

# ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

## Projet de modification du Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal

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

11 août 2021



## SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal (RLRQ, chapitre D-2, r. 5), ci-après appelé « Décret ». Le projet de décret proposé par les parties, ci-après appelé « projet de décret », vise principalement à modifier les taux horaires minimaux de salaire, à supprimer une des deux parties contractantes patronales du décret ainsi qu'à clarifier un article concernant la prime mensuelle payable au Comité paritaire par les employeurs et les salariés.

Les modifications portant sur la clarification de l'article 7.02 concernant la prime mensuelle payable au Comité paritaire n'engendrent pas de coût supplémentaire pour les employeurs assujettis au Décret. Cette modification vient seulement préciser une date à laquelle la prime sera payée afin de rendre la disposition plus claire et exempte de toute ambiguïté. De plus, la suppression d'une des deux parties contractantes patronales du Décret n'engendre pas non plus d'impact financier pour les entreprises assujetties au Décret.

La modification des taux horaires inscrits au Décret engendre quant à elle des impacts financiers pour les entreprises assujetties au Décret. Selon le scénario d'impact brut, cette modification pourrait engendrer des coûts supplémentaires d'un maximum de 18,7 M\$ sur la période d'application du Décret, soit de 2022 à 2025. Cette hausse salariale représente 6,5 % de l'ensemble de la masse salariale annuelle payée par les entreprises. Selon le scénario d'impact net, les coûts supplémentaires seraient d'un maximum de 5,5 M\$, représentant 1,8 % de l'ensemble de la masse salariale annuelle payée par les entreprises.

Bien que les modifications proposées engendrent un impact sur la masse salariale supérieur à 1 %, les coûts supplémentaires apparaissent acceptables<sup>1</sup> et ne sont pas démesurés compte tenu du fait que la proportion de salariés touchés par les hausses salariales est très importante, soit près de 90 % des salariés. De plus, les hausses salariales proposées au projet de décret (+2,2 % annuellement) sont raisonnables considérant qu'elles sont très similaires à la progression salariale de l'ensemble des salariés au Québec (+ 2,4 % annuellement) pour la période 2022-2025. Enfin, les hausses salariales proposées au projet de décret sont d'autant plus raisonnables considérant la hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie du transport de déchets.

---

<sup>1</sup> Les hausses de taux minimums proposées par les différents comités paritaires au Québec engendrent généralement des impacts financiers nets inférieurs à 1 % qu'on associe à un impact faible. Dans le cas du Comité paritaire des boueurs de la région de Montréal, les coûts supplémentaires représentent plus de 1 % de l'ensemble de la masse salariale annuelle payée par les entreprises. Comparativement à d'autres demandes de hausses de taux minimums soumises par d'autres comités paritaires, l'impact financier le plus important associé à ce projet de décret est expliqué par la proportion plus importante de salariés touchés. L'impact lié à ce projet de décret n'est donc pas lié à des hausses salariales déraisonnables.

## TABLE DES MATIÈRES

1.	DÉFINITION DU PROBLÈME.....	5
2.	PROPOSITION DU PROJET .....	5
3.	ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES.....	5
4.	ÉVALUATION DES IMPACTS .....	6
4.1.	Description des secteurs touchés .....	6
4.2.	Coûts pour les entreprises .....	6
4.2.1.	Impacts sur les coûts assumés par les entreprises.....	6
4.2.1.1.	Scénario d'impact brut (taux horaires minimums de salaire) .....	9
4.2.1.2.	Scénario d'impact net (taux horaires minimums de salaire) .....	11
4.3.	Économies pour les entreprises .....	14
4.4.	Synthèse des coûts et des économies .....	14
4.5.	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies.....	15
4.6.	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies.....	15
4.7.	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée .....	15
5.	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI .....	16
6.	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) .....	17
7.	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES .....	17
8.	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	17
9.	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION .....	17
10.	CONCLUSION.....	17
11.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT .....	18
12.	PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	18
13.	LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE.....	19
	ANNEXE .....	20

## **1. DÉFINITION DU PROBLÈME**

Lors d'une assemblée ordinaire du conseil d'administration du Comité paritaire des boueurs de la région de Montréal (ci-après appelé « Comité paritaire ») tenue le 18 mars 2021, les parties contractantes ont adopté à l'unanimité une résolution visant à supprimer une des deux parties contractantes patronales du Décret, à hausser les salaires horaires minimaux ainsi qu'à déterminer à quel moment la prime mensuelle relative à l'assurance collective doit être transmise au Comité paritaire. La dernière augmentation de salaire prévue au Décret remonte au 23 mai 2021. La demande de modification a été transmise au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 9 avril 2021 par les parties contractantes.

