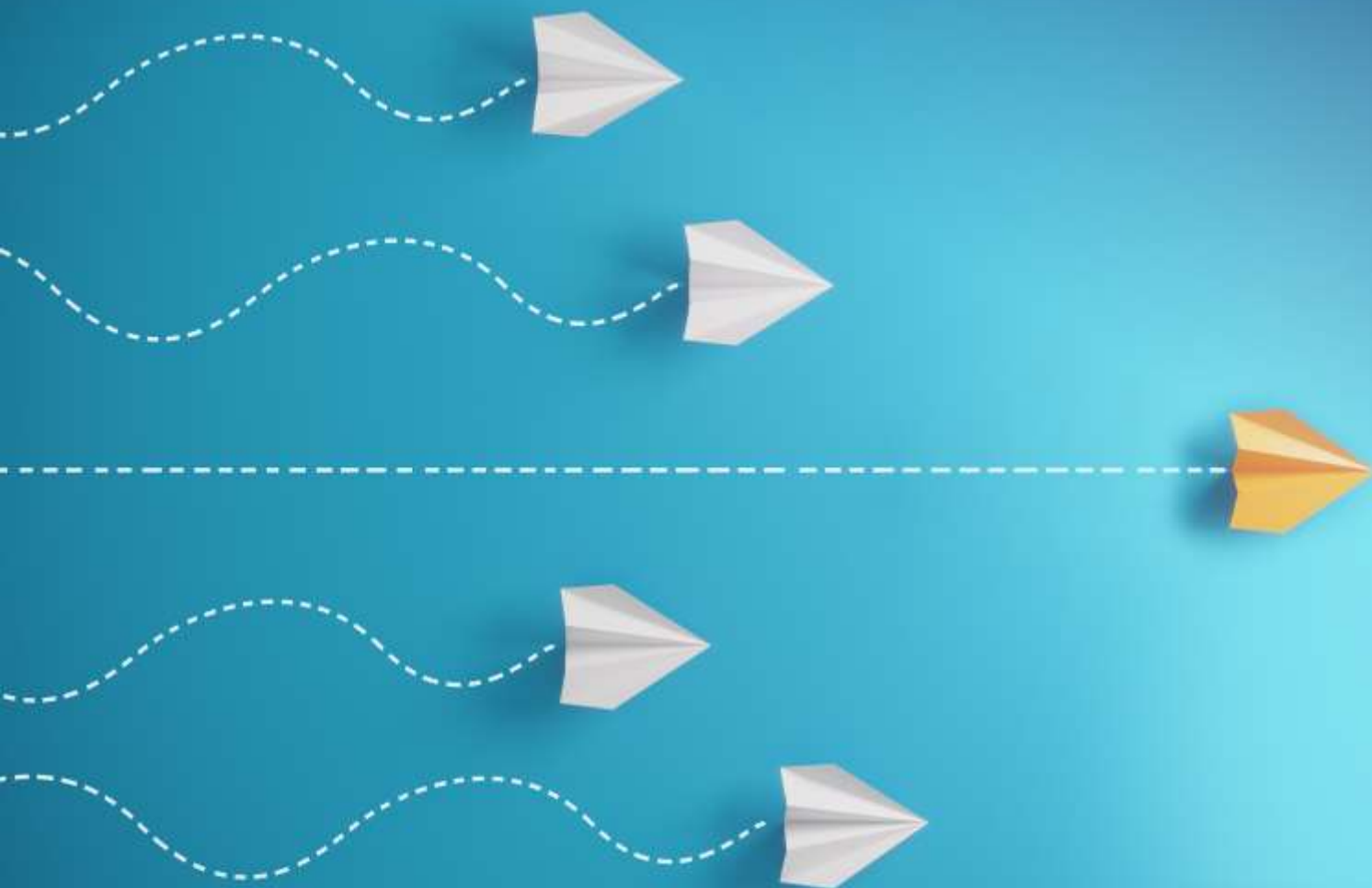
ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

PRÉLIMINAIRE

**PROJET DE MODIFICATION DU DÉCRET SUR L'INDUSTRIE
DES SERVICES AUTOMOBILES DES RÉGIONS LANAUDIÈRE-LAURENTIDES**

Ministère du Travail

Avril 2024



SOMMAIRE

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides (RRQ, chapitre D-2, r. 9), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret, ci-après appelé « projet de décret », vise à hausser les taux de salaires horaires minimaux.

