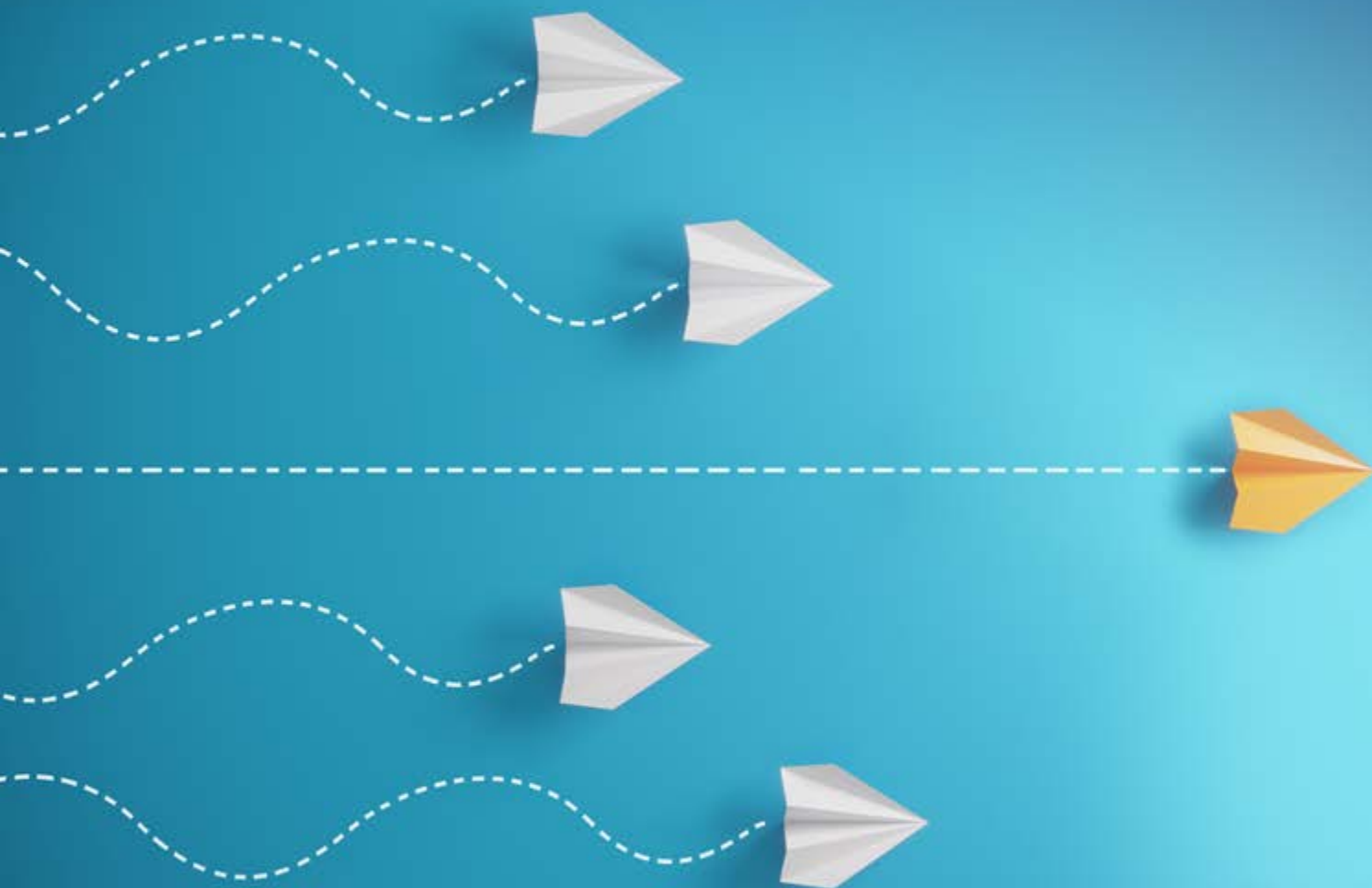


ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en
établissement

CNESST



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette analyse a pour objet d'évaluer les impacts qu'entraînerait le Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement.¹

Conformément à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), sanctionnée le 6 octobre 2021, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) doit adopter un règlement sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation pour tous les secteurs d'activité économique en fonction du nombre de travailleurs d'un établissement, au plus tard le 6 octobre 2024.

Considérant l'ampleur des travaux à réaliser concernant le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs en établissement, le conseil d'administration (CA) de la CNESST a constitué un nouveau comité-conseil sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs en établissement (comité-conseil 3.82).

Le mandat de ce comité était de cerner les problématiques liées à la santé et la sécurité du travail à partir de données probantes (statistiques, rapports, enquêtes, études, et autres), de proposer des priorités, des solutions et de faire des recommandations ayant pour objet la réglementation sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs.

À terme, le comité 3.82 a fait des recommandations consensuelles au CA sur plusieurs sujets relatifs à la mise à jour des programmes de prévention et des plans d'action, ainsi qu'aux modalités entourant les comités de santé et de sécurité et les représentants en santé et sécurité. De plus, une entente a été convenue, entre les membres patronaux et syndicaux du comité de gouvernance et d'éthique, relativement aux recommandations concernant la durée des formations et le temps requis pour exercer les tâches des représentants en santé et sécurité. Plusieurs de ces modalités ont été ajustées en fonction de la taille de l'établissement et du niveau de risque sectoriel selon une méthode élaborée au sein du comité 3.82. L'ensemble des recommandations ont été approuvées par le CA de la CNESST.

Considérant que le régime intérimaire a été proposé à même la LMRSST et qu'il est déjà en vigueur, la présente analyse d'impact réglementaire se concentre sur la majoration des modalités par rapport à ce régime ou par rapport aux exigences

¹ Il est à noter que le Règlement modifiant le Règlement sur les établissements industriels et commerciaux, le Règlement sur l'information concernant les produits dangereux, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail et le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines et abrogeant le Règlement sur le programme de prévention vise uniquement à proposer des modifications de concordance à différents règlements en lien avec le Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement. Ainsi, pour ce second Règlement, les impacts estimés sont nuls.

réglementaires actuelles pour certains groupes prioritaires. Toutefois, lorsqu'applicables, les impacts du régime intérimaire sont reproduits afin de présenter une vue d'ensemble.

L'analyse démontre que les coûts de conformité du Règlement sont de **150,4 M\$** alors que les coûts de récurrence sont de **109,4 M\$**. Ces montants comprennent des manques à gagner afin de tenir compte des coûts indirects liés à l'application des modalités. Bien que les bénéfices récurrents soient plus difficiles à prévoir à ce stade, les analyses démontrent que ceux-ci seront probablement **supérieurs aux coûts récurrents 5 ans après l'application de l'ensemble des modalités**.

À noter que le Règlement prévoit également une séquence d'application différée pour les établissements dont le classement prévu à l'annexe I est de niveau 3 ou 4. Bien que la séquence d'application différée n'entraîne qu'un étalement des coûts d'implantation et non une réduction de ceux-ci, l'approche séquentielle entraîne tout de même une diminution des coûts cumulés sur une période de trois ans. Nos analyses démontrent que cette réduction des coûts cumulés s'élève à environ 94 M\$.

Le présent Règlement propose les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs en établissement conformément à l'article 300 de la LMRST. À noter que les modalités sont ajustées en fonction de la taille des établissements (6 tranches dans le cas des CSS et 8 tranches dans le cas des RSS) et du niveau de risque qui leur est attribué (quatre niveaux). Cette approche vise, notamment, à établir des coûts équitables qui respectent la réalité des petites et moyennes entreprises (PME) au Québec et les particularités des différents secteurs d'activité.

Les propositions ont pour objectif de refléter les évolutions survenues dans le monde du travail au fil des décennies. En plus d'un consensus sur les principes fondamentaux du régime de santé et de sécurité du travail, tant les syndicats que les employeurs demandaient plusieurs modifications afin de l'adapter aux réalités actuelles sur les plans social, économique et administratif.

La prévention des lésions professionnelles exige la mise en place de mesures visant l'identification, la correction et le contrôle des risques. Les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs, adaptés aux particularités des secteurs d'activité économique, favorisent entre autres la participation des travailleurs afin d'identifier les situations de travail présentant un danger avant qu'une lésion ne se produise. Ces mécanismes permettent d'améliorer ou de maintenir la collaboration entre un employeur et ses travailleurs en vue de résoudre les problèmes liés à la santé et à la sécurité. Les propositions de modalités contenues dans le Règlement visent, lorsqu'il n'y a pas d'entente à ce sujet entre les travailleurs et l'employeur, à encadrer et à accroître la participation

des travailleurs dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail afin d'avoir un impact sur la prévention, de réduire les lésions ou la gravité de celles-ci et les absences qui en découlent.

Liste des principaux acronymes utilisés

AIR	Analyse d'impact réglementaire
ALSS	Agent de liaison en santé et en sécurité
CA	Conseil d'administration de la CNESST
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Comité 3.82	Comité-conseil sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs en établissement
CSS	Comité de santé et de sécurité
IRSST	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
LMRSST	Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
PA	Plan d'action
PP	Programme de prévention
PSSE	Programme de santé spécifique à l'établissement (ancienne disposition de la LSST)
RP	Représentante ou représentant en prévention (ancienne disposition de la LSST)
RSS	Représentante ou représentant en santé et en sécurité

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITION DU PROBLÈME	8
2. PROPOSITION DU PROJET	10
2.1 Modalités prévues pour les mécanismes de prévention.....	11
2.2 Modalités prévues pour les mécanismes de participation	12
2.3 Modalités séquentielles d'application du Règlement	15
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES.....	16
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	17
4.1. Description des secteurs touchés	17
4.2. Coûts pour les entreprises	26
4.3. Économies pour les entreprises.....	29
4.4. Synthèse des coûts et des économies	30
4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	31
4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies	35
4.7 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	36
4.8 Autres éléments à considérer	40
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	42
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	44
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	45
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	46
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	46
10. CONCLUSION	46
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	48
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	49
13. ANNEXE - LITTÉRATURE	50
14. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE.....	59

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), adoptée en 1979, et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), adoptée en 1985, encadrent le régime de santé et de sécurité au travail. L'objectif principal de la LSST est d'éliminer les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs et travailleuses à la source.

Cependant, compte tenu du fait que ces deux lois n'avaient pas connu de modifications majeures depuis plus de 35 ans, il était devenu nécessaire de moderniser le régime de santé et de sécurité du travail. Cette modernisation vise à fournir de meilleurs services aux travailleurs, aux employeurs et à assurer la durabilité du régime.

En 1979, la LSST a introduit quatre mécanismes de prévention et de participation des travailleurs. Les mécanismes de prévention comprennent le programme de prévention et le programme de santé spécifique à l'établissement (PSSE). Ils visent à définir des mesures concrètes pour éliminer les dangers à la source, y compris ceux liés à la santé des travailleurs. Les mécanismes de participation des travailleurs comprennent le comité de santé et de sécurité (CSS) et le représentant à la prévention. Ces mécanismes permettent aux travailleurs de participer à la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail dans certains milieux de travail.

Pour faciliter la mise en œuvre de ces mécanismes, il était prévu de les déployer progressivement dans tous les secteurs d'activité économique. À cette fin, les établissements ont été répartis en six groupes prioritaires en fonction de critères tels que la similitude des activités économiques, la fréquence et la gravité des blessures professionnelles. Ces groupes prioritaires sont déterminés par les règlements relatifs aux mécanismes de prévention et de participation, notamment le Règlement sur le programme de prévention actuellement en vigueur.

Néanmoins, le déploiement prévu n'a pas été réalisé dans tous les groupes prioritaires. À l'origine, le projet de loi visant à moderniser le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) présenté à l'Assemblée nationale le 27 octobre 2020, proposait un modèle de niveaux de risque pour adapter les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation aux établissements. Ce modèle reposait sur trois points principaux : l'attribution d'un niveau de risque aux groupes d'activités, la mesure du risque en fonction du ratio des dépenses sur les masses salariales déclarées, et la détermination d'un niveau de risque spécifique à chaque groupe d'activités en fonction du ratio déterminé.

Cependant, en raison d'objections concernant cette méthode et ses finalités, les niveaux de risque n'ont pas été retenus par les parlementaires.

Compte tenu de ces objections, le gouvernement proposa de retirer le projet de Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation et d'implanter un régime intérimaire afin d'introduire une étape préparatoire pour les employeurs des établissements qui n'avaient pas l'obligation d'appliquer ces mécanismes. Cette étape préparatoire est adaptée en fonction du groupe prioritaire et du nombre de travailleuses et travailleurs de l'établissement.

Par ailleurs, un CSS doit être formé dans tous les établissements comptant 20 travailleuses et travailleurs et plus. Dans le cadre du régime intérimaire, le CSS et le représentant en santé et en sécurité (RSS) exercent des fonctions réduites qui seront bonifiées, comme prévu dans la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), au moment de l'entrée en vigueur d'un Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation.

Le nombre de membres et la fréquence des rencontres du CSS sont déterminés par entente entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs.

S'il n'y a pas d'entente, le régime intérimaire prévoit que le CSS doit se réunir au moins une fois tous les 3 mois. Le nombre de représentants des travailleurs est déterminé par la LMRSST :

- de 20 à 50 travailleurs : 2 représentants;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 représentants;
- de 101 à 500 travailleurs : 4 représentants;
- de 501 à 1000 travailleurs : 5 représentants;
- 1001 et plus : 6 représentants.

De plus, en vertu du régime intérimaire, dans tous les établissements de 20 travailleuses et travailleurs ou plus, une représentante ou un représentant en santé et en sécurité (RSS) doit être désigné par les associations accréditées ou par les travailleuses et les travailleurs lorsqu'il n'y a pas d'association accréditée dans l'établissement lorsque ces établissements n'ont pas de représentant à la prévention désigné conformément à la LSST.