Comme le prévoit la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2), le projet de décret devra être publié à la Gazette officielle du Québec (GOQ) afin de permettre aux personnes intéressées d'émettre des commentaires. À l'expiration d'un délai de 45 jours à compter du jour de la publication à la GOQ, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut recommander au Conseil des ministres de prendre ledit projet de décret pour la publication finale à la GOQ.

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

## **2. PROPOSITION DU PROJET**

La solution proposée vise à supprimer une des deux parties contractantes patronales du Décret, à hausser les salaires horaires minimaux ainsi qu'à déterminer quand la prime mensuelle relative à l'assurance collective doit être transmise au Comité paritaire.

## **3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES**

Le Décret est déjà en vigueur et le projet de décret, tel qu'il est proposé, n'occasionne pas d'augmentation déraisonnable des coûts pour les entreprises visées. Ainsi, l'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente.

En revanche, l'option réglementaire est pertinente, puisqu'un décret de convention collective est un règlement adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective. Il concerne principalement les conditions de travail applicables aux salariés<sup>2</sup> dans des champs d'application professionnels et territoriaux déterminés.

Le régime québécois des décrets de convention collective est volontaire et, dans le présent cas, il s'agit d'une initiative des parties patronale et syndicale contractantes.

---

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

## 4. ÉVALUATION DES IMPACTS

### 4.1. Description du secteur touché

#### a) Secteur touché

Le secteur touché est celui du transport des déchets (code SCIAN 5621).

#### b) Nombre d'entreprises touchées

- PME : 297<sup>3</sup>                      Grandes entreprises : 0              Total : 297

#### c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché

- Nombre de personnes touchées : 1 828<sup>4</sup> salariés seront touchés par la modification du Décret.
- En 2020, la production annuelle<sup>5</sup> au Québec<sup>6</sup> du secteur des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion des déchets et des services d'assainissement (SCIAN 56) représente 9,0 G\$ en 2020, soit 2,5 % du PIB du Québec.
- De 2015 à 2019, on a enregistré, au Québec, une hausse de 226 % de postes vacants dans le secteur des services de gestion des déchets et d'assainissement (SCIAN 562), soit un type d'emploi prédominant dans le secteur touché par le Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal

### 4.2. Coûts pour les entreprises

#### 4.2.1. Impacts sur les coûts assumés par les entreprises

Le projet de décret présente une clarification de l'article 7.02 concernant la prime mensuelle liée au régime d'assurance collective payable au Comité paritaire. Cette prime est payée conjointement par l'employeur et le salarié, mais ne précise actuellement pas le délai dans lequel cette obligation doit être accomplie, ce qui peut susciter une ambiguïté d'interprétation. Afin de rendre la disposition plus claire et exempte de toute ambiguïté, il est prévu que soit précisée une date à laquelle la prime sera payée. Cette modification n'engendre pas de coûts supplémentaires pour les employeurs assujettis au Décret.

La modification visant à supprimer une des deux parties contractantes patronales du Décret n'engendre pas de répercussions pour les entreprises. Il s'agit seulement de substituer le siège de l'Association des transporteurs de déchets solides (ATDS) par le Réseau Environnement inc. à la suite de la dissolution de l'ATDS.

---

3. Ces données proviennent du Comité paritaire.

4. Selon les données du rapport annuel 2020 du Comité paritaire, l'industrie comptait 1 828 salariés lors de la comptabilisation effectuée en septembre 2020. Toutefois, dans le cadre de la présente analyse d'impact réglementaire, on utilise les données les plus à jour rendues disponibles par le Comité paritaire, soit celles datées d'avril 2021. Selon ces données, on comptait 1 779 salariés.

5. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Produit intérieur brut par industrie au Québec, 2020*, publiées sur son site Internet.

6. Il s'agit ici de la production annuelle de l'ensemble du Québec, et non de celle de la région de Montréal.

La seule modification engendrant des impacts financiers pour les entreprises assujetties au Décret est la modification des taux horaires minimums (présentés à l'annexe) prévus à l'article 6.01 du Décret. Entre mai 2022 et mai 2025, soit l'intervalle entre la première et la dernière hausse prévues dans le projet de décret, les augmentations des taux horaires minimums de salaire varient de 2,1 % pour les chauffeurs de camion à chargement latéral à 2,3 % pour les chauffeurs et les aides de catégorie B. Les hausses proposées au projet de décret sont donc d'une ampleur très similaire entre les classes d'emploi.

