

# Analyse d'impact réglementaire Projet de modification du Décret sur les agents de sécurité

Virginie Allard-Goyer

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 .....	4
4. Évaluation des impacts .....	4
4.1. Description des secteurs touchés .....	4
4.2. L'impact sur la rémunération des salariés .....	5
4.3. Coûts pour les entreprises .....	9
4.3.1. Le scénario d'impact brut .....	9
4.3.2. Le scénario d'impact net .....	10
4.4. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies ....	14
4.5. Consultation des parties prenantes.....	14
4.6. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution proposée .....	15
4.7. Appréciation de l'effet anticipé sur l'emploi .....	15
5. Petites et moyennes entreprises.....	16
6. Compétitivité des entreprises .....	16
7. Coopération et harmonisation réglementaires .....	16
8. Fondement et principes de bonne réglementation .....	16
9. Conclusion .....	17
10. Mesures d'accompagnement .....	17
11. Personne-ressource.....	17
Annexe.....	18

## Sommaire

Cette analyse d'impact porte sur un projet de modification du Décret sur les agents de sécurité (RLRQ, chapitre D-2, r.1), ci-après « projet de Décret ». Ce projet vise principalement à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus dans le Décret ainsi qu'à ajouter une contribution obligatoire de l'employeur au régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif). L'analyse montre qu'il engendre pour les entreprises concernées une hausse des coûts, dont l'évaluation varie de 26,6 M\$ à 140,4 M\$ pour la période comprise entre l'entrée en vigueur du Décret<sup>1</sup> et juillet 2022. Cette hausse représente une augmentation de 1,3 % à 7,6 % de la masse salariale de ces entreprises sur une période de quatre ans.

En supposant que les salaires de tous les travailleurs<sup>2</sup> assujettis au Décret, syndiqués et non syndiqués, croissent au taux prévu pour l'ensemble des salariés syndiqués œuvrant dans l'industrie des agents de sécurité, l'application de nouveaux taux horaires minimaux augmente la masse salariale des entreprises de 26,6 M\$, soit une hausse de 1,3 %. La modification du Décret ne permettra pas aux salariés de bénéficier d'une bonification de leur pouvoir d'achat, les augmentations salariales étant légèrement plus faibles que la progression de l'indice des prix à la consommation (IPC). Les modifications proposées par le projet de Décret n'altéreront pas la compétitivité des entreprises québécoises embauchant des agents de sécurité par rapport à celles de l'Ontario et des États américains limitrophes.

### 1. Définition du problème

Lors d'une assemblée ordinaire du conseil d'administration (CA) du Comité paritaire des agents de sécurité (Comité paritaire), tenue le 19 septembre 2018, les parties contractantes du Décret sur les agents de sécurité ont adopté à l'unanimité une résolution visant à hausser les taux horaires minimaux de salaire qui y sont prévus ainsi qu'à ajouter une contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif. La dernière augmentation de salaire prévue au Décret remonte au 2 juillet 2017. La requête en modification qui fait l'objet de la présente analyse a été transmise à la ministre responsable du Travail le 20 septembre 2018 par les parties contractantes du Décret.

### 2. Proposition du projet

La solution proposée répond à la requête acheminée par le Comité paritaire.

Comme le prévoit la Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2), ci-après la LDCC, le projet de Décret devra être publié à la *Gazette officielle du Québec* (GOQ) afin de permettre aux personnes concernées

---

<sup>1</sup> Compte tenu des délais de traitement d'une requête en modification de Décret, il a été supposé que l'entrée en vigueur serait en novembre 2019.

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

d'émettre des commentaires. À l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la publication à la GOQ, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pourra recommander au Conseil des ministres de prendre ledit projet de Décret pour la publication finale à la GOQ. Ce projet de Décret propose entre autres de hausser les taux horaires minimaux prévus à l'article 4.07 du Décret.

### 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'augmentations déraisonnables des coûts pour les entreprises visées. Ainsi, l'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente.

En revanche, l'option réglementaire est pertinente pour ce projet. Un décret de convention collective est un règlement adopté en vertu de la LDCC. Il concerne principalement les conditions de travail applicables aux salariés dans des champs d'application professionnels et territoriaux bien déterminés.