Au Québec, le contexte de pénurie de main-d'œuvre exerce une pression à la hausse sur les salaires offerts. Cette tendance est également observée dans l'industrie des services automobiles. En effet, les parties contractantes du Décret se sont exprimées en faveur d'une importante hausse lors de l'année d'entrée en vigueur du projet de décret, suivie de deux hausses plus modestes lors des deux années suivantes. La dernière hausse salariale inscrite à l'actuel Décret en vigueur date du 11 mars 2023.

Il est proposé au projet de décret que la première hausse soit applicable à l'entrée en vigueur du décret modificatif¹, ce qui ferait croître les salaires de 29,5 %, en moyenne. Par la suite, le projet de décret prévoit des augmentations de 3,0 % 12 mois après l'entrée en vigueur du décret modificatif, de 2,8 % 24 mois après, et ensuite de 2,7 % 36 mois après cette entrée en vigueur. Les hausses proposées sont comparables à ce qui est globalement observé dans l'industrie des services automobiles.

L'effet de l'augmentation des taux de salaires horaires minimaux sur la masse salariale des entreprises a été évalué en fonction de deux scénarios : l'impact brut et l'impact net. Selon le scénario d'impact brut, le coût additionnel de la hausse des taux horaires minimaux, pour la période visée, s'élèverait à 46,8 millions de dollars et représenterait 4,6 % de la masse salariale actuelle des entreprises. Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 26,1 millions de dollars et représenterait 2,4 % de la masse salariale des entreprises.

Les augmentations proposées par le projet de décret auront un effet modéré sur les entreprises qui y sont assujetties. En effet, 72,9 % des salariés assujettis au Décret sont actuellement rémunérés à des taux supérieurs à ceux proposés². Par ailleurs, face à la persistance de la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur d'activité, les hausses proposées s'inscrivent dans un effort des parties contractantes afin d'accroître l'attractivité en offrant des salaires concurrentiels et en permettant aux travailleurs de bonifier leur pouvoir d'achat. De plus, la prévisibilité des hausses jusqu'en 2027, permettrait aux employeurs de s'adapter afin d'absorber plus aisément les hausses salariales engendrées par l'augmentation des taux minimaux. Finalement, les hausses proposées semblent cohérentes avec le nombre croissant de postes vacants au Québec et les salaires offerts pour ces postes.

-
1. Aux fins de l'analyse, le mois de mars 2024 a été utilisé comme mois de référence pour la première augmentation des taux horaires minimums de salaire. Il est à noter que les coûts estimés demeureraient similaires même si les augmentations proposées dans le projet de décret étaient applicables quelques mois plus tard.
 2. Le nombre moyen de salariés qui ne seront pas touchés par les modifications du Décret est estimé selon le scénario d'impact net, qui prend en considération la croissance des salaires horaires moyens pour l'ensemble du Québec, basé sur les prévisions du ministère des Finances de novembre 2023.

TABLE DE MATIÈRE

SOMMAIRE	2
1. DÉFINITION DU PROBLÈME	4
2. PROPOSITION DU PROJET	4
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	4
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	4
4.1. Description des secteurs touchés	4
4.2. Coûts pour les entreprises	6
4.3. Économies pour les entreprises.....	12
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 des coûts et d'économies	14
4.7. Autres avantages, bénéfices 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	16
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

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le 9 juin 2023, les parties contractantes au Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides (Décret) et formant le conseil d'administration (CA) du Comité paritaire sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides ont transmis au ministre du Travail (ministre) une demande de modification du Décret, à la suite d'une résolution prise à la majorité par le Comité paritaire le 30 mai 2023.

2. PROPOSITION DU PROJET

La demande vise à hausser les taux de salaires horaires minimaux prévus au projet de décret. Quatre hausses salariales sont proposées, s'étalant de la date d'entrée en vigueur du projet de décret, soit lors de la publication à la Gazette officielle du Québec de l'entrée en vigueur du décret modificatif jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la dernière hausse salariale proposée au projet de décret. Notons que la dernière hausse salariale décrétée a pris effet le 11 mars 2023.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Les obligations prévues au projet de décret ne pourraient pas être imposées par des options non réglementaires, telles que des mesures de sensibilisation ou des mesures incitatives. Conséquemment, l'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente dans le cadre de ce projet de décret. De plus, le Décret est déjà en vigueur.

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 : 1013⁴ Grandes entreprises : 0 Total : 1013

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 2022* du Comité paritaire sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides. Les PME incluent les entreprises de 100 salariés et moins, alors que les grandes entreprises incluent les entreprises de plus de 100 salariés.