La croissance moyenne des taux horaires minimums de salaire de mai 2021 (correspondant à la dernière hausse prévue par le Décret actuellement en vigueur) à mai 2022 (première hausse prévue dans le projet de décret), lorsqu'elle est pondérée selon le nombre de salariés dans chaque catégorie d'emplois, se situe à 2,2 % (voir le tableau 1). Elle est de 2,1 % pour la hausse de mai 2022 à mai 2023, de 2,3 % pour la hausse de mai 2023 à mai 2024 et de 2,2 % pour la hausse de mai 2024 à mai 2025.

Les employeurs peuvent offrir des taux horaires de salaire plus élevés que ceux indiqués dans le Décret, puisque ces taux fixent les conditions minimales de l'industrie. D'ailleurs, sur la totalité de la période d'application du présent projet de décret, les hausses proposées seraient appliquées à près de 90 % des salariés. Ces derniers auraient donc, actuellement, une rémunération inférieure aux taux proposés dans le projet de décret. Cette évaluation du nombre de salariés concernés par les nouveaux taux de salaire a été produite avec des données du Comité paritaire datant d'avril 2021.

Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés par les modifications proposées aux taux horaires minimums de salaire présentés dans le projet de décret, les hausses sont comparées au taux de croissance salariale moyen prévu dans l'ensemble des industries au Québec. On utilise les prévisions du ministère des Finances du Québec datant de mai 2021 afin 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 sa section 2.00. Le projet de décret vise tous les employeurs et les salariés travaillant dans le champ d'application industriel et territorial du Décret, que ceux-ci 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 et la dernière hausse prévue dans le projet de décret, les augmentations salariales prévues par le projet de décret sont légèrement inférieures à celles prévues, selon les prévisions de mai 2021, dans l'ensemble des industries au Québec. En effet, toujours selon ces mêmes prévisions, la croissance moyenne, sur une base annuelle, des salaires hebdomadaires moyens pour l'ensemble du Québec de mai 2021 (dernière augmentation du Décret actuel) à mai 2025 (dernière augmentation prévue dans le projet de décret) est évaluée à 2,3 %. L'augmentation proposée dans le projet de décret (2,2 % sur une base annuelle) correspond à une augmentation inférieure (-0,1 point de pourcentage) à la croissance moyenne des taux horaires minimums observés dans l'ensemble du Québec. Les augmentations salariales prévues au projet de décret seront aussi supérieures de 0,2 point de pourcentage à la croissance de l'IPC (estimée à 2,0 % sur une base annuelle par le ministère des Finances), ce qui permettra aux salariés de bonifier légèrement leur pouvoir d'achat.

Le tableau 1 présente aussi une autre période, soit celle de mai 2022 à mai 2025 (la période comprise entre la première et la dernière hausse prévues par le projet de décret) où les tendances demeurent les mêmes. En effet, sur cette période, les hausses proposées dans le

projet de décret (2,2 %) sont, sur une base annuelle, légèrement moins élevées que la progression des salaires dans l'ensemble des industries au Québec (estimée à 2,4 % selon les prévisions de mai 2021 du ministère des Finances). Les hausses salariales proposées dans le projet de décret seraient cependant légèrement plus élevées que la progression de l'IPC, estimée à 2,0 % par le ministère des Finances. Les hausses demandées permettront aux salariés assujettis au Décret de bénéficier d'une légère augmentation de leur pouvoir d'achat (+0,2 point de pourcentage).

Ces hausses sont raisonnables considérant la hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie du transport de déchets et considérant qu'elles sont presque égales à la progression des salaires observée dans l'ensemble du Québec.

TABLEAU 1

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

Indicateurs		Salaire minimal proposé par le projet de décret (moyenne pondérée)	Salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries du Québec	IPC	Hausses prévues dans le projet de décret moins les hausses prévues dans l'ensemble du Québec (points de pourcentage)	Hausses prévues dans le projet de décret moins l'IPC (points de pourcentage)
<b>Variation entre les hausses proposées par le projet de décret</b>	de mai 2021 à mai 2022	2,2 %	2,1 %	2,1 %	0,1	0,1
	de mai 2022 à mai 2023	2,1 %	2,4 %	2,0 %	-0,3	0,1
	de mai 2023 à mai 2024	2,3 %	2,3 %	2,0 %	0	0,3
	de mai 2024 à mai 2025	2,2 %	2,5 %	2,0 %	-0,3	0,2
<b>Mai 2021 à mai 2025</b>	Sur une base annuelle	2,2 %	2,3 %	2,0 %	-0,1	0,2
	Sur l'ensemble de la période	9,1 %	9,7 %	8,4 %	-0,6	0,7
<b>Mai 2022 à mai 2025</b>	Sur une base annuelle	2,2 %	2,4 %	2,0 %	-0,2	0,2
	Sur l'ensemble de la période	6,8 %	7,5 %	6,1 %	-0,7	0,7