Conformément à la LMRSST, sanctionnée le 6 octobre 2021, la CNESST doit adopter un Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement pour tous les secteurs d'activité économique, qui prend en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes et les réalités propres aux travailleurs âgés de 16 ans et moins, avant le 6 octobre 2024. L'entrée en vigueur de ce Règlement mettra fin au régime intérimaire et aux règlements actuels sur le programme de prévention, les comités de santé et de sécurité et le représentant à la prévention.

2. PROPOSITION DU PROJET

Considérant l'ampleur des travaux à réaliser concernant le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs en établissement, le CA de la CNESST proposa de constituer un nouveau comité-conseil sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs en établissement (comité-conseil 3.82);

Le mandat de ce comité était de cerner les problématiques liées à la santé et la sécurité du travail à partir de données probantes (statistiques, rapports, enquêtes, études, et autres), de proposer des priorités et des solutions et de faire des recommandations ayant pour objet la réglementation sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs.

À cet égard, il devait formuler des recommandations au CA, notamment à l'effet de :

- déterminer dans quels cas et conditions un employeur groupant moins de 20 travailleurs devra élaborer un programme de prévention et dans quels cas et conditions un tel employeur devra désigner au moins un représentant en santé et en sécurité;
- déterminer les modalités et les délais d'élaboration, de mise en application et de mise à jour du programme de prévention et du plan d'action et établir une hiérarchie des mesures de prévention dans le contenu du programme de prévention et du plan d'action;
- fixer le nombre minimum et maximum de membres d'un comité de santé et de sécurité (CSS), établir les règles minimales de fonctionnement de ces comités, et déterminer les procédures et modalités de désignation des membres représentants des travailleurs, à défaut d'entente;
- fixer la fréquence minimale des réunions du CSS;
- déterminer le temps qu'un représentant en santé et sécurité peut consacrer aux fonctions visées par la LSST;
- déterminer le contenu et la durée de la formation des membres du comité de santé et de sécurité et des représentants en santé et en sécurité en établissement et prévoir le délai pour compléter ces formations.

Ainsi, en collaboration avec l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) et des chercheurs recommandés par les associations syndicales, un modèle multicritère de classification fut développé afin de moduler les mécanismes de prévention et de participation en tenant compte des données lésionnelles, des réalités propres aux hommes et aux femmes et des données de l'enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) sur les risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques non traumatiques. Pour

adapter ce modèle à la réalité sur le terrain, un sous-groupe de travail a été formé, composé des chercheurs de l'IRSST, de membres de la permanence et de représentants des associations patronales et syndicales. Comme convenu avec les parties, ce modèle devait permettre de classer les secteurs d'activité en quatre niveaux distincts et d'établir des modalités propres à chaque niveau afin de tenir compte du risque pour les travailleurs et travailleuses.

En parallèle à ces travaux, plusieurs discussions au sein du comité ont permis d'identifier des consensus sur les autres éléments du règlement devant faire l'objet de recommandations. À terme, un consensus fut atteint de sorte que le présent Règlement propose l'ensemble des modalités requises dont voici une description sommaire. À noter que cette section n'est pas une liste exhaustive des aspects du Règlement, mais vise plutôt à expliquer les éléments les plus conséquents au sens de l'AIR.

Soulignons par ailleurs qu'aux fins de cette AIR, certaines modalités seront quantifiées dans leur intégralité (ex. Formation RSS et des membres CSS) et d'autres le seront en considérant la majoration par rapport au régime intérimaire (ex. Heures de libération RSS et CSS). D'autres éléments ne seront aucunement retenus dans les calculs, mais sont présentés ici uniquement à titre informatif, car ils ne sont pas introduits par ce Règlement en tant que tel, mais plutôt par la LMRST (ex. Programme de prévention et plan d'action).

2.1 Modalités prévues pour les mécanismes de prévention

Mise en place et mise à jour du plan d'action et du programme de prévention

Le Règlement indique que les établissements disposent d'un an pour élaborer et mettre en application un programme de prévention (PP) ou un plan d'action (PA) et que ceux-ci doivent être mis à jour annuellement. Précisons que c'est la LMRST qui a introduit l'obligation du PP et du PA. L'article 58 de la LSST tel que remplacé par l'article 143 de la LMRST indique en effet que :

« L'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement groupant au moins 20 travailleurs au cours de l'année ² ».

L'article 61.1 de la LSST introduit par l'article 147 de la LMRST indique par ailleurs que :

« Lorsqu'aucun programme de prévention ne doit être élaboré ou mis en application pour un établissement, l'employeur doit élaborer et mettre en application un plan d'action propre à cet établissement ³ »

² Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27, art. 143.

³ Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27, art. 147.

. Ainsi, les coûts de mise en place et de mise à jour de ces éléments (PP et PA⁴) ont été inclus dans l'AIR accompagnant les amendements au projet de loi ainsi que dans l'AIR initiale du projet de sorte qu'ils sont exclus de la présente AIR⁵.

2.2 Modalités prévues pour les mécanismes de participation

En ce qui concerne les mécanismes de participation, le Règlement détermine le nombre de membres représentant les travailleurs, les règles de fonctionnement et la fréquence des rencontres du CSS ainsi que les heures de libération du RSS lorsqu'il n'y a pas d'entente.

Nombre de membres au sein du CSS

Le Règlement détermine le nombre de membres représentant les travailleurs au sein du CSS en fonction de la taille des établissements :

- de 20 à 50 travailleurs : 2⁶;
- de 51 à 100 travailleurs : 3;
- de 101 à 500 travailleurs: 4;
- de 501 à 1 000 travailleurs: 6;
- de 1001 à 1500 travailleurs: 7;
- plus de 1500 travailleurs : 8

Dans certains cas, ces dispositions représentent une majoration par rapport au régime intérimaire et seront par conséquent quantifiées.

Fréquence des rencontres CSS

Le Règlement établit la fréquence des rencontres en fonction des niveaux de risque :

- Niveau 1 : 4 rencontres par année (1 réunion par trimestre);
- Niveau 2: 6 rencontres par année;
- Niveau 3 : 6 rencontres par année;
- Niveau 4: 9 rencontres par année;

Bien que la fréquence des rencontres du CSS du niveau 1 soit identique à celle du régime intérimaire, les fréquences des niveaux 2, 3 et 4 représentent une

⁴ Pour plus d'informations sur les impacts réglementaires de ces mesures voir : [Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 30 septembre 2020](#), p. 61-66 et [Amendements au projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail \(AIR\), ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 5 mars 2021](#), p.9-10.

⁵ Les coûts de conformité pour le plan d'action et le programme de prévention étaient estimés entre 44,1 M\$ et 54 M\$. Les coûts de récurrence pour ces mêmes éléments étaient estimés entre 18,5 M\$ et 23,2 M\$. Document du ministère du Travail non publié.

⁶ Si l'établissement comprend un groupe de travailleurs non représentés par une association accréditée ayant désigné un membre du comité, le nombre de membres du CSS est de 3.

majoration qui sera donc quantifiée. À noter que lors de l'entrée en vigueur de la LMRST, l'article 70 de la LSST se lira comme suit :

« 70. Le nombre de représentants des travailleurs au sein d'un comité de santé et de sécurité est déterminé par entente entre l'employeur et les travailleurs de l'établissement. À défaut d'entente, ce nombre est celui établi dans les cas et selon les conditions prévus par règlement. Le consentement des travailleurs à cette entente est donné par les associations accréditées qui les représentent et par les travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode déterminée entre eux. L'employeur désigne au moins un membre au sein du comité et il peut en désigner autant qu'on y compte de représentants des travailleurs. » (C'est nous qui soulignons)

Considérant que cette disposition (article 70) relève de la LMRST, nous ne calculerons pas l'ensemble des heures requises pour les membres patronaux, mais seulement les heures additionnelles afférentes au nombre accru de rencontres requises. Un taux horaire différent (salaire moyen gestionnaire⁷) est utilisé pour cette portion du calcul.

Formation des membres du comité de santé et de sécurité (CSS)

Le Règlement établit à un jour par personne la durée de formation des membres du CSS. Rappelons que la formation des membres est une obligation figurant à l'article 78.1 de la LSST tel qu'introduit par la LMRST (art.155) laquelle stipule que :

Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 78, du suivant :

« 78.1. Les membres du comité de santé et de sécurité doivent, dans le délai prévu par règlement, participer aux programmes de formation dont le contenu et la durée sont déterminés par règlement.

Ils peuvent s'absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ces programmes.

Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements. ».

Toutefois, bien que des coûts aient été présentés par le ministère lors du dépôt du projet de loi initial, dans certains cas, cette disposition représente une majoration par rapport au régime intérimaire puisque le nombre de membres du CSS peut être augmenté. Conséquemment, le présent AIR quantifiera le coût total de cet élément, même si cela représente une surestimation des coûts.

⁷ Statistique Canada. Tableau 14-10-0417-01 Salaire des employés selon la profession, données annuelles

Formation des représentants en santé et sécurité (RSS)

Le Règlement prévoit que les RSS membre d'un CSS devront recevoir une formation initiale d'une journée et une formation récurrente d'une durée de 7 heures par 2 ans. Rappelons que la formation du RSS est une obligation figurant à l'article 91 de la LSST tel que modifié par la LMRST (art.164) laquelle stipule que :

164. L'article 91 de cette loi est modifié par le remplacement du premier alinéa par les suivants :

« Le représentant en santé et en sécurité doit, dans le délai prévu par règlement, participer aux programmes de formation dont le contenu et la durée sont déterminés par règlement.

Il peut s'absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ces programmes. »

Toutefois, bien que des coûts aient été présentés par le ministère lors du dépôt du projet de loi initial, ceux-ci étaient établis sur la base d'un nombre de RSS différent du présent Règlement. Conséquemment, le présent AIR quantifiera le coût total de cette obligation, même si cela représente une surestimation des coûts.

Heures de libération des RSS

Le Règlement établit les heures de libération requises pour les RSS. Puisque ces modalités représentent une majoration par rapport au régime intérimaire, les coûts des heures additionnelles requises seront quantifiés. Le tableau suivant présente les heures de libération mensuelles proposées :

TABLEAU 1

HEURES DE LIBÉRATION PAR MOIS PROPOSÉES

Les heures sont arrondies à l'entier le plus près.

Nombre de travailleurs	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Moins 20 T ^[1]	3 h	4 h	4 h	4 h
20 à 50 T	3 h	4 h	8 h	13 h
51 à 100 T	7 h	8 h	16 h	26 h
101 à 200 T	11 h	14 h	27 h	43 h
201 à 300 T	16 h	21 h	41 h	65 h
301 à 400 T	20 h	25 h	49 h	78 h
401 à 500 T	23 h	30 h	57 h	91 h
> 500 T	23 h + 4 h/100 T	30 h + 6 h / 100 T	57 h +11 h / 100 T	91 h +17 h / 100 T

^[1] Lorsque la CNESST l'exige.

Ces modalités représentent une majoration par rapport au régime intérimaire (à l'exception du niveau 1 qui correspond à ce qui est prévu dans ce régime) et seront donc quantifiées en termes financiers. Toutefois, puisque les modalités intérimaires sont déjà en vigueur depuis le 6 avril 2022, le présent AIR évaluera uniquement la portée majorée et non l'ensemble des modalités⁸.

Autres mesures

Le nouveau Règlement prévoit également les mesures suivantes :

- Une hiérarchie des mesures de prévention en lien avec le PP et le PA. Cette hiérarchie précise le choix des mesures pour atteindre l'objet de la loi qui est l'élimination à la source des dangers et elle est exclue de l'analyse puisqu'elle ne génère aucun coût supplémentaire;
- Les modalités de désignation des représentants des travailleurs et les règles de fonctionnement du CSS : au sens du présent AIR, ces éléments ne devraient engendrer aucun coût supplémentaire.

2.3 Modalités séquentielles d'application du Règlement

Le Règlement prévoit également une séquence d'application différée pour les établissements dont le classement prévu à l'annexe I est de niveau 3 ou 4.

À l'adoption du règlement, un employeur qui selon le classement de l'établissement prévu à l'annexe I du RMPPE est au niveau 3 doit aux fins de déterminer le temps que peut consacrer un RSS à l'exercice de ses fonctions, atteindre le niveau lié aux activités exercées dans un établissement prévu à l'annexe I du règlement selon la séquence :

- 1er octobre 2025 : niveau 2
- 1er octobre 2026 : niveau 3

À l'adoption du règlement, un employeur qui selon le classement de l'établissement prévu à l'annexe I du RMPPE est au niveau 4 doit aux fins de déterminer la fréquence des réunions du CSS et le temps que peut consacrer un RSS à l'exercice de ses fonctions, atteindre le niveau lié aux activités exercées dans un établissement prévu à l'annexe I du règlement selon la séquence :

- 1er octobre 2025 : niveau 3
- 1er octobre 2026 : niveau 4

⁸ Dans un esprit de transparence, des notes d'informations additionnelles sont ajoutées, lorsque possible, pour présenter les estimations de coûts afférentes au régime intérimaire. Ces estimations n'ayant pas toutes été publiées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, elles sont ici reproduites uniquement à titre indicatif.

Au sens du présent AIR, cette séquence n'entraîne pas de modifications des coûts totaux d'implantation puisque les autres modalités demeurent les mêmes bien qu'appliqués sur une période plus longue (3 ans plutôt qu'une année). Conséquemment, le coût récurrent demeure le même mais est reportée à la troisième année. À noter que les coûts cumulés seront nécessairement réduits en raison du délai accordé aux établissements des niveaux 3 et 4 (voir section 4.2).

