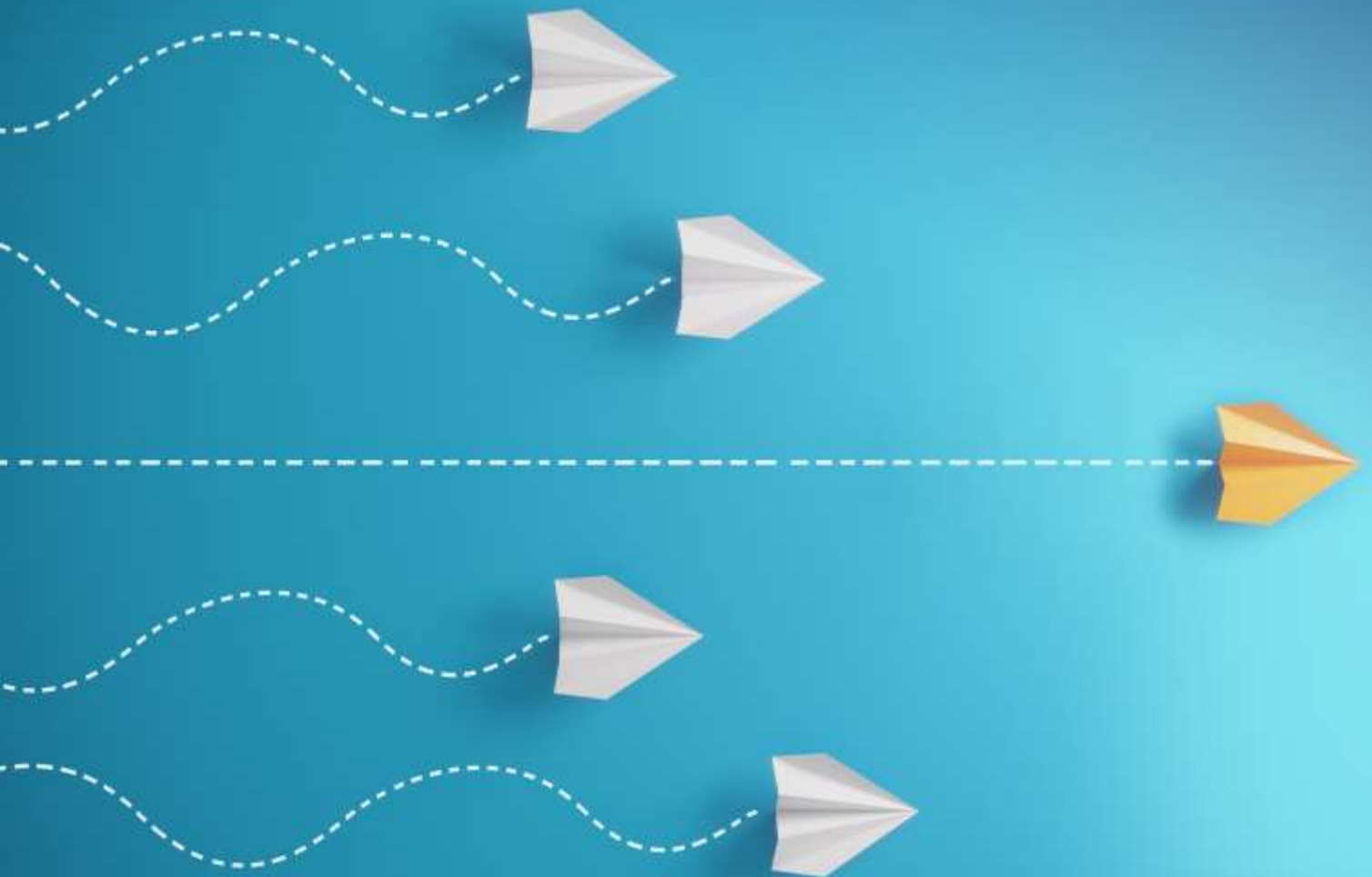


ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Projet de modification du Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec

Ministère du Travail

Février 2024



SOMMAIRE

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec (RLRQ, chapitre D-2, r. 3), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret, ci-après appelé « projet de décret », vise à augmenter les taux de salaire horaire minimums et les indemnités de kilométrage pour le transport général et le transport de déchets, ainsi que la prime hebdomadaire maximale de l'assurance collective.

