

# ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

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

Ibra NGOM

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

22 juillet 2019

**Travail, Emploi  
et Solidarité sociale**

**Québec** 

## Table des matières

SOMMAIRE .....	3
1. DÉFINITION DU PROBLÈME	3
2. PROPOSITION DU PROJET	3
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	3
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	4
4.1 Description du secteur touché	4
4.2 Impact sur la rémunération des salariés	7
4.3 Coûts pour les entreprises	10
4.4 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	15
4.5 Consultation des parties contractantes	16
4.6 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution proposée	16
4.7 Appréciation de l'effet anticipé sur l'emploi	16
5. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES	17
6. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	17
7. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	17
8. FONDEMENT ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	17
9. CONCLUSION	18
10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT .....	18
11. PERSONNE-RESSOURCE .....	18
Annexe .....	19

## 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) (Décret). Le 22 octobre 2018, le Comité paritaire du camionnage du district de Québec (Comité paritaire) a fait parvenir au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale une requête visant essentiellement à augmenter les taux de salaire horaire minimal et les taux de rémunération au kilomètre prévus par le Décret.

L'analyse de ce projet de décret montre qu'il n'engendre qu'une hausse modérée des coûts, évaluée à 1,5 M\$, pour les entreprises visées, ce qui représente une augmentation de 1,8 % de leur masse salariale sur une période de trois ans. Il n'altérera pas, cependant, la compétitivité des entreprises québécoises de l'industrie du camionnage établies dans la région de Québec par rapport à celle des entreprises de l'Ontario et des États américains limitrophes.

### 1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le 11 juin 2018, lors d'une assemblée régulière du conseil d'administration (CA) du Comité paritaire, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité une résolution visant à hausser les taux de salaire horaire minimal prévus par le Décret. La dernière augmentation salariale datait du 1<sup>er</sup> juin 2018 pour le transport général et le transport de déchets.

### 2. PROPOSITION DU PROJET

La solution proposée répond à la requête acheminée par le Comité paritaire. Il est donc recommandé qu'un avis soit publié à la *Gazette officielle du Québec* pour une période de consultation publique avant sa présentation au Conseil des ministres. Le projet de décret propose de modifier les taux de salaire horaire minimal et les taux de rémunération au kilomètre prévus dans les articles 7.01, 7.02, 7.03 et 18.01 du Décret.

### 3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

L'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente pour ce projet. En effet, le Décret est déjà en vigueur et le projet, tel qu'il est proposé, n'engendre pas d'augmentation déraisonnable des coûts pour les entreprises visées.

En revanche, l'option réglementaire est pertinente pour ce projet. Un décret de convention collective est un règlement pris en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2). Il concerne principalement les conditions de travail applicables aux salariés inclus dans les champs d'application professionnels et territoriaux visés par le décret. Le régime québécois des décrets est volontaire et, dans le présent cas, il s'agit d'une initiative unanime des parties patronale et syndicale contractantes.

## 4. ÉVALUATION DES IMPACTS

### 4.1 Description des secteurs touchés

- a) Secteurs touchés : Le secteur du transport général (Code SCIAN 48) et le secteur du transport des déchets (Code SCIAN 5621).
- b) Nombre d'entreprises touchées<sup>1</sup> : 186
- PME : 186    Grandes entreprises : aucune
  - Total : 186
- c) Caractéristiques économiques :
- Production annuelle au Québec (en \$)<sup>2</sup> : la production annuelle de l'industrie du transport général et de l'entreposage a été croissante durant la période d'application du Décret en vigueur (juin 2016 à mai 2019). Le PIB a ainsi progressé de 13 430,7 M\$ en 2015 à 14 456,3 M\$ en 2016 (+7,64 %) (première année du Décret). Il a atteint 15 255,4 M\$ en 2017 (+5,53 %), puis 15 633,6 M\$ en 2018 (+2,48 %). Le transport de déchets<sup>3</sup> 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 9 865,2 M\$ en 2018<sup>4</sup>.
  - Part du secteur dans le produit intérieur brut (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 a légèrement progressé depuis l'entrée en vigueur du décret. Alors qu'en 2014, elle n'était que de 4,24 %, cette contribution est restée stable à 4,25 % en 2015 et en 2016, avant d'amorcer une légère progression en 2017 et 2018 pour atteindre respectivement 4,39 % et 4,49 %<sup>5</sup>. 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 elle appartient, a connu un léger repli. Sa contribution au PIB est ainsi passée de 2,98 % en 2014 à 2,86 % en 2018 (2,92 % en 2015, 2,97 % en 2016 et 2,92 % en 2017)<sup>6</sup>.
- 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).

---

<sup>1</sup> Ces données proviennent du rapport annuel du Comité paritaire du camionnage du district de Québec de septembre 2018. Pour le nombre de salariés, les dernières données disponibles ont été transmises par le comité paritaire à la suite d'une demande formulée par le Ministère en février 2019.

<sup>2</sup> La production, rapportée ici, est celle de la province et non pas celle de la région de Québec (Institut de la statistique du Québec, [Produit intérieur brut par industrie au Québec](#), décembre 2018, p. 30).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Voir le lien suivant de l'Institut de la statistique du Québec (Institut de la statistique du Québec, [Produit intérieur brut par industrie au Québec](#), janvier 2019, p. 32)

<sup>5</sup> Source : Statistique Canada, tableau 379-0028.

<sup>6</sup> Idem.

- Le Décret vise 1 207 salariés, répartis de la façon suivante : 513 dans le transport général<sup>7</sup> (voir tableau 1) et 534 dans les activités de transport de déchets, lesquels se répartissent dans trois zones géographiques (voir tableau 2).
- La particularité de la partie II du Décret (transport de déchets) est inhérente aux zones géographiques<sup>8</sup>. Les salariés assujettis (534) se répartissent comme suit :
  - Zone 1 : 125 salariés affectés aux régions 01 et 12 partiellement;
  - Zone 2 : 99 salariés affectés à la région 02;
  - Zone 3 : 310 salariés affectés aux régions 03 et 12 partiellement.
- En septembre 2018, l'ensemble des salariés assujettis au Décret ont travaillé 131 575,25 heures, dont 59 875,25 heures (45,51 %) dans les activités de transport général. Le salaire horaire moyen était de 18,28 \$. La majorité des salariés avait un taux effectif au-dessus du taux minimum prévu par le Décret. Les salariés affectés aux activités de transport de déchets ont, quant à eux, travaillé 71 700 heures et leur salaire horaire moyen était de 21,17 \$.
- Pour l'année 2018, la masse salariale globale de l'ensemble des salariés assujettis au Décret s'élevait à 39,8 M\$, dont 22,4 M\$ (56,30 %) étaient affectés à la partie II – transport de déchets.
- Selon les données du mois de septembre 2018, parmi les 513 salariés œuvrant régulièrement dans le transport général, 48 étaient visés par une accréditation syndicale (9,36 %). Ils étaient 383 salariés syndiqués sur 534 dans le transport de déchets (71,72 %).