Le régime québécois des décrets de convention collective est volontaire et, dans le présent cas, il s'agit d'une initiative des parties contractantes patronale et syndicale au Décret. Il s'agit d'un projet de modification à un décret déjà en vigueur.

### 4. Évaluation des impacts

#### 4.1. Description des secteurs touchés

**a) Secteurs touchés :**

- Services d'enquêtes et de sécurité (code SCIAN 5616);
- Services d'enquêtes, de garde et de voitures blindées (code SCIAN 56161).

**b) Nombre d'entreprises touchées : 215<sup>3</sup>**

**c) Caractéristiques supplémentaires du secteur touché :**

- Nombre de personnes touchées : 22 584<sup>4</sup> salariés seront touchés par la modification du Décret;

---

<sup>3</sup> Ces données proviennent du rapport annuel 2018 du Comité paritaire des agents de sécurité.

<sup>4</sup> Selon les données fournies par le Comité paritaire, en septembre 2017, on comptait 22 584 salariés. Toutefois, selon les données du rapport annuel 2018 du Comité paritaire, l'industrie comptait 23 199 salariés lors de la comptabilisation effectuée en septembre 2017. Aux fins des calculs de cette analyse, les données de septembre 2017 sont utilisées.

- Production annuelle au Québec 2018 (en \$)<sup>5</sup> :
  - le PIB de l'industrie des services administratifs, des services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (SCIAN 56) est de 10 152,9 M\$, soit 2,78 %<sup>6</sup> du PIB total québécois,
  - le PIB de l'industrie des services administratifs et services de soutien (SCIAN 561) est de 9 012,3 M\$, soit 2,47 % du PIB total québécois,
  - le PIB de l'industrie des services d'enquêtes et de sécurité (SCIAN 5616) est de 833,7 M\$, soit 0,22 % du PIB total québécois;
- Entre 2015 et 2018, le Québec a enregistré une hausse de 250 % du nombre de postes vacants<sup>7</sup> pour les agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité (CNP 6541).

## 4.2. L'impact sur la rémunération des salariés

### Évolution des taux horaires minimaux proposés par le Comité paritaire

L'annexe détaille les taux horaires minimaux proposés par les parties contractantes au projet de Décret. La dernière colonne du tableau montre les augmentations des taux horaires minimaux, en pourcentage, entre juillet 2017 et juillet 2022. Cette période correspond à l'intervalle compris entre la dernière hausse prévue au Décret et la dernière hausse prévue dans le projet déposé par les parties.

Pour la période comprise entre la dernière hausse prévue au Décret (juillet 2017) et la dernière hausse prévue au projet déposé par les parties (juillet 2022), les augmentations des taux horaires minimaux varient de 8,46 % l'heure pour les salariés de classe B à 8,58 % pour les salariés de classe A (voir l'annexe).

La croissance moyenne des taux horaires minimaux de juillet 2017 à juillet 2022, lorsqu'elle est pondérée par le nombre de salariés dans chaque catégorie d'emplois, se situe à 8,57 %. Sur cette même période, ces hausses équivalent à des hausses annuelles moyennes de 1,66 %. Afin d'évaluer les coûts supplémentaires occasionnés aux entreprises visées par les modifications demandées aux taux horaires minimaux présentés dans le projet de Décret, les hausses sont comparées avec la croissance salariale moyenne prévue dans les conventions collectives des entreprises œuvrant dans le même secteur d'activité. Un décret de convention collective contient des conditions de travail minimales applicables à un secteur d'activité et dans un territoire donné. Toute entreprise

<sup>5</sup> Selon les données de Statistique Canada, *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industrie et par province*, Tableau 36-10-0402-01 (anciennement CANSIM 379-0030), 2018, publiées sur son site Internet, consulté le 6 juin 2019.

<sup>6</sup> Proportion calculée à l'aide du PIB pour l'ensemble des industries au Québec en 2018 de 365 614,4 M\$. Donnée de Statistique Canada, Tableau 36-10-0402-01, consulté le 6 juin 2019.