Le projet de décret s'inscrit dans un contexte économique caractérisé par la persistance de l'inflation, laquelle réduit le pouvoir d'achat des salariés. Dans ce contexte, les parties contractantes du projet de décret s'expriment en faveur d'augmentations des taux minimums de salaire. D'ailleurs, la dernière hausse salariale des taux de salaire prévus au Décret date du 22 avril 2022. La première hausse¹ augmenterait les taux de salaire horaire minimum des salariés assujettis d'en moyenne 9,5 % par rapport au seuil établi en avril 2022. Par la suite, le projet de décret prévoirait que les taux horaires minimaux augmentent de 3,5 % par année respectivement, en 2025 et en 2026.

L'impact de l'augmentation des taux de salaire horaire minimums 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 du relèvement des taux horaires minimaux, pour la période visée, s'élèverait à 1,4 M\$ et représenterait 1,1 % de la masse salariale actuelle des entreprises. Selon le scénario d'impact net, le coût additionnel pour la période visée s'élèverait à 0,2 M\$ et représenterait 0,2 % de la masse salariale des entreprises. Le projet de décret prévoit aussi une augmentation du montant limitant la participation à la prime d'assurance de 35 \$ à 80 \$. Les coûts liés à cette augmentation pourraient atteindre un maximum de 1,5 M\$ par année, si le maximum de la prime assurantielle est atteint.

L'ensemble des modifications proposées par le projet de décret aurait un impact non négligeable sur les entreprises qui y sont assujetties, avec des coûts estimés entre 4,8 M\$ et 5,9 M\$ sur l'ensemble de la période d'application des taux horaires minimums prévue au projet de décret. Ces coûts représentent entre 3,5 % et 4,8 % de la masse salariale des entreprises assujetties.

La disposition concernant l'augmentation du montant limitant la prime d'assurance engendrerait la plus grande proportion des coûts liés au projet de décret. Au contraire, les coûts liés aux augmentations salariales engendreraient un impact faible pour les entreprises assujetties. En effet, sur la période d'application du projet de décret, en moyenne 94 % des salariés² couverts par le Décret seraient rémunérés à des taux supérieurs à ceux proposés.

Les hausses proposées s'inscrivent ainsi dans un processus de rattrapage entrepris par les employeurs afin d'accroître leur attractivité en offrant des salaires compétitifs, de permettre aux travailleurs de bonifier leur pouvoir d'achat et refléter plus justement les niveaux de rémunération observés sur le marché du travail. De plus, la prévisibilité des hausses jusqu'en 2026 permettrait aux employeurs de s'adapter afin d'absorber plus aisément les hausses salariales engendrées par l'augmentation des taux minimaux.

1. Aux fins de l'analyse, juin 2024 a été utilisé comme mois de référence de la première hausse des taux horaires minimums de salaire.

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

TABLE DES MATIÈRES

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.....	12
4.5. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies.....	13
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
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	15
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES.....	15
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	15
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	16
10. CONCLUSION	16
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	16
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 5 juin 2023, les parties contractantes au Décret sur l'industrie du camionnage (Décret) et celles formant le conseil d'administration du Comité paritaire du camionnage du district de Québec (CPCDQ) 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 15 mai 2023.

La demande de modification du Comité paritaire est à l'origine du projet de décret faisant l'objet de la présente analyse d'impact réglementaire (AIR).

2. PROPOSITION DU PROJET

La demande vise à augmenter les taux horaires minimaux de salaire et les indemnités de kilométrage prévus au Décret et la limite de la prime hebdomadaire de l'assurance collective. Trois hausses salariales sont proposées. La première serait effective à la date d'entrée en vigueur du Décret, la deuxième un an plus tard et la troisième l'année suivante. Notons que la dernière hausse salariale des taux de salaire prévus au Décret date du 22 avril 2022.

