

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

MESURES VISANT À CONTRER LES EFFETS DE LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Commission de la construction du Québec

Septembre 2020

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Depuis quelques années, la main-d'œuvre active au Québec est fortement en demande, et celle-ci a diminué notablement, créant avec le temps un effet de rareté sur le marché du travail. Les données de la Commission de la construction du Québec (ci-après : « CCQ ») montrent également une diminution de la disponibilité des travailleurs. Le recrutement dans l'industrie de la construction est par conséquent devenu plus ardu et la capacité des entrepreneurs à réaliser leurs contrats s'en est trouvée affectée du même coup.

La CCQ est, selon la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (RLRQ, chapitre R-20) (ci-après : « Loi R-20 »), l'entité qui effectue la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie dans la construction conformément au cadre réglementaire.

La CCQ a entrepris, au printemps 2019, un dialogue avec les associations patronales et syndicales portant sur des mesures visant à contrer la pénurie de main-d'œuvre et faciliter l'intégration et le maintien des travailleurs dans l'industrie de la construction.

Ces discussions ont mis sur la table une série de huit mesures :

1. *Pour chaque compagnon à l'emploi, permettre la supervision en chantier d'un deuxième apprenti qui a atteint la dernière période d'apprentissage de son métier*

En vertu du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (Loi R-20, chap. r.8), l'employeur ne peut faire exécuter des tâches sur un chantier par un apprenti que sous la surveillance d'un compagnon du même métier. Si les tâches font partie de l'exercice de plus d'un métier, l'apprenti doit être sous la surveillance d'un compagnon de l'un de ces métiers. La modification de ce règlement pour la supervision de deux apprentis plutôt qu'un seul par un compagnon est un avantage significatif aux employeurs en temps de pénurie. Cela permet, au net, d'embaucher un apprenti supplémentaire.

La mesure réglementaire n'entraînera aucuns coûts ni aucunes économies pour les employeurs de l'industrie.

La modification réglementaire proposée ne fait l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

2. Délivrer des certificats de compétence-apprenti aux étudiant(e)s qui sont inscrit(e)s dans les programmes de formation en construction

Un ajout au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (RLRQ, C. R-20, r.5) sera nécessaire pour permettre ce type de qualification. La modification de ce règlement permettra à terme d'avoir accès à de nouveaux travailleurs, qui pourront également prendre de l'expérience sur les chantiers durant leur formation. La main-d'œuvre totale pourrait donc être appelée à augmenter avec ce nouvel accès à un bassin de travailleur.

La mesure réglementaire proposée n'entraînera aucuns coûts ni aucunes économies pour les employeurs de l'industrie.

La modification réglementaire proposée ne fait l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

3. Permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule

La réglementation actuelle permet aux employeurs d'obtenir une exemption à détenir un certificat de compétence pour l'enfant d'un administrateur. Une seule exemption est permise par entreprise. Selon la proposition de changement, les mêmes modalités d'émission et de renouvellement continueraient à s'appliquer, mais l'entreprise pourrait obtenir une exemption pour « enfant d'employeur » supplémentaire.

La mesure réglementaire proposée n'entraînera aucuns coûts ni aucunes économies pour les employeurs de l'industrie.

La modification réglementaire proposée ne fait l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

4. Bonifier de 50 % la valeur des heures de formation initiale (DEP)

En vertu du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (RLRQ, C. R-20, r.8), un apprenti est classé dans l'apprentissage de son métier en fonction, entre autres, des heures de formation professionnelle pertinentes à ce métier. La modification de ce règlement permettra aux travailleurs de progresser plus rapidement vers le statut de compagnon. À terme, il pourra y avoir davantage de compagnons, qui permettront à leur tour d'embaucher de nouveaux apprentis. La main-d'œuvre totale pourrait donc être appelée à augmenter.

La modification réglementaire entraînera des coûts pour les employeurs, car la progression des travailleurs vers le statut de compagnon dans l'industrie sera plus rapide. Comme leur apprentissage se trouvera écourté, ils seront payés plus rapidement au plein salaire d'un compagnon. Les coûts sont estimés à 95,6 millions de dollars, ou 1,3 % de la masse salariale au moment de l'implantation de la mesure, ainsi que 13,5 millions de dollars récurrents, ou 0,2 % de la masse salariale estimée de 2019.

La modification réglementaire proposée ne fait l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

5. *Délivrer des certificats de compétence-occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée*

En vertu du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence (chapitre R-20, r. 5)*, la CCQ délivre un certificat de compétence-occupation à une personne qui lui en fait la demande et qui lui fournit 1) une attestation qu'elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction, ainsi que 2) le cours de connaissance générale de l'industrie approuvé par la CCQ (CCGIC). L'admission au CCGIC n'est ouverte qu'une fois par an. Les diplômés des programmes qui visent à exercer un métier, eux, n'ont qu'à présenter leur diplôme, à tout moment, pour avoir accès à l'industrie.

La modification de ce règlement pour la délivrance d'un certificat de compétence-occupation aux diplômés des programmes menant aux occupations spécialisées de préposé aux instruments d'arpentage; de boutefeuforeur et de scaphandrier (plongeur professionnel) permettra à un employeur d'embaucher un salarié diplômé dans une occupation spécialisée sur présentation de son DEP.

La mesure proposée n'entraînera aucuns coûts ni aucunes économies pour les employeurs de l'industrie.

