

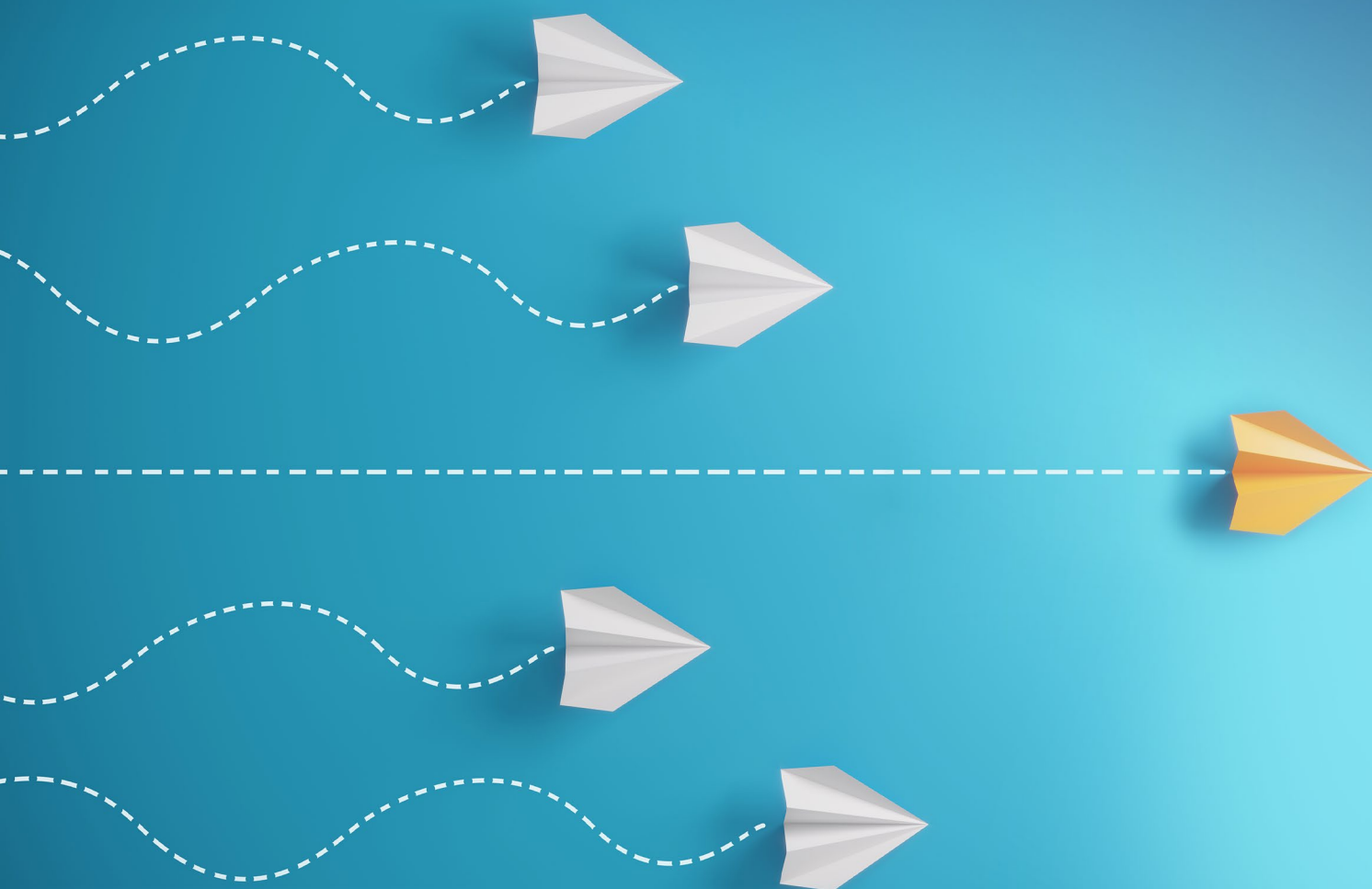
ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

PRÉLIMINAIRE

PROJET DE LOI SUR LE RENFORCEMENT DE LA LAÏCITÉ AU QUÉBEC

Ministère du Conseil exécutif

Octobre 2025



SOMMAIRE

a) Définition du problème

À l'heure actuelle, lors de l'analyse d'une demande d'accommodement pour un motif religieux, les institutions étatiques et les entreprises privées appliquent le même critère : celui de la contrainte excessive. Ce critère de la contrainte excessive impose un fardeau trop important aux employeurs, puisqu'avant de conclure en une contrainte excessive justifiant le refus d'une telle demande, l'employeur doit démontrer avoir épuisé tous les moyens d'accommodements raisonnables¹.