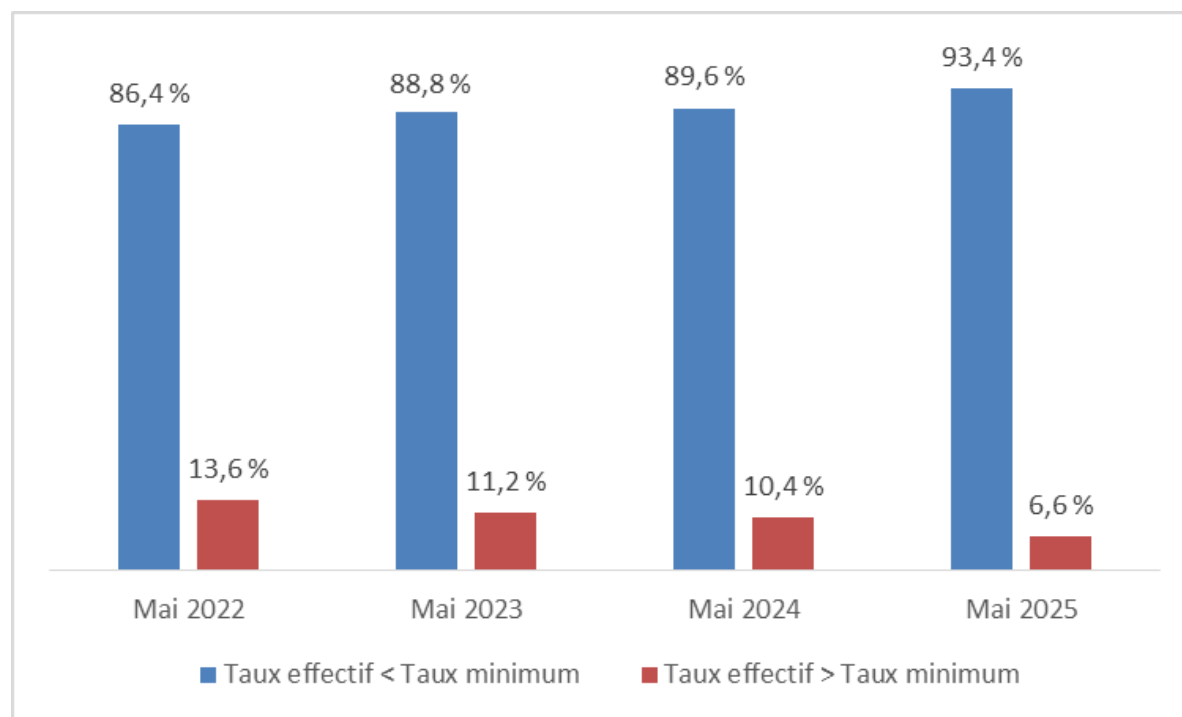


Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux horaires qui seraient effectivement appliqués (taux effectifs) et les taux horaires minimums proposés par le projet de décret (taux minimums). Pour ce faire, on suppose que seules les augmentations proposées par le projet de décret font augmenter les salaires (hypothèse associée au scénario brut). On pose aussi l'hypothèse que le nombre de salariés assujettis au Décret est stable sur l'ensemble de la période d'application du projet de décret. On constate que 1 537 salariés sur 1 779 reçoivent un salaire plus faible que celui proposé par le projet de décret lors de la première augmentation salariale. Cela signifie que 86,4 % des salariés seront concernés par la première hausse proposée par le projet de décret; les autres salariés conserveront le même salaire.

Avec la deuxième augmentation salariale proposée par le projet de décret, en mai 2023, la proportion de personnes touchées est plus élevée : elle atteint 88,8 %. Cette proportion s'élève à 89,6 % en ce qui a trait à la troisième hausse prévue en mai 2024 et à 93,4 % lors de la quatrième hausse prévue en mai 2025. L'effet de cette dernière hausse persistera au moins jusqu'à la fin du mois d'avril 2026. L'analyse des données montre qu'en moyenne, 89,5 % des salariés seront concernés par l'ensemble des hausses salariales prévues par le projet de décret pour leur catégorie d'emplois.