La modification réglementaire proposée ne fait l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

6. *Permettre l'admission à l'examen qui mène au statut de compagnon dès que 85 % de l'apprentissage est complété*

Cette mesure permet l'intégration durable de la main-d'œuvre, qui consiste à devancer le moment auquel un travailleur pourra effectuer son examen de qualification en vue de devenir compagnon.

En vertu du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (RLRQ, C. R-20, r.8)*, une personne est admissible à l'examen de

qualification lorsqu'elle a complété son apprentissage. La modification de ce règlement permettra aux travailleurs de progresser plus rapidement vers le statut de compagnon, lequel permettra à l'employeur d'embaucher un nouvel apprenti.

La modification réglementaire entraînera des coûts pour les employeurs, car de façon globale les salariés demeureront moins longtemps au statut apprenti. Comme leur apprentissage se trouvera écourté, ils seront payés plus rapidement au plein salaire d'un compagnon. Les coûts sont estimés à 208 millions de dollars, ou 2,8 % de la masse salariale de l'industrie de la construction estimée pour 2019.

La modification réglementaire proposée ne fait l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

7. Permettre l'émission d'un certificat de compétence-apprenti à toute personne qui soumet un dossier pertinent de reconnaissance de l'expérience professionnelle équivalent à la 35 % de l'apprentissage du métier

Le but de la mesure proposée est de permettre un accès aux employeurs à un nouveau bassin de main-d'œuvre bénéficiant d'une expérience significative en construction, mais à l'extérieur du champ d'application de la Loi. Les employeurs pourront ainsi compter sur des nouveaux salariés expérimentés.

Le cadre actuel prévoit qu'un apprenti peut, à sa demande, être classé dans l'apprentissage de son métier en fonction des heures de travail exécutées et rémunérées dans ce métier qu'il a effectuées à l'extérieur du champ d'application de la Loi. Ce classement n'est possible qu'à l'obtention d'un certificat de compétence à la suite d'une ouverture de bassin. Dorénavant, cette reconnaissance de l'expérience constituera une porte d'entrée dans l'industrie. La modification de ce règlement permettra à terme d'avoir accès à de nouveaux travailleurs. La main-d'œuvre totale sera appelée à augmenter.

La mesure proposée n'entraînera aucun coût ni aucune économie pour les employeurs de l'industrie.

La modification réglementaire proposée ne fait l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

8. Permettre aux apprentis de faire les tâches résiduelles de leur métier

Cette mesure consiste à permettre aux apprentis de faire les tâches résiduelles de leur métier. Ainsi, l'employeur pourra recourir aux services de son apprenti pour exécuter ces tâches en lien avec le métier au même titre que le compagnon. Cela lui est interdit en vertu du cadre actuel alors que, pour le diplômé, il a été dûment formé pour ces tâches ou autrement, il devra être en mesure d'exécuter ces tâches lorsqu'il sera compagnon

La mesure réglementaire proposée n'entraînera aucun coût ni aucune économie pour les employeurs de l'industrie.

Les modifications réglementaires proposées ne font l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

Table des matières

1. DÉFINITION DU PROBLÈME	9
2. PROPOSITION DU PROJET	10
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES.....	13
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	14
4.1. Description des secteurs touchés	14
4.2. Coûts pour les entreprises	15
4.3. Économies pour les entreprises	17
4.4. Synthèse des coûts et des économies	19
4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	19
4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies	20
4.7 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	20
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	24
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	24
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	24
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION.....	26
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....	26
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	27
13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	28

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Depuis quelques années, la main-d'œuvre active au Québec est fortement en demande, et celle-ci a diminué notablement, créant avec le temps un effet de rareté sur le marché du travail. Les données de la CCQ dénotent également une diminution de la disponibilité des travailleurs. Le recrutement dans l'industrie de la construction est par conséquent devenu plus ardu et la capacité des entrepreneurs à effectuer leurs contrats s'en est trouvée affectée du même coup.

Le cadre réglementaire issu de la Loi R-20 prévoit les mesures encadrant la gestion de la main-d'œuvre, notamment en ce qui a trait à l'accès comme salarié à l'industrie de la construction et aux ratios.

La CCQ est, selon la Loi R-20, l'entité qui effectue la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction en appliquant notamment ce cadre réglementaire. Elle est justifiée de proposer des mesures adéquates visant à contrer les effets de la rareté auquel fait face l'industrie.

Ainsi, plusieurs problèmes sont abordés par les mesures proposées :

- Tous les travailleurs qui intègrent l'industrie doivent compléter un apprentissage. Pour ce faire, ils doivent être supervisés en chantier par un compagnon. Le ratio actuel de supervision (1 pour 1) restreint la capacité des entreprises de recruter de nouveaux apprentis.
- Les étudiants ne peuvent pas travailler en chantier puisqu'aucun droit de travail ne s'applique à eux.
- Les employeurs ne peuvent obtenir qu'une seule exemption pour un enfant d'un administrateur de l'entreprise.
- Les diplômés de programmes qui mènent à exercer une occupation spécialisée doivent attendre d'être sélectionnés une fois par année pour que soit reconnu leur équivalent du CCGIC et obtenir un certificat de compétence. Cette façon de faire limite l'accès de ces travailleurs spécialisés à l'industrie.
- Il est ardu de recruter les personnes qui travaillent dans la construction non assujettie à la Loi R-20 et qui ont de l'expérience. En effet, celles-ci doivent attendre une « ouverture de bassin de main-d'œuvre », comme les personnes sans expérience pertinente.