b) Proposition du projet

Afin de garantir la cohérence dans le traitement des demandes d'accommodements pour motif religieux pour tous les employeurs au Québec, le projet de Loi sur le renforcement de la laïcité au Québec propose de modifier le critère de la contrainte excessive par celui de la contrainte plus que minimale.

c) Impacts

La mesure présente certains bénéfices pour les entreprises privées. Elle contribue à assurer la cohérence du régime tout en offrant aux employeurs une plus grande flexibilité dans la gestion des demandes d'accommodements pour motifs religieux.

d) Exigences spécifiques

La contrainte venant d'une obligation d'accommodement, qu'il s'agisse du critère de la contrainte excessive ou de celui de la contrainte plus que minimale, doit être évaluée en fonction du contexte de chaque entreprise, notamment sa taille. Ce nouveau seuil, la contrainte plus que minimale, est moins restrictif que celui de la contrainte excessive, établi par la jurisprudence des tribunaux canadiens. En conséquence, le fardeau pour les employeurs québécois devrait être allégé. Le changement de critère proposé par le projet de loi amènerait un régime plus souple pour le Québec, en comparaison avec la situation qui continuerait de prévaloir dans les autres provinces canadiennes et rapprocherait le régime québécois de celui applicable aux États-Unis.

¹ *Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada inc.*, [2007] 1 R.C.S. 650, par. 130.

TABLE DE MATIÈRE

Table des matières

1. DÉFINITION DU PROBLÈME.....	4
2. PROPOSITION DU PROJET	5
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	5
4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....	5
4.1. Description des secteurs touchés	6
4.2. Coûts pour les entreprises.....	6
4.3. Économies pour les entreprises.....	9
4.4. Synthèse des coûts et des économies	10
4.5. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	11
4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies.....	11
4.7. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée.....	11
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	11
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME).....	13
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	13
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	13
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION.....	13
10. CONCLUSION.....	13
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	13
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)	14

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

À l'heure actuelle, au moment de traiter une demande d'accommodement pour motifs religieux, les employeurs du secteur public doivent respecter le cadre d'analyse prévu à la *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes* (R-26.2.01)². Il s'agit d'une codification de la jurisprudence applicable en matière d'accommodements. Ainsi, toute demande d'accommodement pour motifs religieux, entre autres pour ceux effectuée en vertu de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (C-12), doit notamment se faire à la lumière du critère de la contrainte excessive. Bien que cette disposition de la *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes* ne soit applicable qu'aux organismes publics, les employeurs du secteur privé doivent se conformer aux mêmes exigences.

Le critère de la contrainte excessive renvoie au caractère raisonnable de la demande. Il implique que l'employeur doit accorder un accommodement jusqu'à ce que cela devienne trop difficile à supporter. En effet, ce seuil traduit l'idée selon laquelle un accommodement doit s'inscrire dans les limites de la raison, à défaut de quoi il ne peut être exigé. Autrement dit, l'accommodement « ne doit imposer aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, au bon fonctionnement de l'organisme, ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent »³.

Ce critère de la contrainte excessive impose ainsi un fardeau important aux employeurs, puisqu'avant de conclure à une contrainte excessive justifiant le refus d'une telle demande, l'employeur doit démontrer avoir épuisé tous les moyens d'accommodements raisonnables⁴. Ces accommodements sont intrinsèquement liés au contexte organisationnel, et l'abaissement du seuil pour accorder ou non une demande permet aux organisations d'engager une quantité significativement moindre de ressources.

Dans le contexte des demandes d'accommodements pour motif religieux, le critère de la contrainte excessive crée des problèmes au niveau de l'offre de services, notamment parce que les congés demandés sont souvent les mêmes. De plus, il peut se créer une iniquité dans le nombre de jours de congé rémunérés entre les employés par le fait d'accorder davantage de congés pour motifs religieux. Qui plus est, il a été constaté que les demandes d'accommodements pour motifs religieux sont plus souvent accordées aux hommes qu'aux femmes, nuisant de ce seul fait au principe d'égalité⁵.

Afin de répondre à ce problème, le projet de Loi sur le renforcement de la laïcité au Québec intègre le cadre de traitement des demandes d'accommodements pour motifs religieux prévu à la *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains*

² *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes*, R-26.2.01, art. 11.

³ *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes*, R-26.2.01, art. 11, para. 1, al. 4.