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché :

- Nombre de personnes touchées : 5 810⁵ salariés⁶ seront concernés par la modification du Décret;
- Production annuelle au Québec (en \$)⁷ : en juin 2023, 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) : 1,6 G\$, soit 0,4 % du PIB du Québec;
 - concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441) : 4,5 G\$, soit 1,2 % 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 « Autres services » (sauf les administrations publiques), dont le PIB est évalué à 8,6 G\$ (code SCIAN 81), soit 2,2 % du PIB du Québec.
- Le Québec a enregistré, entre janvier 2019 et juin 2023⁹, une hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie des services automobiles :
 - hausse de 19,8 % pour le titre de mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles (CNP 732¹⁰);
 - hausse de 37,9 % pour le titre de mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321);
 - hausse de 21,7 % pour le titre de autres préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles (CNP 7535).

5. Le rapport annuel 2022 fourni par le Comité paritaire indique qu'il y avait 5 810 salariés en septembre 2022. En utilisant les données datées de mars 2023, le nombre de salariés était de 5 731 une fois retirés les salariés ne travaillant aucune heure.

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 dans l'ensemble du Québec et non de celle des régions Lanaudière-Laurentides.

8. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Produit intérieur brut réel par industrie, aux prix de base, données désaisonnalisées et annualisées, Québec, juin 2023*, téléchargeables [sur son site Internet](#).

9. Pour chaque année, une moyenne a été calculée à partir des données trimestrielles disponibles de Statistique Canada, Tableau 14-10-0356-01. L'année 2019 est choisie pour avoir une échelle de comparaison qui tient compte du contexte avant la pandémie.

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

4.2. Coûts pour les entreprises

Un marché du travail marqué par une pénurie de main-d'œuvre

Avant de traiter les hausses de taux de salaires horaires minimaux proposées par le projet de décret, il importe de les situer dans le contexte actuel du marché du travail québécois.

Comme dans l'industrie des services automobiles, le marché du travail québécois est lui aussi marqué par une forte augmentation du nombre de postes vacants, qui est passé de 129 724 à 199 303 (+ 53,6 %) entre janvier 2019 et juin 2023¹¹. De plus, durant cette même période, le taux de chômage¹² a diminué, passant de 5,1 % à 4,3 % et la moyenne des salaires horaires offerts pour ces postes vacants est passée de 20,26 \$ à 24,48 \$ (+ 20,8 %)¹¹.

Un phénomène de pénurie de main-d'œuvre est donc observé sur le marché du travail au Québec : alors que les entreprises souhaitent mobiliser un nombre croissant de ressources humaines, le recrutement se fait dans un bassin de chômeurs de plus en plus petit. Les entreprises sont ainsi en concurrence pour capter les travailleurs disponibles, exerçant une pression à la hausse sur les salaires offerts afin d'accroître leur attractivité tout comme la rétention de leur personnel. C'est dans ce contexte que sont proposées les augmentations des taux de salaires minimaux dans le projet de décret.

Évolution des taux de salaires horaires minimaux proposés par le projet de décret

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 travaillant dans le champ d'application industriel et territorial du Décret, qu'ils soient syndiqués ou non.

Le projet de décret prévoit quatre hausses annuelles des taux de salaires minimaux, marquées par une certaine disparité selon le titre d'emploi (notamment à la première année). Par exemple, la première hausse proposée correspond à une augmentation de 13,1 % des taux horaires pour les commissionnaires, alors qu'elle atteint 40,3 % pour les apprentis de troisième échelon. Il en ressort que la croissance moyenne des taux de salaires horaires minimaux de mars 2023 (correspondant à la dernière hausse prévue par le Décret actuellement en vigueur) à mars 2024¹³ (première hausse prévue dans le projet déposé par les parties) est de 29,5 % (+ 5,1 \$ de l'heure en moyenne). Douze mois après l'entrée en vigueur du décret modificatif, les hausses moyennes subséquentes seraient de 3 %, puis de 2,8 % 24 mois après, et finalement de 2,7 % 36 mois après cette entrée en vigueur (voir tableau 1).

Il est à noter qu'aux fins de la présente analyse, certains taux de salaires prévus lors de la dernière hausse salariale prévue à l'actuel Décret, ont été ajustés afin d'éviter qu'ils soient

11. Statistique Canada, Tableau 14-10-0326-01.

12. Statistique Canada, Tableau 14-10-0022-01.

13. Aux fins de l'analyse, le mois de mars 2024 a été utilisé comme mois de référence pour la première augmentation des taux de salaires horaires minimums. L'augmentation salariale correspondant à 12 mois suivant l'entrée en vigueur du décret modificatif est donc fixée, aux fins des calculs de l'analyse, au mois de mars 2025. Suivant cette logique, les augmentations salariales prévues 24 mois suivant l'entrée en vigueur du décret modificatif seraient censées être en mars 2026 et en mars 2027 pour les augmentations salariales censées être 36 mois suivant l'entrée en vigueur du décret modificatif. Il est à noter que les coûts estimés demeureraient similaires même si les augmentations proposées dans le projet de décret étaient applicables quelques mois plus tard.