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

La présente proposition de Règlement ne nécessite pas d'analyser des options en dehors du cadre réglementaire. En vertu de l'article 300 de la LMRST, il est spécifié qu'un règlement doit être élaboré et adopté afin de définir les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation. Cet article stipule en effet que :

« 300. Le gouvernement édicte, au plus tard le 6 octobre 2025, un règlement visé aux paragraphes 17°, 17.1°, 22°, 23°, 24° et 24.1° du premier alinéa de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, édictés, modifiés ou remplacés par l'article 232 de la présente loi, à défaut pour la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail d'en adopter un avant le 6 octobre 2024.

Un règlement visé au premier alinéa doit prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes.⁹»

Il convient de souligner que les travaux du comité-conseil 3.82 ont été menés dans le respect du principe de paritarisme et qu'ils ont abouti à l'identification de consensus concernant le contenu du projet de Règlement qui a été soumis et accepté par le CA de la CNESST le 14 décembre 2023.

⁹ Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27, art. 300.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

4.1.1. Les secteurs et entreprises visés

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) prévoit le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs et des travailleuses à tous les secteurs d'activité économique au Québec. Ce Règlement propose pour sa part les modalités d'application de ces mécanismes en établissement. Les mesures proposées devront être mises en œuvre dans chacun des établissements¹⁰ visés, où un travailleur exécute un travail pour un employeur. En outre, plusieurs dispositions¹¹ prévues au Règlement visent plus particulièrement les établissements comptant 20 travailleurs et plus.

En 2022, le Québec comptait 263 953 établissements actifs pour lesquels l'employeur avait déclaré une masse salariale¹². Ces établissements représentent 200 858 employeurs distincts.

- Environ 86%, soit un total de 227 296 établissements emploient *moins de 20 travailleurs*;
- Environ 14%, soit un total de 36 657 établissements comptent *20 travailleurs et plus*.

Selon les données pour l'année 2022 de Statistique Canada, 3 905 688 personnes¹³ ont travaillé au sein de ces établissements :

- Environ 81%, soit 3 158 248 personnes sont employées dans les 36 657 établissements d'au moins 20 travailleurs.
- Environ 19% travaillent dans les établissements comptant au plus 19 travailleurs, soit un total de 747 440 travailleurs et travailleuses employés dans 227 296 établissements.

NOTE

La CNESST ne disposant pas de données sur le nombre de travailleurs par établissement, la répartition du nombre de travailleurs par établissement est **une estimation**, faite à l'interne, basée sur les déclarations de salaires.

¹⁰ Une entreprise peut disposer de plusieurs emplacements physiques, places d'affaires ou établissements. Aux fins d'évaluation des coûts inhérents à la mise en application du futur règlement, il importe de préciser que l'unité de base retenue est l'établissement et non l'entreprise.

¹¹ Les dispositions réglementaires vont toucher un établissement en fonction de sa taille et de son niveau de risque. Dans certains cas, des entreprises seront affectées uniquement par la mise en œuvre de mesures prévues antérieurement dans la LMRSST.

¹² Au 30 juin 2022

¹³ Les données pour les travailleurs et travailleuses ont été estimées à partir du tableau 14-10-0214-01 de Statistique Canada. Le pourcentage des travailleuses et travailleurs couverts par les mécanismes de prévention n'est pas une donnée disponible auprès de la CNESST.

Le tableau 2 montre la distribution des établissements inscrits au régime de santé et sécurité du travail de la CNESST ainsi que la répartition des personnes travaillant au sein de ces établissements.

TABLEAU 2

DISTRIBUTION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR TAILLE EN 2022

Taille de l'établissement (selon le nombre de travailleurs et travailleuses)	Distribution des établissements (Données CNESST)		Distribution des travailleurs et travailleuses (Données StatCan)	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Moins de 20 trav.	227 296	86,1%	747 440	19,1%
20 trav. et plus	36 657	13,9%	3 158 248	80,9%
Total	263 953	100%	3 905 688	100%

Notes :

- 1) La donnée sur le nombre total d'établissements est fournie par la CNESST. Ce nombre est sous-estimé comparativement à la donnée du tableau 33-10-0092-01 (diffusé le 20 février 2023) de Statistique Canada (275 821). Les 263 953 établissements enregistrés auprès de la CNESST incluent des établissements ouverts au moins une journée en 2022, **mais uniquement** ceux ayant une masse salariale déclarée en 2022.
- 2) La distribution des travailleurs par taille est calquée sur la distribution obtenue du tableau 14-10-0215-01 de Statistique Canada.
- 3) En raison des arrondis, certaines sommes dans ce tableau peuvent ne pas correspondre aux totaux indiqués.

4.1.2 Le nombre d'établissements touchés selon le niveau de risque

Les résultats des travaux du comité-conseil¹⁴ 3.82 ont proposé une méthode permettant, selon un modèle multicritère, de classer les établissements du Québec en fonction du niveau de risque des activités qui y sont exercées. Ainsi, l'obligation de mettre en place un mécanisme de prévention et de participation au sein d'un établissement¹⁵ est modulée en fonction de sa taille et du secteur d'activité

¹⁴ Le conseil d'administration a créé spécifiquement un comité-conseil sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs en établissement (comité 3.82) pour lui faire des recommandations à cet égard en vue d'adopter un Règlement.

¹⁵ La notion d'établissement est définie dans la LSST, à l'article 1 : « ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis à la disposition du travailleur par l'employeur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation »

économique, lequel secteur est associé à un des quatre niveaux¹⁶ de risque établis.

Selon les estimations de la CNESST, parmi les 263°953 établissements identifiés précédemment, 87°890 établissements, soit 33%, ont des activités qui présentent un niveau de **risque faible (niveau 1)**, tandis que 72°860 établissements, soit 28%, ont des activités avec un niveau de **risque faible-moyen (niveau 2)**. 46°938 établissements, soit 18%, ont un niveau de risque **moyen-élevé (niveau 3)**. Et finalement, 56°265 établissements, soit 21,3%, ont des activités qui présentent un niveau **de risque élevé (niveau 4)** (voir tableau 3).

La mise en œuvre d'un mécanisme de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs concerne l'ensemble des établissements du Québec. Ces derniers sont touchés différemment selon leur niveau de risque, mais aussi en fonction de leur taille.

Selon les estimations de la CNESST, parmi les 227°296 établissements **de moins de 20 travailleuses et travailleurs**, 33% ont des activités présentant un niveau de risque faible, 46% ont des activités dont le niveau de risque est globalement moyen (i.e. 27% faible-moyen et 18% moyen-élevé) et 21% ont des activités qui présentent un niveau de risque élevé. Dans le cadre du régime intérimaire, ces établissements ont pour obligation de :

- Consigner l'identification des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs lorsqu'ils n'ont pas l'obligation de mettre en application un programme de prévention (PP)¹⁷ ;
- Désigner un agent de liaison en santé et sécurité (ALSS)¹⁸.

La LMRST prévoit que l'ALSS peut s'absenter le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. *La formation d'un CSS n'est pas requise pour les établissements de cette taille.*

Parmi les 36 657 établissements comptant au moins 20 travailleuses et travailleurs, 32% ont des activités dont le niveau de risque présenté est faible, 45% ont des activités présentant un niveau de risque globalement moyen (30% faible-moyen, 15% moyen-élevé), 23% ont des activités avec un niveau de risque élevé. La LMRST étend les mécanismes de prévention et de participation à tous les

¹⁶ Risque faible, risque faible-moyen, risque moyen-élevé, risque élevé

¹⁷ Les établissements comptant moins de 20 travailleurs doivent élaborer et mettre en application un plan d'action en prévention propre à leur établissement. Ce plan d'action partage les mêmes objectifs que le programme de prévention qui s'adresse aux établissements d'au moins 20 travailleurs. Cette obligation n'existait pas avant l'entrée en vigueur du régime intérimaire. Les établissements des groupes prioritaires I, II et III avaient l'obligation de mettre en application et de mettre à jour annuellement un programme de prévention, peu importe le nombre de travailleurs.

¹⁸ Dans les établissements ayant moins de 20 travailleuses et travailleurs, une agente ou un agent de liaison en santé et en sécurité est désigné par les associations accréditées et les travailleuses et travailleurs non représentés de l'établissement. Cette obligation était déjà prévue dans le cadre du régime intérimaire, il ne s'agit pas d'une nouvelle obligation, mais plutôt d'un maintien. Le Règlement y prévoit seulement les modalités d'application.

établissements de cette taille. Le Règlement prévoit les modalités d'application de ces mécanismes. Ces établissements ont pour obligation de :

- Mettre en application un programme de prévention¹⁹ (PP);
- Mettre sur pied un comité en santé et sécurité du travail²⁰ (CSS);
- Désigner un représentant en santé et en sécurité du travail²¹ (RSS).

En obligeant les employeurs exploitant ces établissements, quel que soit le niveau de risque de leurs activités et peu importe la taille de l'établissement, à mettre en place des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs, le gouvernement s'assure de protéger l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec.

Le tableau suivant présente la répartition des établissements visés par taille et selon le niveau de risque associé à leurs activités.

TABLEAU 3

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Niveau de risque Taille d'établissement	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Total des établissements/taille
Moins de 20 travailleuses et travailleurs	76 032	61°995	41°602	47°667	227°296
	33%	27%	18%	21%	100%
20 travailleuses et travailleurs et plus	11°858	10°865	5336	8598	36°657
	32%	30%	15%	23%	100%
Total établissements	87°890	72°860	46°938	56°265	263°953
	33%	27%	18%	21%	100%

Note : La somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100% en raison de la suppression des décimaux non affichés

Par conséquent, tenant compte de leur taille et du niveau de risque associé à leurs activités, l'ensemble des établissements du Québec feront face à des coûts de conformité inhérents à la mise en place des mécanismes de prévention et de

¹⁹ Dans le cadre du régime intérimaire, l'employeur, dont l'établissement regroupe au moins 20 travailleuses et travailleurs au cours de l'année, et qui n'est pas déjà soumis à l'obligation d'avoir un programme de prévention en application de la LSST, doit consigner l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. Avant la LMRSSST, seuls les employeurs qui font partie des groupes prioritaires 1, 2 ou 3 ou qui sont membres d'une mutuelle de prévention devaient mettre en place un programme de prévention pour chaque établissement.

²⁰ Avec le régime intérimaire, tous les établissements qui ont au moins 20 travailleuses et travailleurs au cours de l'année ont l'obligation de former un comité de santé et de sécurité. Avant le régime intérimaire, seuls les établissements de plus de 20 travailleuses et travailleurs associés aux groupes prioritaires I et II ont l'obligation de former un comité de santé et de sécurité si l'une des parties en faisait la demande.

²¹ Dès qu'un comité de santé et de sécurité est formé dans un établissement, une représentante ou un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les travailleuses et les travailleurs. Le représentant en santé et en sécurité est membre d'office du comité de santé et de sécurité. Cette fonction était auparavant nommée représentant à la prévention. Seuls les établissements comptant plus de 20 travailleuses et travailleurs, associés aux groupes prioritaires I et II et pour lesquels il existe un CSS avaient l'obligation d'avoir un représentant en prévention, si l'une des parties en faisait la demande.

participation des travailleuses et travailleurs. Ces coûts concernent, notamment, le temps consacré à la tenue des rencontres des CSS, aux formations, ainsi que le temps dédié aux tâches spécifiques du RSS. Les établissements de 20 travailleurs et plus seront les plus touchés.

Les établissements sont dans l'obligation de mettre en place un plan d'action ou un programme de prévention, selon le cas. Tous les secteurs d'activité et toutes les tailles d'établissements sont visés par cette exigence et par les modalités qui sont prévues dans ce Règlement. Concernant les mécanismes de participation, les établissements d'au moins 20 travailleurs doivent désigner un RSS et mettre sur pied un CSS. Les établissements de moins de 20 travailleurs, pour leur part, doivent désigner un ALSS. Puisque le présent Règlement ne couvre pas les ALSS, l'information afférente à ce sujet est présentée à titre indicatif.

Le tableau 4 présente les obligations en matière de mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs auxquelles devront faire face les employeurs selon la taille de leur établissement et selon le niveau de risque de leurs activités.

TABEAU 4

MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE ET LE NIVEAU DE RISQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Taille établissement	Niveau de risque			
	1 FAIBLE	2 FAIBLE-MOYEN	3 MOYEN-ÉLEVÉ	4 ÉLEVÉ
Moins de 20 T	PA ALSS	PA ALSS	PA ALSS	PA ALSS
20 T et plus	PP CSS RSS	PP CSS RSS	PP CSS RSS	PP CSS RSS

Légende : Plan d'action (PA), Programme de prévention (PP); comité de santé et de sécurité (CSS); représentant en santé et en sécurité (RSS), Agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS).

4.1.3 Comparaison de la situation actuelle versus la situation projetée à l'entrée en vigueur du futur Règlement

Le tableau suivant compare la situation actuelle avec la situation projetée à la suite de l'entrée en vigueur du Règlement en ce qui concerne le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs dans les établissements visés.

En ce qui a trait aux mécanismes de prévention, selon les mesures existantes avant la LMRST, les établissements dont les activités sont ciblées dans les

groupes prioritaires I, II et III ou qui sont membres d'une mutuelle de prévention ont actuellement l'obligation de déployer un programme de prévention (PP). En vertu du régime intérimaire, les établissements de moins de 20 travailleurs qui n'avaient pas l'obligation de mettre en œuvre un PP (autres groupes (IV à VI)) doivent pour le moment procéder uniquement à l'identification des risques, et ce, en prévision de l'élaboration et la mise en application d'un plan d'action futur. En effet, avec les dispositions prévues au Règlement et à l'entrée en vigueur de la LMRST, **tous** les établissements de cette taille seront désormais soumis à l'obligation de déployer un plan d'action en matière de prévention des lésions professionnelles et ce peu importe leur niveau de risque ou leur secteur d'activités.

