

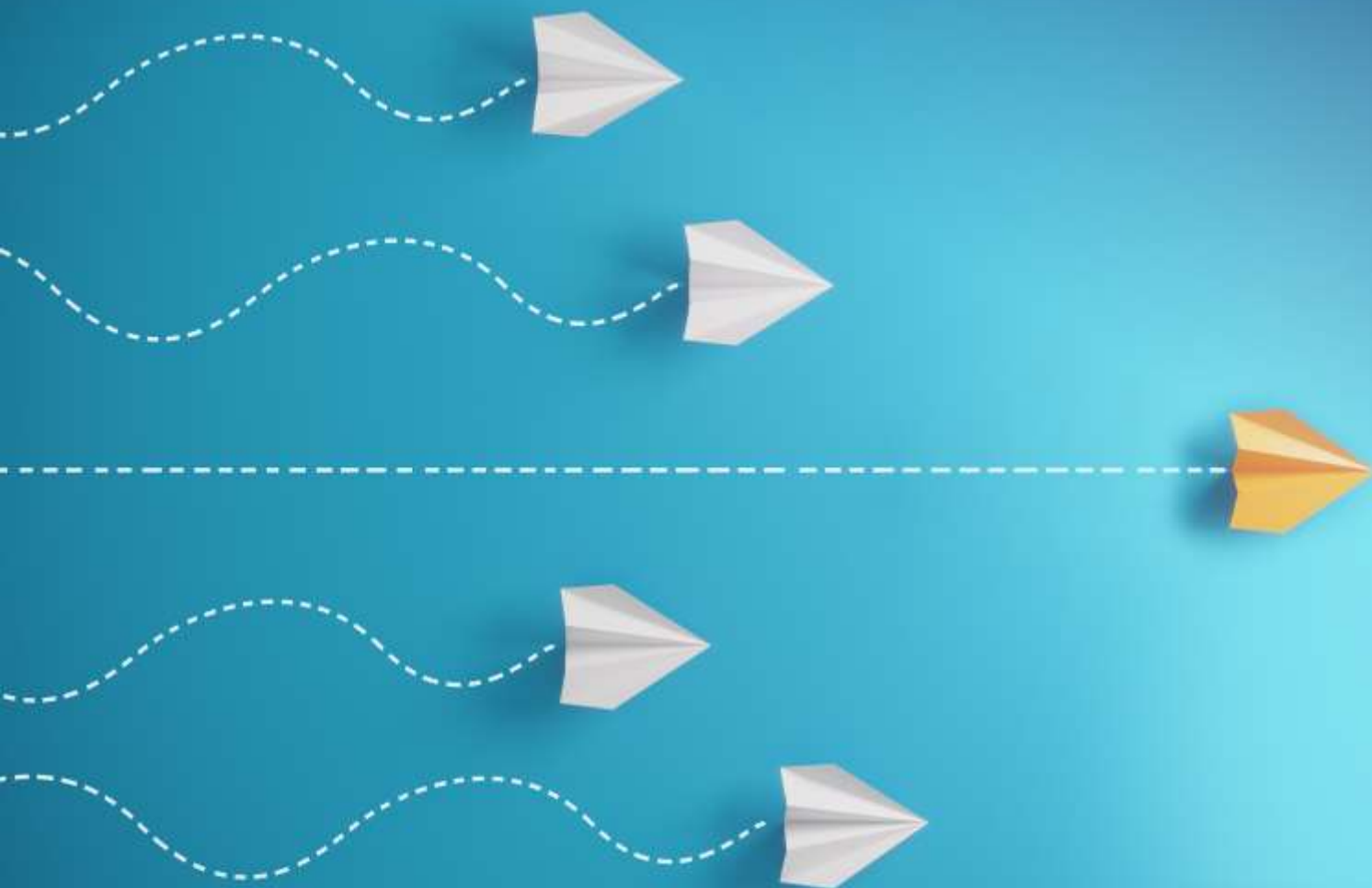
ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