⁴ *Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada inc.*, [2007] 1 R.C.S. 650, par. 130.

⁵ Québec, *Pour une laïcité québécoise encore plus cohérence : Bilan et perspectives*, Rapport du Comité d'étude sur le respect des principes de la *Loi sur la laïcité de l'État* et sur les influences religieuses, aux pp. 12 et 201 et ss.

organismes, en remplaçant le critère de la contrainte excessive par celui de la contrainte plus que minimale. Cela offrirait une meilleure marge de manœuvre aux employeurs dans le traitement de telles demandes, et la réduction de ce fardeau permettrait d'amoindrir les effets négatifs susmentionnés. Les employeurs pourraient donc refuser une demande d'accommodement pour motif religieux dès que son impact dépasserait le seuil minimal, lequel s'adapte à la réalité propre de chaque employeur.

Or, puisque les entreprises privées doivent, en vertu de la jurisprudence, répondre aux mêmes exigences que le secteur public dans le traitement des demandes d'accommodements, le remplacement du critère de la contrainte excessive par celui de la contrainte plus que minimale pour les demandes d'accommodements pour motifs religieux uniquement dans le secteur public créerait une iniquité par rapport aux employeurs du secteur privé dans leur traitement.

À titre comparatif, le critère de la contrainte plus que minimale est utilisé pour le traitement des demandes d'accommodements aux États-Unis, tant dans le secteur public que dans le secteur privé⁶. Par ailleurs, en 2008, 61% des entreprises américaines avaient mis en place au moins un accommodement pour motif religieux à la suite d'une demande⁷.

2. PROPOSITION DU PROJET

Le projet de loi propose de rendre applicable le critère de la contrainte plus que minimale aux demandes d'accommodements pour motifs religieux dans le secteur privé comme dans le secteur public. Ainsi, tous les employeurs devront analyser les demandes d'accommodements pour motif religieux à la lumière de la contrainte plus que minimale plutôt que celui de la contrainte excessive. Cette mesure améliore la cohérence du corpus normatif en matière d'accommodements raisonnables pour motifs religieux, en plus de réduire le fardeau que le régime leur impose.

Cette proposition ne porte que sur les demandes d'accommodements pour motifs religieux. Les demandes d'accommodements en lien avec d'autres droits garantis demeureraient soumises à la norme jurisprudentielle de la contrainte excessive.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Puisque la mesure projetée porte sur le seuil légal à partir duquel un employeur peut refuser d'accorder un accommodement pour motif religieux, il n'existe pas d'autres solutions non réglementaires permettant d'agir sur le problème.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

⁶ *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977).

⁷ Patrick Bradshaw, "i4cp Study Finds Employers Struggling with How to Handle Religious Differences", Institute for Corporate Productivity, 9 juin 2008, en ligne : <https://www.i4cp.com/news/2008/06/09/i4cp-study-finds-employers-struggling-with-how-to-handle-religious-differences>.

4.1. Description des secteurs touchés

Toutes les entreprises privées qui ont au moins un employé sont touchées par cette mesure. En décembre 2023, le Québec en comptait 278 278⁸. Cela dit, en appliquant le même raisonnement que pour les organisations publiques, il est possible de croire que la mesure présentée a un impact plus important sur les grandes organisations. En effet, celles-ci disposent de plus de ressources, la capacité d'accommoder est normalement plus grande et elles ont plus souvent une direction des ressources humaines, où les procédures sont davantage normées. En 2023, le Québec comptait 78 799 entreprises de plus de 10 employés, 15 430 entreprises de plus de 50 employés et 6 389 entreprises de plus de 100 employés⁹.

4.2. Coûts pour les entreprises

Aucune donnée n'est disponible quant au coût et au nombre de demandes d'accommodements pour motifs religieux traitées annuellement par les entreprises privées au Québec. Bien qu'il ne soit pas possible de chiffrer les coûts ni les économies liés à la présente mesure, il demeure possible d'estimer qualitativement son impact. Puisque le traitement des demandes d'accommodements pour motifs religieux relève de la gestion interne des entreprises, celui-ci continuera de dépendre entièrement du contexte des organisations et ne devrait pas nécessiter davantage de ressources.

Certaines entreprises pourraient vouloir se familiariser avec la nouvelle mesure afin de s'assurer qu'elles en ont une bonne compréhension. De plus, les entreprises qui s'adapteront d'une telle façon sont probablement celles qui ont une direction des ressources humaines, donc les entreprises de plus grande taille, en raison de la rigidité des procédures et de la nécessité de les adapter.