Les établissements de 20 travailleurs et plus qui n'avaient pas l'obligation de mettre en œuvre un PP doivent, en vertu du régime intérimaire, procéder pour l'instant à une identification et une analyse des risques dans leurs milieux respectifs. Ce Règlement vise l'ensemble des établissements de 20 travailleurs et plus pour ce qui concerne l'obligation de déployer un PP. Par conséquent, tous les établissements de cette taille auront l'obligation de mettre en œuvre un programme de prévention à l'entrée en vigueur des dispositions de la LMRST et du Règlement.

Quant aux mécanismes de participation des travailleuses et des travailleurs, la situation des établissements employant moins de 20 travailleuses et travailleurs n'a pas changé. Le Règlement n'ajoute pas d'obligation par rapport au régime intérimaire, tous ces établissements ont déjà l'obligation de désigner un ALSS²². En ce sens, la situation après les modifications réglementaires demeure donc identique à celle d'avant.

Pour les établissements de 20 travailleurs et plus, les mécanismes de participation sont rehaussés en termes d'heures de libération des RSS et de fréquence des rencontres des CSS pour les établissements qui appliquent le régime intérimaire²³. Cette modulation est effectuée en fonction de la taille et du niveau de risque associé aux activités de l'établissement. En résumé, tous les établissements de cette taille conservent l'obligation de mettre sur pied un CSS et de désigner un RSS comme déjà prévu dans le régime intérimaire ou dans les règlements actuels, avec comme seule modification, une majoration des heures de libération, de formation, et de la fréquence des rencontres du personnel impliqué dans la prévention des risques sauf pour les établissements des groupes I et II. En ce sens, la situation en termes d'obligation de mettre en place des mécanismes de prévention et de participation après les modifications réglementaires demeure donc identique à celle d'avant. Ce sont les modalités d'application de ces mécanismes qui sont modifiées.

²² Les ALSS sont hors de la portée de ce règlement

²³ Aucun rehaussement pour les groupes I et II

TABLEAU 5

DÉPLOIEMENT DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS – SITUATION AVANT/APRÈS

Mécanismes	Taille d'établissements	LSST, Règlements actuels sur le programme de prévention, le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention ET Régime intérimaire	Situation à l'entrée en vigueur du futur règlement et des dispositions de la LMRST
Prévention	Établissements (moins de 20 travailleurs)	• Groupes prioritaires I.II.III : Programme de prévention (PP) incluant le Programme de santé • Employeurs membres d'une mutuelle de prévention : Programme de prévention (PP) • Groupes prioritaires IV à VI : Identification des risques	• Employeurs membres d'une mutuelle de prévention : Programme de prévention (PP) • Tous les autres employeurs: Plan d'action (PA), éléments de santé seulement si un programme de santé au travail visé à l'article 107 de la LSST s'applique
	Établissements (20 travailleurs et plus)	• Groupes prioritaires I.II.III : Programme de prévention (PP) incluant le Programme de santé • Employeurs membres d'une mutuelle de prévention : Programme de prévention (PP) • Groupes prioritaires IV à VI : Identification et analyse des risques	• Ensemble des employeurs de 20 T et plus : Programme de prévention (PP), éléments de santé
Participation des travailleuses et des travailleurs	Établissements (moins de 20 travailleurs)	• Agent de liaison en santé et sécurité (ALSS)	• Agent de liaison en santé et sécurité (ALSS)
	Établissements (20 travailleurs et plus) ²⁴	Groupes prioritaires I et II (règlements actuels) • Comité santé et sécurité (CSS) • Représentant à la prévention (RP)	• Comité santé et sécurité (CSS) • Représentant en santé et sécurité (RSS)
		Groupes prioritaires III, IV, V et VI (fonctions allégées) • Comité santé et sécurité (CSS) • Représentant en santé et sécurité (RSS)	• Comité santé et sécurité (CSS) • Représentant en santé et sécurité (RSS)

La LMRST étend la portée des mécanismes de prévention et de participation à l'ensemble des établissements du Québec et propose de déployer ces mécanismes aux établissements tenant compte de leur niveau de risque et de leur taille. Le Règlement détermine les modalités de ce déploiement. L'intention gouvernementale est de favoriser, sur le plan de la prévention, le principe d'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs, ainsi que la mise en place de mécanismes pour assurer une participation active des travailleuses et

²⁴ Avec l'entrée en vigueur de toutes les mesures de la LMRST, contrairement au régime intérimaire, les établissements ayant 20 travailleurs et plus pour moins de 21 jours au cours de l'année n'auront pas l'obligation de former un CSS, donc pas d'obligation de désigner un RSS non plus. (Article 68 LSST tel que modifié par LMRST)

travailleurs et des employeurs au processus de prévention et à l'établissement des normes de sécurité, un acquis important tant sur le plan social que sur le plan économique.

4.1.4 Caractéristiques additionnelles des secteurs d'activité touchés

Répartition sectorielle du PIB au Québec²⁵

Le PIB du Québec se chiffre à 391 189,10 G\$²⁶ en 2022, plaçant le Québec derrière l'Ontario dans le classement des provinces canadiennes. Les industries productrices de services ont contribué à 72,45% du produit intérieur brut (PIB) alors que les industries productrices de biens contribuent à hauteur de 27,55%. Les six secteurs les plus contributifs au PIB sont la Fabrication (13,57%), les Services immobiliers et services de location et de location à bail (10,53%), les Soins de santé et assistance sociale (9,03%), l'Administration publique (7,88%), la Construction (7,75%), les Services professionnels scientifiques et techniques (7,03%). Ces six secteurs représentent 56% de l'activité économique au Québec.

Masse salariale²⁷

La rémunération totale au Québec en 2022 s'élève à 298 011,800 M\$, en hausse de 9,9% par rapport à 2021. Le secteur privé contribue à hauteur de 72%, alors que le secteur public compte pour 28%. Six principaux secteurs d'activité se partagent près de 60% de la rémunération totale au Québec (Fabrication 13,7%, soins de santé et assistance sociale 10,6%, Construction 9,1%, Administration publique 9,2%, Services professionnels et techniques 8,9%, Services d'enseignement 7,8%)

Situation économique des secteurs d'activité en 2022²⁸

Le Québec a enregistré en 2022 une hausse de 2,6 % de son PIB. L'activité économique a progressé dans 16 des 20 secteurs d'activité et connu un recul dans 4 autres secteurs (gestion de sociétés et d'entreprises, construction, extraction minière, commerce de gros). De manière globale, le Québec a enregistré des hausses différenciées dans les industries productrices de biens (0,8%) et dans les industries productrices de services (3,3%). En effet, la hausse a été moins marquée pour les industries productrices de biens (0,8%) qui sont demeurées légèrement en deçà de leur niveau d'avant la pandémie. Alors que les industries productrices de services ont maintenu un bon rythme de croissance (3,3 %),

²⁵ Statistique Canada. Tableau 36-10-0400-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, part en pourcentage

²⁶ Dollars enchainés (2012)

²⁷ Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie

²⁸ Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-02 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, taux de croissance (x 1 000 000)

principalement en raison des services professionnels, scientifiques et techniques (6,7 %), du transport et de l'entreposage (11,4 %) et des services d'hébergement et de restauration (25,9 %). Il s'agit des principaux secteurs qui ont le plus contribué à la variation du PIB. Les industries productrices de biens ont pour leur part progressé assez légèrement (0,8 %) en raison d'un recul dans le secteur de la construction qui a connu une baisse de 2,3 % en 2022. La chute de la construction résidentielle (-10,2 %), en partie affectée par la hausse des taux d'intérêt et des coûts de construction, est le principal facteur explicatif de la baisse de ce secteur.

4.1.5 Les employeurs ayant plusieurs établissements

Comme mentionné précédemment, une entreprise peut disposer de plusieurs établissements. Les mesures proposées devront être mises en œuvre, selon le cas, dans chacun des établissements²⁹ visés. Ainsi, un déploiement des mécanismes de prévention et de participation selon une approche dite multi établissements³⁰ a été introduite dans la LMRST.

En effet, la LMRST permet le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs selon une approche multi établissements pour les employeurs exploitant plusieurs établissements. Si les activités exercées au sein de ses établissements sont considérées de même nature, un employeur pourrait choisir de mettre en œuvre un seul programme de prévention et de mettre en place un RSS et un CSS multi établissement. Pour ce faire, l'employeur devra au préalable s'assurer que les fonctions relatives au RSS et au CSS peuvent être exercées adéquatement, notamment eu égard à la distance entre les établissements visés. L'approche multi établissement permettrait de faciliter l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs.

Le tableau suivant présente une répartition des employeurs inscrits au régime de santé et sécurité au travail selon le nombre d'établissements qu'ils exploitent.

Les 263 953 établissements³¹ au Québec sont exploités par 200 858 employeurs distincts. Environ 91% de ces employeurs exploitent un seul établissement. 9% de ces employeurs possèdent plusieurs établissements. Parmi ces derniers, 77% exploitent des établissements évoluant dans le même secteur d'activité alors que 23% exploitent des établissements fonctionnant dans des secteurs d'activité différents.

²⁹ Aux fins d'évaluation des coûts inhérents à la mise en application du Règlement, il importe de préciser que l'unité de base retenue est l'établissement et non l'entreprise.

³⁰ Pour un employeur ayant plusieurs établissements, un seul programme de prévention pourrait être appliqué à l'ensemble de ses établissements si les conditions prévues à la loi sont respectées notamment que les activités sont de même nature.

³¹ Établissements actifs pour lesquels l'employeur avait déclaré une masse salariale au 30 juin 2022

TABLEAU 6

**ESTIMATION DE LA RÉPARTITION DES EMPLOYEURS INSCRITS AU RÉGIME SELON QU'ILS
EXPLOITENT UN ÉTABLISSEMENT UNIQUE OU PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS**

Établissements	263 953				
Employeurs	200 858	Employeurs (Établissement unique)	182 330		
		Employeurs (plusieurs établissements)	18 528	Employeurs (Établissements même secteur)	14 280
				Employeurs (Établissements secteurs différents)	4 248

Note : Ces données proviennent d'estimations réalisées par la CNESST se basant sur les codes SCIAN des établissements. Si un employeur exploite plusieurs établissements, on distingue les employeurs dont les établissements ont tous le même code SCIAN, des employeurs dont les établissements n'ont pas tous le même code SCIAN.

Bien qu'il soit évident que l'approche multi établissement induit des économies pour l'employeur exploitant plusieurs établissements, ces économies n'ont pas été prises en compte dans les évaluations de coûts présentées ci-après en raison de limites méthodologiques liées au calcul de ces économies.

4.2. Coûts pour les entreprises

Dans cette section, nous quantifions les coûts inhérents au déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs en établissement comme prévu par le futur Règlement. À noter que ces coûts se rapportent uniquement aux établissements assujettis à la réglementation.

Aux fins de cette AIR, les coûts sont répartis en deux catégories : les coûts de conformité aux normes et les manques à gagner. Le futur Règlement ne projette aucune formalité administrative.

4.2.1 Coûts de conformité aux normes

Les coûts directs liés à la conformité aux règles sont évalués à **98,6 M\$** pour la période d'implantation et à **70,8 M\$** en récurrence, comme présenté dans le tableau 7. Ces coûts comprennent l'allocation temps prévue pour la libération des RSS et des membres des CSS ainsi que les heures de formation de ces personnes. Les hypothèses de calcul sont détaillées dans la section 4.5.

TABLEAU 7

COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES (en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
Coûts de libération des représentants en santé et en sécurité	49,1	49,1
Coûts de libération des membres des comités de santé et de sécurité	19,2	19,2
Coûts de formation	30,3	2,5
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	98,6	70,8

(1) Le coût par année en dollars courants permet de démontrer l'ampleur des coûts inhérents aux règles.

4.2.2 Coûts des formalités administratives

La mise en place de ces mécanismes de participation (RSS et CSS) ainsi que les heures de libération ne sont pas considérées comme des formalités administratives au sens de l'AIR, car elles n'impliquent aucune interaction ou démarche auprès du gouvernement. Par ailleurs, dans bien des cas, ces mesures existent déjà notamment pour les établissements appartenant aux groupes prioritaires 1 et 2 et elles ne sont pas considérées comme des formalités administratives. Par conséquent, les coûts attribuables aux formalités administratives sont de 0\$, comme présenté dans le tableau 8.

TABLEAU 8

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	0	0
Coûts liés aux formalités administratives existantes (modification de la formalité administrative déjà existante)		
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaire d'autorisation		
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)		
Autres coûts liés aux formalités administratives		
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	0	0
Coûts associés aux formalités administratives nouvellement créées (formalité introduite pour la première fois)		
Coûts associés aux formalités administratives abolies		
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.)		
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.

4.2.3 Manque à gagner

L'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs en établissement serait susceptible de générer un manque à gagner pour les employeurs. Les temps de libération et de formation requis des membres du personnel impliqués dans la mise en œuvre de ces mesures peuvent, dans certains cas, être assez significatifs, et par conséquent, pourraient entraîner une réduction de la production notamment pour les entreprises ne disposant d'aucune marge de manœuvre leur permettant de compenser le temps consacré à la prévention des lésions professionnelles.

Les manques à gagner pour l'employeur sont présentés au tableau 9. Ils sont estimés à **51,8 M\$** à l'année d'implantation et à **38,6 M\$** en récurrence.