**Tableau 1 – Salariés assujettis au Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec : partie I – transport général (septembre 2018)**

<b>Transport général</b> Métier ou occupation	<b>Nombre d'heures travaillées</b>	<b>Salaire horaire moyen (SHM)</b>	<b>Salariés au-dessus du taux du Décret</b>	<b>Total salariés</b>
Aide, manœuvre	8 405,50	16,38 \$	100	103
Aide-mécanicien	360,00	17,84 \$	3	3
Chauffeur, catégorie « A »	3 547,50	14,32 \$	24	27
Chauffeur, catégorie « B »	7 203,25	17,80 \$	53	58
Chauffeur de camion	25 021,25	19,64 \$	181	185
Chauffeur de remorque-citerne	596,75	22,61 \$	4	4
Chauffeur de semi-remorque	12 457,00	22,66 \$	77	79
Chauffeur de fardier	179,00	30,80 \$	1	1
Mécanicien	434,25	22,71 \$	4	4
Commis de bureau	1 310,50	18,35 \$	10	13
Manutentionnaire	360,25	14,69 \$	3	3
Chauffeurs rémunérés au kilomètre	521 383 km	0,27 \$ / km	25	33

<b>Total des salariés assujettis à la partie I</b>	<b>59 875,25</b>	<b>18,28 \$</b>	<b>485</b>	<b>513</b>
--	------------------	-----------------	------------	------------

<sup>7</sup> En hiver, 160 salariés s'ajoutent aux effectifs en raison des opérations de déneigement.

<sup>8</sup> Voir l'annexe III pour une description détaillée du champ d'application territorial de la partie II du Décret (transport de déchets).

**Tableau 2 – Salariés assujettis au Décret sur l’industrie du camionnage de la région de Québec : partie II – transport de déchets (septembre 2018)**

<b>Transport de déchets</b> Métier ou occupation	<b>Nombre d’heures travaillées</b>	<b>Salaire horaire moyen (SHM)</b>	<b>Salariés au-dessus du taux du Décret</b>	<b>Total salariés</b>
<b>Zone 1</b>				
Aide	178,00	18,41 \$	0	2
Chauffeur, classe I	-	- \$	0	0
Chauffeur, classe II	9 384,00	19,89 \$	41	69
Chauffeur, classe III	4 347,00	20,57 \$	9	26
Chauffeur, classe IV	1 196,00	21,03 \$	5	10
Mécanicien (1 <sup>er</sup> échelon)	-	- \$	-	-
Mécanicien (2 <sup>e</sup> échelon)	1 552,00	23,33 \$	11	11
Préposé au service (1 <sup>er</sup> échelon)	649,50	16,92 \$	5	6
Préposé au service (2 <sup>e</sup> échelon)	-	- \$	0	0
Soudeur (1 <sup>er</sup> échelon)	192,00	21,00 \$	1	1
Soudeur (2 <sup>e</sup> échelon)	-	- \$	-	-
<b>Total pour la zone 1</b>	<b>17 498,50</b>	<b>20,33 \$</b>	<b>72</b>	<b>125</b>
<b>Zone 2</b>				
Aide	637,00	19,21 \$	8	8
Chauffeur, classe I	149,75	19,62 \$	0	1
Chauffeur, classe II	7 119,00	20,32 \$	33	49
Chauffeur, classe III	3 018,00	21,00 \$	19	19
Chauffeur, classe IV	1 687,25	20,89 \$	1	13
Mécanicien (1 <sup>er</sup> échelon)	-	- \$	0	0
Mécanicien (2 <sup>e</sup> échelon)	925,00	20,79 \$	6	6
Préposé au service (1 <sup>er</sup> échelon)	90,50	14,56 \$	0	2
Préposé au service (2 <sup>e</sup> échelon)	-	-	-	-
Soudeur (1 <sup>er</sup> échelon)	192,00	20,00 \$	1	1
Soudeur (2 <sup>e</sup> échelon)	-	-	-	-
<b>Total pour la zone 2</b>	<b>13 818,50</b>	<b>20,47 \$</b>	<b>68</b>	<b>99</b>
<b>Zone 3</b>				
Aide	6 055,00	20,86 \$	23	52
Chauffeur, classe I	1 178,00	21,60 \$	6	9
Chauffeur, classe II	17 398,00	21,64 \$	77	129
Chauffeur, classe III	10 383,00	22,18 \$	54	79
Chauffeur, classe IV	1 401,00	23,17 \$	8	10
Mécanicien (1 <sup>er</sup> échelon)	146,00	22,26 \$	1	1
Mécanicien (2 <sup>e</sup> échelon)	2 194,00	22,87 \$	17	17
Préposé au service (1 <sup>er</sup> échelon)	618,00	18,69 \$	6	6
Préposé au service (2 <sup>e</sup> échelon)	469,00	22,49 \$	3	3
Soudeur (1 <sup>er</sup> échelon)	-	- \$	0	0
Soudeur (2 <sup>e</sup> échelon)	541,00	23,33 \$	4	4
<b>Total pour la zone 3</b>	<b>40 383,00</b>	<b>21,77 \$</b>	<b>199</b>	<b>310</b>
<b>Total des salariés assujettis à la partie II</b>	<b>71 700,00</b>	<b>21,77 \$</b>	<b>339</b>	<b>534</b>

## 4.2 Impact sur la rémunération des salariés

Les taux de salaire horaire minimal en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016 dans le transport général (incluant le taux au kilomètre) et le transport de déchets ainsi que ceux qui sont proposés par le projet de décret et applicables après 24 mois sont rapportés dans les tableaux des annexes I et II. Ceux-ci présentent également les taux de salaire horaire actuels pour chaque catégorie d'emploi et ceux des trois périodes à venir (décembre 2019 à mai 2022) pour le transport général et le transport de déchets.

Selon les prévisions du ministère des Finances du Québec (MFQ), les taux de croissance annuels moyens du salaire industriel moyen au Québec sur les trois périodes couvertes par le décret, entre le second trimestre de 2019 et le premier trimestre de 2022, sont respectivement de 2,27 %, 2,56 % et 2,47 %. Durant cette même période, l'indice des prix à la consommation (IPC) devrait demeurer relativement stable et l'appréciation annuelle du coût de la vie serait respectivement de 1,91 %, 1,89 % et 1,93 % (voir tableau 3).

### 4.2.1 Évolution des taux de salaire horaire minimal dans le transport général (partie I du Décret)

La presque totalité des salariés assujettis à la partie I du Décret (94,54 %) a une rémunération supérieure au taux de salaire horaire minimal prévu par le Décret en vigueur. La croissance des salaires proposée est légèrement supérieure à la progression prévue par le MFQ. Le taux de croissance annuel moyen pondéré en transport général dans la région de Québec serait de 3 %, 2,51 % et 2,51 %. Par contre, celui des chauffeurs de catégorie A serait de 2 % annuellement et celui des chauffeurs rémunérés au kilomètre parcouru serait de 2 %, 1,96 % et 1,96 %.

Les chauffeurs de catégorie A et leurs employeurs ont un accord particulier au sein du comité en raison de la spécificité de leur activité, notamment la livraison de petits colis. Cet accord permettait d'établir un taux de croissance fixe, peu importe l'ancienneté des chauffeurs, afin de répondre à la demande des employeurs. Cet accord limitait la croissance des salaires des chauffeurs à des niveaux inférieurs à celle prévue pour l'ensemble des salariés assujettis au décret. Néanmoins, la grande majorité de ces salariés (88,89 %) est déjà rémunérée au-dessus du taux prévu par le Décret.

Il en est de même pour les 33 chauffeurs rémunérés au kilomètre parcouru, dont 25, soit 75,76 %, ont une rémunération au-dessus du taux prévu par le Décret. Ils parcourent 15 800 kilomètres en moyenne et le taux de croissance de leur rémunération pour chaque kilomètre augmentera respectivement de 2 %, 1,96 % et 1,96 % sur les trois prochaines périodes.