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) **Secteurs touchés** : Le secteur du transport général (Code SCIAN 48^{Erreur ! Signet non défini.}) et le secteur du transport des déchets (Code SCIAN 5621).

b) **Nombre d'entreprises touchées³** :

PME : 144

Grandes entreprises : 0

Total : 144

c) **Caractéristiques économiques** :

- Production annuelle au Québec (en \$)⁴ : bien que le produit intérieur brut réel (PIB) de l'ensemble des industries ait retrouvé et même surpassé le niveau atteint en 2019, ce n'est pas le cas pour l'industrie du transport général (16 383,3 M\$ en décembre 2019). Pourtant, la production annuelle de l'industrie du transport général et de l'entreposage a été croissante durant la période d'application du Décret en

3. La catégorie « PME » comprend les entreprises de moins de 100 salariés, alors que les grandes entreprises comprennent les entreprises de 100 salariés et plus. Les données proviennent du rapport annuel du Comité paritaire du camionnage du district de Québec et datent de septembre 2023.

4. La production, rapportée ici, est celle de la province et non celle de la région de Québec (Institut de la statistique du Québec, Produit intérieur brut par industrie au Québec, août 2023).

vigueur (avril 2020 à avril 2022). Le PIB a ainsi progressé de 10 134,1 M\$ en 2020 à 12 759,0 M\$ en avril 2021 (+25,9 %). Il a atteint 14 472,2 M\$ en 2022 (+13,4 %), puis 15 314,9 M\$ en avril 2023 (+5,8 %). Le transport de déchets⁵ fait partie de l'industrie de services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (code SCIAN 56), dont la production intérieure brute est évaluée à 9 487,1 M\$ en avril 2022.

- Part du secteur dans le PIB du Québec (en %) : la part de la production annuelle de l'industrie du transport général et de l'entreposage dans le PIB du Québec est restée stable depuis l'entrée en vigueur du Décret. Cette contribution a légèrement baissé de 4,25 % en 2020 à 3,93 % en 2021, avant d'amorcer une progression en 2022 pour atteindre 4,6 %, ce qui correspond au niveau atteint en 2019⁶. La contribution au PIB de l'industrie du transport de déchets, quant à elle, n'est pas quantifiée. Toutefois, le secteur des services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement, auquel cette industrie appartient, a connu un repli à 2,57 % en 2020 et à 2,43 % en 2022.

d) Caractéristiques additionnelles des secteurs touchés :

- L'industrie du camionnage de la région de Québec est organisée autour de deux activités principales : le transport général (partie I du Décret) et le transport de déchets (partie II du Décret).
- La particularité de la partie II du Décret (transport de déchets) est inhérente aux zones géographiques. Aux fins de l'analyse, les calculs sont basés sur un total de 929 travailleurs, puis 917 une fois que les salariés qui n'ont effectué aucune heure ont été retirés, puisque ces derniers ne font pas partie du calcul d'impact. La répartition des salariés assujettis au Décret utilisé aux fins du calcul était : 512 salariés dans le transport général et 417 dans le transport de déchet (91 dans la région 1, 93 dans la région 2 et 233 dans la région 3). En septembre 2023, le salaire horaire moyen dans les activités de transport général était de 24,96 \$ l'heure et de 26,89 \$ dans les activités du transport de déchets. La majorité des salariés avait un taux effectif au-dessus du taux minimum prévu par le Décret.

5. Les statistiques détaillées sur la production annuelle du transport de déchets, sous-classe de l'industrie de la collecte des déchets (code SCIAN 5621), ne sont pas disponibles.