- Les apprentis sont très limités dans les tâches qu'ils peuvent réaliser, ce qui pose des problèmes de recrutement et ne facilite pas l'organisation de travail en chantier.

2. PROPOSITION DU PROJET

1. Pour chaque compagnon à l'emploi, permettre la supervision en chantier d'un deuxième apprenti qui a atteint la dernière période d'apprentissage de son métier

Actuellement, le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8) établit le ratio apprenti-compagnon.

Sur un chantier de construction, tout employeur qui recourt aux services d'apprentis doit recourir à un nombre au moins égal de compagnons. Si les tâches font partie de l'exercice de plus d'un métier, l'apprenti doit être sous la surveillance d'un compagnon de l'un de ces métiers. Pour réaliser cette mesure, il est nécessaire de changer la proportion de 1 compagnon pour 1 apprenti au chantier pour tous les métiers et dans tous les secteurs de la construction¹.

Il est proposé de modifier ce règlement afin de permettre l'intégration durable de travailleurs dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Pour ce faire, pour chaque compagnon au chantier, la supervision de deux apprentis lui sera permise, dont au moins un doit avoir atteint sa dernière période d'apprentissage, et ce, pour tous les métiers et dans tous les secteurs de la construction.

Ainsi, il est offert à l'employeur une alternative à l'embauche d'un compagnon lorsque l'ajout de personnel est nécessaire, ce qui peut faciliter les possibilités de répondre à son besoin additionnel de main-d'œuvre.

¹ En vertu du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (*Loi R-20, chap. r.8*), sur un chantier de construction, tout employeur qui recourt aux services d'apprentis doit recourir à un nombre au moins égal de compagnons.

Sur un chantier de construction, l'employeur peut recourir aux services d'un apprenti supplémentaire par compagnon que le ratio prévu au premier alinéa, pour chaque femme apprentie à laquelle il a recours, jusqu'à un maximum de 20 apprentis supplémentaires.

Ces apprentis et compagnons auxquels l'employeur a ainsi recours, en vertu de l'article 18 et du présent article, sont ses salariés et ils sont du même métier. Si les tâches accomplies par les apprentis font partie de l'exercice de plus d'un métier, les compagnons peuvent être de l'un de ces métiers.

2. Délivrer des certificats de compétence-apprenti aux étudiant(e)s qui sont inscrit(e)s dans les programmes de formation en construction

L'accès à de nouveaux types de travailleurs, notamment à des étudiants inscrits dans un programme d'étude en construction, permettra aux employeurs d'avoir davantage de main-d'œuvre entre deux sessions d'étude, surtout pendant l'été.

Il est proposé de modifier le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r.5), afin de créer une nouvelle voie d'accès à l'industrie pour les étudiants inscrits aux programmes professionnels qui visent à exercer un métier de la construction.

3. Permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule

En vertu du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r.5), exceptionnellement, un travailleur de l'industrie de la construction peut être exempté de l'obligation de détenir un certificat de compétence émis par la CCQ à la demande de l'employeur. Notamment, l'employeur peut déposer une demande d'exemption de certificat de compétence pour son enfant afin d'assurer la relève de son entreprise. Une seule exemption à titre d'enfant d'employeur est délivrée par entreprise.

Il est proposé de modifier ce règlement afin de permettre à un employeur de déposer une demande d'une deuxième exemption pour l'embauche d'un autre de ses enfants afin d'assurer la relève et la pérennité de son entreprise.

Cette modification au règlement permettra à un employeur de faire effectuer des travaux par un enfant de plus.

4. Bonifier de 50 % la valeur des heures de formation initiale (DEP)

La modification réglementaire proposée vise à accélérer la progression des travailleurs vers le statut de compagnon, en reconnaissant davantage d'heures effectuées lors de leur formation. Par ailleurs, elle permet de favoriser le maintien aux études, procurant aux diplômés un avantage significatif. À terme, il pourra y avoir davantage de compagnons, qui permettront à leur tour d'embaucher de nouveaux apprentis.

5. Délivrer des certificats de compétence-occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée

Il est proposé de modifier le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5), afin que la CCQ délivre un certificat de compétence-occupation, sur demande, aux diplômés des programmes reconnus menant aux occupations spécialisées de préposé aux instruments d'arpentage, de boutefeu-foreur, de scaphandrier (plongeur professionnel), sans l'obligation préalable de suivre un CCGIC.

Ainsi, l'employeur pourra embaucher un diplômé des programmes menant à ces occupations spécialisées qui a obtenu un certificat de compétence-occupation, sans que cet accès ne soit encadré par un nombre limité du cours CCGIC et sans attendre une ouverture du bassin des occupations, dans le cas où un travailleur n'aurait pas été pigé lors de l'exercice de CCGIC.

6. Permettre l'admission à l'examen qui mène au statut de compagnon dès que 85% de l'apprentissage est complété

La modification réglementaire vise à accélérer le passage des travailleurs vers le statut compagnon, en leur permettant d'effectuer leur examen de qualification plus rapidement, c'est-à-dire dès qu'ils ont effectué 85 % de leurs heures d'apprentissage, au lieu de 100 % comme c'est le cas actuellement. À terme, il pourra y avoir davantage de compagnons, qui permettront à leur tour d'embaucher de nouveaux apprentis.