Les taux de croissance annuel moyen pondéré des salaires proposés pour les chauffeurs de catégorie A et pour ceux qui sont rémunérés au kilomètre parcouru, comparés aux taux de croissance prévus par l'IPC, permettent néanmoins un maintien du pouvoir d'achat. Par contre, pour la majorité des salariés assujettis à la partie I du Décret, les augmentations de salaire proposées confèreraient un gain de pouvoir d'achat supérieur à l'IPC d'un demi-point de pourcentage.



## 4.2.2 Évolution des taux de salaire horaire minimal dans le transport de déchets (partie II du Décret)

Le salaire horaire minimal varie selon les catégories d'emploi, mais également selon les zones d'application de la partie II du Décret à l'exception du salaire des mécaniciens, soudeurs (1<sup>er</sup> échelon) et des préposés au service (1<sup>er</sup> échelon). Le taux horaire minimum moyen du Décret est plus élevé dans la zone 3, qui présente un écart moyen de 1,68 \$ par rapport à celui de la zone 2, lequel est supérieur de 0,30 \$ à celui de la zone 1.

Malgré ces écarts, la progression annuelle moyenne du salaire horaire minimal est identique d'une région à une autre. Elle est inférieure à la progression prévue par le MFQ pour l'ensemble des régions durant les deux premières années d'application du Décret et légèrement supérieure pour la dernière année d'application. La progression annuelle moyenne des taux de salaire horaire minimal se situerait respectivement à 2 %, 2,24 % et 2,50 %.

Ces augmentations améliorent légèrement le pouvoir d'achat, soit un gain moyen de plus d'un quart de point de pourcentage.

**Tableau 3 – Taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen (SHM), de l'Indice des prix à la consommation (IPC) au Québec et du taux moyen des salaires proposés dans la requête en modification du Décret (SMPD)**

Indicateurs	Hausse proposée par le Décret			Moyenne annuelle des trois périodes	Hausse totale décembre 2019 à juin 2021
	1 <sup>re</sup> hausse : décembre 2019	2 <sup>e</sup> hausse : juin 2020	3 <sup>e</sup> hausse : juin 2021		
<b>Indicateurs économiques</b>					
[1] SHM	2,27 %	2,56 %	2,47 %	2,43 %	5,09 %
[2] IPC	1,91 %	1,89 %	1,93 %	1,91 %	3,86 %
<b>Partie I du Décret – Transport général<sup>1</sup></b>					
[3] SMPD	3,00 %	2,51 %	2,51 %	2,67 %	5,08 %
Écart (3 - 1)	+0,73	-0,05	+0,04	+0,24	-0,01
Écart (3 - 2)	1,09	+0,62	+0,58	+0,76	+1,22
<b>Partie II du Décret – Transport de déchets<sup>2</sup></b>					
SMPD – Z-1	2,00 %	2,23 %	2,50 %	2,25 %	4,79 %
SMPD – Z-2	2,00 %	2,25 %	2,50 %	2,25 %	4,80 %
SMPD – Z-3	2,00 %	2,25 %	2,51 %	2,26 %	4,81 %
[4] SMPD [Z1-Z2-Z3]	2,00 %	2,24 %	2,50 %	2,25 %	4,81 %
Écart (4 - 1)	-0,27	-0,32	-0,03	-0,18	-0,22
Écart (4 - 2)	+0,09	+0,35	+0,57	+0,34	+0,95

1- Le taux de croissance moyen des salaires minimums des catégories d'emploi de la partie I du Décret exclut les chauffeurs de catégorie A et les chauffeurs rémunérés au kilomètre, dont les taux de croissance annuels des salaires minimums respectifs sont de 4,04 % et 4 %.

2- Le taux de croissance moyen des salaires minimums des catégories d'emploi de la partie II du Décret exclut celle des mécaniciens, soudeurs (1<sup>er</sup> échelon), dont le taux de croissance annuel des salaires minimums des trois zones est de 13,32 %. Les parties contractantes ont convenu de cette hausse importante, jugeant qu'il était déraisonnable qu'un mécanicien, soudeur, 1<sup>er</sup> échelon reçoive le même salaire qu'un préposé au service (voir le Décret en vigueur).

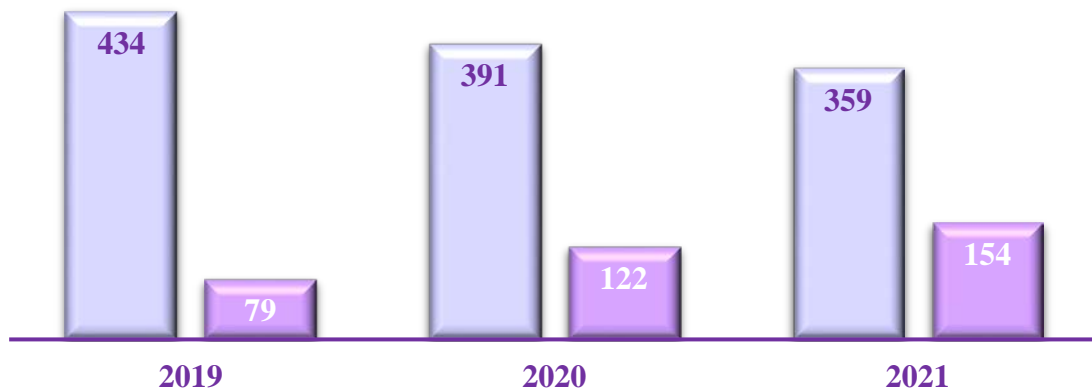


Les augmentations prévues par le projet de décret auraient une répercussion sur les entreprises seulement dans les cas où les modifications proposées porteraient les taux de salaire horaire minimal au-dessus des taux de salaire horaire effectifs des salariés.<sup>9</sup>

Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux de salaire horaire effectivement payés (taux effectif) et les taux de salaire horaire minimal proposés (taux minimum) pour la partie I du projet de décret (transport général).

### Graphique 1 : Répartition des salariés selon les taux effectivement payés et les taux minimums proposés dans la partie I du projet de décret (transport général)

- Taux effectif > taux minimum [aucun coût]
- Taux effectif < taux minimum [coûts supplémentaires]



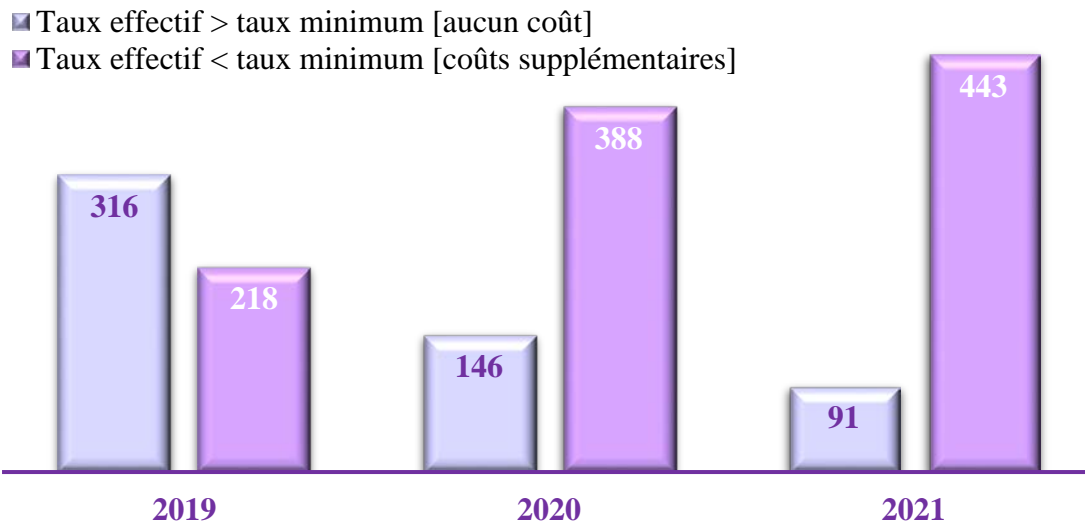
On constate que 79 salariés sur 513 ont un taux de salaire horaire inférieur à celui proposé par le projet de décret lors de la première augmentation salariale<sup>10</sup>. Cela signifie que seulement 15,40 % des salariés bénéficieront de la première hausse proposée par le projet de décret; les autres ayant un taux de salaire horaire effectif supérieur. Avec les deuxième et troisième augmentations salariales proposées dans le projet de décret en juin 2020 et en juin 2021, le nombre de salariés concernés serait plus élevé, atteignant respectivement 122 (23,78 %) et 154 (30,02 %).