6. Statistique Canada, Tableau 36-10-0400-01, diffusé le 8 novembre 2023.

4.2. Coûts pour les entreprises

4.2.1 Évolution des taux de salaire horaire minimum proposée par le projet de décret dans le transport général (partie I du Décret) et le transport de déchets (partie II du Décret)

Le projet de décret s'inscrit dans un contexte économique caractérisé par la persistance de l'inflation, laquelle réduit considérablement le pouvoir d'achat des salariés. Conséquemment, les augmentations salariales proposées au projet de décret visent notamment à adapter les taux de salaire horaires minimaux à ce contexte. En effet, la première hausse prévue au projet de décret en 2024 propose que les taux minimums augmentent en moyenne de 9,5 %. Bien que la première hausse serait effective à la date d'entrée en vigueur du décret, la deuxième un an plus tard et la troisième l'année suivante, on pose l'hypothèse pour les fins de l'analyse que cette première hausse pourrait entrer en vigueur en juin 2024, la deuxième en juin 2025 et la troisième en juin 2026. D'ailleurs, la dernière hausse inscrite au présent Décret en vigueur a été accordée en avril 2022 aux salariés. Ainsi, la première hausse prévue au projet de décret (juin 2024) serait plus forte (9,5 %) afin de couvrir le retard salarial induit durant cette période. Les taux horaires minimaux proposés pour les années suivantes augmenteraient quant à eux de 3,5 % en juin 2025 et en juin 2026, respectivement.

Bien que la première hausse proposée au projet de décret soit plus importante, seuls 5 % des salariés seraient touchés par les augmentations⁷. En effet, la majorité des salariés assujettis au Décret sont rémunérés à des taux horaires supérieurs aux taux proposés. Par exemple, l'ensemble des salariés du secteur du transport de déchets assujettis au Décret possède des salaires plus importants que ceux proposés dans le projet de décret.

La première hausse salariale proposée au projet de décret viserait une proportion plus importante de salariés appartenant à certains corps d'emploi. Par exemple, les chauffeurs de catégorie A et B seraient particulièrement visés par la première hausse, où respectivement 37 % et 27 % des salariés faisant partie de ces classes d'emploi seraient visés par la hausse, tout comme les commis de bureau, où la proportion s'élèverait à 29 %.

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications proposées aux taux horaires de salaire minimaux présentées dans le projet de décret, les hausses sont comparées au taux moyen prévu de croissance salariale dans l'ensemble des industries au Québec. Les prévisions du ministère des Finances (MFQ)⁸ ont été utilisées en vue de comparer les hausses proposées par le projet de décret avec les hausses salariales moyennes 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 travaillant dans le champ d'application industriel et territorial du Décret, qu'ils soient syndiqués ou non.

Comme le montre le tableau 1, lorsque l'on observe la période comprise entre la dernière augmentation prévue des taux dans le Décret actuellement en vigueur (avril 2022) et la

7. Selon le scénario d'impact net.

8. Les prévisions utilisées du MFQ datent de la mise à jour économique de novembre 2023. Les données provenant du MFQ servent à comparer les hausses des taux horaires minimums proposés au projet de décret avec les données prévisionnelles concernant l'inflation et la progression de l'ensemble des salaires au Québec. Toutefois, comme il s'agit de prévisions, il importe aussi de tenir compte de l'impact sur la masse salariale de l'ensemble des entreprises assujetties au Décret pour quantifier l'impact du projet de décret sur les entreprises assujetties.

dernière hausse prévue dans le projet de décret (juin 2026), 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, la croissance moyenne, sur une base annuelle, des salaires hebdomadaires moyens pour l'ensemble du Québec d'avril 2022 (dernière augmentation du Décret actuel) à juin 2026 (dernière augmentation prévue dans le projet de décret) est évaluée à 2,9 %. Au cours de cette même période, l'augmentation proposée dans le projet de décret (3,9 % sur une base annuelle) correspondrait à une augmentation supérieure (+1,0 point de pourcentage) à la croissance moyenne des taux horaires minimaux observés dans l'ensemble du Québec.

Sur cette même période, les augmentations salariales prévues au projet de décret seraient aussi supérieures de 1,2 points de pourcentage à la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) (estimée à 2,7 % sur une base annuelle par le MFQ), ce qui permettrait aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat.