7. Permettre l'émission d'un certificat de compétence-apprenti à toute personne qui soumet un dossier pertinent de reconnaissance de l'expérience professionnelle équivalent à la 35 % de l'apprentissage du métier

La modification du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5), vise à permettre l'accès à l'industrie de la construction à des travailleurs ne pouvant actuellement le faire. Avec cette modification, un travailleur détenant de l'expérience dans les tâches d'un métier exécutées et rémunérées à l'extérieur du champ d'application de la Loi pourra obtenir un certificat de compétence s'il démontre avoir travaillé au moins l'équivalent de 35 % des heures prévues à l'apprentissage de son métier.

8. Permettre aux apprentis de faire les tâches résiduelles de leur métier

En vertu du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8) un apprenti ne peut accomplir d'autres tâches que celles du métier pour lequel il a été admis à l'apprentissage. Autrement dit, les activités d'un apprenti doivent se limiter à celles spécifiquement inscrites au règlement par le métier pour lequel il fait son apprentissage.

Il est proposé de modifier ce règlement afin de permettre aux apprentis de faire les tâches résiduelles de leur métier, soit celles qui ne sont pas comprises dans la définition de son métier, mais qui s'y rattachent.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Possibilité de solutions non législatives ou réglementaires

Le cadre de l'accès à l'industrie de la construction est réglementé et ce faisant, toute mesure visant à faciliter cet accès ne pouvait s'effectuer que par une modification réglementaire.

Raisons expliquant le rejet des options non réglementaires

1. Pour chaque compagnon à l'emploi, permettre la supervision en chantier d'un deuxième apprenti qui a atteint la dernière période d'apprentissage de son métier

La réglementation actuelle établit le nombre d'apprentis qu'une entreprise peut faire travailler, selon le nombre de compagnons sur le chantier; la voie réglementaire est la seule permettant de modifier ce nombre.

2. Délivrer des certificats de compétence-apprenti aux étudiant(e)s qui sont inscrit(e)s dans les programmes de formation en construction

La réglementation établit les modalités de la délivrance d'un certificat de compétence.

La modification au règlement est donc la seule avenue possible pour établir de nouvelles modalités pour les étudiants et permettre l'intégration de travailleurs auxquels l'industrie n'a pas accès actuellement.

3. Permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule

La réglementation actuelle établit qu'un travailleur de l'industrie de la construction peut être exempté de l'obligation de détenir un certificat de compétence émis par la CCQ si l'employeur dépose une demande d'exemption de certificat de compétence pour son enfant afin d'assurer la relève de son entreprise. Chaque entreprise n'a droit qu'à une seule exemption de ce type.

La voie réglementaire est donc la seule voie permettant d'augmenter ce nombre.

4. Bonifier de 50 % la valeur des heures de formation initiale (DEP)

La réglementation établit le nombre d'heures reconnues par la CCQ selon le DEP.

La modification réglementaire est donc la seule voie possible pour changer ce nombre et ainsi accélérer le passage des apprentis vers le statut de compagnon et augmenter l'attrait du diplôme pour les travailleurs.

5. *Délivrer des certificats de compétence-occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée*

La réglementation actuelle établit les modalités de délivrance d'un certificat de compétence-occupation.

La voie réglementaire est donc la seule voie permettant d'établir de nouvelles modalités.

6. *Permettre l'admission à l'examen qui mène au statut de compagnon dès que 85 % de l'apprentissage est complété*

La réglementation établit des critères d'admission à l'examen de qualification.

La modification réglementaire est donc la seule voie possible pour changer ces critères et ainsi accélérer le passage des apprentis vers le statut de compagnon.

7. *Permettre l'émission d'un certificat de compétence-apprenti à toute personne qui soumet un dossier pertinent de reconnaissance de l'expérience professionnelle équivalent à la 35 % de l'apprentissage du métier*

La réglementation établit les modalités de la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

La modification réglementaire est la seule avenue possible pour créer une nouvelle voie d'accès basée sur la reconnaissance de l'expérience et modifier l'intégration de travailleurs expérimentés.

8. *Permettre aux apprentis de faire les tâches résiduelles de leur métier*

La réglementation actuelle établit qu'un apprenti ne peut accomplir d'autres activités que celles décrites au règlement, selon le métier pour lequel il a été admis à l'apprentissage. La voie réglementaire est donc la seule voie permettant de modifier les tâches que les apprentis peuvent réaliser.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

Il s'agit principalement du secteur de la construction, regroupé sous le code SCIAN 23 qui totalise au Québec 31 237 entreprises avec salariés en juin 2019². En particulier, les entreprises qui déclarent des heures pour des travaux assujettis envers la Loi R-20, soit 25 808 employeurs en 2018. Presque l'ensemble des entrepreneurs en construction

² Statistique Canada, Tableau 33-10-0214-01, site consulté le 17 décembre 2019.

sont de faible taille ; 82 % des employeurs embauchaient cinq salariés et moins en 2018.

Caractéristiques additionnelles du (des) secteur(s) touché(s)

Les 25 808 employeurs avaient une masse salariale de près de 6,9 milliards \$ en 2018. Environ 1 emploi sur 20 au Québec est dans l'industrie de la construction.

4.2. Coûts pour les entreprises

Les huit changements proposés modifieront la réglementation sans avoir d'impact administratif pour les employeurs.