inférieurs au salaire minimum¹⁴. Ainsi, certains taux horaires associés à certains métiers ont été ajustés au taux du salaire minimum, puis majorés de 0,25 \$ afin d'être conformes à l'article 9.01.2 du Décret. La hausse proposée à la première année est similaire à ce qui a été observé dans l'industrie des services automobiles entre le premier trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2023¹⁵ où la croissance des salaires offerts pour les postes vacants a été de 24,4 % pour les mécaniciens de véhicules automobiles (CNP 732). Pour leur part, les autres préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles (CNP 7535) ont vu leur salaire croître de 34,6 % sur cette même période.

TABEAU 1

Taux de croissance des taux horaires proposés par le projet de décret, des salaires moyens de l'ensemble du Québec et de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Québec

Indicateur ¹⁶	Variation entre les hausses proposées par le projet de décret ¹⁷				Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période	Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période
	Mars 2023 à mars 2024	Mars 2024 à mars 2025	Mars 2025 à mars 2026	Mars 2026 à mars 2027	Mars 2023 et mars 2027		Mars 2024 et mars 2027	
Salaire minimal proposé par le projet de décret (moyenne pondérée) (%)	29,5	3,0	2,8	2,7	8,9	36,9	2,8	8,7
Salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries du Québec (%)	4,3	2,7	2,8	2,7	3,1	13,1	2,7	8,4
IPC (%)	4,0	2,2	2,1	2,1	2,6	10,7	2,1	6,5
Hausses prévues dans le projet de décret moins les hausses prévues dans l'ensemble du Québec (points de pourcentage)	25,2	0,3	-0,1	0,1	5,8	23,8	0,1	0,3
Hausses prévues dans le projet de décret moins l'IPC (points de pourcentage)	25,5	0,8	0,7	0,7	6,3	26,2	0,7	2,3

14. Depuis le 1^{er} mai 2024, le salaire minium au Québec est de 15,75 \$.

15. Statistique Canada, Tableau 14-10-0356-01. Cette période correspond à la période de validité du Décret actuellement en vigueur (à l'exception du troisième et du quatrième trimestre de 2023, pour lesquels les données ne sont pas encore publiées dans la version diffusée le 19 septembre 2023). Le choix de cette période vise à replacer la première hausse salariale proposée au projet de décret dans un contexte de persistance de l'accroissement des postes vacants.

16. La progression du salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des industries du Québec ainsi que celle de l'IPC sont des prévisions du ministère des Finances du Québec (MFQ) datant du mois de novembre 2023.

17. Aux fins de l'analyse, le mois de mars 2024 a été utilisé comme mois de référence pour la première augmentation des taux de salaires horaires minimaux. Les augmentations salariales prévues au projet de décret sont basées sur une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du décret modificatif. Suivant cette hypothèse, les hausses subséquentes seraient applicables en mars 2025, mars 2026 et mars 2027. Il est à noter que les données présentées au tableau 1 demeureraient similaires même si les augmentations proposées dans le projet de décret étaient applicables quelques mois plus tard, les prévisions du MFQ étant peu volatiles d'un mois à l'autre.

Comparaison des hausses proposées avec les hausses de salaires moyens dans les autres industries du Québec et celle l'IPC.

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les hausses proposées aux taux de salaires horaires minimaux présentées dans le projet de décret, les hausses sont comparées au taux moyen prévu de croissance salariale dans l'ensemble des industries au Québec¹⁶.

Comme le montre le tableau 1, lorsque l'on observe la période comprise entre la dernière augmentation prévue des taux dans le Décret actuellement en vigueur (mars 2023) et la dernière hausse prévue dans le projet de décret, les augmentations salariales prévues par le projet de décret seraient supérieures à celles prévues par le MFQ dans l'ensemble des industries du Québec. En effet, sur cette même période, sur une base annuelle, il est anticipé que la croissance moyenne des salaires hebdomadaires moyens pour l'ensemble du Québec soit de 3,1 %, alors que les augmentations salariales prévues par le projet de décret sont de 8,9 %. Autrement dit, sur une base annuelle, il y aurait un écart positif de 5,8 % entre les augmentations salariales prévues par le projet de décret et la croissance des salaires hebdomadaires moyens pour l'ensemble du Québec. Par ailleurs, les augmentations salariales prévues au projet de décret sur cette même période permettraient aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

Durant la période couvrant la troisième augmentation des taux de salaires minimaux prévus, la hausse des salaires proposés au projet de décret, soit 2,76 %, est approximativement égale à la progression des salaires horaires moyens prévus au Québec pour toutes les industries, soit 2,83 %. Cet écart minime indique que les taux de salaires proposés suivent de près la progression des salaires horaires moyens au Québec. La même remarque sur la hausse salariale proposée au projet de décret (2,75 %) et celle de l'ensemble des industries québécoises (2,66 %) est aussi notée pour la période couvrant la dernière augmentation des taux de salaires minimaux prévus.