<sup>7</sup> Les données sur les postes vacants (2015 à 2018) proviennent de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* et elles sont compilées par Statistique Canada. Données consultées le 6 juin 2019.

exécutant des activités assujetties à un décret doit offrir à ses salariés les conditions de travail minimales qui y sont prévues.

Les primes accordées aux salariés ne sont pas toutes modifiées dans la présente requête en modification du Décret. En effet, seule la prime P-10 se voit majorée, passant de 0,10 \$ à 0,25 \$ l'heure. Selon les données fournies par le Comité paritaire, on comptait, en septembre 2017, 688 salariés recevant cette prime, soit une proportion limitée des agents de sécurité (moins de 4 %). Comme peu d'informations étaient disponibles concernant les primes et le nombre d'heures travaillées primées, le coût supplémentaire a été calculé à partir de la masse salariale de ces 688 salariés. Le montant des primes est discrétionnaire à l'employeur. Ce dernier peut verser un montant de prime plus élevé que le montant prévu au Décret. Cependant, dans l'ensemble, le Comité paritaire a indiqué que les employeurs versent le montant prévu au Décret. Ainsi, le coût supplémentaire brut de leur masse salariale est estimé à 2,4 M\$, alors que le coût net supplémentaire est évalué à 162 k\$, soit 0,38 % de leur masse salariale.

La prime P-8 est abrogée dans le présent projet de Décret. Cette prime ne touchait qu'un nombre limité de salariés, soit 60 agents de sécurité. Ainsi, l'abrogation de cette prime engendre une légère économie pour les employeurs. La masse salariale économisée sur la période d'application du projet de décret, de son entrée en vigueur jusqu'en juin 2023, serait d'environ 92 100 \$, soit 0,005 % de la masse salariale totale.

La requête en modification du Décret impose également que l'employeur contribue<sup>8</sup> au REER collectif. On fait l'hypothèse que tous les salariés possèdent un statut leur donnant accès au REER collectif et que le nombre d'heures travaillées est stable sur la période d'application du projet de Décret. Il est estimé que les coûts de cotisation pour l'employeur seraient de 10,3 M\$ pour l'ensemble de la période d'application du projet de Décret, soit 0,52 % de leur masse salariale totale.

Le champ d'application du projet de Décret est détaillé à la section 2 du Décret sur les agents de sécurité. Globalement, le projet de Décret vise tous les employeurs et les salariés œuvrant au Québec, que ceux-ci soient syndiqués ou non. Les conventions collectives analysées dans la présente analyse ne touchent évidemment que des salariés syndiqués.

Tel que le présente le tableau 1, les hausses des taux horaires minimaux proposées sont légèrement plus faibles que les taux de croissance salariale prévus pour ces mêmes périodes dans les conventions collectives de l'industrie des agents de sécurité (salariés syndiqués). En effet, selon les données recueillies dans ces conventions collectives pour l'ensemble du Québec, la croissance moyenne des salaires est évaluée à 1,88 %, sur une base annuelle des salaires, entre juillet 2017 et juillet 2022. L'augmentation demandée dans la requête en

---

<sup>8</sup> La contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif est de 0,10 \$ par heure payée au salarié dont le statut est « salarié permanent A-01 » ou « à temps partiel A-02 ».

modification du Décret (1,66 % sur une base annuelle) correspond à une augmentation inférieure (-0,22 point de pourcentage) à la croissance moyenne des taux horaires minimaux observés dans les conventions collectives des entreprises de l'industrie des agents de sécurité. Ainsi, les augmentations demandées n'auront pas d'impact déraisonnable sur les entreprises touchées par le Décret puisqu'elles donnent généralement des augmentations salariales supérieures à celles proposées dans le projet de Décret. Les hausses demandées dans le projet de Décret sont d'autant plus raisonnables que le Québec a enregistré une hausse du nombre de postes vacants pour certains types d'emplois prédominants de l'industrie des agents de sécurité. Par exemple, pour les agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité, le nombre de postes vacants est passé de 153 à 285 entre 2015 et 2018.