TABLERAU 1

Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
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

⁸ Institut de la statistique du Québec, *Nombre d'entreprises actives au Québec* : <<https://statistique.quebec.ca/fr/document/nombre-entreprises-actives-quebec>>.

⁹ Institut de la statistique du Québec, *Nombre d'entreprises actives au Québec* : <<https://statistique.quebec.ca/fr/document/nombre-entreprises-actives-quebec>>.

Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	0
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	0

(1) Le coût par année en dollars courants permet de démontrer l'ampleur des coûts inhérents aux règles. Cependant, la méthode d'actualisation des coûts peut être appliquée aux projets dont les coûts doivent être calculés sur une moyenne ou longue période (5 ou 10 ans).

TABLEAU 2

Coûts liés aux formalités administratives et application de l'exigence du « un pour un »

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
Cas 1 : Aucune formalité administrative nouvellement créée		
Coûts liés aux formalités administratives existantes (modification de la formalité administrative déjà existante)	0	0
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Total des coûts liés à la modification des formalités administratives existantes	0	0

**Cas 2 : Formalité administrative
nouvellement créée - Exigence du « un
pour un » applicable**

Coûts associés aux formalités administratives nouvellement créées (formalité introduite pour la première fois)	0	0
Coûts associés aux formalités administratives abolies	0	0
Compensation additionnelle si le coût de la formalité abolie est insuffisant (économie provenant des autres formalités administratives-réduction de fréquence, prestation électronique, exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises, etc.)	0	
Effets nets concernant l'exigence du « un pour un » si applicable	0	0
TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0

(1) La méthode de calcul des coûts en dollars courants permet de démontrer l'ampleur des coûts inhérents aux règles. Cependant, la méthode d'actualisation des coûts peut être appliquée aux projets dont les coûts doivent être calculés sur une moyenne ou longue période (5 ou 10 ans).

TABLEAU 3

Manques à gagner

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autres types de manques à gagner	0	0
TOTAL DES MANQUES À GAGNER	0	0

(1) Les manques à gagner par année en dollars courants permettent de démontrer l'ampleur des coûts inhérents aux règles. Cependant, la méthode d'actualisation des coûts peut être appliquée aux projets dont les coûts doivent être calculés sur une moyenne ou longue période (5 ou 10 ans).

TABLEAU 4

Synthèse des coûts pour les entreprises (*obligatoire)

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	0
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	0

(1) Le coût par année en dollars courants permet de démontrer l'ampleur des coûts inhérents aux règles. Cependant, la méthode d'actualisation des coûts peut être appliquée aux projets dont les coûts doivent être calculés sur une moyenne ou longue période (5 ou 10 ans).

4.3. Économies pour les entreprises

Puisque la mesure proposée par le projet de loi abaisse le seuil à partir duquel un employeur peut refuser d'octroyer un accommodement pour un motif religieux à son employé, les ressources investies à ce sujet devraient diminuer. Le fonctionnement de chaque entreprise ainsi que le traitement des demandes d'accommodement étant différents, les économies engendrées seront variables d'une entreprise à une autre. Les employeurs auront cependant plus de flexibilité dans le traitement des demandes d'accommodement pour un motif religieux, une réduction des coûts liés aux litiges et aux consultations juridiques ainsi qu'une meilleure gestion des ressources humaines.

TABLEAU 5

Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement (*obligatoire)

(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) ⁽¹⁾
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

(1) Les économies par année en dollars courants permettent de démontrer l'ampleur des économies produites à la suite de nouvelles règles introduites. Cependant, la méthode d'actualisation des économies peut être appliquée lorsque des économies sont anticipées sur une moyenne ou longue période (ex. : 5 ou 10 ans).

4.4. Synthèse des coûts et des économies

La mesure consiste en un allègement des règles par l'abaissement d'un seuil. Les employeurs qui s'y conformeront pourront faire des économies de temps et d'argent, en plus de gagner en flexibilité. Cette mesure a aussi l'avantage de rendre cohérent tout le corpus normatif en matière d'accommodement pour motif religieux.

TABLEAU 6

Synthèse des coûts et des économies (*obligatoire)

(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) ⁽¹⁾
Total des coûts pour les entreprises	0	0
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	0

(1) Les coûts par année et les économies par année en dollars courants permettent de comprendre l'importance des coûts et des économies à la suite de nouvelles règles introduites. Cependant, la méthode d'actualisation des coûts et des économies peut être appliquée lorsque des économies sont anticipées sur une moyenne ou longue période (ex. : 5 ou 10 ans).