PRÉLIMINAIRE

Décret modifiant le Décret sur les agents de sécurité

Ministère du Travail

Mars 2024



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 appelé « Décret ». Le projet de décret, ci-après appelé « projet de décret », vise à bonifier la section portant sur le régime enregistré d'épargne-retraite collectif (notamment en augmentant la contribution obligatoire de l'employeur à ce régime), à ajouter une journée de congé payé lors du mariage ou de l'union civile du salarié, à autoriser, dans certains cas, l'étalement des heures de travail, à modifier la définition de salarié occasionnel A-04 et à clarifier certaines notions ou dispositions du Décret afin d'en faciliter leur interprétation, ainsi qu'à préciser les règles applicables au renouvellement de l'uniforme du salarié ou à sa remise lors d'une fin d'emploi.

Seules deux modifications apportées aux dispositions du projet de décret occasionneront des impacts financiers sur les entreprises assujetties au Décret. La bonification de 0,10 \$ l'heure prévue à la contribution obligatoire de l'employeur au régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif) engendrerait des impacts estimés à 2,24 M\$ par année pour l'ensemble des employeurs assujettis. L'ajout d'une journée payée de congé lors du mariage ou de l'union civile d'un salarié engendrerait quant à elle des impacts estimés à 13,25 K\$ par année. Ces modifications contribuent à bonifier la rémunération indirecte des salariés. Les autres dispositions prévues au projet de décret n'engendreront pas d'impact financier pour les employeurs.

Les coûts totaux annuels sont donc estimés à 2,25 M\$ par année à la suite des modifications proposées au projet de décret, soit 0,35 % de l'ensemble de la masse salariale annuelle des entreprises assujetties. Les augmentations proposées par le projet de décret pourraient avoir un impact faible sur les entreprises assujetties.

Au niveau de l'emploi, les modifications proposées ne devraient pas engendrer d'impacts négatifs. Enfin, certaines propositions du projet de décret, telles que la bonification de la contribution de l'employeur au REER collectif et l'ajout d'une journée de congé payé lors du mariage ou de l'union civile du salarié, sont cohérentes avec le besoin de l'industrie des services de sécurité d'attirer de la main-d'œuvre. Ces mesures sont aussi cohérentes avec la volonté des entreprises d'offrir de meilleures conditions de travail, et ce, afin de contrer l'augmentation importante du nombre de postes vacants dans cette industrie.

TABLE DE MATIÈRE

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

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le 22 décembre 2022, les parties contractantes au Décret sur les agents de sécurité (Décret) et formant le conseil d'administration (CA) du Comité paritaire des agents de sécurité (CPAS) ont transmis au ministre du Travail (ministre) une demande de modification du Décret afin de modifier diverses dispositions.

2. PROPOSITION DU PROJET

La demande vise à bonifier la contribution de l'employeur au REER collectif ainsi que les dispositions s'y rattachant, à ajouter une journée de congé payé pour les salariés lors de leur mariage ou de leur union civile, à autoriser, dans certains cas, l'étalement des heures de travail, à préciser les règles applicables en lien avec les uniformes des salariés ainsi qu'à réviser certaines définitions, notions ou dispositions contenues au décret afin d'en faciliter l'interprétation.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Les obligations prévues au projet de décret ne pourraient pas être imposées par des options non réglementaires, telles que des mesures de sensibilisation ou des mesures incitatives. Conséquemment, l'analyse des options non réglementaires n'est pas pertinente dans le cadre de ce projet de décret. De plus, le Décret est déjà en vigueur.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés :

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

b) Nombre d'entreprises touchées² :

PME : 216

Grandes entreprises : 38

Total : 254

1. Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système de classification des industries qui vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle au Canada, au Mexique et aux États-Unis. Les codes SCIAN s'appliquent à toutes les activités économiques et possèdent une structure hiérarchique.