Le graphique 2 présente la répartition des salariés selon les taux de salaire horaire effectivement payés (taux effectif) et les taux de salaire horaire minimal proposés (taux minimum) pour la partie II du projet de décret (transport de déchets).

<sup>9</sup> Un taux effectif inférieur au taux minimum prévu dans le projet de décret représente un coût pris en compte dans l'analyse. À l'inverse, l'analyse n'évalue pas l'impact de la hausse dans les cas où le taux effectif demeure supérieur au taux minimum prévu dans le projet de décret.

<sup>10</sup> On émet l'hypothèse que la première augmentation entrera en vigueur en décembre 2019.

## Graphique 2 : Répartition des salariés selon les taux effectivement payés et les taux minimums proposés dans la partie II du projet de décret (transport de déchets)



Au moment de la première augmentation salariale prévue par le projet de décret en décembre 2019, 218 des 534 salariés (40,82 %) auront un taux de salaire horaire inférieur à celui prévu par le Décret. Avec les deuxième et troisième augmentations proposées (juin 2020 et juin 2021), la proportion atteindra respectivement 72,66 % (388 salariés) et 82,96 % (443 salariés).

### 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 proposées aux taux de salaire horaire minimal, soit l'impact brut et l'impact net. Aux fins du calcul, on suppose que les augmentations seront applicables en décembre 2019. L'effet de la modification des taux de salaire horaire minimal sur la masse salariale des employeurs a été évalué pour la période allant de décembre 2019 à mai 2021. Les données sur le nombre de salariés, leur répartition selon les différentes catégories d'emploi et les différents niveaux d'emplois ainsi que les heures travaillées sont fournies par le Comité paritaire.

#### 4.3.1 Scénario d'impact brut

Dans le scénario de l'impact brut, on pose l'hypothèse que les taux de salaire horaire supérieurs à ceux prévus par le Décret (taux effectifs) sont figés pour la période analysée, puis qu'ils seront remplacés par les taux prévus dans le projet de décret, au fur à mesure que ces derniers les dépasseront. Cette approche, dite de coût maximal, impute l'ensemble de la hausse des coûts salariaux au projet de décret, ce qui a pour effet de surestimer son effet.

Selon le scénario d'impact brut, on prévoit une augmentation de la masse salariale de 1 508 000 \$ sur toute la période d'analyse (décembre 2019 à mai 2022), soit 1,80 % de la masse salariale estimée à partir des taux de salaire horaire minimal actuels. Les résultats sont présentés dans le tableau 4.

La répercussion de la hausse sur la masse salariale des salariés assujettis à la partie I du Décret est de 374 300 \$, soit 0,98 % de la masse salariale estimée à partir des taux de salaire horaire minimal actuels. L'effet est négligeable et s'explique par la proportion moyenne modérée de salariés qui seraient touchés par l'augmentation des taux de salaire horaire minimal décrétée durant les trois périodes de hausse, soit 22,9 %.

**Tableau 4 – Évaluation de l'impact sur les coûts totaux des entreprises (scénario d'impact brut)**

<b>Période</b>	<b>Période 1</b> décembre 2019 – mai 2020	<b>Période 2</b> juin 2020 – mai 2021	<b>Période 3</b> juin 2021 – mai 2022	<b>Total</b>
----------------	--	--	--	--------------

**Partie I du Décret – Transport général**

Masse salariale

estimée à partir des taux minimums actuels	8 650 700 \$	14 829 700 \$	14 829 700 \$	38 310 100 \$
estimée à partir des taux minimums proposés	8 687 500 \$	14 957 500 \$	15 039 400 \$	38 684 400 \$
<b>Coûts supplémentaires</b>	<b>36 800 \$</b>	<b>127 800 \$</b>	<b>209 700 \$</b>	<b>374 300 \$</b>
	<b>0,43 %</b>	<b>0,86 %</b>	<b>1,41 %</b>	<b>0,98 %</b>

**Partie II du Décret – Transport de déchets**

Masse salariale

estimée à partir des taux minimums actuels	10 276 700 \$	17 617 100 \$	17 617 100 \$	45 510 900 \$
estimée à partir des taux minimums proposés	10 349 300 \$	17 973 400 \$	18 321 900 \$	46 644 600 \$
<b>Coûts supplémentaires</b>	<b>72 600 \$</b>	<b>356 300 \$</b>	<b>704 800 \$</b>	<b>1 133 700 \$</b>
	<b>0,71 %</b>	<b>2,02 %</b>	<b>4,00 %</b>	<b>2,49 %</b>

**Scénario d'impact brut du Décret – Total**

Masse salariale totale

estimée à partir des taux minimums actuels	18 927 400 \$	32 446 800 \$	32 446 800 \$	83 821 000 \$
estimée à partir des taux minimums proposés	19 036 800 \$	32 930 900 \$	33 361 300 \$	85 329 000 \$
<b>Coûts supplémentaires</b>	<b>109 400 \$</b>	<b>484 100 \$</b>	<b>914 500 \$</b>	<b>1 508 000 \$</b>
	<b>0,58 %</b>	<b>1,49 %</b>	<b>2,82 %</b>	<b>1,80 %</b>

La masse salariale des salariés assujettis à la partie II du Décret estimée au taux minimum actuel est plus grande, et une proportion plus importante de salariés (65,50 %) serait concernée par les augmentations des taux de salaire horaire minimal. Néanmoins, l'effet de la hausse est modéré, car l'augmentation salariale est moins importante. Les coûts supplémentaires seraient d'environ 1 133 700, soit 2,49 % de la masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels.

### 4.3.2 Scénario d'impact net

En l'absence de données provenant de conventions collectives d'entreprises similaires à celles œuvrant dans l'industrie du camionnage de la région de Québec, le scénario d'impact net est élaboré en considérant la progression globale des salaires au Québec. Il tient compte des interactions possibles entre les secteurs d'activité et plus spécifiquement de l'influence de l'évolution générale des salaires au Québec sur l'industrie du camionnage de la région de Québec.

Dans ce scénario, on suppose d'abord que la croissance salariale des travailleurs assujettis au Décret sera similaire à celle de l'ensemble des salariés québécois au cours de la période analysée. On applique ainsi les prévisions de croissance des salaires du MFQ aux taux de salaire effectifs en février 2019. Les taux ainsi indexés, affectés aux heures travaillées, donnent une estimation de la masse salariale indexée.

Ensuite, d'une catégorie d'emploi à l'autre, on procède à un ajustement des taux indexés de façon à ce qu'aucun salarié ne soit rémunéré en deçà du taux minimum prévu dans le projet de décret. Ces nouveaux taux ainsi ajustés, appliqués aux heures travaillées, donnent une estimation de la masse salariale ajustée.