Selon les données du ministère des Finances du Québec<sup>9</sup> (MFQ) (tableau 1), la croissance anticipée de l'indice des prix à la consommation (IPC) sur une base annuelle, entre juillet 2017 et juillet 2022, soit 1,91 %, devrait aussi être plus élevée que l'augmentation salariale proposée. Ce faisant, le pouvoir d'achat des salariés assujettis au Décret serait légèrement diminué (-0,25 point de %) sur cette même période.

---

<sup>9</sup> Il s'agit des prévisions économiques de décembre 2018 du ministère des Finances.

**Tableau 1. Taux de croissance des salaires proposés dans la requête en modification du Décret, des salaires de l'industrie des agents de sécurité (syndiqués) et de l'IPC au Québec**

Indicateurs	Hausses proposées au Décret (%)				Sur une base annuelle (%)	Sur l'ensemble de la période (%)
	1 <sup>re</sup> hausse à l'entrée en vigueur du Décret	2 <sup>e</sup> hausse juin 2020	3 <sup>e</sup> hausse juillet 2021	4 <sup>e</sup> hausse juillet 2022	De juillet 2017 à juillet 2022	
<b>Salaire minimal proposé au Décret (moyenne pondérée)</b>	3,14	1,66	1,64	1,88	1,66	8,57
<b>Salaire moyen, industrie des agents de sécurité (syndiqués)</b>	1,64	1,55	2,00	2,50	1,88	9,76
<b>IPC</b>	1,96	1,87	1,92	1,97	1,91	9,93
<b>Différence entre salaires Décret et salaires industrie agents de sécurité* (point de %)</b>	1,51	0,11	-0,36	-0,62	-0,22	-1,19
<b>Différence entre salaires Décret et IPC* (point de %)</b>	1,19	-0,20	-0,29	-0,09	-0,25	-1,36

\*Les chiffres ayant été arrondis, leur somme (différence) peut ne pas correspondre au total indiqué.

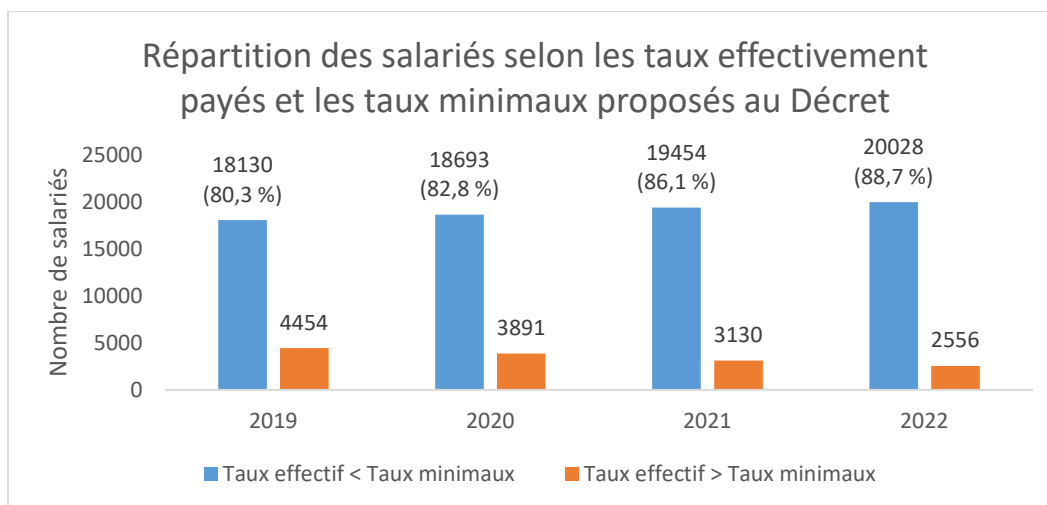
Le graphique 1 présente la répartition des salariés selon les taux auxquels ils seraient effectivement payés (taux effectif) et les taux horaires minimaux proposés par le projet de Décret (taux minimum). On constate que 18 130 salariés sur 22 584 assujettis au Décret reçoivent un salaire plus faible que celui qui est proposé lors de la première augmentation salariale<sup>10</sup>. Cela signifie que 80,28 % des salariés seront touchés par la première hausse proposée; les autres conserveront le même salaire.