2. La catégorie « PME » comprend les entreprises de moins de 100 salariés, alors que les grandes entreprises comprennent les entreprises de 100 salariés et plus. Les données proviennent du *Rapport annuel 2022* du Comité.

c) Caractéristiques additionnelles des secteurs touchés :

- Nombre de personnes touchées : 23 965³ salariés seront touchés par la modification du Décret.
- En 2021, le produit intérieur brut (PIB) de l'industrie des services administratifs, des services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement⁴ (SCIAN 56) était de 9 113,8 M\$, soit 2,41 % du PIB total québécois⁵,
- En 2019⁶, le PIB de l'industrie des services administratifs et services de soutien (SCIAN 561) était de 6 589,7 M\$, soit 1,54 % du PIB total québécois, et celui de l'industrie des services d'enquêtes et de sécurité (SCIAN 5616) était de 1 229,2 M\$, soit 0,29 % du PIB total québécois.

4.2. Coûts pour les entreprises

La première modification au Décret, qui engendrera des impacts financiers pour les entreprises est la bonification de 0,10 \$ l'heure prévue à la contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif. Cette augmentation s'applique aux salariés ayant le statut permanent et ceux travaillant à temps partiel, soit un peu plus de 19 200 salariés.

Afin de faire l'estimation des coûts, on utilise le nombre d'heures travaillées par les salariés lors du mois de septembre 2022. Aux fins de l'analyse, on pose l'hypothèse que le nombre d'heures travaillées en septembre est représentatif du nombre d'heures travaillées le reste de l'année. On estime que les coûts supplémentaires liés aux salariés ayant le statut permanent seraient de 96 100 \$ par mois et de 90 400 \$ pour ceux ayant le statut de salariés à temps partiel. Cette modification engendrerait donc des impacts estimés à 2,24 M\$ par année pour l'ensemble des employeurs assujettis.

La seconde modification proposée au projet de décret qui engendrerait des impacts financiers pour les entreprises visées par le Décret est l'ajout d'une journée payée de congé lors du mariage ou de l'union civile d'un salarié. Entre 2016 et 2020, le taux brut de nuptialité était de 0,24 %. Si on pose l'hypothèse que ce taux est applicable aux salariés assujettis au Décret, on pourrait compter annuellement environ 69 mariages et unions civiles potentiels chez les salariés visés par le Décret.

Aux fins du calcul, on pose l'hypothèse que les salariés visés par le Décret travaillent en moyenne 8 heures par jour à un taux moyen de 21,35 \$ par année, soit le taux le plus élevé que l'on retrouve au Décret, associé au taux des salariés de classe B en

3. Le rapport annuel 2022 du Comité paritaire indique qu'en septembre 2022, 23 965 salariés étaient assujettis au Décret. Toutefois, aux fins de l'analyse, nous utilisons des données envoyées par le Comité paritaire, datant aussi de septembre 2022. Selon ces données, on comptait 27 985 salariés. La principale explication fournie par le Comité paritaire provient du fait que les données fournies pour les calculs d'impact dénombrent certains salariés ayant gagné plus d'un taux horaire au cours du mois de septembre 2022.

4. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec publiées sur son site Internet dans *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, 2021.

5. Il s'agit ici de la production annuelle de l'ensemble du Québec.

6. Les données pour les années subséquentes n'étaient pas disponibles pour les codes SCIAN 561 et 5616. Ces données, pour l'année 2019, proviennent du tableau 36-10-0487-01 de Statistique Canada.

juillet 2027. Le coût supplémentaire lié à cette disposition serait estimé à 13,25 K\$ par année⁷.

Les autres dispositions prévues au projet de décret n'engendreront pas d'impact financier pour les employeurs. En effet, les dispositions proposées visent aussi à clarifier certaines définitions, dont celle du statut d'emploi des salariés. De plus, le projet de décret propose d'autoriser, dans certains cas, l'étalement des heures de travail. Cette disposition n'engendrera pas de coûts supplémentaires pour les entreprises visées puisque l'étalement des heures est permis seulement si elles respectent la moyenne des heures de travail déjà prévues au Décret. De plus, l'étalement des heures sera permis seulement s'il n'entraîne pas l'évitement du paiement des heures supplémentaires et si les salariés concernés sont en accord avec cette mesure avant son application.

Une disposition prévue au projet de décret prévoit aussi de remettre à chaque salarié, lors de son embauche, l'information concernant son adhésion au REER collectif, c'est-à-dire au Fonds de solidarité FTQ. Cette disposition engendrera des impacts négligeables en termes de temps de travail pour les employeurs.