Le tableau 1 présente aussi une autre période, soit de juin 2024 à juin 2026 (la période comprise entre la première et la dernière hausse prévue par le projet de décret). Au cours de cette période, les hausses proposées dans le projet de décret (3,5 %) seraient, sur une base annuelle, plus élevées que la progression des salaires dans l'ensemble des industries au Québec (estimée à 2,8 % selon les prévisions du MFQ).

De juin 2024 à juin 2026, les hausses salariales proposées dans le projet de décret seraient aussi plus élevées que la progression de l'IPC, estimée à 2,8 % par le MFQ. Les hausses demandées permettraient ainsi aux salariés assujettis par le Décret de bénéficier d'une légère augmentation de leur pouvoir d'achat (+ 0,7 point de pourcentage).

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 au Québec

Indicateur ⁹	Variation entre les hausses proposées par le projet de décret			Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période	Sur une base annuelle	Sur l'ensemble de la période
	Avril 2022 à juin 2024	Juin 2024 à juin 2025	Juin 2025 et juin 2026	Entre avril 2022 et juin 2026		Entre juin 2024 et juin 2026	
Salaire minimum proposé par le projet de décret (moyenne pondérée) (%)	9,5	3,5	3,5	3,9	17,2	3,5	7,1
Salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries du Québec (%)	6,7	2,8	2,8	2,9	12,8	2,8	5,7
IPC (%)	7,1	2,2	2,0	2,7	11,7	2,8	4,3
Hausses prévues dans le projet de décret moins les hausses prévues dans l'ensemble du Québec (points de pourcentage)	2,8	0,7	0,7	1,0	4,4	0,7	1,4
Hausses prévues dans le projet de décret moins l'IPC (points de pourcentage)	2,4	1,3	1,5	1,2	5,5	0,7	2,8

9. La progression du salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des industries du Québec ainsi que celle de l'IPC sont des prévisions du MFQ datant de la mise à jour économique de novembre 2023.

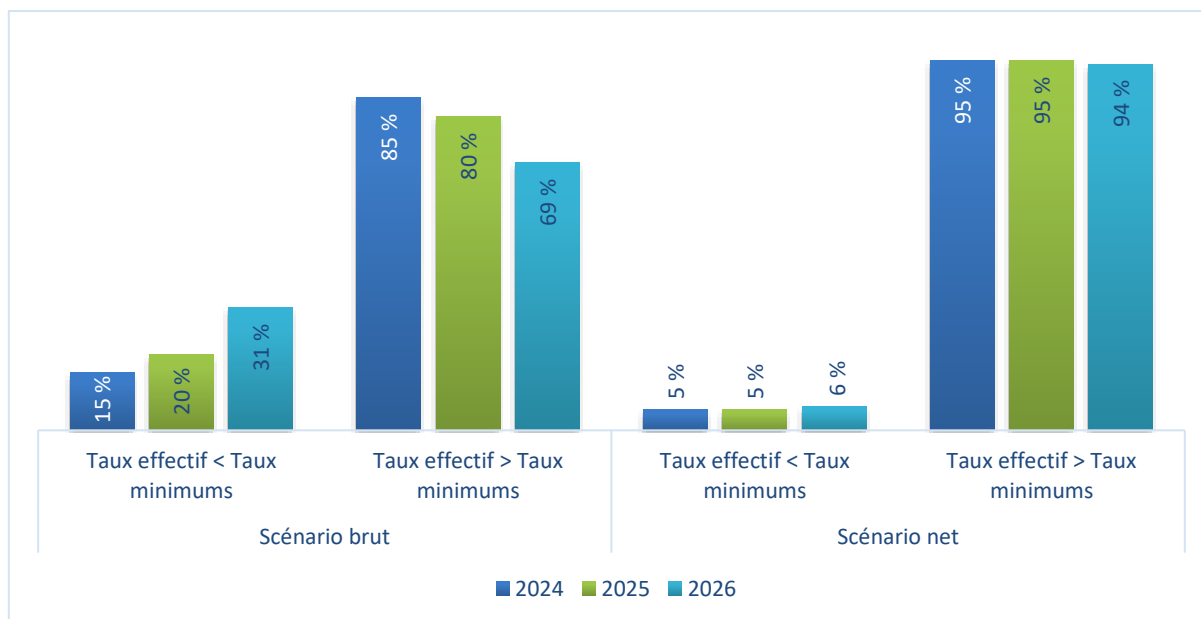
Scénario des impacts bruts et nets

Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectifs) et les taux horaires minimaux proposés par le projet de décret (taux minimums). 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 par le Décret est stable sur l'ensemble de la période d'application du projet de décret.