À titre indicatif, le tableau 1 présente aussi une autre période, soit de la période comprise entre la première et la dernière hausse prévue par le projet de décret. Au cours de celle-ci, les mêmes tendances sont constatées. Premièrement, les hausses proposées dans le projet de décret (2,8 %) seraient, sur une base annuelle, légèrement plus élevées que la progression des salaires dans l'ensemble des industries au Québec (2,7 %).

Deuxièmement, les hausses salariales proposées dans le projet de décret seraient un peu plus élevées que la progression de l'IPC. En effet, les hausses demandées permettraient ainsi aux salariés assujettis au Décret de bénéficier d'une légère augmentation de leur pouvoir d'achat (+ 0,7 points de pourcentage).

Incidence des augmentations prévues sur les salariés

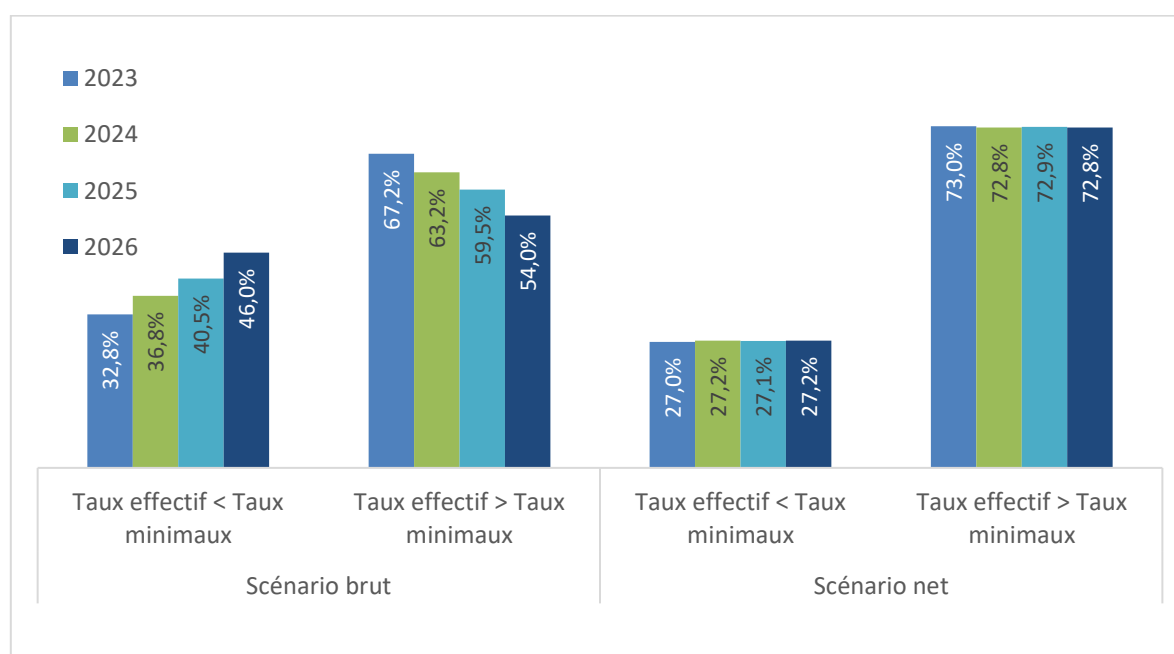
Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectif) et les taux horaires minimaux proposés par le projet de décret (taux minimum). Deux hypothèses sont présentées. Une première, associée au scénario brut, suppose que seules les augmentations proposées par le projet de décret font

augmenter les salaires. La deuxième hypothèse, associée au scénario net, suppose que les taux horaires évoluent au même rythme que la croissance moyenne des salaires pour l'ensemble des industries au Québec. On pose aussi l'hypothèse que le nombre de salariés assujettis au Décret est stable sur l'ensemble de la période d'application du projet de décret.

Selon le scénario d'impact brut, en moyenne, 39,0 % des salariés seront touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues par le projet de décret pour leur catégorie d'emploi. Dans le scénario net, cette proportion est de 27,1 %.