Le projet de décret prévoit aussi modifier une disposition concernant les uniformes des salariés assujettis. Ces derniers devront dorénavant remettre à l'employeur les pièces de vêtements qu'ils souhaitent voir remplacer. De plus, au moment de la fin d'emploi, le salarié devra maintenant remettre à l'employeur les pièces d'uniforme fournies par l'employeur. L'ajout de ces dispositions n'entraînera pas de coûts supplémentaires pour les employeurs, puisqu'il s'agit simplement de préciser au Décret une pratique déjà en vigueur.

Enfin, certaines modifications visent à préciser ou à clarifier certaines notions ou dispositions prévues au Décret, dont celles de comité paritaire, de funérailles et de congé maladie. Ces modifications n'engendreront pas de coûts supplémentaires pour les entreprises.

Les coûts totaux annuels sont donc estimés à 2,25 M\$ par année suivant les modifications proposées au projet de décret, représentant 0,35 % de l'ensemble de la masse salariale annuelle des entreprises assujetties. Les augmentations proposées par le projet de décret pourraient avoir un faible impact sur les entreprises assujetties.

7. Les coûts supplémentaires incluent des taxes sur la masse salariale de 12,98 %. Cette estimation des taxes provient d'un [rapport produit par la FCEI](#) en 2019.

TABLEAU 1

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, de machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	2,25
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	2,25

TABLEAU 2

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	2,25
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	2,25

4.3. Économies pour les entreprises

TABLEAU 3

Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet Montant par année (récurrents)
Économies liées à la conformité aux règles	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux qu'à l'habitude	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Revenus supplémentaires à la suite de l'augmentation des tarifs payables aux entreprises	0	0
Contribution gouvernementale sous différentes formes (réduction de taxes, crédit d'impôt, subventions, etc.)	0	0
TOTAL EFFETS FAVORABLES AU PROJET (DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES, REVENUS SUPPLÉMENTAIRES ET CONTRIBUTION DU GOUVERNEMENT POUR ATTÉNUER LE COÛT DU PROJET)	0	0

4.4. Synthèse des coûts et des économies

TABLEAU 4

Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts, économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût annuel du projet Montant par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	2,25
Revenu supplémentaire pour les entreprises	0	0
Participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet	0	0
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛTS NETS POUR LES ENTREPRISES	0	2,25

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

Les données sur le nombre de salariés et sur le nombre d'heures travaillées sont fournies par le Comité paritaire. Ces données ont été utilisées afin d'évaluer la contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif. De plus, pour l'évaluation de l'ajout d'une journée payée de congé lors du mariage ou de l'union civile d'un salarié, le taux brut de nuptialité compilé par Statistique Canada a été utilisé.

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

Des parties contractantes syndicales et patronales siégeant au conseil d'administration du Comité paritaire ont approuvé les dispositions du 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 *Gazette officielle du Québec*, d'une durée de 45 jours, permet aux parties, à l'instar de toute personne intéressée, de formuler des commentaires.

4.7 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Le projet de décret vise principalement à bonifier la contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif. Cette modification permet aux salariés de bénéficier d'une épargne supplémentaire et pourrait ultimement contribuer à bonifier l'attractivité des entreprises en offrant des incitations à l'épargne supplémentaire. Une contribution plus généreuse peut

aider les entreprises à attirer et à retenir ses employés, ce qui est essentiel dans un contexte de pénurie d'emploi.

Le projet de décret permettrait aussi d'ajouter une journée de congé payé pour les salariés lors de leur mariage ou de leur union civile. Cet ajout favorise un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle de l'employé et pourrait contribuer à sa satisfaction et à son bien-être. Il s'agit d'un avantage concurrentiel qui permettrait aussi aux entreprises de favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

Les autres modifications prévues au projet de décret permettraient notamment de préciser certaines dispositions du Décret et n'engendreraient pas de conséquences négatives pour les entreprises.