Les entreprises touchées sont déjà inscrites auprès de la CCQ et elles ont déjà payé les frais d'enregistrement. Il n'y a pas de nouvel assujettissement de travaux, en conséquence, pas de nouveaux employeurs à intégrer à l'industrie assujettie à la Loi R-20 et aucune modification aux formalités administratives.

Les solutions n'entraînent donc pas de changement de coûts liés aux formalités administratives de l'employeur et n'entraînent aucun achat particulier.

Par ailleurs, les mesures suivantes ne comportent pas non plus d'autres coûts pour les employeurs :

1. *Permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule*
2. *Délivrer des certificats de compétence-apprenti aux étudiant(e)s qui sont inscrit(e)s dans les programmes de formation en construction*
3. *Permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule*
5. *Délivrer des certificats de compétence-occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée*
7. *Permettre l'émission d'un certificat de compétence-apprenti à toute personne qui soumet un dossier pertinent de reconnaissance de l'expérience professionnelle équivalent à la 35 % de l'apprentissage du métier*
8. *Permettre aux apprentis de faire les tâches résiduelles de leur métier*

Deux mesures comportent des coûts pour les employeurs. En voici le détail :

4. Bonifier de 50 % la valeur des heures de formation initiale (DEP)

Cette modification réglementaire pourrait avoir pour effet que la masse augmente plus rapidement, car les apprentis auront moins d'heures d'apprentissage à effectuer sur le chantier avant de devenir compagnons et être ainsi payés à 100% du salaire applicable à leur métier.

En appliquant la différence de taux de salaire aux travailleurs actuellement au statut apprenti, diplômés, pour tous les métiers, les employeurs auraient versé un montant additionnel d'environ 95,6 millions de dollars, représentant 1,3 % de la masse salariale d'une année estimée, et ceci pour l'année d'implantation. Par la suite, des coûts récurrents d'environ 13,5 millions de dollars sont prévus, ou 0,2 % de la masse salariale estimée de 2019. Les hypothèses du calcul sont décrites dans la section 4.5.

Par contre, cette hausse de coûts est relativisée, car elle permettra, à terme, aux entrepreneurs d'effectuer plus de contrats ou d'accélérer la cadence de certains chantiers. De plus, cette hausse de coûts est accompagnée d'une hausse de la productivité provenant des compagnons comparativement aux apprentis.

6. Permettre l'admission à l'examen qui mène au statut de compagnon dès que 85 % de l'apprentissage est complété

Cette modification réglementaire vise à accélérer la progression des travailleurs vers le statut de compagnon dans l'industrie. Cela entraîne des coûts. La masse salariale de l'industrie pourrait être appelée à augmenter plus rapidement, car certains apprentis auront moins d'heures d'apprentissage à effectuer sur le chantier avant de devenir compagnons et être payés à 100 % du salaire applicable à leur métier dans la mesure où ceux-ci s'inscrivent et réussissent l'examen.

En appliquant la différence de taux de salaire entre celui du compagnon et de la dernière période d'apprentissage selon les métiers, avec la diminution d'heures d'apprentissage selon les métiers, les employeurs auraient versé un montant additionnel de 208 millions de dollars, représentant 2,8 % de la masse salariale d'une année estimée. Chaque métier peut obtenir un gain variant entre 300 et 1 500 heures, dépendant du nombre de périodes d'apprentissage prévu pour chacun d'eux. Les hypothèses du calcul sont décrites dans la section 4.5.

Par contre, cette hausse de coûts doit être relativisée, car elle permettra, à terme, aux entrepreneurs d'effectuer plus de contrats ou d'accélérer la cadence de certains chantiers. Par ailleurs, aucune entreprise n'est obligée par ce changement à garder des travailleurs à son emploi dont elle n'a pas besoin.

TABLEAU 1

Synthèse des coûts pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) Impacts sur la masse salariale
4. Bonifier de 50% la valeur des heures de formation initiale (DEP)	95 600 000 \$	13 500 000 \$
6. Permettre l'admission à l'examen qui mène au statut de compagnon dès que 85% de l'apprentissage est complété		208 000 000 \$
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	95 600 000 \$	221 500 000 \$

4.3. Économies pour les entreprises

Aucune économie immédiate n'est attendue pour les employeurs à la suite de ces modifications réglementaires. Les entreprises se prévaudront de ces nouvelles dispositions dans la mesure de leurs besoins en chantier. La main-d'œuvre supplémentaire leur permettra d'avancer un projet au lieu de le reporter ou même le suspendre dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Les mesures n'amèneront pas d'économies monétaires pour les employeurs. Les bénéfices attendus sont plutôt qualitatifs et sont décrits dans la section 4.7.

Par ailleurs, pour les mesures #1 et # 8, il est important d'apporter certaines précisions.

1. Pour chaque compagnon à l'emploi, permettre la supervision en chantier d'un deuxième apprenti qui a atteint la dernière période d'apprentissage de son métier

Dans la situation où un employeur désire embaucher un travailleur supplémentaire, il aura la possibilité d'embaucher un deuxième apprenti en dernière période d'apprentissage, qui est payé à un taux inférieur, plutôt qu'un compagnon.

Le cas de figure réduit à sa plus simple expression consiste donc en une équipe formée d'un compagnon et d'un apprenti, qui doit réaliser un contrat qui exige une personne de plus. Il serait possible, grâce à la modification proposée, d'embaucher un apprenti en dernière période d'apprentissage plutôt qu'un compagnon. Il faut par contre considérer

que le travail effectué par un compagnon est nécessairement plus productif que celui d'un apprenti.