Graphique 1

Répartition des salariés selon le taux effectivement appliqué et les taux horaires minimaux proposés par le projet de décret



Scénario d'impact brut (taux de salaires horaires minimaux)

Le premier scénario à l'étude est celui de l'impact brut. On émet l'hypothèse que les taux horaires applicables 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 actuellement rémunérés à un taux supérieur à celui 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. En effet, ces derniers touchent déjà une rémunération plus élevée que celle prévue par le projet de décret. Dans le scénario d'impact brut, les nouveaux taux de salaires horaires minimaux sont donc substitués aux taux en vigueur seulement 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 de salaires taux horaires proposée, 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 46,8 millions de dollars durant toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 4,6 % de la masse salariale de l'ensemble des employeurs assujettis au Décret pour cette même période. Les résultats sont présentés dans le tableau 2.

TABEAU 2

Évaluation de l'effet de la hausse des taux minimaux proposés par le projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 1 : impact brut)¹⁸

Effet selon l'entrée en vigueur des taux	Mars 2023 à mars 2024	Mars 2024 à mars 2025	Mars 2025 à mars 2026	Mars 2026 à mars 2027	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	253 126 500 \$	253 126 500 \$	253 126 500 \$	253 126 500 \$	1 012 506 000 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	261 488 700 \$	263 581 700 \$	265 831 300 \$	268 427 800 \$	1 059 329 500 \$
Coûts supplémentaires (\$)	8 362 100 \$	10 455 200 \$	12 704 800 \$	15 301 300 \$	46 823 400 \$
Coûts supplémentaires (%)	3,30 %	4,13 %	5,02 %	6,05 %	4,63 %

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

Scénario d'impact net (taux de salaires horaires minimaux)

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

Pour réaliser cette estimation, on applique les taux d'augmentation des salaires hebdomadaires moyens pondérés prévus par le MFQ 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 qu'aucun salarié ne soit rémunéré à un taux inférieur au taux minimal proposé dans sa catégorie d'emploi. La différence entre ces deux estimations permet d'obtenir une mesure du coût net des nouvelles directives sur la rémunération minimale du projet de décret déposées par les parties contractantes.

18. Aux fins de l'analyse, le mois de mars 2024 a été utilisé comme mois de référence pour la première augmentation des taux de salaires horaires minimaux. Les augmentations salariales prévues au projet de décret sont basées sur une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du décret modificatif. Suivant cette hypothèse, les hausses subséquentes seraient applicables en mars 2025, mars 2026 et mars 2027. Il est à noter que les coûts estimés demeureraient similaires même si les augmentations proposées dans le projet de décret étaient applicables quelques mois plus tard.

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 prévue par le MFQ dans le reste des industries au Québec.

En outre, on évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 26,1 millions de dollars, soit une hausse de 2,4 % de leur masse salariale sur l'ensemble de la période analysée. Les résultats de ces calculs sont présentés dans le tableau 3.

TABLEAU 3

Évaluation de l'effet de la hausse des taux minimaux proposés par le projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 2 : impact net)¹⁹

Effet selon l'entrée en vigueur des taux	Mars 2023 à mars 2024	Mars 2024 à mars 2025	Mars 2025 à mars 2026	Mars 2026 à mars 2027	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	264 062 800 \$	271 145 900 \$	278 815 700 \$	286 245 000 \$	1 100 269 500 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	270 214 300 \$	277 634 600 \$	285 447 900 \$	293 103 300 \$	1 126 400 200 \$
Coûts supplémentaires (\$)	6 151 600 \$	6 488 700 \$	6 632 200 \$	6 858 300 \$	26 130 700 \$
Coûts supplémentaires (%)	2,33 %	2,39 %	2,38 %	2,40 %	2,38 %

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

19. Aux fins de l'analyse, le mois de mars 2024 a été utilisé comme mois de référence pour la première augmentation des taux de salaires horaires minimaux. Les augmentations salariales prévues au projet de décret sont basées sur une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du décret modificatif. Suivant cette hypothèse, les hausses subséquentes seraient applicables en mars 2025, mars 2026 et mars 2027. Il est à noter que les coûts estimés demeureraient similaires même si les augmentations proposées dans le projet de décret étaient applicables quelques mois plus tard.