TABLEAU 9

MANQUES À GAGNER
(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
Diminution du chiffre d'affaires	51,8	38,6
Autres types de manques à gagner		
TOTAL DES MANQUES À GAGNER	51,8	38,6

(1) Les manques à gagner par année en dollars courants permettent de démontrer l'ampleur des coûts inhérents aux règles.

4.2.4 Synthèse des coûts

En considérant les deux rubriques de coûts, soit les coûts directs et les manques à gagner, le futur Règlement implique pour les entreprises visées des coûts globaux de l'ordre de 150,4 M\$ à l'année d'implantation et de 109,4 M\$ en récurrence, comme montré dans le tableau 10.

Comme mentionné précédemment, la séquence d'application différée pour les niveaux 3 et 4 n'entraîne pas de réduction des coûts totaux d'implantation ou des coût récurrents. La mise en application séquentielle des modalités prévue pour les établissements de ces niveaux a comme conséquence d'étaler la période d'implantation sur 3 ans. Cette mesure ne modifie en rien les coûts d'implantation qui demeurent à 150\$ millions mais se calculent désormais sur une période de 3 ans au lieu d'un an. La récurrence annuelle débute donc pour l'ensemble des établissements après la troisième année et demeure également la même (109 M\$). Le mode d'application séquentielle entraînera des coûts cumulés sur 3 ans moindre pour les entreprises ayant le niveau 3 ou 4. Cette réduction de coût est estimée à 94 M\$ puisque le temps de libération des RSS sera moindre au cours de la première année.

TABLEAU 10

SYNTHÈSE DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES

(en millions de dollars)

	Période d'implantation (3 ans)	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
Coûts directs liés à la conformité aux règles	98,6	70,8
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	51,8	38,6
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	150,4	109,4

(1) Le coût par année en dollars courants permet de démontrer l'ampleur des coûts inhérents aux règles.

4.3. Économies pour les entreprises

Le futur Règlement n'induit aucune économie pour les entreprises et ne génère aucun revenu supplémentaire pour les entreprises visées, tel que présenté dans le tableau suivant.

TABLEAU 11

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) ⁽¹⁾
Économies liées à la conformité aux règles		
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

Le tableau ci-après présente les coûts finaux inhérents au déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs comme prévu au Règlement. Ces coûts s'élèvent au final à **150,4 M\$** à l'année d'implantation et à **109,4 M\$** dans les années subséquentes.

TABEAU 12

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	150,4	109,4
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	150,4	109,4

(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

Les hypothèses utilisées pour les calculs sont présentées de manière détaillée pour chaque mesure. Les données fournies par la CNESST et Statistique Canada ³² constituent les sources principales utilisées.

Dans la mesure du possible, certaines hypothèses précédemment établies dans l'analyse d'impact réalisée par le MTESS en septembre 2020 ont été reprises.

Il convient de préciser que pour ce qui est du nombre d'établissements par taille et par niveau de risque, l'analyse s'est principalement basée sur une estimation effectuée par la Commission, étant donné l'absence de données à ce sujet.

Rappelons par ailleurs qu'aux fins de cette AIR, certaines modalités sont quantifiées dans leur intégralité (ex. Formation RSS et des membres CSS) et d'autres le sont en considérant la majoration par rapport au régime intérimaire (ex. Heures de libération RSS et CSS). D'autres éléments ne sont aucunement retenus dans les calculs et sont présentés uniquement à titre informatif, car ils ne sont pas introduits par ce Règlement en tant que tel, mais plutôt par la LMRSS (ex. Programme de prévention et plan d'action).

³² Pour les salaires horaires, la source est : Statistique Canada. Tableau 14-10-0217-01 Rémunération hebdomadaire moyenne (incluant le temps supplémentaire) pour l'ensemble des salariés selon la taille d'entreprise, données annuelles.

4.5.1 Temps de libération CSS

À l'article 7, le Règlement établit le nombre de représentants des travailleurs au sein du CSS à défaut d'entente entre l'employeur et les travailleurs de l'établissement. Par ailleurs, à l'article 19, les fréquences minimales de ces réunions sont également établies en fonction du classement de l'établissement à l'annexe I du Règlement.

Considérant que le nombre de représentants ainsi que la fréquence des rencontres du comité sont directement liés au nombre d'heures requises pour les CSS, ces éléments sont regroupés aux fins du présent calcul. L'AIR prend l'hypothèse que les établissements des groupes prioritaires 1 et 2 ne seront pas impactés par le Règlement considérant que la grande majorité d'entre eux disposent déjà de ces comités et respectent déjà les temps de libération maximaux³³. Puisque la CNEST ne dispose pas d'information précise sur le nombre d'établissements de plus de 500 travailleurs, les modalités requises pour les établissements de 1001-1500 travailleurs ont été appliquées à l'ensemble des établissements de 500 travailleurs et plus. Rappelons que les modalités établies dans le cadre du régime intérimaire représentaient un seuil minimal de sorte que les calculs ont été basés sur la majoration entre les modalités du Règlement et celles du régime intérimaire³⁴. Comme pour les autres sujets de cette analyse, des salaires moyens par taille d'établissement ont été utilisés. Comme dans l'AIR de 2020, une durée moyenne de 3 heures par rencontre a servi d'hypothèse. Les établissements de l'administration publique³⁵ et ceux de juridiction fédérale ont été retirés des estimations de coûts effectuées.

Considérant les hypothèses mentionnées précédemment, les coûts de conformité sont identiques aux coûts récurrents, car les heures requises par CSS sont les mêmes à court ou long terme.

Coûts du temps de libération CSS	
Conformité	Récurrence
19,2 M\$	19,2 M\$

³³À noter que les établissements des groupes prioritaires 1 et 2 qui ne seront pas dans le niveau 4 en application du présent Règlement pourraient appliquer des modalités inférieures à celles actuellement en vigueur, ce qui représenterait une économie. Toutefois, considérant l'absence d'information fiable sur les comités déjà en place dans ces groupes et afin de ne pas sous-estimer les coûts du Règlement, cet aspect n'est pas quantifié.

³⁴ Les analyses réalisées par la CNEST en collaboration avec le MTESS estimaient un minimum de 5,7 M\$ et un maximum de 28,1 M\$ les coûts de conformité (idem en récurrence) pour le programme de participation - CSS (analyse non publiée).

³⁵ Le terme administration publique désigne à la fois la fonction publique et parapublique.

4.5.2 Formation des membres d'un CSS et des RSS

L'article 31 du Règlement établit les modalités de formation des membres d'un comité de santé et de sécurité alors que les articles 34 et 36 établissent les modalités de formation des représentants en santé et en sécurité.

Les membres du CSS doivent suivre une formation d'une durée d'une journée à la suite de leur désignation. Les coûts de conformité seront calculés pour tous les CSS avec une durée de 7h. En ce qui a trait aux formations des RSS, rappelons que la LMRSST prévoit une exemption pour les représentants en prévention actuels (article 296). Conséquemment, les coûts de conformité pour la formation des RSS sont calculés seulement pour les établissements des groupes prioritaires 3 à 6. La formation récurrente des RSS est calculée sur une base annuelle en utilisant une durée de 3,5 heures par an (7 heures par 2 ans) pour la formation récurrente et de 7 heures pour la formation initiale. Précisons que les durées de formation n'étaient pas établies dans le régime intérimaire de sorte que les présents calculs tiennent compte de la totalité de ces modalités.

Comme pour les autres sujets de cette analyse, des salaires moyens par taille d'établissement ont été utilisés. Les établissements de la fonction publique et de juridiction fédérale ont été retirés.

Le Règlement prévoit, selon le niveau de risque associé à l'établissement, des délais différents pour la réalisation de la conformité à l'égard de certaines dispositions, notamment celles relatives aux formations RSS et des membres des CSS. Ces mesures transitoires sont nécessaires afin de prioriser la formation des travailleurs des secteurs dont le niveau de risque est plus important et de ne pas créer de difficultés d'inscription chez les organismes formateurs. Cette approche séquentielle va nécessairement impliquer un décalage dans la mise en application de ces mesures. À noter qu'il s'agit d'un délai maximal, un établissement peut choisir de remplir cette obligation à n'importe quel moment, après l'entrée en vigueur du Règlement, pourvu que ce soit antérieur à l'écoulement de ce délai. En raison de la complexité sous-jacente, nous n'en tenons pas compte dans l'évaluation des coûts de conformité. Ceux-ci sont réputés se réaliser au cours d'une période égale à une année, soit, pour les fins du calcul, l'année d'implantation.

Coûts des formations RSS et membres CSS	
Conformité	Récurrance
30,3 M\$	2,5 M\$

4.5.3 Temps de libération des RSS

L'article 33 du Règlement établit, à défaut d'entente entre les membres du CSS, conformément à l'article 92 de la Loi, le temps minimal que le représentant en santé et en sécurité (RSS) peut consacrer mensuellement à l'exercice de certaines de ses fonctions.

L'AIR prend l'hypothèse que les établissements des groupes prioritaires 1 et 2 ne seront pas impactés par le Règlement considérant que la grande majorité d'entre eux disposent déjà de ces comités et respectent déjà les temps de libération maximaux³⁶. Puisque la CNESST ne dispose pas d'information précise sur le nombre d'établissements de plus de 500 travailleurs, les modalités requises pour les établissements de 401-500 travailleurs ont été appliquées à l'ensemble des établissements de 500 travailleurs et plus. Rappelons que les modalités établies dans le cadre du régime intérimaire représentaient un seuil minimal de sorte que les calculs ont été basés sur la majoration entre les modalités du Règlement et celles du régime intérimaire³⁷. Comme pour les autres sujets de cette analyse, des salaires moyens par taille d'établissement ont été utilisés. Les établissements de la fonction publique et de juridiction fédérale ont été retirés.

Considérant que la disposition de l'article 70 LSST relève de la LMRST, nous ne calculerons pas l'ensemble des heures requises pour les membres patronaux, mais seulement les heures additionnelles afférentes au nombre accru de rencontres requises. Un taux horaire différent (salaire moyen gestionnaire³⁸) est utilisé pour cette portion du calcul.

Considérant les hypothèses mentionnées précédemment, les coûts de conformité sont identiques aux coûts récurrents, car les heures requises par RSS sont les mêmes à l'année d'implantation et dans les années subséquentes.

Coûts du temps de libération RSS	
Conformité	Récurrence
49,1 M\$	49,1 M\$

³⁶À noter que les établissements des groupes prioritaires 1 et 2 qui ne seront pas dans le niveau 4 en application du présent Règlement pourraient appliquer des modalités inférieures à celles actuellement en vigueur, ce qui représenterait une économie. Toutefois, considérant l'absence d'information fiable sur les comités déjà en place dans ces groupes et afin de ne pas sous-estimer les coûts du Règlement, cet aspect n'est pas quantifié.

³⁷ Les analyses réalisées par la CNESST en collaboration avec le MTESS estimaient un minimum de 42 M\$ et un maximum de 81,4 M\$ pour les coûts de conformité (idem en récurrence) pour le programme de participation - RSS (Analyse non publiée).

³⁸ Statistique Canada. Tableau 14-10-0417-01 Salaire des employés selon la profession, données annuelles

4.5.4 Manque à gagner

Aux fins du calcul du manque à gagner, nous déterminons pour l'ensemble des établissements visés, le temps global consacré en prévention des accidents en additionnant :

- le temps requis annuellement pour toutes les rencontres du CSS fois le nombre de membres du CSS,
- le temps lié aux tâches du RSS,
- le temps prévu pour les formations (RSS/CSS),

Il s'agit d'un manque à gagner affectant l'employeur par conséquent le manque à gagner à calculer doit se rapporter uniquement à la perte du bénéfice généré par une heure de production. Ainsi, la variable utilisée pour l'estimer est l'excédent brut d'exploitation (EBE)³⁹ par heure travaillée que nous multiplions par le nombre d'heures consacrées en prévention des lésions professionnelles.

4.5.5 Impacts de la séquence d'application

Bien que la séquence d'application différée des niveaux 3 et 4 n'entraîne qu'un étalement des coûts d'implantation et non une réduction de ceux-ci, l'approche séquentielle entraîne tout de même une diminution des coûts cumulés sur une période de trois ans. Cette réduction s'explique par le calcul graduel des coûts récurrents des niveaux 3 et 4. En effet, avant l'ajout d'une séquence différée, les coûts récurrents de ces niveaux s'appliquaient intégralement après l'année 1. Nos analyses démontrent que cette réduction des coûts cumulés s'élève à environ 94 M\$.⁴⁰

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

Le 6 octobre 2021, la Loi sur la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) a été sanctionnée, suivie d'une séance du conseil d'administration de la CNESST du 18 novembre 2021. Cette résolution a entériné la création du comité-conseil chargé d'étudier les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs en établissement.

³⁹ L'excédent brut d'exploitation représente le revenu des sociétés, des administrations publiques, des ménages et des institutions sans but lucratif au service des ménages attribuable à la production de biens et services et imputable au facteur capital. [Revenus PIB - 2 - Excédent d'exploitation brut \(statcan.gc.ca\)](https://statcan.gc.ca/Revenus-PIB-2-Excédent-d'exploitation-brut)

⁴⁰ À noter que même si les établissements du secteur public sont exclus du calcul, la séquence différée entraînera une réduction importante des coûts cumulés pour ce secteur en raison du grand nombre d'établissements de niveau 4.

Le mandat du comité a été défini comme suit : proposer des priorités, des solutions et formuler des recommandations concernant la réglementation sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs.