Selon le scénario d'impact brut, en moyenne, 21,9 % des salariés seraient touchés par les hausses salariales prévues au projet de décret. Cette proportion est de 5,5 % dans le cas du scénario d'impact net. Les hausses proposées par le projet de décret ne toucheraient donc que peu de travailleurs assujettis, ces derniers étant généralement rémunérés à des taux supérieurs aux taux proposés.

GRAPHIQUE 1

Répartition des salariés (transport général et transport de déchets) selon le taux effectivement appliqué et les taux horaires minimaux proposés par le projet de décret



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

Le premier scénario à l'étude est celui de l'impact brut. On émet l'hypothèse que les taux horaires effectifs pour la période analysée seront déterminés par les dispositions du projet de décret sur la rémunération minimale. Les taux horaires sont ajustés dans le temps uniquement en fonction de la grille de rémunération minimale proposée dans le projet de décret. Les salariés présentement rémunérés à un taux supérieur à 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

actuellement une rémunération plus élevée que celle prévue par le projet de décret. Dans le scénario d'impact brut, les nouveaux taux horaires minimaux de salaire sont donc 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 1,4 M\$ durant toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 1,1 % 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'impact de la hausse des taux minimaux proposés par le projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 1 : impact brut)

Impact selon l'entrée en vigueur des taux	Juin 2024	Juin 2025	Juin 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels (\$)	41 649 600	41 649 600	41 649 600	124 948 900
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés (\$)	41 896 900	42 074 400	42 348 600	126 319 900
Coûts supplémentaires (\$)	247 300	424 800	699 000	1 371 000
Coûts supplémentaires (%)	0,59	1,02	1,68	1,10

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

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

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 à ce qu'aucun salarié ne soit rémunéré à un taux inférieur au taux minimum 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.

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.

On évalue donc l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 0,2 M\$, soit une hausse de 0,2 % 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'impact de la hausse des taux minimaux proposés par le projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 2 : impact net)

Impact selon l'entrée en vigueur des taux	Juin 2024	Juin 2025	Juin 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels (\$)	44 450 100	45 689 700	46 963 500	137 103 300
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés (\$)	44 514 800	45 766 700	47 054 300	137 335 800
Coûts supplémentaires (\$)	64 700	77 000	90 800	232 500
Coûts supplémentaires (%)	0,15	0,17	0,19	0,17

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

Il est à noter que la hausse des taux par kilomètre a été prise en compte dans le calcul. Autant pour l'impact brut que net, les coûts étaient de 0 \$ pour ce type de chauffeur puisque l'ensemble des salariés rémunérés au taux/km étaient supérieurs aux taux présentés au projet de décret.

Augmentation du montant limitant la participation à la prime d'assurance :

Le projet de décret vise aussi à augmenter le montant limitant la participation à la prime d'assurance, de 35 \$ à 80 \$. L'augmentation permettrait d'assurer la préservation du régime d'assurance collective et offrirait au Comité paritaire la latitude nécessaire pour réagir aux hausses de primes prévues par les assureurs. Les modifications engendrent toutefois un coût financier supplémentaire à la charge des employeurs et des salariés.

Dans un scénario maximal, l'augmentation serait de 45 \$, passant de 35 \$ à 80 \$. On pose l'hypothèse que 706 employés assujettis au Décret seraient visés par l'augmentation. Il s'agit du nombre de salariés travaillant plus de 32 h par semaine, soit le minimum requis afin de bénéficier des assurances collectives et qui cumule plus de 3 mois de service actif et continu chez un même employeur. Ainsi, les coûts totaux pour l'ensemble des employeurs seraient de 31 770 \$ par semaine. Annuellement, les coûts sont estimés à 1,5 M\$. Les salariés auraient à leur charge la même augmentation de coûts.