Toute économie salariale serait donc contrebalancée par une perte de productivité. Il est ainsi impossible de considérer cette situation comme une économie nette.

8. Permettre aux apprentis de faire les tâches résiduelles de leur métier

On pourrait croire que les taux de salaires inférieurs de certains apprentis constitueraient des économies dans la réalisation des tâches résiduelles. Or, cela ne saurait être le cas. En effet, lorsque ces tâches sont effectuées par des compagnons ou par des manœuvres, l'employeur bénéficie nécessairement d'une productivité accrue en comparaison avec celle de l'apprenti. Toute économie salariale serait ainsi annulée par une perte de productivité. On ne peut donc considérer aucune économie véritable découlant de cette mesure.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et bien que certaines tâches résiduelles puissent être réalisées par les apprentis, on peut anticiper que l'employeur garde néanmoins à son embauche ses compagnons et/ou ses manœuvres, pour effectuer d'autres tâches sur le chantier.

TABLEAU 2

Économies pour les entreprises (en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes) ⁽¹⁾
ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES		Aucunes
TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES		Aucunes

4.4. Synthèse des coûts et des économies

TABLEAU 3
Synthèse des coûts et des économies
(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
4. Bonifier de 50% la valeur des heures de formation initiale (DEP)	95 600 000 \$	13 500 000 \$
6. Permettre l'admission à l'examen qui mène au statut de compagnon dès que 85% de l'apprentissage est complété		208 000 000 \$
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	95 600 000 \$	221 500 000 \$

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

Pour toutes les mesures qui ne comportent ni de coûts ni d'économies réelles découlant de la modification réglementaire, aucune hypothèse n'a été utilisée.

Voici les hypothèses pour les deux autres :

4. Bonifier de 50 % la valeur des heures de formation initiale (DEP)

Pour les coûts durant la période d'implantation, une hypothèse a été faite pour statuer que tous les apprentis diplômés, tels qu'ils sont dénombrés dans les données de la CCQ en décembre 2019 (27 850), selon leur métier, à leur période d'apprentissage actuelle, se prévaudraient de la mesure. Une autre hypothèse a été faite pour statuer que la diminution d'heures à effectuer les ferait passer automatiquement à la période d'apprentissage supérieure, et que la différence d'heures serait payée au taux supérieur. Il est à noter que chaque période d'apprentissage possède son propre taux de salaire et que celui-ci est progressif. Pour les apprentis en dernière période, ils passeraient donc vers le taux de salaire du compagnon. La diminution d'heures à effectuer en apprentissage sur les chantiers varie selon les métiers entre 293 et 900 heures.

Pour les coûts qui seraient récurrents, une hypothèse a été faite pour statuer qu'environ 5 000 nouveaux salariés diplômés intégreront l'industrie chaque année (ce qui représente la moyenne des 5 dernières années) et que ceux-ci bénéficieraient dès leur

entrée de la différence de taux de salaire entre la première période et la suivante, pour la différence d'heures applicable. Une répartition des 5 000 nouveaux selon les métiers a été faite pour refléter le portrait observé parmi les apprentis qui étaient en première période d'apprentissage dans les registres de la CCQ en novembre 2019.

La masse salariale pour l'industrie de la construction a été estimée à 7,5 milliards de dollars pour 2019.

6. Permettre l'admission à l'examen qui mène au statut de compagnon dès que 85 % de l'apprentissage est complété

Une hypothèse a été faite pour dire que l'ensemble des travailleurs détenteurs d'un certificat de compétence apprenti se prévaudraient de cette mesure, mais en réalité, certains travailleurs pourraient tout de même attendre d'atteindre 100 % de leur apprentissage avant de faire leur examen de qualification. Selon les données de la CCQ en décembre 2019, ils sont au nombre de 50 773 travailleurs au statut apprenti, dont environ 4 000 à avoir effectué 85 % de leur apprentissage. Une hypothèse a aussi été faite pour refléter le fait que 77 % des travailleurs réussissent leur examen de qualification qui est la moyenne observée pour la période 2016 à 2019 selon les données de la CCQ. La masse salariale pour l'industrie de la construction a été estimée à 7,5 milliards de dollars pour 2019.

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

La modification proposée s'inscrit dans la foulée de la consultation effectuée auprès des associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction commencée au printemps 2019. Elle a aussi fait l'objet de discussions à plusieurs reprises au conseil d'administration de la CCQ où siègent les représentants de l'industrie dans son ensemble.

4.7 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

1. Pour chaque compagnon à l'emploi, permettre la supervision en chantier d'un deuxième apprenti qui a atteint la dernière période d'apprentissage de son métier

Dans un contexte de manque de main-d'œuvre, les employeurs pourront embaucher plus de travailleurs afin d'avancer leurs projets de construction au lieu de les reporter ou même de les suspendre. Dorénavant, un seul compagnon pourra surveiller le travail de deux apprentis du même métier, dont au moins un serait à sa dernière période d'apprentissage.