Les réunions du comité ont débuté en février 2022 et se sont poursuivies jusqu'en novembre 2023. Au total, 22 séances du comité 3.82 ont eu lieu, auxquelles s'ajoutent trois rencontres d'un sous-groupe de travail spécifiquement mandaté pour examiner les modalités des mécanismes de prévention. De plus, le comité de gouvernance et d'éthique de la CNESST a convenu d'une entente patronale-syndicale relativement aux éléments où le comité 3.82 n'est pas parvenu à s'entendre. Les consensus relatifs aux orientations du comité 3.82 ainsi que l'entente patronale-syndicale ont été approuvés par le CA de la CNESST en septembre 2023.

À la suite de la publication du projet de Règlement dans la Gazette officielle du Québec, le comité-conseil 3.82 s'est réuni à nouveau en avril et en août 2024 afin d'analyser les commentaires reçus. Ces discussions ont amené la CNESST à apporter deux modifications au Règlement. Il est à noter qu'aucun commentaire reçu lors de la publication du projet de règlement concernait le contenu ou les hypothèses de l'AIR.

Ces rencontres ont permis de dégager plusieurs pistes de solutions et d'établir les consensus requis.

4.7 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Les propositions des modalités ont pour objectif de refléter les évolutions survenues au fil des décennies. Malgré un consensus sur les principes fondamentaux du régime de santé et de sécurité du travail, tant les syndicats que les employeurs demandaient plusieurs modifications afin de l'adapter aux réalités actuelles sur les plans social, économique et administratif.

Les mesures liées à la prévention dans les milieux de travail favorisent la mise en place des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs dans tous les secteurs d'activité économique, en tenant compte des particularités propres à chacun des secteurs. Il est reconnu que la prévention des risques constitue l'un des moyens les plus efficaces de prévenir les blessures professionnelles et les décès liés au travail (Burke et al., 2006; Porru et al., 2017) ⁴¹. Les propositions des modalités visent à accroître la participation des travailleurs dans la gestion des risques, ce qui aura un impact favorable sur le nombre de lésions et les absences qui en découlent.

⁴¹ Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., and Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health*, 96(2) :315–324.

Porru, S., Calza, S., and Arici, C. (2017). Prevention of occupational injuries : Evidence for effective good practices in foundries. *Journal of Safety Research*, 60 :53–69.

Il est important de prendre en considération les coûts engendrés par certaines dispositions, notamment ceux associés aux mécanismes de participation des travailleurs. À long terme, les entreprises bénéficieront des investissements consentis en matière de prévention, qui se traduiront par la prévention ou la réduction du nombre de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Il convient de souligner que de nombreuses entreprises québécoises appliquent déjà les modalités du régime intérimaire, ce qui permet un niveau minimal de prévention. Toutefois la bonification de ces modalités pour plusieurs secteurs pourra contribuer à l'activité économique des entreprises. En effet, certaines dispositions du Règlement pourront également renforcer l'employabilité des travailleurs provenant de nouveaux bassins, tels que les travailleurs expérimentés, ce qui permettrait de pallier la pénurie de main-d'œuvre et d'améliorer la productivité des entreprises. À noter finalement que plusieurs études confirment la rentabilité de la prévention en santé et sécurité et démontrent que les bénéfices dépassent largement les coûts engendrés par les mesures (voir Annexe).

Dans l'ensemble, la mise en œuvre des mesures prévues par le Règlement en matière de prévention des lésions professionnelles devrait permettre d'éviter des lésions professionnelles. Dans la mesure où les données scientifiques disponibles ne permettent pas de quantifier les bénéfices des mesures de prévention ni de fixer des objectifs spécifiques à cet égard, le présent document ne présentera pas une prédiction de réduction du taux de lésions attribuable à l'application du Règlement.

Toutefois, compte tenu des coûts substantiels qu'entraîne la mise en œuvre des modalités, quelques estimations sont présentées ici à titre indicatif afin de démontrer l'envergure des bénéfices potentiels. Ces estimations sont basées sur les hypothèses du MTESS publiées en 2020.

Dans le cadre du dépôt du Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a déposé le 30 septembre 2020 une analyse d'impact réglementaire comportant plusieurs hypothèses et explications portant sur les bénéfices directs et économies indirectes. Cette AIR mentionnait notamment ce qui suit :

« La mise en place des mesures du projet de loi à l'égard de la prévention des lésions professionnelles devrait permettre de réduire le bilan lésionnel. Les données scientifiques ne permettent pas d'établir avec précision l'efficacité des mesures de prévention ni d'en établir l'effet dans le contexte spécifique du régime québécois. Toutefois, certaines études établissent l'efficacité de ce genre de mesures en observant une réduction du bilan lésionnel de 5 % à 12 %. Afin d'illustrer l'efficacité attendue des mécanismes de prévention prévus dans le projet de loi, la CNESST a élaboré deux scénarios : un scénario minimal et un scénario maximal. [...]

Dans le scénario d'impact minimal, la CNESST prend en compte que le projet de loi pourra progressivement réduire le taux de lésion jusqu'à un niveau égal

à la moyenne du taux de lésion des années 2015 à 2019 (29,4 %). Ainsi, la mise en vigueur des dispositions du projet de loi à l'égard des mesures de prévention permettrait de diminuer graduellement le taux de lésion à compter de la date d'entrée en vigueur du projet de loi. D'un taux de lésions de 31,6 % en 2019, on passerait à un taux de lésions de 29,4 %. À ce moment, les dispositions du projet de loi seraient progressivement mises en place. Dans le scénario maximal, la CNESST fait l'hypothèse que le taux de lésions serait ramené à son niveau de 2015 (27,6 %), soit le niveau le plus bas enregistré par le régime.

Sur l'horizon prévu, le scénario minimal se traduit par une réduction du taux de lésions de 0,9 % par année, alors que le scénario maximal se traduit par une réduction annuelle de 1,7 %. Ces résultats sont finalement exprimés en dollars de diminution des coûts du régime. Le scénario minimal entraîne ainsi une réduction des coûts annuels de 100 M\$ après 5 ans et de 150 M\$ après 10 ans. Dans le scénario maximal, ce sont des réductions annuelles de 180 M\$ après 5 ans et de 280 M\$ après 10 ans qui sont ainsi dégagées.

Les économies indirectes sont déterminées en multipliant les économies générées par la réduction du taux de lésions par un facteur multiplicatif. Le facteur est basé sur une étude réalisée par le Département de génie civil de l'Université de Stanford. Les résultats montrent que l'ampleur des coûts indirects est inversement liée à la gravité de la blessure. En d'autres mots, moins le préjudice est grave, plus le ratio des coûts indirects sur les coûts directs est élevé. Selon la gravité de la lésion, le facteur va de 1,1 à 4,0. De façon conservatrice, le facteur le moins élevé a été retenu, à savoir 1,1, dans l'estimation des coûts indirects évités par les mesures de prévention. Selon l'étude utilisée, lorsque les coûts directs de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle sont supérieurs à 10 k\$, le facteur des coûts indirects est de 1,1. Selon les données de la CNESST, les débours moyens des dossiers de lésions de 2009 à 2018 sont de 11 409 \$, ce qui correspond, selon l'étude américaine, à un facteur de 1,1. Les économies indirectes varieraient donc de 110 M\$ à 198 M\$ lors de la cinquième année et de 165 M\$ à 308 M\$ lors de la dixième année.⁴² »

Bien que l'approche proposée par le ministre en 2020 diffère de celle proposée dans le présent Règlement, nous prenons l'hypothèse que l'approche présentée demeure pertinente et comparable en termes d'envergure⁴³. Cette hypothèse se base notamment sur les similarités des heures de libération totales requises à la fois pour les CSS et les RSS⁴⁴. À noter que de tels scénarios doivent être considérés sur un horizon de temps significatif (5 ans ou 10 ans) pour tenir compte de la réalité des milieux de travail.

⁴² Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 30 septembre 2020, p.110-111.

⁴³ Bien que les cibles de bénéfices présentées dans l'AIR du MTESS portaient sur l'ensemble des mesures du projet de loi, il est essentiel d'examiner les bénéfices potentiels en considération des mesures qui sont déjà en vigueur. Par ailleurs, compte tenu des impacts de la pandémie sur les données lésionnelles en 2020 et 2021, une actualisation de ces cibles n'a pas été envisagée.

⁴⁴ Une analyse préliminaire des heures totales requises dans le projet de loi de 2019 en comparaison de celles exigées dans le présent Règlement et dans le régime intérimaire a été réalisée. Ces calculs démontrent que les deux approches sont comparables en termes d'heures de libération totales en participation.

D'une part, l'AIR du MTESS quantifiait des bénéfices attribuables à une réduction potentielle du taux de lésions et des coûts qui leur sont associés. D'autre part, en plus de ces bénéfices directs, l'analyse présentait des économies indirectes calculées sur la base d'un facteur multiplicatif⁴⁵. Pour le volet prévention seulement, ces estimations se chiffraient, au total (bénéfices et économies indirectes) entre 210 M\$ et 378 M\$ à la cinquième année et entre 315 M\$ et 588 M\$ à la dixième année⁴⁶.

Considérant qu'une portion des mesures annoncées sont maintenant en vigueur notamment celles adoptées dans le cadre du régime intérimaire, nous prenons l'hypothèse que seule une portion des bénéfices peuvent être attribuables au présent Règlement. Une analyse réalisée sur la base des temps de libération requis a démontré qu'environ 59 % des heures de libération totales sont attribuables au présent Règlement alors que 41 % sont issus du régime intérimaire. Bien qu'il ne s'agisse que d'une estimation, cette proportion permet de donner un aperçu des bénéfices pour chacun des volets.

TABLEAU 13

BÉNÉFICES ÉVALUÉS

Régime intérimaire		Règlement		Total	
Bénéfices lors de la cinquième année (M\$)					
Min	Max	Min	Max	Min	Max
86,3	155,4	123,7	222,6	210,0	378,0
Bénéfices annuels lors de la dixième année (M\$)					
Min	Max	Min	Max	Min	Max
129,5	241,7	185,5	346,3	315,0	588,0

Rappelons que les coûts récurrents du Règlement sont estimés à 109,4 M\$. Ainsi, même l'hypothèse minimale présentée à la cinquième année devrait suffire à compenser les coûts récurrents. Ce bénéfice net positif ne fait que s'accroître si l'on considère les bénéfices de la dixième année ou les hypothèses maximales⁴⁷.

⁴⁵ Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 30 septembre 2020, p.111.

⁴⁶ Ibid., p.111-115.

⁴⁷ À noter que le rapport entre les bénéfices et les coûts est de même envergure que celui rapporté dans bon nombre d'études de portée comparable.

À noter que l’AIR 2020 du MTESS présentait les bénéfices de la prévention dans son ensemble sans distinction entre les volets établissements et construction. Ainsi, bien que nous n’ayons pas été en mesure de subdiviser les bénéfices pour le volet construction, l’envergure des bénéfices démontre que cet élément ne remet pas en question l’approche coût-bénéfice évoquée ici.

Précisons que ces montants ne constituent en aucun cas des prédictions ni des prévisions de bénéfices futurs, mais seulement des estimations permettant d’évaluer l’envergure de tels bénéfices. À noter également que ces scénarios ne se basent pas nécessairement sur une réduction du nombre total de lésions au Québec, car de nombreux facteurs économiques et sociaux peuvent faire varier ce nombre. Suivant les hypothèses présentées, les scénarios constituent un aperçu des bénéfices liés aux lésions évitées une fois le Règlement adopté.

4.8 Autres éléments à considérer

Nous conviendrons que le travail consistant à quantifier les bénéfices n’est nullement un exercice facile. Toutefois, nous reconnaissons que ces bénéfices peuvent être sous-estimés en raison de plusieurs éléments écartés de l’analyse faute de consensus sur les méthodes empiriques utilisées dans la littérature portant sur les bénéfices de la prévention et aussi à cause de la difficulté à mesurer adéquatement certains bénéfices intangibles.

Plusieurs études⁴⁸ attestent d’un retour sur investissement positif en matière de prévention des risques de lésions professionnelles. De plus, dans ces études, le ratio bénéfice/coût est souvent largement supérieur à 1 (voir l’Annexe - Littérature).

Certains éléments difficilement quantifiables, mais évoqués dans la littérature⁴⁹ (ex. : amélioration de la compétitivité, amélioration de la qualité des produits et services, moins d’arrêts dans la ligne de production, etc.) peuvent constituer des bénéfices indirects pour l’employeur. L’inclusion de ces éléments dans le calcul des bénéfices aurait eu pour effet de réduire l’horizon temporel de la rentabilité des coûts investis en prévention.

D’ailleurs, en lien avec les bénéfices indirects liés aux mécanismes de prévention et de participation, la CNESST affirme que : « une bonne gestion de la santé et de la sécurité du travail amène une diminution des coûts indirects imputables aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles : par exemple, les coûts liés aux pertes matérielles découlant de l’accident, à la formation d’un remplaçant, à

⁴⁸ Thonon, F. et Al. (2023). Return on investment of workplace-based prevention interventions: a systematic review. *European Journal of Public Health*, Vol. 33, No. 4,

⁴⁹ Hillion, M. (2020). Document d’étude - Conditions de travail, prévention et performance économique et financière des entreprises. Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques, Numéro 238

la baisse de productivité et à d'autres facteurs. Il est même possible que les coûts indirects soient plus importants que les coûts directs reflétés par les primes. »⁵⁰

Rappelons que les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs ne préviennent pas seulement les accidents de travail ou les maladies professionnelles, mais contribuent également à la maîtrise des coûts du régime public de santé et sécurité au travail.