TABLEAU 4
Coûts directs liés à la conformité aux règles
 (en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, de 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 26,1 M\$ et 46,8 M\$
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	Entre 26,1 M\$ et 46,8 M\$

TABLEAU 5
Synthèse des coûts pour les entreprises
 (en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 26,1 M\$ et 46,8 M\$
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 26,1 M\$ et 46,8 M\$

4.3. Économies pour les entreprises

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

TABLEAU 6

Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement (en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet Montant par année (récurrents)
Économies liées à la conformité aux règles	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux qu'à l'habitude	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Revenus supplémentaires à la suite de l'augmentation des tarifs payables aux entreprises	0	0
Contribution gouvernementale sous différentes formes (réduction de taxes, crédit d'impôt, subventions, etc.)	0	0
TOTAL EFFETS FAVORABLES AU PROJET	0	0

4.4. Synthèse des coûts et des économies

Le projet de décret engendre, pour l'ensemble des entreprises assujetties, une augmentation des coûts variant entre 26,1 M\$ et 46,8 M\$, ce qui représente entre 2,4 % et 4,6 % de la masse salariale annuelle des entreprises visées. Le projet de décret n'engendre pas de manque à gagner ni de coûts liés aux formalités administratives. Ces modifications pourraient avoir un effet modéré sur les entreprises qui y sont assujetties.

TABLEAU 7

Synthèse des coûts et des économies (en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts, économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût annuel du projet Montant par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 26,1 M\$ et 46,8 M\$
Revenu supplémentaire pour les entreprises	0	0
Participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet	0	0
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛTS NETS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 26,1 M\$ et 46,8 M\$

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

Les données sur le nombre de salariés, sur leur taux horaire ainsi que sur leurs heures travaillées sont fournies par le Comité paritaire et datent de mars 2023.

Aux fins de l'analyse, le mois de mars 2024 a été utilisé comme mois de référence pour la première augmentation des taux de salaires horaires minimaux. Les augmentations salariales prévues au projet de décret sont basées sur une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du décret modificatif. Suivant cette hypothèse, les hausses subséquentes seraient applicables en mars 2025, mars 2026 et mars 2027.

Ainsi aux fins de l'analyse, l'effet de la modification proposée des taux horaires minimaux sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant de mars 2024 (entrée en vigueur du décret modificatif) à mars 2027 (36 mois suivant l'entrée en vigueur du décret modificatif). Au cours de cette période, on prévoit une augmentation des salaires horaires moyens de 2,7 % dans l'ensemble du Québec, et ce, sur une base annuelle. Sur cette même période, on prévoit aussi une augmentation du niveau général des prix à la consommation de l'ordre de 6,5 %, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,1 %. Durant cette même période, la progression des salaires minimaux proposés par le projet de décret est légèrement supérieure à celle des salaires dans l'ensemble des industries du Québec et plus élevée que celle de l'IPC.

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

Les parties contractantes syndicales et patronales siégeant au conseil d'administration du Comité paritaire ont approuvé les dispositions du projet de décret. Concernant la consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et des économies, soulignons que la période de publication préalable du projet de décret à la Gazette officielle du Québec, 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, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Les augmentations proposées par le projet de décret pourraient avoir un impact modéré sur les entreprises qui y sont assujetties considérant que la masse salariale des entreprises pourrait augmenter d'environ 2,4 %, selon le scénario net. Toutefois, dans ce même scénario, on estime que seulement 27,1 % des salariés seront concernés par les augmentations salariales proposées par le projet de décret. Ainsi, la plupart des salariés assujettis au Décret sont déjà rémunérés à des taux plus élevés que les taux prévus par le projet de décret.

Par ailleurs, les augmentations proposées par le projet de décret favoriseraient l'attractivité et la rétention du personnel. En effet, le fait que les augmentations proposées soient supérieures aux prévisions de croissance des salaires hebdomadaires moyens du MFQ pour l'ensemble des industries du Québec rend l'industrie des services automobiles plus

concurrentielle et attractive pour les salariés. De plus, la mise à jour de la grille des taux horaires minimums permettra aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

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

Entre janvier 2019 et juin 2023, le nombre de postes vacants dans toutes les industries au Québec a augmenté de 53,6 %. Sur cette même période, on observe une tendance similaire dans l'industrie des services automobiles, où le nombre de postes vacants a augmenté de 37,9 % pour le titre de mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321). Dans ce contexte de pénurie de main-d'œuvre, on estime que le projet de décret n'aura pas d'effet sur l'emploi puisqu'il impose les mêmes obligations à l'ensemble des entreprises assujetties au Décret. Par ailleurs, les hausses salariales proposées dans le projet de décret pourraient contribuer à accroître l'attractivité des emplois dans l'industrie automobile, tout comme la rétention de la main-d'œuvre.

De plus, la prévisibilité des hausses des taux de salaires horaires minimaux prévues au projet de décret permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'effets négatifs sur l'emploi et à absorber plus aisément les hausses salariales engendrées par l'augmentation des taux minimaux.