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



Lors de la deuxième augmentation salariale, prévue en juin 2020, la proportion de personnes touchées est plus élevée, atteignant 82,77 %. Cette proportion s'élève à 86,14 % en ce qui a trait à la troisième hausse, prévue en juillet 2021, et à 88,68 % pour la dernière hausse, en juillet 2022. L'effet de cette dernière hausse persistera au moins jusqu'en juin 2023. Globalement, l'analyse des données montre que 84,47 % des salariés seront touchés par l'ensemble des hausses salariales prévues au projet de Décret pour leur catégorie d'emplois.

**Graphique 1 : Répartition des salariés selon les taux effectivement payés et les taux minimaux proposés dans le projet de Décret**



### 4.3. Coûts pour les entreprises

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

L'effet de la modification de ces taux sur la masse salariale des employeurs assujettis au Décret a été évalué pour la période allant de l'entrée en vigueur du projet de Décret jusqu'à la fin juin 2023, en supposant qu'il entrera en vigueur en novembre 2019. Les données sur le nombre de salariés, leur répartition selon les différentes catégories et les différents niveaux d'emplois ainsi que les heures travaillées ont été fournies par le Comité paritaire.

#### 4.3.1. Scénario d'impact brut

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

leur rémunération par la négociation, qu'elle soit collective ou individuelle. Les nouveaux taux horaires minimaux de salaire sont substitués aux taux en vigueur lorsque ceux-ci 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 de salaire proposés puisqu'elle impute toute la hausse des coûts salariaux aux changements survenus dans la grille des taux horaires minimaux. Ce scénario prévoit une augmentation de la masse salariale de 140,4 M\$ sur toute la période d'analyse, soit l'équivalent d'une hausse de 7,6 % sur quatre ans. Les coûts supplémentaires de la masse salariale comprennent les augmentations des primes ainsi que les coûts liés à l'ajout de la cotisation obligatoire au REER collectif.

L'impact de la hausse sur la masse salariale est élevé et s'explique par la proportion moyenne importante de salariés qui seraient touchés par l'augmentation des taux horaires minimaux de salaire décrétée durant les quatre périodes de hausse, soit 84,47 %. Les résultats sont présentés au tableau 2.

#### 4.3.2. Scénario d'impact net

L'élaboration de ce scénario tient compte de l'influence de l'évolution générale des salaires inscrits dans les conventions collectives (salariés syndiqués) des entreprises de l'industrie des agents de sécurité<sup>11</sup>. On suppose que les salaires des travailleurs assujettis au Décret connaîtront une croissance similaire à la croissance générale des salaires des salariés syndiqués œuvrant dans l'industrie des agents de sécurité au cours de la période analysée.

Pour réaliser cette estimation, on applique les taux d'augmentation des salaires moyens pondérés prévus par les conventions collectives de l'industrie des agents de sécurité 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 plus bas que le taux minimal proposé dans sa catégorie d'emploi. La différence entre ces deux estimations permet d'obtenir une mesure du coût net de l'introduction des

---

<sup>11</sup> Le fait d'utiliser les données sur la progression salariale spécifique à l'industrie des agents de sécurité, plutôt que sur celle des salariés de l'ensemble des secteurs d'activité du Québec, permet d'éviter une surestimation ou une sous-estimation de l'impact des hausses. Ainsi, l'utilisation du salaire horaire moyen pour l'ensemble des industries au Québec entraînerait une surestimation de l'effet des hausses, si les salaires dans l'industrie des agents de sécurité 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 agents de sécurité augmentaient moins que ceux de l'ensemble de l'économie. Afin d'éviter ce problème, on utilise la progression salariale des salariés dans un marché comparable, soit celui de l'industrie des agents de sécurité.

nouvelles directives sur la rémunération minimale au projet de Décret déposé par les parties.

Les coûts supplémentaires liés aux modifications proposées par le projet de Décret seront attribuables à l'excédent des hausses des taux horaires minimaux par rapport à la croissance salariale normale dans différentes catégories d'emplois. Les résultats de ces calculs sont présentés au tableau 3.