GRAPHIQUE 1

**Répartition des salariés selon les taux effectivement appliqués et les taux horaires minimums proposés par le projet de décret**



#### 4.2.1.1. Scénario d'impact brut (taux horaires minimums 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 ceux du projet de décret ne verront pas leur rémunération augmentée par leur employeur dans le cadre de la négociation, qu'elle soit collective ou individuelle. Actuellement, ils touchent une rémunération plus élevée que celle prévue par le projet de décret. Les nouveaux taux horaires minimums de salaire sont substitués aux taux en vigueur lorsque les taux en vigueur leur sont inférieurs.

La masse salariale qui en résulte est comparée à la masse salariale de référence, obtenue en supposant que le niveau de rémunération horaire reste fixe au cours de la période d'analyse. Cette approche, dite de coût maximal, a pour effet de surestimer l'effet de la hausse des taux horaires de salaire proposés, puisqu'elle impute toute la hausse des coûts salariaux aux changements survenus dans la grille des taux minimums. On prévoit une augmentation de la masse salariale de 18,7 millions de dollars sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 6,5 % de la masse salariale de l'ensemble des employeurs assujettis au Décret pour cette même période.

L'impact de la hausse sur la masse salariale est relativement élevé, comme le démontre la variation de l'augmentation de la masse salariale en pourcentage (6,5 %). De plus, la proportion de salariés qui seraient concernés par l'augmentation des taux horaires minimums de salaire décrétée durant les quatre périodes de hausse (89,5 %) est très élevée, ce qui expliquerait pourquoi l'impact brut est élevé. L'augmentation de la masse salariale découlant du projet de décret est plus faible lorsque moins de salariés voient leurs salaires augmenter. Les résultats sont présentés dans le tableau 2.

TABLEAU 2

**Évaluation de l'impact du projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 1 : impact brut)**  
(en dollars et en pourcentage)

Période	De mai 2022 à mai 2023	De mai 2023 à mai 2024	De mai 2024 à mai 2025	De mai 2025 à mai 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels (\$)	71 701 800	71 701 800	71 701 800	71 701 800	286 807 200
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés (\$)	74 228 100	75 573 400	77 077 700	78 625 800	305 505 100
Coûts supplémentaires (\$)	2 526 300	3 871 600	5 375 900	6 924 000	18 697 900
Coûts supplémentaires (%)	3,5	5,4	7,5	9,7	6,5

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

#### 4.2.1.2. Scénario d'impact net (taux horaires minimums de salaire)

L'élaboration de ce scénario tient compte de l'influence de l'évolution générale des salaires pour l'ensemble des industries du Québec<sup>7</sup>. 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 ministère des Finances<sup>8</sup> de mai 2021 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 minimal proposé dans sa catégorie d'emplois. La différence entre ces deux estimations permet d'obtenir une mesure du coût net de l'introduction des nouvelles directives sur la rémunération minimale du projet de décret déposé par les parties contractantes.

Les coûts supplémentaires, résultant des modifications proposées par le projet de décret, seront en fait attribuables à l'excédent des hausses des taux horaires minimums par rapport à la croissance salariale normale dans différentes catégories d'emplois. Les résultats de ces calculs sont présentés dans le tableau 3.

On évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 5,5 millions de dollars, soit une hausse de 1,8 % de leur masse salariale sur l'ensemble de la période analysée. L'effet de la hausse des taux horaires minimums sur la masse salariale est, par conséquent, modéré. Toutefois, cet impact paraît acceptable considérant qu'il est engendré par une proportion importante de salariés concernés par les hausses salariales et non pas parce que les hausses salariales proposées au projet de décret sont déraisonnables.

---

7. Le fait d'utiliser les données sur la progression salariale des salariés de l'ensemble des secteurs d'activité du Québec plutôt que sur la progression salariale spécifique à l'industrie des services du transport de déchets de la région de Montréal peut créer une surestimation ou une sous-estimation de l'impact des hausses. Ainsi, l'utilisation du salaire horaire hebdomadaire moyen, pour l'ensemble des industries au Québec, entraîne une surestimation de l'effet des hausses si les salaires dans l'industrie des services de transport de déchets augmentaient davantage que ceux de l'ensemble de l'économie. Une sous-estimation serait plutôt constatée si, à l'inverse, les salaires dans l'industrie des services de transport de déchets augmentaient moins que ceux de l'ensemble de l'économie.