Finalement, la différence entre ces deux estimations – masse salariale indexée et masse salariale ajustée – permet d'obtenir une mesure estimative du coût net de l'introduction des taux de salaire horaire minimal prévus par le projet de décret.

Les coûts supplémentaires, résultant des modifications proposées au Décret, seront attribuables à l'excédent des hausses des taux de salaire horaire minimal par rapport à la croissance salariale normale dans différentes catégories d'emplois (voir tableau 5).

**Tableau 5 – Évaluation de l’impact sur les coûts totaux des entreprises (scénario d’impact net)**

<b>Période</b>	<b>Période 1</b> décembre 2019 – mai 2020	<b>Période 2</b> juin 2020 – mai 2021	<b>Période 3</b> juin 2021 – mai 2022	<b>Total</b>
----------------	--	--	--	--------------

**Partie I du Décret – Transport général**

Masse salariale

estimée à partir des taux minimums actuels	8 952 200 \$	15 542 000 \$	15 925 600 \$	40 419 800 \$
estimée à partir des taux minimums proposés	8 960 600 \$	15 566 100 \$	15 948 200 \$	40 474 900 \$
<b>Coûts supplémentaires</b>	<b>8 400 \$</b>	<b>24 100 \$</b>	<b>22 600 \$</b>	<b>55 100 \$</b>
	<b>0,09 %</b>	<b>0,16 %</b>	<b>0,14 %</b>	<b>0,14 %</b>

**Partie II du Décret – Transport de déchets**

Masse salariale

estimée à partir des taux minimums actuels	10 634 800 \$	18 463 300 \$	18 918 900 \$	48 017 000 \$
estimée à partir des taux minimums proposés	10 634 800 \$	18 463 300 \$	18 918 900 \$	48 017 000 \$
<b>Coûts supplémentaires</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>
	<b>0,00 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>0,00 %</b>

**Scénario d’impact net du Décret – Total**

Masse salariale totale

estimée à partir des taux minimums actuels	19 587 000 \$	34 005 300 \$	34 844 500 \$	88 436 800 \$
estimée à partir des taux minimums proposés	19 595 400 \$	34 029 400 \$	34 867 100 \$	88 491 900 \$
<b>Coûts supplémentaires</b>	<b>8 400 \$</b>	<b>24 100 \$</b>	<b>22 600 \$</b>	<b>55 100 \$</b>
	<b>0,04 %</b>	<b>0,07 %</b>	<b>0,06 %</b>	<b>0,06 %</b>

Selon le scénario d’impact net, l’augmentation de la masse salariale des entreprises attribuable au projet de décret serait d’environ 55 100 \$, soit une hausse de 0,06 % de la masse salariale sur les trois périodes. Cette faible hausse concerne exclusivement le transport général. L’impact net dans le transport de déchets est nul, car les hausses proposées sont inférieures à la progression des salaires prévue par le MFQ.

**Tableau 6 – Coûts directs liés à la conformité aux normes**

Décret de l'industrie du camionnage de la région de région de Québec	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 \$	1 508 000 \$	1,5 M\$
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0 \$	0 \$	0 \$
Autres coûts directs liés à la conformité	0 \$	0 \$	0 \$
<b>Total des coûts directs liés à la conformité aux normes</b>	<b>0 \$</b>	<b>1 508 000 \$</b>	<b>1,5 M\$</b>

**Tableau 7 – Coûts liés aux formalités administratives**

Décret de l'industrie du camionnage de la région de région de Québec	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 \$
<b>Total des coûts liés aux formalités administratives</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>

**Tableau 8 – Manque à gagner**

Décret de l'industrie du camionnage de la région de région de Québec	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 \$
<b>Total</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>	<b>0 \$</b>

**Tableau 9 – Synthèse des coûts pour les entreprises**

Décret de l'industrie du camionnage de la région de région de Québec	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts directs liés à la conformité aux normes	0 \$	1 508 000 \$	1,5 M\$
Coûts liés aux formalités administratives	0 \$	0 \$	0 \$
Manque à gagner	0 \$	0 \$	0 \$
<b>Total des coûts pour les entreprises assujetties au Décret</b>	<b>0 \$</b>	<b>1 508 000 \$</b>	<b>1,5 M\$</b>

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

Les taux de salaire horaire minimal, appliqués à l'industrie du camionnage de la région de Québec, n'ont pas été modifiés depuis juin 2018. Leur ajustement s'inscrit donc dans la poursuite de l'encadrement réglementaire des activités de l'industrie, notamment la protection des conditions de travail des salariés afin d'éviter une érosion de leur pouvoir d'achat. L'effet des augmentations proposées sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant de décembre 2019 à mai 2022.

Selon les prévisions du MFQ de décembre 2018, une progression de l'indice des prix à la consommation (IPC) et du salaire horaire moyen (SHM), respectivement de l'ordre de 3,86 % et de 5,09 %, est prévue durant la période d'application du Décret proposé, ce qui correspondrait à des taux de croissance annuels moyens de 1,91 % et de 2,43 %. Les données du Tableau 10 montrent que, sur cette même période, la progression des salaires minimaux proposés dans le projet de décret est moins élevée (-0,22 point de pourcentage) que celle de l'ensemble des salariées du Québec et est légèrement plus élevée que la progression du coût de la vie (+0,95 point de pourcentage).

**Tableau 10 – Croissance des indicateurs économiques entre décembre 2019 et mai 2022**

Indicateurs	Hausse proposée par le Décret			Moyenne annuelle des trois périodes	Hausse totale décembre 2019 à juin 2021
	1 <sup>re</sup> hausse : décembre 2019	2 <sup>e</sup> hausse : juin 2020	3 <sup>e</sup> hausse : juin 2021		
SHM	2,27 %	2,56 %	2,47 %	2,43 %	5,09 %
IPC	1,91 %	1,89 %	1,93 %	1,91 %	3,86 %
SMPD	2,00 %	2,24 %	2,50 %	2,25 %	4,81 %
<b>Écart (SMPD - SHM)</b>	<b>-0,27</b>	<b>-0,32</b>	<b>-0,03</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,22</b>
<b>Écart (SMPD - IPC)</b>	<b>+0,09</b>	<b>+0,35</b>	<b>+0,57</b>	<b>+0,34</b>	<b>+0,95</b>



## 4.5 Consultation des parties contractantes

Les parties contractantes ont déposé la requête en modification du Décret et les associations formant le groupe représentant la partie patronale et celle représentant la partie syndicale ont accepté à l'unanimité les modifications présentées dans la requête.

## 4.6 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution proposée

L'augmentation des taux de salaire horaire minimal permettra aux salariés assujettis au Décret de bonifier légèrement leur pouvoir d'achat. Les hausses prévues dans le projet de décret sont plus faibles que ce qui est prévu pour l'ensemble des salariés du Québec. On estime qu'environ un salarié sur quatre seulement profitera des augmentations salariales proposées par le Décret.

## 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'effet sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, les données du MFQ montrent que les employeurs ont déjà tendance à offrir des augmentations salariales légèrement supérieures à celles prévues par le Décret.