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[s] secteur[s] touché[s])		
☐		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[s] secteur[s] touché[s])		
☐		1 à 99
☐		100 à 499
☐		500 et plus
Analyse et commentaires :		
Les modifications proposées n'auront pas de conséquence sur l'emploi, notamment en raison du fait que tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences.		

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. Les dispositions sont les mêmes dans toutes les entreprises visées par le Décret, quelle que soit leur taille.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Le projet de décret couvre un secteur d'activité qui n'est pas exposé à la concurrence avec l'étranger. Ainsi, il est supposé qu'il soit improbable que les dispositions proposées par le projet de décret puissent 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 concurrentielles les unes par rapport aux autres. Le projet de décret permet de s'assurer que la concurrence portera sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le projet de 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 dans le respect du principe de transparence, si l'on considère que les associations, celles qui réunissent les groupes représentant la partie patronale et la partie syndicale, ont adopté le projet de décret.

10. CONCLUSION

Au Québec, la pénurie de main-d'œuvre exerce une pression à la hausse sur les salaires offerts alors qu'on observe parallèlement une forte croissance du nombre de postes vacants depuis les dernières années. L'industrie des services automobiles n'échappe pas à ce contexte. C'est d'ailleurs ce qui amène les parties contractantes à proposer, dans le projet de décret, une forte augmentation des taux minimaux à la première année.

En outre, les augmentations salariales prévues au projet de décret sont légèrement supérieures à la progression des salaires prévue par le MFQ pour l'ensemble des industries au Québec. Ces hausses salariales permettront ainsi aux entreprises assujetties d'accroître leur attractivité par l'octroi de salaires concurrentiels, ce qui contribuera également à la rétention des salariés actuels. En plus, les hausses des taux horaires minimaux proposées dans ce projet seraient supérieures à la hausse de l'IPC, occasionnant une augmentation du pouvoir d'achat des salariés.

La hausse des taux horaires minimaux prévue au projet de décret augmenterait la masse salariale globale des entreprises concernées de 46,8 millions de dollars au cours de la période d'analyse. Cette augmentation correspond à une hausse de 4,6 % si l'on suppose que les changements des taux horaires minimaux sont les seuls facteurs de variation des salaires. Dans le cas du scénario d'impact net, la masse salariale globale des entreprises visées augmenterait de 26,1 millions de dollars, soit 2,4 % de la masse salariale totale.

Bien que l'impact des hausses proposées sur la masse salariale totale soit modéré, elles sont comparables aux hausses observées pour les postes vacants dans l'industrie des services automobiles dans les deux dernières années. De plus, elles ne concerneraient que 27,1 % des salariés selon le scénario net. Ainsi, alors que la majorité des salariés assujettis sont déjà rémunérés à des taux supérieurs aux taux de salaires minimaux proposés, le projet de décret pourrait contribuer à l'augmentation de l'attractivité de l'industrie des services automobiles et à la rétention de sa main-d'œuvre. En effet, les augmentations de salaires proposées seraient concurrentielles et permettraient de bonifier le pouvoir d'achat des salariés.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aucune mesure d'accompagnement liée à la présente demande de projet de décret n'est prévue.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle
Ministère du Travail
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 de votre ministère ou organisme?	☒	☐
2	Sommaire	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?	☒	☐
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire?	☒	☐
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?	☒	☐
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?	☒	☐
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?	☒	☐
6	Évaluation des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, le nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	☒	☐
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
	Si l'exigence du « un pour un » s'applique, est-ce que le coût associé aux formalités administratives abolies compense complètement le coût associé à la formalité administrative nouvellement créée?	☒	☐
	Si la compensation du coût associé aux formalités administratives abolies est insuffisante, une compensation additionnelle est-elle proposée, notamment l'économie provenant des autres formalités administratives, la réduction de fréquences, la prestation électronique ou l'exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises?	☒	☐
	Si une formalité a fait l'objet d'une demande d'exemption à l'exigence du « un pour un », est-ce que le MO a reçu un avis du Bureau de la gouvernance et de la coopération réglementaires du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie à l'effet que l'exemption est conforme à l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 10 de la Politique?	☒	☐
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐

6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts et des économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR?	☒	☐
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?	☒	☐
6.6	Élimination des formulations imprécises dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les formulations imprécises telles que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminées?	☒	☐
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?	☒	☐
	Au préalable : ☐ (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 ☐ (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	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.)?	☒	☐
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?	☒	☐
	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?	☒	☐
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?	☒	☐
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec de principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	☒	☐
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?	☒	☐
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse indique dans quelle mesure les règles respectent les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	☒	☐
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	☒	☐