8. Les prévisions utilisées sont celles de mai 2021 du ministère des Finances.

TABLEAU 3

**Évaluation de l'impact du projet de décret sur les coûts totaux des entreprises (scénario 2 : impact net)**

(en dollars et en pourcentage)

Période	De mai 2022 à mai 2023	De mai 2023 à mai 2024	De mai 2024 à mai 2025	De mai 2025 à mai 2026	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimums actuels (\$)	72 888 700	74 679 000	76 386 800	78 317 700	302 272 200
Masse salariale estimée à partir des taux minimums proposés (\$)	74 424 900	76 047 200	77 780 500	79 560 700	307 813 300
Coûts supplémentaires (\$)	1 536 200	1 368 200	1 393 700	1 243 000	5 541 100
Coûts supplémentaires (%)	2,1	1,8	1,8	1,6	1,8

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

TABLEAU 4

**Coûts directs liés à la conformité aux règles**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	Entre 5,5 et 18,7
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES</b>	<b>0</b>	<b>Entre 5,5 et 18,7</b>

TABLEAU 5

**Coûts liés aux formalités administratives**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

TABLEAU 6

**Manques à gagner**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autres types de manques à gagner	0	0
<b>TOTAL DES MANQUES À GAGNER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

TABLEAU 7

**Synthèse des coûts pour les entreprises**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	Entre 5,5 et 18,7
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>Entre 5,5 et 18,7</b>

### 4.3. Économies pour les entreprises

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

TABLEAU 8

#### Économies pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
<b>ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES</b>	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux		
<b>ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES</b>	0	0
Économies associées à la réduction de la production, de la gestion et de la transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation		
Réduction des dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
<b>TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 4.4. Synthèse des coûts et des économies

L'ensemble des modifications proposées engendre, pour les entreprises visées, une hausse des coûts évaluée entre 5,5 M\$ et 18,7 M\$, ce qui représente une augmentation d'un maximum de 6,5 % de la masse salariale des salariés concernés durant la période d'application du Décret. Le scénario net est toutefois le scénario le plus réaliste et engendrerait une hausse de la masse salariale de 1,8 %. N'étant pas démesurés, ces frais supplémentaires apparaissent acceptables, surtout compte tenu du fait que les hausses prévues sont similaires aux augmentations salariales prévues dans l'ensemble du Québec sur la même période. De plus, les hausses sont considérées comme acceptables considérant la hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie du transport de déchets.

TABLEAU 9

#### Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	Entre 5,5 et 18,7
Total des économies pour les entreprises	0	0
<b>COÛT NET POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>Entre 5,5 et 18,7</b>

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

L'effet de la modification proposée des taux horaires minimums sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant de mai 2022 à mai 2025. Sur cette période, selon les prévisions de mai 2021 du ministère des Finances, on prévoit une augmentation des salaires horaires moyens dans l'ensemble du Québec de 2,4 % sur une base annuelle. Selon ces mêmes prévisions, on prévoit une augmentation du niveau général des prix à la consommation de l'ordre de 6,1 % entre mai 2022 et mai 2025, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 2,0 %. Sur cette même période, la progression des salaires minimums proposés par le projet de décret est légèrement moins élevée (-0,2 point de pourcentage) que celle des salaires dans l'ensemble des industries du Québec et plus élevée que celle de l'IPC (+0,2 point de pourcentage).

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

Les parties contractantes ont déposé la demande de modification du Décret et l'association<sup>9</sup> représentant la partie patronale ainsi que les associations représentant la partie syndicale ont accepté à l'unanimité les modifications au Décret présentées dans le projet de décret. Concernant la consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies, soulignons que la période de publication préalable du projet de décret à la GOQ, sur 45 jours, permet aux parties prenantes, à l'instar de toute personne intéressée, de formuler des commentaires.

#### **4.7. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée**

La mise à jour de la grille des taux horaires minimums permettra aux salariés de bonifier légèrement leur pouvoir d'achat. De plus, on estime que 89,5 % des salariés seront concernés par les augmentations salariales proposées par le projet de décret. La plupart des salariés assujettis au Décret sont donc rémunérés à des taux égaux ou inférieurs à ceux prévus par le projet de décret. Les augmentations proposées par le projet de décret n'auront pas d'effet déraisonnable sur les entreprises qui y sont assujetties, puisque ces dernières sont similaires à la croissance salariale de l'ensemble des secteurs économiques du Québec. Cette modification permettra aux salariés de conserver leur pouvoir d'achat en le bonifiant légèrement.

De plus, considérant la hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie du transport de déchets, les entreprises pourraient être appelées à augmenter les taux salariaux offerts aux employés dans une optique de recrutement et de rétention du personnel. Les taux offerts par les entreprises pourraient donc être supérieurs aux taux minimums dictés par le projet de décret.