⁵⁰ CNESST (2022). Ce que vous devez savoir sur les mutuelles de prévention (gouv.qc.ca), Bibliothèque et Archives nationales du Québec, p.7

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

Nous n'avons pas trouvé d'évidences empiriques à l'effet que des mesures de prévention et de participation contribuant à réduire le taux de lésions auraient des impacts sur la création d'emplois en tant que telle. Toutefois, faisant foi à plusieurs spécialistes⁵¹ dans le domaine, il est possible de soutenir que la mise en place de mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles puisse avoir des incidences sur l'attractivité, sur la rétention des travailleurs en emploi et finalement sur la disponibilité de la main-d'œuvre.

Les modifications envisagées dans le Règlement visent à renforcer l'attrait du marché du travail au Québec en améliorant la protection des travailleurs.

Les modifications proposées par le Règlement favoriseront également l'intégration et le maintien des travailleurs dans un contexte sociétal où la valorisation du travail est devenue cruciale.

De plus, la mise en place de mécanismes de prévention et de participation des travailleurs contribuera à la création de milieux de travail plus sûrs, prenant en compte tous les types de risques, y compris les risques psychosociaux liés au travail, et ce en tenant compte des réalités homme-femme et les réalités propres aux travailleurs âgés de 16 ans et moins.

Les entreprises devraient constater à long terme les effets positifs des mesures proposées par le Règlement, en prévenant un certain nombre de lésions, il y aura ainsi un bassin de main-d'œuvre disponible et qualifiée plus important.

Il est vrai que les entreprises assumeront des coûts relativement importants, notamment liés à l'application des mesures de prévention et des mécanismes de participation des travailleurs. Cependant, ces coûts seraient largement compensés par les mesures qui permettront des économies pour le régime et par l'impact anticipé de lésions évitées. À long terme, il est attendu que les entreprises pourront bénéficier de ces mesures, notamment grâce au rendement significatif de l'investissement déployé pour les mécanismes de prévention et de participation.

⁵¹ Malo, F. et Al. (2007). Attraction et rétention de la main-d'œuvre : Mesure de la problématique et pistes de solutions. *Revue Organisations et territoires*, Volume 16, n° 2 et 3 – Été/Automne 2007

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

✓	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 :		

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

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Les ajustements apportés aux modalités de participation ont été adaptés en fonction de deux critères essentiels : la taille des établissements et le niveau de risque associé.

Nommément, les modalités des réunions des comités de santé et de sécurité (CSS) ainsi que les modalités de libération du temps des représentants en santé et en sécurité (RSS) sont ajustées en fonction de la taille des établissements (6 classes de taille dans le cas des CSS et 8 classes de taille dans le cas des RSS) et du niveau de risque qui leur est attribué (quatre niveaux). Cette approche vise à établir des coûts équitables qui respectent la réalité des petites et moyennes entreprises (PME) au Québec.

En effet, les coûts sont modulés pour tenir compte de la taille des établissements. Rappelons que les modalités prévues dans ce Règlement visent essentiellement les établissements comptant 20 travailleurs et plus, pour lesquels les coûts ont été évalués dans le cadre de cette analyse d'impact réglementaire. La répartition des coûts moyens par taille d'établissement permet de comprendre que les petites entreprises supportent un coût financier beaucoup moindre que les moyennes et grandes entreprises eu égard aux dispositions prévues dans ce Règlement. À titre d'illustration, le coût moyen récurrent pour une petite entreprise (20-99 employés) serait de 3,7 fois moins élevé que celui d'une moyenne entreprise (100-499 employés) et 8 fois moins élevé que celui d'une grande entreprise (500 employés et plus). De plus, les petites entreprises, qui constituent 88% des entreprises visées, ne supportent que 64% du fardeau administratif et financier, alors que les entreprises de moyenne et grande taille (12%) absorbent 36% des coûts totaux estimés.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

La LMRST (régime intérimaire) a apporté des modifications qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs en établissement, sans cibler un secteur économique spécifique. Par conséquent, tous les établissements concernés sont déjà tenus de mettre en place certains mécanismes de participation selon des modalités minimales.

Il convient de rappeler que la plupart des provinces canadiennes exigent des employeurs la mise en place de mécanismes de prévention et de participation des travailleurs, comme prévu dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) au Québec. Les seuils établis dans les provinces canadiennes pour la mise en place de ces mécanismes varient entre 5 à 20 travailleurs. De plus, ces mécanismes s'appliquent à tous les secteurs d'activité économique dans la majorité des provinces, ce qui n'était pas le cas au Québec avant la LMRST.

Le Règlement prévoit cependant les modalités de déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs dans tous les secteurs d'activité, en fonction de la taille de l'établissement et du niveau de risque. Comme détaillé dans la section sur les avantages, les employeurs pourront constater à long terme une diminution du risque lésionnel.

Enfin, il convient de préciser que les modalités proposées sont largement consensuelles auprès des associations syndicales et patronales, car elles reflètent la réalité du marché du travail.

Au Québec, c'est la LSST tel que modifié par la LMRST qui exigera la mise en place d'un CSS et d'un RSS pour les établissements de 20 travailleurs et plus. Cette Loi prévoira que le nombre de représentants des travailleurs au sein du CSS, la fréquence des rencontres ainsi que les heures de libération du RSS pour l'exercice de certaines fonctions sont déterminés par entente. En l'absence d'une entente, ce sont les modalités prévues dans ce Règlement qui s'appliquent. À noter que la Loi ne prévoit pas de temps de libération spécifique pour exercer les fonctions du CSS.

Il est difficile de comparer le coût des modalités prévues avec les autres provinces canadiennes puisque les mécanismes sont appliqués différemment. À titre d'exemple, dans plusieurs provinces canadiennes, un RSS doit être nommé en l'absence de CSS et il dispose du temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Quant au CSS, plusieurs provinces indiquent que le CSS dispose du temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Aussi, le Règlement prévoit que la fréquence des rencontres du CSS est déterminée selon le niveau de risque, ce qui n'est pas le cas dans les autres provinces.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Les modalités ont été formulées en tenant compte des points de vue des représentants des groupes patronaux et syndicaux. Il est important de souligner que les éléments du présent Règlement ont fait l'objet d'un consensus au sein du comité 3.82 ou d'une entente patronale-syndicale au comité de gouvernance et d'éthique. Les dispositions proposées ne s'éloignent pas des pratiques observées dans les autres provinces canadiennes. Au contraire, elles permettent, à plusieurs égards, de se rapprocher des exigences en vigueur ailleurs, notamment en ce qui concerne les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs et travailleuses.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Par l'adoption de la LMRST, le législateur a confié à la CNESST le mandat de proposer un règlement sur la prévention. La CNESST, en mettant en œuvre le principe du paritarisme inscrit dans la loi, veille à faire évoluer sa réglementation dans le respect des positions des parties. Dans cette optique, le Conseil d'administration de la CNESST a mis en place le comité-conseil 3.82 responsable de prendre en charge ce Règlement. Celui-ci avait pour mandat de proposer des priorités, des solutions et de formuler des recommandations concernant la réglementation sur les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs.

Les éléments du présent Règlement ont fait l'objet d'un consensus ou d'une entente et l'ensemble des aspects ont été soumis aux instances appropriées au sein de la CNESST, y compris le Conseil d'administration. Cette proposition réglementaire a été élaborée en respectant les fondements et les principes de bonne réglementation. Elle a été élaborée de manière transparente, en consultant les parties prenantes.

Il convient de noter que les représentants du Comité-conseil 3.82 n'ont pas été spécifiquement consultés sur les hypothèses de coût mentionnées dans cette analyse d'impact réglementaire (AIR) lors de leurs travaux. La consultation des secteurs concernés aura lieu au moment de la publication du Règlement dans la Gazette officielle du Québec.

10. CONCLUSION

L'analyse démontre que les coûts de conformité du Règlement sont de 150,4 M\$ alors que les coûts de récurrence sont de 109,4 M\$. Ces montants comprennent des manques à gagner afin de tenir compte des coûts indirects liés à l'application des modalités. Bien que les bénéfices récurrents soient plus difficiles à prévoir à ce

stade, les analyses démontrent que ceux-ci seront probablement **supérieurs aux coûts récurrents 5 ans après l'application de l'ensemble des modalités.**

À noter que le Règlement prévoit également une séquence d'application différée pour les établissements dont le classement prévu à l'annexe I est de niveau 3 ou 4. Bien que la séquence d'application différée n'entraîne qu'un étalement des coûts d'implantation et non une réduction de ceux-ci, l'approche séquentielle entraîne tout de même une diminution des coûts cumulés sur une période de trois ans. Nos analyses démontrent que cette réduction des coûts cumulés s'élève à environ 94 M\$.

Le présent Règlement propose les modalités d'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs en établissement conformément à l'article 300 de la LMRST. À noter que les modalités sont ajustées en fonction de la taille des établissements (6 tranches dans le cas des CSS et 8 tranches dans le cas des RSS) et du niveau de risque qui leur est attribué (quatre niveaux). Cette approche vise, notamment, à établir des coûts équitables qui respectent la réalité des petites et moyennes entreprises (PME) au Québec et les particularités des différents secteurs d'activité.

Les propositions ont pour objectif de refléter les évolutions survenues dans le monde du travail au fil des décennies. En plus d'un consensus sur les principes fondamentaux du régime de santé et de sécurité du travail, tant les syndicats que les employeurs demandaient plusieurs modifications afin de l'adapter aux réalités actuelles sur les plans social, économique et administratif.

La prévention des lésions professionnelles exige la mise en place de mesures visant l'identification, la correction et le contrôle des risques. Les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs, adaptés aux particularités des secteurs d'activité économique, favorisent entre autres la participation des travailleurs afin d'identifier les situations de travail présentant un danger avant qu'une lésion ne se produise. Ces mécanismes permettent d'améliorer ou de maintenir la collaboration entre un employeur et ses travailleurs en vue de résoudre les problèmes liés à la santé et à la sécurité. Les propositions de modalités contenues dans le Règlement visent à encadrer et à accroître la participation des travailleurs dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail, lorsqu'il n'y a pas d'entente à ce sujet entre les travailleurs et l'employeur, afin d'avoir un impact sur la prévention, de réduire des lésions ou la gravité de celles-ci et les absences qui en découlent.

Il est à noter que le Règlement modifiant le Règlement sur les établissements industriels et commerciaux, le Règlement sur l'information concernant les produits dangereux, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail et le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines et abrogeant le Règlement sur le

programme de prévention vise uniquement à proposer des modifications de concordance à différents règlements en lien avec le règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement. Ainsi, pour ce second Règlement, les impacts estimés sont nuls.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Un plan de communication à l'attention des entreprises visées accompagnera la publication du Règlement. Ce plan de communication veillera au déploiement des efforts et moyens nécessaires afin de bien outiller la clientèle visée. L'information sera également disponible sur le site Internet de la CNESST et il y aura un lien vers son Centre d'information scientifique et technique qui constitue une banque de connaissances en matière de santé et de sécurité du travail.

De plus, la CNESST dispose d'un Centre de relations clients et d'admissibilité (CRCA) qui prend en charge les questions adressées par la clientèle. Les employeurs ou travailleurs qui ont des questions sur le Règlement peuvent obtenir des réponses à leurs questions et, s'ils le désirent, être mis en contact avec un intervenant en prévention-inspection de leur région pour de l'accompagnement personnalisé.

Rappelons que les modalités s'appliquent selon une séquence différée afin de faciliter l'application par les entreprises. De plus, des dispositions transitoires permettent d'étaler dans le temps le délai pour obtenir l'attestation de formation théorique en fonction du niveau de risque des entreprises. Ce mode séquentiel permettra aux entreprises de bénéficier d'un délai pour s'ajuster et pour définir les meilleures actions à prendre afin de se conformer à la réglementation.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Marc-André Michaud Lepage

Conseiller stratégique

Direction générale du Bureau de coordination réglementaire

Vice-présidence à la prévention

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, bureau 200, 3e étage

Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Tel : 581 993-0542

marc-andre.michaud-lepage@cnesst.gouv.qc.ca

Wendy Sévère

Économiste

Direction générale du Bureau de coordination réglementaire

Vice-présidence à la prévention

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1600, av. D'Estimauville, 6e étage

Québec (Québec) G1J 0H7

Tel : 418-266-4950, poste 4552

wendy.severe@cnesst.gouv.qc.ca

13. ANNEXE - LITTÉRATURE

L'idée d'évoquer des retombées positives à la prévention repose sur des assises théoriques et empiriques recensées dans la littérature. D'une part, les quelques études présentées dans cette annexe attestent du bien-fondé d'une évaluation des avantages et bénéfices de la prévention et démontrent d'autre part qu'il est possible de calculer un rendement financier de la prévention, ce que plusieurs auteurs vont appeler des retours sur investissement en prévention.

Une vaste littérature explorant des thématiques liées à l'analyse économique de la sécurité au travail s'est développée au cours de ces dernières années. Abondamment citée en support des politiques gouvernementales de réglementation en matière de santé et sécurité du travail, cette littérature apporte de nouvelles perspectives à la compréhension de la sécurité au travail d'un point de vue économique. Dans plusieurs travaux récents, les chercheurs ont proposé des approches permettant d'évaluer :

- Les incidences des mesures préventives et l'impact de la sécurité sur la productivité et la performance des entreprises;
- L'efficacité de la réglementation gouvernementale et des politiques de sécurité en matière de prévention des accidents du travail, en évaluant leurs coûts, leurs avantages et leurs impacts sur les entreprises et les travailleurs.

Quelques-unes de ces études sont présentées ici à titre indicatif. Par ailleurs, rappelons que certaines publications de l'IRSST⁵² abordent également ces thématiques de recherche.