Ensemble des coûts :

Lorsqu'on considère l'ensemble des modifications présentées au projet de décret, soit les augmentations salariales et l'augmentation de la limite de la prime assurantielle, les coûts totaux à la charge des employeurs seraient compris entre 4,8 M\$ et 5,9 M\$. Ces coûts représenteraient entre 3,5 % et 4,8 % de la masse salariale totale des employeurs assujettis et seraient répartis sur l'ensemble de la période visée par le projet de décret. L'augmentation de la prime assurantielle est basée sur l'hypothèse que le montant limite,

soit de 80 \$ par semaine, serait atteint. Par conséquent, les coûts présentés sont maximisés.

TABLEAU 4

Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en M\$)

	Période d'implantation	Coûts totaux entre juin 2024 et juin 2026
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 4,8 et 5,9
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 4,8 et 5,9

TABLEAU 5

Synthèse des coûts pour les entreprises

(en M\$)

	Période d'implantation	Coûts totaux entre juin 2024 et juin 2026
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 4,8 et 5,9
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	Entre 4,8 et 5,9

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 M\$)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet
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 DES EFFETS FAVORABLES AU PROJET (DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES, REVENUS SUPPLÉMENTAIRES ET CONTRIBUTION DU GOUVERNEMENT POUR ATTÉNUER LE COÛT DU 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 4,8 M\$ et 5,9 M\$, ce qui représente entre 3,5 % et 4,8 % 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 impact non négligeable sur les entreprises qui y sont assujetties.

TABLEAU 7

Synthèse des coûts et des économies

(en M\$)

	Période d'implantation	Coûts, économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût annuel du projet (entre juin 2024 et juin 2026)
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 4,8 et 5,9
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 4,8 et 5,9

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 septembre 2023.

Dans le cadre de l'analyse, on pose l'hypothèse que la première hausse se tiendra en juin 2024. L'effet de la modification proposée des taux horaires minimaux sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant de juin 2024 à juin 2026. Au cours de cette période, selon les prévisions du MFQ, on prévoit une augmentation des salaires horaires moyens de 2,8 % dans l'ensemble du Québec, et ce, sur une base annuelle. Selon ces mêmes prévisions, on prévoit une augmentation du niveau général des prix à la consommation de l'ordre de 4,3 % entre juin 2024 et juin 2026, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,8 %. Durant cette même période, la progression des salaires minimaux proposés par le projet de décret est plus élevée que celle des salaires dans l'ensemble des industries du Québec et plus élevée que celle de l'IPC.

De plus, aux fins des calculs d'impact pour le secteur du transport général, on pose l'hypothèse que les salariés cumulent plus de 24 mois de service continu. En effet, le secteur du transport général propose des taux salariaux minimums en fonction de l'ancienneté des salariés. Toutefois, considérant l'absence de données sur l'ancienneté des salariés, on pose l'hypothèse voulant que l'ensemble des salariés cumule plus de 24 mois de service continu. En posant cette hypothèse, les coûts sont maximisés puisque les taux horaires minimums de salaire prévus au projet de décret sont plus élevés pour les salariés cumulant davantage d'ancienneté. Ainsi, la marge à franchir entre les salaires actuels des salariés et les taux de salaire horaires minimums après 24 mois de service continu est plus grande que celle pour atteindre les taux de salaire minimums après 6 mois de service continu.

Ainsi, en posant cette hypothèse, on maximise les coûts. Toutefois, même en posant cette hypothèse maximale, seulement 10 %¹⁰ des salariés du secteur du transport général seraient visés par des augmentations salariales afin de s'ajuster aux taux horaires minimums.