2. Délivrer des certificats de compétence-apprenti aux étudiant(e)s qui sont inscrit(e)s dans les programmes de formation en construction

Cette modification réglementaire permettra d'avoir accès à des travailleurs additionnels en période de pointe d'activité et donnera de l'expérience pratique aux futurs travailleurs qui sont en cours de formation. À terme, cela pourrait également permettre d'augmenter la quantité de main-d'œuvre dûment diplômée et apte à travailler dans l'industrie.

La modification réglementaire permettra aussi d'ajouter de la valeur à la formation pour les travailleurs qui envisagent de se diriger vers des carrières liées à l'industrie de la construction, car ils bénéficieront d'une expérience qui leur sera utile pour leur apprentissage.

3. Permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les employeurs pourront embaucher plus de travailleurs, soit un deuxième enfant d'employeur avec une exemption de certificat de compétence, afin d'assurer la relève de son entreprise, permettant aussi d'avancer leurs projets de construction au lieu de les reporter ou de les suspendre, et même d'en d'entreprendre de nouveaux.

4. Bonifier de 50 % la valeur des heures de formation initiale (DEP)

Dans un contexte de manque de main-d'œuvre, la mesure permettra à terme aux employeurs d'avoir accès à un plus grand nombre de compagnons, ce qui amènera plus de flexibilité sur les chantiers et l'embauche additionnelle plus rapide d'un nouvel apprenti sous leur supervision.

La modification réglementaire permettra également d'ajouter de la valeur à la formation pour les travailleurs qui envisagent de se diriger vers des carrières liées à l'industrie de la construction, car ils percevront une durée moindre pour effectuer leur apprentissage. La valorisation de la formation initiale entraîne nécessairement une hausse de la compétence sur les chantiers.

À terme, il pourra y avoir davantage de compagnons, qui permettront à leur tour d'embaucher de nouveaux apprentis. La main-d'œuvre totale pourrait donc être appelée à augmenter.

5. Délivrer des certificats de compétence-occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée

Dans un contexte de manque de main-d'œuvre, les employeurs pourront dorénavant avoir accès plus facilement aux diplômés des programmes menant à certaines occupations spécialisées. Ces travailleurs exécutent des tâches exclusives et, bien qu'ils soient peu nombreux, posent souvent des problèmes de recrutement. La fin de la pratique de la pige pour le CCGIC pour ces occupations (préposés aux instruments d'arpentage, boute-feux-foreurs et scaphandriers) donne de la valeur à ces diplômés et est un facteur d'attrait pour l'industrie.

6. Permettre l'admission à l'examen qui mène au statut de compagnon dès que 85 % de l'apprentissage est complété

Les compagnons peuvent travailler seul, alors que les apprentis doivent travailler sous la supervision d'un compagnon. La mesure permettra à terme aux employeurs d'avoir accès à un plus grand nombre de compagnons, ce qui amènera plus de flexibilité sur les chantiers et l'embauche additionnelle plus rapide d'un nouvel apprenti. Au net, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les employeurs pourront embaucher plus de travailleurs afin d'avancer leurs projets de construction au lieu de les reporter ou même de les suspendre.

À terme, il pourra y avoir davantage de compagnons, qui permettront à leur tour d'embaucher de nouveaux apprentis. La main-d'œuvre totale pourrait donc être appelée à augmenter.

7. Permettre l'émission d'un certificat de compétence-apprenti à toute personne qui soumet un dossier pertinent de reconnaissance de l'expérience professionnelle équivalent à la 35 % de l'apprentissage du métier

Actuellement, les candidats qui travaillent à l'extérieur du champ d'application de la Loi, qui ne détiennent pas de diplôme de formation dans la construction, doivent attendre l'ouverture d'un bassin de main-d'œuvre par la CCQ afin d'intégrer l'industrie. Ils doivent, par la suite, faire une demande de classement dans l'apprentissage afin de faire reconnaître leur expérience réelle.

En faisant de l'expérience une porte d'entrée dans l'industrie, cette modification réglementaire permettra à terme aux employeurs d'embaucher des travailleurs expérimentés auxquels ils ne peuvent avoir accès actuellement et d'augmenter à terme la quantité de main-d'œuvre apte à travailler.

De plus, cette mesure sera hautement bénéfique pour l'inclusion des groupes sous-représentés (femmes, immigrants, membres des Premières Nations). En effet, ces groupes ont souvent de l'expérience qu'il est difficile de faire valoir.

8. Permettre aux apprentis de faire les tâches résiduelles de leur métier

Dans un contexte de manque de main-d'œuvre, les employeurs pourront dorénavant faire accomplir, par un apprenti, les tâches connexes qui ne sont pas décrites dans le règlement du métier pour lequel il a été admis à l'apprentissage. Les compagnons et les manœuvres pourraient à leur tour être libérés pour effectuer d'autres tâches demeurant à faire sur le chantier. Cela pourrait faire avancer les projets des entrepreneurs et peut-être même de faire davantage d'heures et ainsi d'accélérer la cadence sur les chantiers.

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

Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

√	Appréciation	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le(s) secteur(s) touché(s))		
		500 et plus
		100 à 499
		1 à 99
Aucun impact		
√		0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le(s) secteur(s) touché(s))		
		1 à 99
		100 à 499
		500 et plus
Analyse et commentaires :		
Les changements réglementaires proposés ne génèrent pas en eux-mêmes de nouveaux emplois. Ils permettent, toutefois, plus de souplesse dans la gestion des effectifs chez les entreprises qui s'en prévaudront.		
Le potentiel de ces mesures est de plusieurs milliers de nouvelles embauches dans l'industrie.		