Ce scénario évalue l'augmentation de la masse salariale des entreprises à 26,6 M\$, soit une hausse de 1,3 % de leur masse salariale sur quatre ans. L'impact de la hausse des taux horaires minimaux sur la masse salariale est par conséquent faible. L'impact net comprend l'ajout de la cotisation au REER collectif, dorénavant obligatoire pour l'employeur, ainsi que les coûts liés à la bonification de la prime P-10.

**Tableau 2. Évaluation de l'impact de la requête en modification du Décret sur l'industrie des agents de sécurité sur les coûts totaux des entreprises (Scénario 1 : impact brut)**

Période	À compter de l'entrée en vigueur du Décret	Juin 2020	Juillet 2021	Juillet 2022	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	305 357 300 \$	515 279 400 \$	515 279 400 \$	515 279 400 \$	1 851 195 500 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	315 743 400 \$	580 245 000 \$	543 542 100 \$	552 085 200 \$	1 991 615 700 \$
Coûts supplémentaires	10 386 100 \$	64 965 600 \$	28 262 700 \$	36 805 800 \$	140 420 200 \$
Coûts supplémentaires	3,40 %	12,61 %	5,48 %	7,14 %	7,59 %

**Tableau 3. Évaluation de l'impact de la requête en modification du Décret sur l'industrie des agents de sécurité (Scénario 2 : impact net<sup>12</sup>)**

Période	À compter de l'entrée en vigueur du Décret	Juin 2020	Juillet 2021	Juillet 2022	Total
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux actuels	305 500 100 \$	575 968 200 \$	542 114 400 \$	555 432 200 \$	1 979 014 900 \$
Masse salariale estimée à partir des taux minimaux proposés	310 247 400 \$	585 327 200 \$	549 478 100 \$	560 553 100 \$	2 005 605 800 \$
Coûts supplémentaires	4 747 300 \$	9 359 000 \$	7 363 700 \$	5 120 900 \$	26 590 900 \$
Coûts supplémentaires	1,55 %	1,62 %	1,36 %	0,92 %	1,34 %

\*Les chiffres ayant été arrondis, leur somme (différence) peut ne pas correspondre au total indiqué.

**Tableau 4. Coûts directs liés à la conformité aux normes (en M\$)**

Coûts directs liés à la conformité aux normes	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	0	26,6
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>0</b>	<b>26,6</b>

<sup>12</sup> Calculé sur la base des taux de croissance salariale dans l'industrie des agents de sécurité. Le taux de croissance pour la dernière année, soit 2022, a été calculé en fonction de la croissance du salaire horaire moyen (prévision du ministère des Finances de décembre 2018), considérant l'absence de données pour l'année 2022.

**Tableau 5. Coûts liés aux formalités administratives (en M\$)**

<b>Coûts liés aux formalités administratives</b>	<b>Période d'implantation (coûts non récurrents)</b>	<b>Années subséquentes (coûts récurrents)</b>	<b>Total</b>
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 6. Manques à gagner (en M\$)**

<b>Manques à gagner</b>	<b>Période d'implantation (coûts non récurrents)</b>	<b>Années subséquentes (coûts récurrents)</b>	<b>Total</b>
Diminution du chiffre d'affaires	0	0	0
Autres types de manques à gagner	0	0	0
<b>Total des manques à gagner</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tableau 7. Synthèse des coûts pour les entreprises (en M\$)**

<b>Coût pour les entreprises</b>	<b>Période d'implantation (coûts non récurrents)</b>	<b>Années subséquentes (coûts récurrents)</b>	<b>Total</b>
Coûts directs liés à la conformité aux normes	0	26,6	26,6
Coûts liés aux formalités administratives	0	0	0
Manques à gagner	0	0	0
<b>Total des coûts pour les entreprises</b>	<b>0</b>	<b>26,6</b>	<b>26,6</b>

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

L'effet de la modification des taux horaires minimaux sur la masse salariale des employeurs est évalué pour la période allant de juillet 2017 à juillet 2022. L'analyse des conventions collectives permet de prévoir que, pour cette même période, une augmentation des salaires moyens de l'industrie des agents de sécurité de 9,76 %. Selon les prévisions de décembre 2018 du MFQ, une augmentation du niveau général de l'IPC de l'ordre de 9,93 % est prévue entre 2017 et 2022, ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 1,91 %. Comme le montre le tableau 8, sur cette même période, la progression des salaires minimaux proposés au projet de Décret est moins élevée (-1,19 %) que celle des salaires dans l'ensemble de l'industrie des agents de sécurité (syndiqués) et plus faible que celle de la croissance de l'IPC (-1,36 %).