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 du camionnage du district de Québec 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 hausses proposées par le projet de décret pourraient avoir un impact faible sur les entreprises qui y sont assujetties considérant que la masse salariale des entreprises augmenterait seulement d'environ 0,2 % selon le scénario net. En outre, les hausses proposées s'inscrivent ainsi dans un processus de rattrapage entrepris par les employeurs afin d'accroître leur attractivité en offrant des salaires compétitifs. Les hausses des taux horaires minimums permettront aussi aux travailleurs de bonifier leur pouvoir d'achat en plus de refléter plus justement les niveaux de rémunération observés sur le marché du travail. L'augmentation du montant limitant la participation à la prime d'assurance viserait quant à elle à assurer la préservation du régime d'assurance collective et à offrir au Comité paritaire la latitude nécessaire pour réagir aux hausses de primes prévues par les assureurs.

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

On estime que le projet de décret n'aura pas d'impact sur l'emploi puisqu'il impose les mêmes obligations à l'ensemble des entreprises assujetties au décret. Bien que très peu de salariés assujettis au Décret ne soient rémunérés aux taux horaires minimums, les hausses salariales accordées dans le projet de décret pourraient contribuer à augmenter l'attractivité des métiers de l'industrie du camionnage au Québec assujettis au Décret en reflétant davantage les salaires offerts sur le marché. Les hausses salariales proposées pourraient aussi permettre aux entreprises de favoriser la rétention des salariés assujettis au Décret.

De plus, la prévisibilité des hausses des taux horaires minimaux de salaire jusqu'en 2026 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'impacts négatifs sur l'emploi et d'absorber plus aisément les hausses salariales engendrées par l'augmentation des taux minimaux.

10. Selon le scénario d'impact net.

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 conséquences sur l'emploi, d'autant plus 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 ou 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. 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

Le projet de décret s'inscrit dans un contexte économique caractérisé par la persistance de l'inflation, laquelle réduit considérablement le pouvoir d'achat des salariés. Conséquemment, les augmentations salariales proposées au projet de décret visent notamment à adapter les taux de salaire horaires minimaux à ce contexte. C'est notamment ce qui amène les parties contractantes à proposer, dans le projet de décret, des augmentations des taux horaires minimums jusqu'en juin 2026. Les augmentations salariales prévues au projet de décret sont supérieures à la progression des salaires prévue par le MFQ pour l'ensemble des industries au Québec. Ces hausses salariales permettront aux entreprises assujetties d'accroître leur attractivité par l'octroi de salaires compétitifs, ce qui contribuera également à la rétention des salariés actuels. En plus, les prévisions économiques du MFQ prévoient également que les hausses des taux horaires minimaux proposées dans ce projet seront 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 1,4 M\$ au cours de la période d'analyse. Cette augmentation correspond à une hausse de 1,1 % 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 0,2 M\$, soit 0,2 % de la masse salariale totale. De plus, on observe qu'en moyenne, seulement 5,5 % des salariés sont rémunérés à des taux inférieurs à ceux proposés dans le projet de décret selon le scénario net. Cette proportion faible du nombre de salariés touchés par les hausses salariales explique pourquoi l'impact, en pourcentage de la masse salariale, est limité.

Enfin, la disposition permettant d'augmenter le montant limitant la participation à la prime d'assurance engendrerait des coûts d'un maximum de 1,5 M\$ par année. Ainsi, les coûts pour l'ensemble des dispositions du projet de décret sont estimés entre 4,8 M\$ et 5,9 M\$ pour l'ensemble de la période d'application du projet de décret, soit entre 3,5 % et 4,8 % de la masse salariale totale des entreprises assujetties au Décret. Ces modifications pourraient donc avoir un impact non négligeable sur les entreprises qui y sont assujetties.

Aussi, considérant que l'industrie du camionnage n'est pas exposée à la concurrence avec l'étranger, les hausses proposées dans le projet de décret n'auraient pas d'impact négatif sur la compétitivité des entreprises assujetties. De plus, le projet de décret n'affecte pas le niveau de l'emploi au Québec ni la compétitivité des entreprises.

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 ¹¹ 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 (\$)?	☒	☐

10. S'il n'y a aucun coût et aucune économie, l'estimation est de 0 \$.

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 : ☐ 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 ☒		
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?	☒	☐