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Les projets de modifications réglementaires s'appliquent sans égard à la taille des entreprises et la majorité des entreprises de construction sont des PME. Il n'y a pas de mesure particulière selon leur taille.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Les modifications proposées ne devraient pas avoir d'effets sur la compétitivité des entreprises une fois les décisions prises, mais à terme, un panier de modifications favorisant la productivité dans l'industrie pourrait avoir un effet sur les décisions d'investissements.

En effet, les projets de modifications réglementaires ne devraient pas avoir d'impacts sur la compétitivité des entreprises québécoises de construction relativement aux entreprises étrangères puisque, dans l'industrie de la construction, l'immobilité du lieu de production permet aux pouvoirs publics de soumettre les producteurs et les facteurs de production aux mêmes exigences réglementaires.

Contrairement au secteur manufacturier où le produit est fabriqué en usine, l'industrie de la construction, notamment les entreprises et la main-d'œuvre, bâtit des produits sur place (maisons, écoles, hôpitaux, routes, etc.). La notion de compétitivité internationale des coûts y a donc peu de signification. Les entreprises extérieures désirant travailler au Québec ont les mêmes obligations que les entreprises québécoises. Ces dernières doivent respecter les obligations des autres juridictions lorsqu'elles travaillent ailleurs. Des accords de reconnaissance mutuelle des compétences existent avec les autres provinces pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le régime de l'industrie de la construction particulier du Québec fait en sorte qu'il n'est pas possible de procéder à une harmonisation des modifications proposées. En effet, ailleurs au Canada, les métiers et occupations ne sont pas réglementés comme au Québec. Dans les faits, dans les autres régimes provinciaux, peu de métiers sont reconnus comme le régime québécois le fait.

Par ailleurs, le Québec a signé des ententes sur la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction avec les provinces de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve-et-Labrador. Ces ententes prévoient des mécanismes de reconnaissance pour certains métiers

de la construction. De plus, l'Accord de libre-échange canadien (ALEC) dicte que tout travailleur accrédité par un organisme de réglementation d'une autre province ou d'un autre territoire pour exercer un métier, incluant un métier de la construction, doit être accrédité pour exercer ce métier au Québec sans exigence supplémentaire significative de formation, d'expérience, d'examens ou d'évaluations. La CCQ verra donc à ce que les mesures proposées soient mises en place dans le respect des obligations inscrites à ces ententes bilatérales et à l'ALEC.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les mesures proposées viennent alléger le cadre d'accès à l'industrie.

Ces modifications émergent des consultations effectuées auprès des associations patronales et syndicales.

Par la suite, les principes des projets réglementaires ont été approuvés par le conseil d'administration de la CCQ où siègent des représentants de l'ensemble de l'industrie.

Les projets de règlement n'ont pas fait l'objet de consultation entre les ministères. Cependant, les travaux ont été présentés au ministère du Travail.

10. CONCLUSION

Les projets de modifications répondent aux besoins de l'industrie de la construction, qui peine actuellement à recruter de la main-d'œuvre.

Les modifications réglementaires proposées ne font l'objet d'aucune mesure particulière en regard de la taille des entreprises, puisque la quasi-totalité des entreprises en construction sont des PME.

Ainsi, les projets de modifications réglementaires proposés répondent aux besoins soulevés par les acteurs de l'industrie lors de la consultation.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

L'information et les impacts liés aux changements réglementaires seront diffusés aux groupes suivants :

- les employeurs concernés de l'industrie de la construction ;
- les travailleurs de l'industrie de la construction concernés par les changements réglementaires ;
- les associations patronales ;
- les associations syndicales ;
- les centres de formation professionnelle ;
- les membres du personnel de la CCQ concernés par l'application des nouvelles dispositions avant la diffusion auprès des clientèles cibles.

Pour ce faire, la CCQ s'adressera directement aux employeurs et aux travailleurs avec une campagne d'information ciblée (courriels, envois personnalisés, médias spécialisés, publications de la CCQ et site Web de la CCQ). La CCQ suscitera également la

participation des centres de formation professionnelle et l'adhésion des clientèles cibles en utilisant les associations patronales et syndicales comme relais auprès de leurs membres.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Réjean Blaquière
Directeur des services juridiques
Commission de la construction du Québec
8485, avenue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2M 0A7

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

Le responsable de l'élaboration de l'AIR transmet celle-ci au représentant de la conformité des AIR qui doit cocher toutes les cases de la grille, ci-après, portant sur les éléments de vérification de la conformité de l'analyse d'impact réglementaire.

Réalisée tôt en amont, cette vérification de conformité facilite le cheminement du dossier au Conseil des ministres conformément aux exigences³ de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente.

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR de votre ministère ou organisme?	X	
2	Sommaire exécutif	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	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État ?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires ?	X	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ⁴ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non

3. Pour plus de détail sur le contenu de chacune des sections de l'AIR, il faut consulter le guide de l'AIR.

4. S'il n'y a aucun coût ni d'économie, l'estimation est considérée 0\$.

	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	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	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	
6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	X	
	<p>Au préalable : <input checked="" type="checkbox"/> (cocher)</p> <p>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 type="checkbox"/> (cocher)</p>		
6.8	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	X	
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	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	
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou dans le cas contraire est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	X	
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	X	
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	X	
11	Fondements et principes de bonne réglementation	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 Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	X	
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	X	