**Tableau 8 : Croissance d'indicateurs économiques entre 2017 et 2022**

Indicateurs		Salaire minimal proposé au Décret (moyenne pondérée)	Salaire moyen de l'industrie des agents de sécurité	IPC	Différence salaires Décret et salaires industrie agents de sécurité	Différence salaires Décret et IPC
De 2017 à 2022	Base annuelle	1,66 %	1,88 %	1,91 %	-0,22 %	-0,25 %
	Ensemble de la période	8,57 %	9,76 %	9,93 %	-1,19 %	-1,36 %

## 4.5. Consultation des parties prenantes

Les parties contractantes ont déposé la requête en modification du Décret, et les associations<sup>13</sup> formant le groupe représentant la partie patronale et celui représentant la partie syndicale ont accepté à l'unanimité les modifications au Décret présentées dans la requête.

---

<sup>13</sup> Les associations formant le groupe représentant la partie patronale est l'A.P.A.S. (Association provinciale des agences de sécurité) et celui représentant la partie syndicale est le syndicat des Métallos, section locale 8922 (FTQ).

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

La mise à jour de la grille des taux horaires minimaux ne permettra pas aux salariés de bonifier leur pouvoir d'achat. Les hausses déterminées dans le Décret sont plus faibles que celles que l'on observe dans les conventions collectives des employeurs de l'industrie des agents de sécurité. Le Décret impose les conditions minimales de l'industrie. Environ un salarié sur cinq ne sera pas touché par les augmentations salariales prévues dans le Décret. Ainsi, la majorité des salariés verront leur salaire bonifié par l'introduction des taux minimums proposés au 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 de conséquences sur l'emploi, car tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences. De plus, l'étude des conventions collectives démontre que les employeurs ont déjà tendance à offrir des augmentations salariales plus importantes que celles prévues au Décret. En outre, sur la période comprise entre la dernière hausse prévue au Décret et la dernière hausse prévue dans le projet déposé par les parties, les hausses moyennes pondérées annualisées des taux horaires minimaux proposées par le Comité paritaire (1,66 %) seraient plus faibles que l'augmentation des salaires moyens de l'industrie des agents de sécurité (1,88 %) et plus faibles que la croissance de l'IPC (1,91 %).

**Tableau 9 : Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi**

<b>√ Appréciation</b>	<b>Nombre d'emplois touchés</b>
<b>Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le(s) secteur(s) touché(s))</b>	
	500 et plus
	De 100 à 499
	De 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(s) secteur(s) touché(s))</b>	
	De 1 à 99
	De 100 à 499
	500 et plus

## 5. Petites et moyennes entreprises

Le projet présenté par le Comité paritaire ne comprend pas de dispositions particulières modulées pour que la taille des entreprises soit prise en compte<sup>14</sup>. Le salaire et les conditions de travail sont les mêmes dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et il s'agit du fonctionnement utilisé par les entreprises depuis l'adoption du Décret.

## 6. Compétitivité des entreprises

Les augmentations proposées par le Comité paritaire dans ce projet de Décret ne permettent pas aux salariés de préserver leur pouvoir d'achat. De plus, les hausses prévues au Décret sont légèrement plus faibles que les taux de croissance prévus dans les conventions collectives (salariés syndiqués) de cette industrie. Cependant, si on ajoute à cela la spécificité des services des agents de sécurité couverts par le Décret, lesquels ne sont pas des produits exportables, on conclut que les exigences imposées par le projet de Décret 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. En obligeant les entreprises à respecter un minimum de conditions de travail pour leur main-d'œuvre, le projet de Décret les aide à demeurer concurrentielles les unes par rapport aux autres. Il permet ainsi de s'assurer que la concurrence portera sur la productivité du travail et la qualité des services plutôt que sur les salaires. L'industrie des agents de sécurité n'évolue pas dans un marché de concurrence avec l'étranger puisque les consommateurs et les entreprises clientes contractent les services des agents de sécurité à proximité de leur domicile ou de leur entreprise.