Les modifications proposées par le projet de décret auraient un impact négligeable sur les entreprises qui y sont assujetties considérant que la masse salariale des entreprises pourrait augmenter d'environ 0,35 %.

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

On estime que le projet de décret n'aura pas d'impact négatif sur l'emploi puisqu'il impose les mêmes obligations à l'ensemble des entreprises assujetties au décret. Ainsi, aucune perte d'emploi ne devrait être observée à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions du projet de décret. Ces dernières années, on observe un nombre élevé de postes vacants dans l'industrie des services de sécurité. La bonification des cotisations au REER collectif et l'ajout d'une journée de congé payé pour les salariés lors de leur mariage ou de leur union civile pourraient permettre d'augmenter l'attractivité des emplois visés par le Décret bonifiant la rémunération indirecte des salariés.

Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi (obligatoire)

✓	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 modifications proposées n'auront pas de conséquence sur l'emploi, notamment parce que tous les employeurs visés par le Décret sont soumis aux mêmes exigences.		

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le projet de décret ne comporte pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises. Les dispositions sont les mêmes dans toutes les entreprises visées par le Décret, quelle que soit leur taille.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

La spécificité des services de sécurité couverts par le Décret, lesquels ne sont pas des produits exportables, laisse supposer que les exigences imposées 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. Le Décret permet 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 services de sécurité n'évolue pas dans un marché de concurrence avec l'étranger, puisque les clients et les entreprises requérant ces services ont besoin de déployer ces services localement, au sein de leurs établissements. Ainsi, il est très peu probable que le projet de décret puisse avoir des effets sur la compétitivité des entreprises avec l'étranger.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

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

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les règles ont été formulées dans le respect du principe de transparence, si l'on considère que les associations, celles qui réunissent les groupes représentant la partie patronale et la partie syndicale, ont approuvé la version finale du projet de décret.

10. CONCLUSION

Le projet de décret vise principalement à bonifier la contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif, à ajouter une journée de congé payé pour les salariés lors de leur mariage ou de leur union civile, à autoriser, dans certains cas, l'étalement des heures de travail, à préciser les dispositions concernant le congé de maladie et les uniformes des salariés ainsi qu'à clarifier certaines notions pour en faciliter leur interprétation.

Les coûts totaux annuels liés aux modifications proposées sont estimés à 2,25 M\$ par année, ce qui représente environ 0,35 % de l'ensemble de la masse salariale annuelle des entreprises assujetties. Les modifications proposées par le projet de décret pourraient avoir un impact faible sur les entreprises assujetties.

La bonification de 0,10 \$ l'heure prévue à la contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif et l'ajout d'une journée payée de congé lors du mariage ou de l'union civile d'un salarié contribuent à bonifier la rémunération indirecte des salariés. Ultiment, ces mesures pourraient favoriser l'attractivité et la rétention de la main d'œuvre assujettie au Décret. Les autres modifications prévues au projet de décret n'engendreront pas d'impact financier pour les employeurs.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aucune mesure d'accompagnement liée à la présente demande de projet de règlement n'est prévue.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle
Ministère du Travail
Téléphone : 1 800 643-4817

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

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR de votre ministère ou organisme?	☒	☐
2	Sommaire	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	☒	☐
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire?	☒	☐
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	☒	☐
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	☒	☐
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	☒	☐
6	Évaluation des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	☒	☐
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ⁸ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
	Si l'exigence du « un pour un » s'applique, est-ce que le coût associé aux formalités administratives abolies compense complètement le coût associé à la formalité administrative nouvellement créée?	☒	☐
	Si la compensation du coût associé aux formalités administratives abolies est insuffisante, une compensation additionnelle est-elle proposée, notamment l'économie provenant des autres formalités administratives, la réduction de fréquences, la prestation électronique ou l'exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises?	☒	☐
	Si une formalité a fait l'objet d'une demande d'exemption à l'exigence du « un pour un », est-ce que le MO a reçu un avis du Bureau de la gouvernance et de la coopération réglementaires du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie à l'effet que l'exemption est conforme à l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 10 de la Politique?	☒	☐
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐

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

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