Enfin, les modifications portant sur la clarification de l'article 7.02, portant sur la prime mensuelle payable au Comité paritaire, permettront de rendre la disposition plus claire et exempte de toute ambiguïté.

---

9. L'association représentant la partie patronale est Réseau environnement inc. Les associations représentant la partie syndicale sont Teamsters Québec, local 106, ainsi que TUAC, local 501.

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

On estime que les modifications proposées par le projet de décret n'auront pas d'impact sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, le nombre élevé de postes vacants dans l'industrie du transport des déchets pourrait entraîner une augmentation des salaires dans ce secteur afin de rendre ce dernier plus attrayant pour la main-d'œuvre. Ainsi, dans ce contexte, les augmentations des taux horaires minimums de salaire proposées dans le projet de décret sont raisonnables.

Dans la période comprise entre la première hausse et la dernière hausse prévue par le projet de décret, les hausses moyennes pondérées annualisées des taux horaires minimums proposées par le Comité paritaire (2,2 %) seraient moins élevées que l'augmentation des salaires hebdomadaires moyens de l'ensemble des industries du Québec (2,4 %) et supérieures à celles de l'IPC (2,0 %).

### 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 le ou 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 le ou les secteurs touchés)</b>	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
<b>Analyse et commentaires :</b>	
Il n'y aurait pas d'impact défavorable sur l'emploi à la suite de la modification de l'article 6.01 du Décret. Les modifications proposées n'auront pas de conséquence sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, la prévisibilité des hausses des taux horaires minimums de salaire jusqu'en 2025 permet aux employeurs de s'adapter de manière à ne pas occasionner de retombées négatives sur l'emploi et d'absorber plus aisément les hausses.	



## **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<sup>10</sup>. Le salaire et les conditions de travail sont les mêmes dans toutes les entreprises visées par le Décret, quelle qu'en soit la taille.

## **7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES**

Les augmentations proposées par le Comité paritaire dans ce projet de décret sont raisonnables compte tenu du fait que les hausses proposées des taux horaires minimums sont similaires à la croissance des salaires dans l'ensemble des secteurs économiques au Québec.

Si l'on ajoute à cela la spécificité des services de transport des déchets couverts par le Décret, on conclut que les exigences qu'il impose ne pourront pas altérer la compétitivité des entreprises québécoises ni la position commerciale du Québec à l'égard de ses principaux partenaires commerciaux, notamment l'Ontario et les États américains limitrophes. De plus, en obligeant les entreprises à respecter des conditions de travail minimales pour leur main-d'œuvre, le projet de décret les aide à demeurer compétitives les unes par rapport aux autres. Il permet de s'assurer que la concurrence portera sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires.

## **8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES**

Le présent 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, compte tenu du fait que l'association représentant la partie patronale et celle représentant la partie syndicale ont été consultées dans le cadre du projet de décret. De plus, les règles ont été élaborées de façon telle que les coûts pour les entreprises soient minimisés, tout en permettant aux salariés assujettis au Décret de ne pas perdre leur pouvoir d'achat et en n'affectant pas l'emploi.

## **10. CONCLUSION**

Le projet d'augmentation des taux horaires minimums de salaire du Comité paritaire augmente la masse salariale globale des entreprises visées de 18,7 millions de dollars sur la période d'analyse, ce qui correspond à une hausse de 6,5 % si l'on suppose que les changements des taux horaires minimums sont les seuls facteurs de variation des salaires. La masse salariale globale des entreprises visées n'augmente cependant que de 5,5 millions de dollars dans le cas du scénario d'impact net, soit 1,8 % de la masse salariale.

N'étant pas démesurés, ces frais supplémentaires apparaissent acceptables, surtout considérant que les hausses prévues sont similaires à celles prévues dans l'ensemble du

---

10. Selon le rapport annuel de 2020 du Comité paritaire, on compte 297 employeurs assujettis au Décret. Parmi ceux-ci, aucun n'embauche plus de 500 salariés.

Québec sur la même période. De plus, elles sont considérées comme acceptables étant donné la hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants dans l'industrie du transport de déchets.

Selon les prévisions économiques de mai 2021 du ministère des Finances, les hausses des taux horaires minimums proposées dans ce projet sont légèrement supérieures à la hausse de l'IPC, occasionnant une légère hausse du pouvoir d'achat des salariés. Les augmentations proposées par le projet de décret sont considérées comme acceptables, puisque les entreprises qui y sont assujetties offrent déjà, généralement, des salaires supérieurs à ceux qu'on y prévoit. De plus, les frais supplémentaires entraînés par l'augmentation des taux horaires minimums de salaire apparaissent acceptables considérant l'augmentation importante du nombre de postes vacants dans l'industrie des services de transport des déchets au Québec entre 2015 et 2019.