**Tableau 11 – Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi**

✓	Appréciation	Nombre d'emplois touchés
<b>Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour les secteurs touchés)</b>		
		500 et plus
		100 à 499
		1 à 99
<b>Aucun impact</b>		
✓		0
<b>Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour les secteurs touchés)</b>		
		1 à 99
		100 à 499
		500 et plus
<b>Analyse et commentaires :</b>		
Les modifications proposées n'auront pas de conséquences sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, les augmentations salariales demeurent raisonnables, car elles couvrent la hausse de l'IPC tout en demeurant inférieures à la progression du SHM, ce qui permet aux entreprises touchées d'en absorber le coût. Enfin, la prévisibilité des hausses jusqu'en 2022 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner d'effets négatifs sur l'emploi.		

## 5. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Le projet de décret ne comprend pas de dispositions particulières pour tenir compte de la taille des entreprises. Les salaires et les conditions de travail sont les mêmes dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

## 6. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Les augmentations prévues dans ce projet de décret sont raisonnables et préservent le pouvoir d'achat des travailleurs. Si l'on ajoute à cela la spécificité des services 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 favorise une saine concurrence, qui porte plus sur la productivité du travail et la qualité des services que sur les salaires.

L'industrie du camionnage de la région de Québec n'évolue pas dans un marché de concurrence avec l'étranger, puisque les prestations de services sont effectuées habituellement localement. 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

Le projet de décret n'a pas de répercussions importantes sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

## 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 parties prenantes à la requête sous-jacente au projet de décret et que le Comité paritaire a été consulté lors de l'élaboration de ce projet de décret. De plus, les règles ont été établies avec le souci de minimiser 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

Selon le scénario de l'impact brut, le projet de décret entraîne une augmentation de la masse salariale globale des entreprises visées de 1,5 M\$ sur la période analysée, ce qui correspond à une hausse de 1,8 %, si l'on suppose que les changements des taux de salaire horaire minimal sont les seuls facteurs de variation des salaires.

La masse salariale globale des entreprises visées n'augmenterait cependant que de 55 100 \$, soit une hausse de 0,06 %, si l'on émet l'hypothèse que les salaires de tous les travailleurs assujettis au Décret augmentent au même rythme que le salaire horaire moyen de l'ensemble des salariés québécois (scénario de l'impact net).

Dans tous les cas, on peut conclure que les modifications proposées par le projet de décret entraîneront une augmentation modérée de la masse salariale des entreprises visées. De plus, les hausses des taux de salaire horaire minimal proposées dans ce projet sont plus faibles que celles du salaire horaire moyen de l'ensemble des salariés québécois et légèrement plus élevées que l'accroissement de l'IPC prévu par le MFQ.

## 10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le Comité paritaire désignera des inspecteurs qui veilleront à l'application des dispositions prévues dans le projet de décret. Ces personnes sont 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 Secrétariat du travail  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
200 chemin Ste-Foy, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1  
Téléphone : 1 800 643-4817

## Annexe I

**Taux de salaire horaire minimal en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016 et taux proposés par le projet de décret, applicables après 24 mois, dans le transport général (incluant le taux au kilomètre)**

TRANSPORT GÉNÉRAL	Décret actuellement en vigueur (depuis juin 2018)				Taux de salaire horaire minimal prévus par le nouveau décret											
					à compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2019				à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2020				à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021			
Catégorie d'emplois/métiers	Embauche	après 6 mois	après 12 mois	après 24 mois	Embauche	après 6 mois	après 12 mois	après 24 mois	Embauche	après 6 mois	après 12 mois	après 24 mois	Embauche	après 6 mois	après 12 mois	après 24 mois
Aide	11,20 \$	11,91 \$	12,38 \$	13,56 \$	13,00 \$	13,65 \$	14,30 \$	15,00 \$	13,33 \$	13,99 \$	14,65 \$	15,38 \$	13,66 \$	14,34 \$	15,02 \$	15,76 \$
Manœuvre	11,20 \$	11,91 \$	12,38 \$	13,56 \$	13,00 \$	13,65 \$	14,30 \$	15,00 \$	13,33 \$	13,99 \$	14,65 \$	15,38 \$	13,66 \$	14,34 \$	15,02 \$	15,76 \$
Aide-mécanicien	13,56 \$	14,74 \$	15,34 \$	16,51 \$	14,75 \$	16,03 \$	16,68 \$	17,95 \$	15,12 \$	16,43 \$	17,10 \$	18,40 \$	15,50 \$	16,84 \$	17,53 \$	18,86 \$
Chauffeur, catégorie « A »	11,89 \$	11,89 \$	11,89 \$	11,89 \$	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$	13,06 \$	13,06 \$	13,06 \$	13,06 \$	13,32 \$	13,32 \$	13,32 \$	13,32 \$
Chauffeur, catégorie « B »	13,17 \$	14,33 \$	14,90 \$	16,05 \$	15,00 \$	15,50 \$	16,45 \$	17,25 \$	15,38 \$	15,89 \$	16,86 \$	17,68 \$	15,76 \$	16,29 \$	17,28 \$	18,12 \$
Chauffeur train routier	15,47 \$	16,61 \$	17,20 \$	18,34 \$	16,82 \$	18,06 \$	18,71 \$	19,95 \$	17,24 \$	18,51 \$	19,18 \$	20,45 \$	17,67 \$	18,97 \$	19,66 \$	20,96 \$
Chauffeur de camion	13,76 \$	14,90 \$	15,48 \$	16,62 \$	16,00 \$	16,55 \$	17,20 \$	18,00 \$	16,40 \$	16,96 \$	17,63 \$	18,45 \$	16,81 \$	17,38 \$	18,07 \$	18,91 \$
Chauffeur de tracteur semi-remorque	14,33 \$	15,48 \$	16,05 \$	17,20 \$	17,00 \$	17,60 \$	18,20 \$	19,00 \$	17,43 \$	18,04 \$	18,66 \$	19,48 \$	17,87 \$	18,49 \$	19,13 \$	19,97 \$
Chauffeur de camion-citerne	14,33 \$	15,48 \$	16,05 \$	17,20 \$	17,00 \$	17,60 \$	18,20 \$	19,00 \$	17,43 \$	18,04 \$	18,66 \$	19,48 \$	17,87 \$	18,49 \$	19,13 \$	19,97 \$
Chauffeur de tracteur de remorque-citerne	16,05 \$	17,20 \$	17,77 \$	18,92 \$	17,46 \$	18,71 \$	19,32 \$	20,57 \$	17,90 \$	19,18 \$	19,80 \$	21,08 \$	18,35 \$	19,66 \$	20,30 \$	21,61 \$
Chauffeur de fardier	14,90 \$	16,05 \$	16,62 \$	17,77 \$	17,00 \$	17,60 \$	18,20 \$	19,32 \$	17,43 \$	18,04 \$	18,66 \$	19,80 \$	17,87 \$	18,49 \$	19,13 \$	20,30 \$
Conducteur d'équipement de chargement	13,56 \$	14,74 \$	15,34 \$	16,51 \$	14,75 \$	16,00 \$	16,68 \$	17,95 \$	15,12 \$	16,43 \$	17,10 \$	18,40 \$	15,50 \$	16,84 \$	17,53 \$	18,86 \$
Manutentionnaire	11,20 \$	11,91 \$	12,38 \$	13,56 \$	13,00 \$	13,65 \$	14,30 \$	15,00 \$	13,33 \$	13,99 \$	14,65 \$	15,38 \$	13,66 \$	14,34 \$	15,02 \$	15,76 \$
Mécanicien	16,61 \$	17,76 \$	18,34 \$	19,50 \$	18,06 \$	19,31 \$	19,95 \$	21,20 \$	18,51 \$	19,79 \$	20,45 \$	21,73 \$	18,97 \$	20,38 \$	20,96 \$	22,27 \$
Emballleur	11,20 \$	11,91 \$	12,38 \$	13,56 \$	13,00 \$	13,65 \$	14,30 \$	15,00 \$	13,33 \$	13,99 \$	14,65 \$	15,38 \$	13,66 \$	14,34 \$	15,02 \$	15,76 \$
Chauffeur de véhicule de déneigement	15,47 \$	16,61 \$	17,20 \$	18,34 \$	16,82 \$	18,06 \$	18,71 \$	19,95 \$	17,24 \$	18,51 \$	19,18 \$	20,45 \$	17,67 \$	18,97 \$	19,66 \$	20,96 \$
Soudeur	16,61 \$	17,76 \$	18,34 \$	19,50 \$	18,06 \$	19,31 \$	19,95 \$	21,20 \$	18,51 \$	19,79 \$	20,45 \$	21,73 \$	18,97 \$	20,38 \$	20,96 \$	22,27 \$
Commis de bureau	12,03 \$	12,90 \$	13,76 \$	15,49 \$	15,00 \$	15,60 \$	16,38 \$	16,88 \$	15,38 \$	15,99 \$	16,79 \$	17,30 \$	15,76 \$	16,39 \$	17,21 \$	17,73 \$
Taux au kilomètre	0,190 \$	0,200 \$	0,210 \$	0,230 \$	0,250 \$	0,250 \$	0,250 \$	0,250 \$	0,255 \$	0,255 \$	0,255 \$	0,255 \$	0,260 \$	0,260 \$	0,260 \$	0,260 \$