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

L'hypothèse considérée veut que la mesure n'entraîne pas de coûts directs liés à la conformité aux règles ni de coûts associés aux formalités administratives. Nous estimons que le critère de la contrainte plus que minimale sera plus simple à appliquer pour les entreprises que celui de la contrainte excessive, et qu'en cela, des gains financiers et de temps consacré au traitement des demandes devraient en résulter pour les entreprises. Il n'existe aucune donnée permettant toutefois de chiffrer ou d'estimer l'ampleur de ces gains.

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

La présente analyse d'impact réglementaire est préliminaire et les consultations pourraient se faire après la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale.

4.7 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Les employés ayant des contraintes particulières en lien avec leurs croyances religieuses vont voir restreindre leur capacité à obtenir des accommodements en lien avec celles-ci. Toutefois, bien que les employeurs aient le droit d'investir moins de ressources dans ces demandes, rien ne les empêche de conserver le même seuil qu'avant. Comme mentionné, les accommodements raisonnables sont intrinsèquement liés au contexte des organisations et les employeurs ont la liberté d'aller aussi loin qu'ils le désirent lorsqu'ils en accordent. En d'autres mots, ils auront davantage de flexibilité.

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

✓	Appréciation ⁽¹⁾	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 : Il n'y a pas d'impact en termes d'emploi (aucune création d'emploi, aucune abolition de poste résultant de la mesure).	

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

(1) Il faut cocher la case correspondante à la situation.

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Par la nature des accommodements raisonnables, la taille et les ressources des organisations, donc des entreprises, sont prises en compte dans le traitement des demandes. De surcroît, la mesure proposée fait diminuer le seuil à partir duquel un employeur peut refuser un accommodement. Ainsi, la marge de manœuvre des entreprises est accrue par rapport aux normes actuellement applicables.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

La compétitivité des entreprises québécoises pourrait se trouver améliorée par la présente mesure. D'un côté, celle-ci n'exigera aucune adaptation avec les principaux partenaires commerciaux du Québec. Par ailleurs, en se distinguant par l'adoption d'un régime plus souple que celui en vigueur ailleurs au Canada, cette singularité pourrait constituer un facteur d'attractivité pour les entreprises, tant nationales qu'internationales, dans leur décision d'investir ou de s'établir au Québec.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Dans le contexte du présent projet de loi, la coopération ou l'harmonisation réglementaire avec les autres partenaires commerciaux du Québec n'est pas requise. La mesure ici étudiée ne concerne que la gestion interne des entreprises et les conditions de travail des employés. Ainsi, cette mesure n'a pas d'impact sur la fluidité des activités des entreprises québécoises lorsqu'elles interagissent avec des partenaires à l'extérieur de la province.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

La mesure proposée respecte les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente. En effet, elle permet d'uniformiser le corpus normatif applicable en matière d'accommodements pour motifs religieux dans le secteur public et privé. De plus, son niveau de complexité est faible. Comme précisé plus haut, les moyens que celles-ci devront mettre en place pour les appliquer sont restreints.

10. CONCLUSION

En conclusion, la mesure proposée par le projet de loi améliore la cohérence du corpus normatif en matière d'accommodements pour motifs religieux, améliore la flexibilité des employeurs et permettra à ces derniers d'engager moins de ressources dans le traitement de ces demandes.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Afin d'aider les employeurs à mettre en place le critère de la contrainte plus que minimale dans leur traitement des demandes d'accommodements pour motifs religieux, le Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques, à l'accès à l'information et à la laïcité pourra produire et diffuser un guide explicatif. En effet, les entreprises savent déjà comment procéder au traitement d'une demande d'accommodement et comment appliquer le critère de la contrainte excessive. Le guide leur permettra de mieux comprendre le nouveau seuil à partir duquel elles ont le droit de refuser une demande d'accommodement pour un motif religieux.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Mme Camille Grondin

Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques, à l'accès à l'information et à la laïcité

Ministère du Conseil Exécutif

875, Grande-Allée Est, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 4Y8

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'AIR.

Réalisée tôt en amont, cette vérification de la conformité facilite le cheminement du dossier au Conseil des ministres, conformément aux exigences 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?	☒	☐
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 ¹⁰ 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? Sans objet	☐	☐
	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? Sans objet	☒	☐
	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? Sans objet	☒	☐

¹⁰ S'il n'y a aucun coût et aucune économie, l'estimation est de 0 \$.

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 (\$)?	☒	☐
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?	☒	☐