Les modifications portant sur la clarification de l'article 7.02 concernant la prime mensuelle payable au Comité paritaire n'engendrent pas de coûts supplémentaires pour les employeurs assujettis au Décret. Cette modification vient seulement préciser une date à laquelle la prime sera payée afin de rendre la disposition plus claire et exempte de toute ambiguïté. De plus, la suppression d'une des deux parties contractantes patronales du décret n'engendre pas non plus de répercussions pour les entreprises assujetties au décret.

## **11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

Le Comité paritaire désignera des inspecteurs qui veilleront à l'application des clauses prévues par le projet de décret. Ces personnes seront payées au moyen de prélèvements existants sur les salaires et sur la masse salariale des entreprises assujetties au Décret.

## **12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)**

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

### 13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

<b>1</b>	<b>Responsable de la conformité des AIR</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la <b>conformité des AIR</b> ?	X	
<b>2</b>	<b>Sommaire exécutif</b>	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
<b>3</b>	<b>Définition du problème</b>	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	X	
<b>4</b>	<b>Proposition du projet</b>	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
<b>5</b>	<b>Analyse des options non réglementaires</b>	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	X	
<b>6</b>	<b>Évaluations des impacts</b>		
<b>6.1</b>	<b>Description des secteurs touchés</b>	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (nombre d'entreprises, nombre d'employés, chiffre d'affaires)?	X	
<b>6.2</b>	<b>Coûts pour les entreprises</b>		
<b>6.2.1</b>	<b>Coûts directs liés à la conformité aux règles</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts <sup>11</sup> directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
<b>6.2.2</b>	<b>Coûts liés aux formalités administratives</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
<b>6.2.3</b>	<b>Manques à gagner</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
<b>6.2.4</b>	<b>Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)</b>	Oui	Non
	Est-ce que le tableau-synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
<b>6.3</b>	<b>Économies pour les entreprises (obligatoire)</b>	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
<b>6.4</b>	<b>Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)</b>	Oui	Non
	Est-ce que le tableau-synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
<b>6.5</b>	<b>Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
<b>6.6</b>	<b>Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies</b>	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que <i>impossible à calculer</i> , <i>coût faible</i> et <i>impact négligeable</i> dans les sections portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

11. S'il n'y a aucun coût ni économie, l'estimation est considérée comme étant de 0 \$.

<b>6.7</b>	<b>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</b>	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	X	
	Au préalable : <input type="checkbox"/> (cocher)		
	Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale : <input checked="" type="checkbox"/> (cocher)		
<b>6.8</b>	<b>Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée</b>	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.)?	X	
<b>7</b>	<b>Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi</b>	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	X	
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi cochée?	X	
<b>8</b>	<b>Petites et moyennes entreprises (PME)</b>	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	X	
<b>9</b>	<b>Compétitivité des entreprises</b>	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des partenaires commerciaux principaux du Québec a été réalisée?	X	
<b>10</b>	<b>Coopération et harmonisation réglementaires</b>	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 réglementaires a été justifiée?	X	
<b>11</b>	<b>Fondements et principes de bonne réglementation</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse fait ressortir dans quelle mesure les règles ont été formulées en respectant les principes de bonne réglementation et les fondements de la <i>Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente</i> ?	X	
<b>12</b>	<b>Mesures d'accompagnement</b>	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?	X	

**ANNEXE**

TABLEAU 10

**Évolution des taux horaires minimums de salaire prévus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal**

Emploi	Nombre de salariés	Entrée en vigueur des hausses au Décret				
		Taux horaire en 2021	Taux horaire en 2022	Taux horaire en 2023	Taux horaire en 2024	Taux horaire en 2025
Chauffeur						
Camion auto-chargeur Catégorie A	752	23,30 \$	23,80 \$	24,30 \$	24,85 \$	25,40 \$
Camion à chargement latéral Catégorie A	126	24,19 \$	24,69 \$	25,19 \$	25,74 \$	26,29 \$
Autre véhicule Catégorie A	397	23,09 \$	23,59 \$	24,09 \$	24,64 \$	25,19 \$
Chauffeur Catégorie B	78	22,51 \$	23,01 \$	23,51 \$	24,06 \$	24,61 \$
Aide						
Catégorie A	311	22,77 \$	23,27 \$	23,77 \$	24,32 \$	24,87 \$
Catégorie B	115	22,23 \$	22,73 \$	23,23 \$	23,78 \$	24,33 \$
<b>Total</b>	<b>1 779</b>					