## Annexe II

### Taux de salaire horaire minimal en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016 et taux proposés par le projet de décret, applicables après 24 mois, dans le transport de déchets

TRANSPORT DE DÉCHETS	ZONE 1				ZONE 2				ZONE 3			
	La zone 1 regroupe la région du <b>Bas-Saint-Laurent</b> (région 1) avec les municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de Kamouraska, Les Basques, Rimouski-Neigette, Rivière-du-Loup et Témiscouata; et une partie de la région de <b>Chaudière-Appalaches</b> (région 12) avec les municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de Beauce-Sartigan, L'Amiante, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Les Etchemins, Montmagny et Robert-Cliche.				La zone 2 regroupe la région du <b>Saguenay-Lac-Saint-Jean</b> (région 2) avec Saguenay et le territoire des municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de Lac St-Jean-Est, Le Domaine-du-Roy, Le Fjord-du-Saguenay et de Maria-Chapdelaine.				La zone 3 regroupe les régions de la <b>Capitale-Nationale</b> (région 03) avec Québec, l'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures; le territoire des municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de L'Île-d'Orléans, La Côte-de-Beaupré, La Jacques-Cartier et Portneuf; la région de <b>Chaudière-Appalaches</b> (région 12) avec Lévis ainsi que le territoire des municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de Bellechasse et de Lotbinière.			
Catégories d'emploi	Décret en vigueur (juin-18)	Taux de salaire horaire minimal prévus par le nouveau décret			Décret en vigueur (juin-18)	Taux de salaire horaire minimal prévus par le nouveau décret			Décret en vigueur (juin-18)	Taux de salaire horaire minimal prévus par le nouveau décret		
		décembre-19	juin-20	juin-21		décembre-19	juin-20	juin-21		décembre-19	juin-20	juin-21
Aide	18,41 \$	18,77 \$	19,19 \$	19,67 \$	17,96 \$	18,32 \$	18,73 \$	19,20 \$	20,36 \$	20,77 \$	21,24 \$	21,77 \$
Chauffeur, classe I	18,80 \$	19,18 \$	19,61 \$	20,10 \$	19,62 \$	20,01 \$	20,46 \$	20,97 \$	20,77 \$	21,19 \$	21,67 \$	22,21 \$
Chauffeur, classe II	18,95 \$	19,33 \$	19,76 \$	20,25 \$	19,78 \$	20,18 \$	20,63 \$	21,15 \$	20,95 \$	21,37 \$	21,85 \$	22,40 \$
Chauffeur, classe III	19,76 \$	20,16 \$	20,61 \$	21,13 \$	19,99 \$	20,39 \$	20,85 \$	21,37 \$	21,72 \$	22,15 \$	22,65 \$	23,22 \$
Chauffeur, classe IV	20,50 \$	20,91 \$	21,38 \$	21,91 \$	20,74 \$	21,15 \$	21,63 \$	22,17 \$	22,49 \$	22,94 \$	23,46 \$	24,05 \$
Mécanicien, soudeur												
1 <sup>er</sup> échelon	14,56 \$	16,50 \$	16,87 \$	17,29 \$	14,56 \$	16,50 \$	16,87 \$	17,29 \$	14,56 \$	16,50 \$	16,87 \$	17,29 \$
2 <sup>e</sup> échelon	19,77 \$	20,16 \$	20,61 \$	21,13 \$	19,98 \$	20,38 \$	20,84 \$	21,36 \$	21,33 \$	21,76 \$	22,25 \$	22,81 \$
Préposé au service												
1 <sup>er</sup> échelon	14,56 \$	14,85 \$	15,18 \$	15,56 \$	14,56 \$	14,85 \$	15,18 \$	15,56 \$	14,56 \$	14,85 \$	15,18 \$	15,56 \$
2 <sup>e</sup> échelon	18,95 \$	19,33 \$	19,76 \$	20,25 \$	19,23 \$	19,61 \$	20,05 \$	20,55 \$	20,94 \$	21,36 \$	21,84 \$	22,39 \$

## Annexe III

### Champ d'application territorial – Décret partie II (transport de déchets)

#### ZONE 1

Région 01 — BAS-SAINT-LAURENT

##### **Municipalité régionale de comté de Kamouraska**

Kamouraska, La Pocatière, Mont-Carmel, Rivière-Ouelle, Saint-Alexandre-de-Kamouraska, Saint-André, Saint-Bruno-de-Kamouraska, Saint-Denis, Sainte-Anne-de-la-Pocatière, Sainte-Hélène, Saint-Gabriel-Lalemant, Saint-Germain, Saint-Joseph-de-Kamouraska, Saint-Onésime-d'Ixworth, Saint-Pacôme, Saint-Pascal, Saint-Philippe-de-Néri.

##### **Municipalité régionale de comté des Basques**

Notre-Dame-des-Neiges, Saint-Clément, Sainte-Françoise, Saint-Éloi, Sainte-Rita, Saint-Guy, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Mathieu-de-Rioux, Saint-Médard, Saint-Simon, Trois-Pistoles.

##### **Municipalité régionale de comté de Rimouski-Neigette**

Esprit-Saint, La Trinité-des-Monts, Le Bic, Rimouski, Saint-Anaclet-de-Lessard, Saint-Eugène-de-Ladrière, Saint-Fabien, Saint-Marcellin, Saint-Narcisse-de-Rimouski, Saint-Valérien.

##### **Municipalité régionale de comté de Rivière-du-Loup**

L'Isle-Verte, Notre-Dame-des-Sept-Douleurs, Notre-Dame-du-Portage, Rivière-du-Loup, Saint-Antonin, Saint-Arsène, Saint-Cyprien, Saint-Épiphanie, Saint-François-Xavier-de-Viger, Cacouna, Saint-Hubert-de-Rivière-du-Loup, Saint-Modeste, Saint-Paul-de-la-Croix.