## 7. Coopération et harmonisation réglementaires

La présente requête en modification du Décret sur l'industrie des agents de sécurité 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 dans le respect du principe de transparence, considérant que les associations formant le groupe représentant la partie patronale et celui représentant la partie syndicale ont été consultées dans le cadre de la présente requête en modification du Décret. De plus, les règles ont été élaborées de façon à ce que les coûts pour les entreprises soient minimisés, tout

---

<sup>14</sup> Selon le rapport annuel de 2018 du Comité paritaire des agents de sécurité, on compte 29 grandes entreprises sur le territoire couvert par le Décret sur l'industrie des agents de sécurité.



en permettant aux salariés assujettis au Décret de ne pas perdre leur pouvoir d'achat et en n'affectant pas l'emploi.

## 9. Conclusion

Le projet d'augmentation des taux horaires minimaux de salaire hausse la masse salariale globale des entreprises visées de 140,4 M\$ pour la période de 2017 à 2023, ce qui correspond à une hausse de 7,59 %, si l'on suppose que les changements des taux minimaux sont les seuls facteurs de variation des salaires. La masse salariale globale des entreprises visées n'augmente cependant que de 26,6 M\$, soit une hausse de 1,3 %, si l'on émet l'hypothèse que les salaires de tous les travailleurs assujettis au Décret augmentent au même rythme que le taux horaire de l'industrie des agents de sécurité.

On peut donc conclure que les modifications proposées par le projet de Décret entraîneront une faible augmentation de la masse salariale des entreprises visées. De plus, les hausses des taux horaires minimaux proposées dans ce projet sont moins élevées que les augmentations du salaire horaire moyen de l'industrie des agents de sécurité déjà prévues aux conventions collectives et moins élevées que la croissance de l'IPC prévue par le MFQ.

## 10. Mesures d'accompagnement

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

## 11. Personne-ressource

Service à la clientèle du Secteur du Secrétariat du travail  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
200, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1  
Téléphone : 1 800 643-4817

## Annexe

**Tableau 1 – Évolution des taux horaires minimaux de salaire demandés par le Comité paritaire des agents de sécurité**

Emplois	Nombre de salariés	Entrée en vigueur des hausses proposées					Hausse (%) entre juillet 2017 et juillet 2022
		Juillet 2017	À compter de l'entrée en vigueur du Décret <sup>15</sup>	Juin 2020	Juillet 2021	Juillet 2022	
Salarié de classe A	22 178	17,49 \$	18,04 \$	18,34 \$	18,64 \$	18,99 \$	8,58
Salarié de classe B	406	17,74 \$	18,29 \$	18,59 \$	18,89 \$	19,24 \$	8,46

**Tableau 2 – Évolution des primes horaires demandées par le Comité paritaire des agents de sécurité**

Primes	Nombre de salariés	Entrée en vigueur des hausses proposées		Hausse entre juillet 2017 et juillet 2022
		2 juillet 2017	Entrée en vigueur du Décret à juillet 2022	
Prime P-1	2 498	0,35 \$	0,35 \$	0,00 %
Prime P-2	633	0,55 \$	0,55 \$	0,00 %
Prime P-3	2 458	1,25 \$	1,25 \$	0,00 %
Prime P-4 a)	6 059	0,40 \$	0,40 \$	0,00 %
Prime P-4 b)	3 675	0,20 \$	0,20 \$	0,00 %
Prime P-5	1 879	0,50 \$	0,50 \$	0,00 %
Prime P-6	22	2,50 \$	2,50 \$	0,00 %
Prime P-7	910	2,00 \$	2,00 \$	0,00 %
Prime P-8	60	0,55 \$	Abrogée	Ne s'applique pas
Prime P-9	674	0,15 \$	0,15 \$	0,00 %
Prime P-10	688	0,10 \$	0,25 \$	150,00 %

<sup>15</sup> Compte tenu des délais habituels de traitement des demandes de requête en modification de Décret, on fait l'hypothèse que l'entrée en vigueur des modifications sera en novembre 2019.