##### **Municipalité régionale de comté de Témiscouata**

Auclair, Biencourt, Cabano, Dégelis, Lac-des-Aigles, Notre-Dame-du-Lac, Packington, Pohénégamook, Rivière-Bleue, Saint-Athanase, Saint-Elzéar-de-Témiscouata, Saint-Eusèbe, Lejeune, Saint-Honoré-de-Témiscouata, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Juste-du-Lac, Saint-Louis-du-Ha! Ha!, Saint-Marc-du-Lac-Long, Saint-Michel-du-Squatec, Saint-Pierre-de-Lamy.

#### ZONE 2

Région 02 - SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN

Saguenay

##### **Municipalité régionale de comté de Lac-Saint-Jean-Est**

Alma, Desbiens, Hébertville, Hébertville-Station, Labrecque, Lamarche, L'Ascension-de-Notre-Seigneur, Métabetchouan–Lac-à-la-Croix, Saint-Bruno, Sainte-Monique, Saint-Gédéon, Saint-Henri-de-Taillon, Saint-Ludger-de-Milot, Saint-Nazaire.

### **Municipalité régionale de comté du Domaine-du-Roy**

Chambord, Lac-Bouchette, La Doré, Roberval, Saint-André-du-Lac-Saint-Jean, Sainte-Hedwige, Saint-Félicien, Saint-François-de-Sales, Saint-Prime.

### **Municipalité régionale de comté du Fjord-du-Saguenay**

Bégin, Ferland-et-Boileau, L'Anse-Saint-Jean, Larouche, Petit-Saguenay, Rivière-Éternité, Saint-Ambroise, Saint-Charles-de-Bourget, Saint-David-de-Falardeau, Sainte-Rose-du-Nord, Saint-Félix-d'Otis, Saint-Fulgence, Saint-Honoré.

### **Municipalité régionale de comté de Maria-Chapdelaine**

Albanel, Dolbeau-Mistassini, Girardville, Normandin, Notre-Dame-de-Lorette, Péribonka, Saint-Augustin, Saint-Edmond-les-Plaines, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Eugène-d'Argentenay, Saint-Stanislas, Saint-Thomas-Didyme.

## **ZONE 3**

### **Région 03 - CAPITALE-NATIONALE**

Québec, L'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures

### **Municipalité régionale de comté de L'Île-d'Orléans**

Sainte-Famille, Sainte-Pétronille, Saint-François-de-l'Île-d'Orléans, Saint-Jean-de-l'Île-d'Orléans, Saint-Laurent-de-l'Île-d'Orléans, Saint-Pierre-de-l'Île-d'Orléans.

### **Municipalité régionale de comté de La Côte-de-Beaupré**

Beaupré, Château-Richer, L'Ange-Gardien, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Ferréol-les-Neiges, Boischatel, Saint-Joachim, Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente, Saint-Tite-des-Caps.

### **Municipalité régionale de comté de La Jacques-Cartier**

Fossambault-sur-le-Lac, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Joseph, Sainte-Brigitte-de-Laval, Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, Saint-Gabriel-de-Valcartier, Shannon, Stoneham-et-Tewkesbury.

### **Municipalité régionale de comté de Portneuf**

Cap-Santé, Deschambault-Grondines, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pont-Rouge, Portneuf, Rivière-à-Pierre, Saint-Alban, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Christine-d'Auvergne, Saint-Gilbert, Saint-Léonard-de-Portneuf, Saint-Marc-des-Carières, Saint-Raymond, Saint-Thuribe, Saint-Ubalde.

### **Région 12 - CHAUDIÈRE-APPALACHES**

Lévis

### **Municipalité régionale de comté de Beauce-Sartigan**

Lac-Poulin, La Guadeloupe, Notre-Dame-des-Pins, Saint-Benoît-Labre, Saint-Côme-Linière, Saint-Éphrem-de-Beauce, Saint-Évariste-de-Forsyth, Saint-Gédéon-de-Beauce, Saint-Georges, Saint-Hilaire-de-Dorset, Saint-Honoré-de-Shenley, Saint-Martin, Saint-Philibert, Saint-René, Saint-Simon-les-Mines, Saint-Théophile.

### **Municipalité régionale de comté de Bellechasse**

Armagh, Beaumont, Honfleur, La Durantaye, Notre-Dame-Auxiliatrice-de-Buckland, Sainte-Claire, Saint-Anselme, Saint-Charles-de-Bellechasse, Saint-Damien-de-Buckland,



Saint-Gervais, Saint-Henri, Saint-Lazare-de-Bellechasse, Saint-Léon-de-Standon, Saint-Malachie, Saint-Michel-de-Bellechasse, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Saint-Nérée, Saint-Philémon, Saint-Raphaël, Saint-Vallier.

### **Municipalité régionale de comté de L'Amiante**

Adstock, Beaulac-Garthby, ville de Disraéli, paroisse de Disraéli, East-Broughton, Irlande, Kinnear's Mills, Sacré-Coeur-de-Jésus, Saint-Adrien-d'Irlande, Sainte-Clotilde-de-Beauce, Sainte-Praxède, Saint-Fortunat, Saint-Jacques-de-Leeds, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Wolfestown, Saint-Jean-de-Brébeuf, Saint-Joseph-de-Coleraine, Saint-Julien, Saint-Pierre-de-Broughton, Thetford-Mines.

### **Municipalité régionale de comté de L'Islet**

L'Islet, Saint-Adalbert, Saint-Aubert, Saint-Cyrille-de-Lessard, Saint-Damase-de-L'Islet, Sainte-Félicité, Sainte-Louise, Sainte-Perpétue, Saint-Jean-Port-Joli, Saint-Marcel, Saint-Omer, Saint-Pamphile, Saint-Roch-des-Aulnaies, Tourville.

### **Municipalité régionale de comté de La Nouvelle-Beauce**

Saint-Bernard, Frampton, Sainte-Hénédine, Saint-Elzéar, Saint-Lambert-de-Lauzon, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie, Saint-Isidore, Saints-Anges, Scott, Vallée-Jonction.

### **Municipalité régionale de comté des Etchemins**

Lac-Etchemin, Saint-Benjamin, Saint-Camille-de-Lellis, Saint-Cyprien, Sainte-Aurélie, Sainte-Justine, Saint-Magloire, Sainte-Rose-de-Watford, Sainte-Sabine, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Luc-de-Bellechasse, Saint-Prosper, Saint-Zacharie.

### **Municipalité régionale de comté de Lotbinière**

Laurier-Station, Leclercville, Lotbinière, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur-d'Issoudun, Saint-Agapit, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Agathe-de-Lotbinière, Sainte-Croix, Saint-Édouard-de-Lotbinière, Saint-Flavien, Saint-Gilles, Saint-Janvier-de-Joly, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Dosquet, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, Val-Alain.

### **Municipalité régionale de comté de Montmagny**

Berthier-sur-Mer, Cap-Saint-Ignace, Lac-Frontière, Montmagny, Notre-Dame-du-Rosaire, Saint-Antoine-de-l'Isle-aux-Grues, Sainte-Apolline-de-Patton, Sainte-Euphémie-sur-Rivière-du-Sud, Sainte-Lucie-de-Beauregard, Saint-Fabien-de-Panet, Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud, Saint-Just-de-Bretenières, Saint-Paul-de-Montminy, Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud.

### **Municipalité régionale de comté de Robert-Cliche**

Beauceville, Saint-Alfred, Saint-Frédéric, Saint-Joseph-de-Beauce, Saint-Joseph-des-Érables, Saint-Jules, Saint-Odilon-de-Cranbourne, Saint-Séverin, Saint-Victor, Tring-Jonction.