1. Hillion, M. (2020). Conditions de travail, prévention et performance économique et financière des entreprises, DARES, Numéro 238; [Couv DE 237.indd \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Résumé

L'amélioration des conditions de travail et la prévention peuvent-elles être un levier pour la compétitivité des entreprises ? Cette étude met en évidence une corrélation très positive entre la prévention et la performance économique des entreprises en France. L'ordre de grandeur obtenu, les connaissances accumulées sur le terrain ainsi que les problèmes méthodologiques rencontrés excluent toute interprétation causale de ce résultat. Il est néanmoins intéressant de noter que les entreprises qui investissent le plus dans la prévention sont aussi les plus performantes

⁵² Martin Lebeau (2020), Une revue des méthodes d'évaluation de la rentabilité de la prévention des lésions professionnelles, IRSST <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-1109.pdf?v=2023-11-22>

économiquement à caractéristiques observables identiques (notamment secteur d'activité, nombre de salariés, capital, structure socioprofessionnelle). Cette étude montre que l'investissement des entreprises dans la santé et la sécurité de leurs employés est également un bon indicateur de leur santé économique. (Extrait tiré du rapport de l'étude, page 0)

2. Gosselin, M. (2004). Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail en entreprise. IRSST, R-375. [Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail en entreprise : Développement de l'outil d'analyse \(irsst.qc.ca\)](http://www.irsst.qc.ca/analyse-des-avantages-et-des-couts-de-la-sante-et-de-la-securite-au-travail-en-entreprise)

Résumé

Ce rapport a été produit dans le cadre d'un projet de recherche subventionné par l'IRSST. La première partie de ce rapport comprend une recension de la littérature sur les avantages et les coûts de la santé et la sécurité au travail (SST). Cette revue fait le point sur l'état des connaissances actuelles en matière d'analyse des avantages et des coûts de la SST. (Extrait tiré du rapport, page i)

Extrait : « Pour ce qui est des prochaines années, Dorman (2000) reconnaît que même si des prédictions sont risquées, certaines peuvent être faites sans trop de difficultés. Selon lui, le coût économique reconnu des accidents augmentera sur une base globale et ceci pour plusieurs raisons... Ainsi, l'absence de ces employés en cas d'accidents s'avéra plus coûteuse pour l'entreprise. » (Page 22).

Extrait : « Beaucoup de ces auteurs ont donc procédé à l'évaluation des projets d'investissements en SST en adoptant une vision financière (calcul de la valeur actualisée nette, du retour sur investissement, du délai de récupération, etc.), et ce dans le but que les professionnels soient pourvus d'outils financiers pour démontrer que l'argent octroyé à la SST représente un réel investissement plutôt qu'une dépense. » (Page 17).

Ce rapport présente en annexe (annexe 2, page 47) un tableau qui résume des études sur les évaluations des mesures préventives intégrées dans des projets d'investissements.

ANNEXE 2 : Tableau des études sur les évaluations des projets d'investissement

Études	Objectifs	Méthodologie	Résultats	Limites de l'étude
SPILLING ET ARAS (1986) Norvège	Évaluer l'implantation d'un projet visant l'amélioration des conditions de travail dans une usine d'assemblage de composants électromécaniques.	L'ensemble des coûts et des bénéfices sont estimés sur 10 ans et actualisés en 1976.	La valeur actualisée nette (VAN) est positive de 2 887 202 couronnes norvégiennes.	
TAVENAS (1995) Québec	Évaluer la rentabilité de la prévention des maux de dos chez les manutentionnaires du centre de distribution de Québec de la SAQ du point de vue de l'entreprise.	Les avantages et les coûts du projet sont actualisés en dollars de 1989 et prennent en compte un horizon temporel de 5 ans (jusqu'en 1998).	Les avantages sont de 415 019 \$ et les coûts de 227 319 \$ soit une VAN de 187 700 \$.	Des éléments comme l'amélioration de la qualité de vie et de la satisfaction des employés n'ont pas été chiffrés.
LANOIE ET TROTTIER (1998) Québec	Fournir une analyse coûts-bénéfices du passage du système mécanique au système manuel dans l'entrepôt de Montréal de la SAQ en 1989.	Utilisation du taux d'actualisation de 11,5% en vigueur à la date du changement chez la SAQ	Les coûts et avantages encourus de 1989 à 1993 ont été actualisés en 1989 donnant une VAN de 936 999 \$.	
RIEL ET IMBEAU (1997) Québec	Évaluer la rentabilité d'un investissement préventif dans une usine d'assemblage d'hélicoptères.		Délai de récupération : 3 ans VAN : 1 379 \$ Seuil de rentabilité (SR) : 1 644 \$. Projet peu rentable car 70% des accidents ont un coût inférieur au SR	Le projet ne tient compte que d'une seule catégorie de coûts et ne prend pas en compte les répercussions à long terme.

3. International Social Security Association ISSA (2013) Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health, Final Report 2013.
https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2-ROP-FINAL_en-157255.pdf

Résumé (traduction libre)

La question abordée ici est de savoir si la prévention en milieu de travail a un effet bénéfique pour les résultats financiers d'une entreprise. Afin d'étudier cette question, au début de l'année 2010, l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), l'Assurance allemande des accidents du travail (DGUV) et l'Institution allemande d'assurance des accidents du travail pour les secteurs de l'énergie, du textile, de l'électricité et des produits médiateurs (BG ETEM) ont lancé un projet de recherche intitulé "Calcul de la rentabilité internationale de la prévention pour les entreprises : coûts et avantages des investissements en matière de sécurité et de santé au travail". Les résultats des 19 pays participants et des 337 entreprises interrogées sont présentés dans ce rapport sous forme consolidée. (Extrait tiré du rapport d'étude. Page 1)

L'impact le plus fort de la sécurité et de la santé au travail est observé dans les domaines de la production, du transport, de l'affectation du personnel et de l'entreposage. Les effets les plus importants de la sécurité et de la santé au travail sont définis comme suit : réduction des risques, sensibilisation accrue des employés aux risques, réduction des violations et des accidents du travail, ainsi

qu'amélioration de l'image de l'entreprise, de la culture du lieu de travail, de la réduction des temps d'arrêt et des perturbations. L'ordre reflète la différence entre les effets directs et indirects de la prévention en milieu de travail. Selon les entreprises interrogées, les dépenses consacrées à la sécurité et à la santé au travail sont un investissement qui "rapporte" aux entreprises. Le retour sur investissement de la prévention (ROP) est évalué à 2,2. (Page 19).

4. Burke, M. J., et al. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. American Journal of Public Health, 96(2) :315–324.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1470479/pdf/0960315.pdf>

Résumé (traduction libre)

Nous avons cherché à déterminer l'efficacité relative des différentes méthodes de formation à la sécurité et à la santé des travailleurs visant à améliorer les connaissances et les performances en matière de sécurité, tout en réduisant les conséquences négatives (accidents, maladies et blessures). À mesure que les méthodes de formation devenaient plus engageantes (c'est-à-dire en exigeant la participation active des stagiaires), les travailleurs ont démontré une meilleure acquisition de connaissances et des réductions ont été observées en termes d'accidents, de maladies et de blessures. Toutes les méthodes de formation ont produit des améliorations significatives des performances comportementales. Les formations impliquant la modélisation comportementale, une quantité importante de pratique et de dialogue sont généralement plus efficaces que les autres méthodes de formation à la sécurité et à la santé. Les résultats actuels remettent en question l'accent actuel mis sur les méthodes de formation plus passives basées sur l'ordinateur et à distance au sein du personnel de santé publique. (Page 315)

5. Porru, S., Calza, S., and Arici, C. (2017). Prevention of occupational injuries: Evidence for effective good practices in foundries. Journal of Safety Research, 60 :53–69.

[Prevention of occupational injuries: Evidence for effective good practices in foundries \(sciencedirectassets.com\)](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022331717300000)

Résumé (traduction libre)

L'étude pose les lignes directrices des bonnes pratiques réalisables à mettre en œuvre pour prévenir les accidents du travail, au moyen de repères numériques spécifiques à chaque secteur, avec des impacts potentiellement importants sur les travailleurs, les entreprises, les professionnels de la santé au travail et la société dans son ensemble. En conclusion, une intervention polyvalente, pragmatique et

responsable s'avère efficace pour réduire le fardeau des accidents du travail dans les fonderies de petite, moyenne et grande taille. (Page 53)

6. Malo, F. B., Jean-Gilles, J., & Vallée, G. (2007). Attraction et rétention de la main-d'œuvre : Mesure de la problématique et pistes de solutions. *Revue Organisations & Territoires*, 16(2-3), 27-36. [Vue de Attraction et rétention de la main-d'œuvre : Mesure de la problématique et pistes de solutions \(ugac.ca\)](#)

Résumé

La neuvième famille de solutions possibles pour juguler un problème d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre a trait aux pratiques de santé et sécurité au travail. Aux dires des divers auteurs consultés, il est plus qu'important que les gestionnaires s'assurent que l'organisation soit un lieu sain et sécuritaire aussi bien pour la santé physique que psychologique des employés. Une organisation où règne une surcharge de travail importante et continue est souvent une organisation où les problèmes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre sont des plus importants. Pour prévenir ces problèmes, les gestionnaires auraient tout avantage à créer un comité paritaire de prévention des accidents du travail qui aurait notamment pour tâche d'évaluer, de manière régulière, la présence des risques à la santé et d'y trouver des remèdes. (Extrait tiré de l'article, Page 33).

7. Griffin, S. C., et al. (2016). Evaluation of a fitness intervention for new firefighters: Injury reduction and economic benefits. *Injury Prevention*, 22(3), 181-188. DOI: [10.1136/injuryprev-2015-041785](#)

Résumé (Traduction libre)

Une intervention en matière de condition physique a été mise en place parmi les recrues sapeurs-pompiers du service d'incendie de Tucson dans le but de réduire la fréquence et les coûts des accidents et des demandes d'indemnisation pendant la formation des recrues et au cours de l'année probatoire qui suit. Nous avons observé des réductions dans l'occurrence des accidents et les coûts d'indemnisation parmi les participants au programme de conditionnement physique des sapeurs-pompiers stagiaires (PFF-Fit) par rapport aux témoins historiques. Le lancement du programme PFF-Fit a montré des résultats prometteurs en termes de réduction des accidents et des coûts des demandes d'indemnisation ; cependant, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre l'efficacité potentielle du programme avec d'autres classes de recrues et les effets à long terme sur le risque d'accident en carrière des recrues. (Extrait tiré du rapport de l'étude, Page 181)

8. Tompa, E., et al. (2016). A cost-benefit analysis of peer coaching for overhead lift use in the long-term care sector in Canada. *Occupational and Environmental Medicine*, 73(5), 308-314. DOI: [10.1136/oemed-2015-103134](https://doi.org/10.1136/oemed-2015-103134)

Résumé (traduction libre)

L'objectif de l'étude est d'évaluer si un programme de coaching par les pairs pour l'utilisation des lève-patients en Colombie-Britannique, au Canada, était efficace et rentable. Le programme de coaching a été associé à une réduction du taux de blessures de 34% pendant le programme et de 56% après sa conclusion, avec environ 62 demandes d'indemnisation pour incapacité de travail évitées. Un programme de coaching par les pairs visant à augmenter l'utilisation efficace des lève-patients a permis de prévenir des blessures supplémentaires liées à la manipulation des patients. *(Extrait tiré du rapport de l'étude, Page 308)*

9. Maniscalco, P., et al. (1999). Decreased rate of back injuries through a wellness program for offshore petroleum employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(9), 813-820. DOI: [10.1097/00043764-199909000-00014](https://doi.org/10.1097/00043764-199909000-00014)

Résumé (traduction libre)

Des taux élevés de blessures, en particulier les blessures au dos, sur une unité pétrolière en mer, ont été abordés grâce à un programme intensif de bien-être lancé en 1991. Le nombre de tous types de blessures, y compris les blessures au dos, a diminué entre 1991 et 1995. Le nombre de blessures au dos est passé de neuf en 1987 à quatre en 1992, pour atteindre zéro en 1993. Bien que les données soient insuffisantes pour fournir une puissance statistique pour un résultat significatif, d'autres critères suggèrent une relation de cause à effet. Les résultats sont cohérents avec les quelques études publiées qui suggèrent une diminution du nombre de blessures en association avec l'exercice physique et peut-être avec la modification des facteurs de risque psychosociaux. *(Extrait tiré du rapport de l'étude, Page 813)*

10. Kjellén, U., et al. (1997). Economic effects of implementing internal control of health, safety and environment: A retrospective case study of an aluminium plant. *Safety Science*, 27(2-3), 99-114. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(97\)00066-0](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(97)00066-0)

Résumé (traduction libre)

Le contrôle interne (CI) est une stratégie réglementaire clé en Norvège pour garantir que les entreprises se conforment à la législation en matière de sécurité, de santé et d'environnement (SSE). Selon les réglementations du CI, il est

obligatoire pour les entreprises de mettre en place des systèmes de gestion formels en matière de SSE. Une étude de cas rétrospective d'une usine d'aluminium, couvrant une période de dix ans, est présentée. Au cours de cette période, un programme de restructuration a été mis en œuvre. Une amélioration du système de gestion de la SSE de l'usine basée sur les principes du CI de l'industrie offshore a été intégrée à ce programme. Une évaluation de ce programme s'est concentrée sur ses effets économiques. Les résultats montrent que des améliorations significatives ont été réalisées en matière de SSE. Les enseignements tirés de l'étude de cas mettent particulièrement en évidence l'importance de deux facteurs dans la mise en œuvre du CI. Le premier facteur est la motivation de la direction de l'usine, où la politique de l'entreprise et les conséquences élevées des accidents graves ont joué un rôle essentiel. Le deuxième facteur est la nécessité d'intégrer le CI dans une stratégie globale de gestion. *(Extrait tiré du rapport de l'étude, Page 99)*

- 11.** Jacquetin, F., (2017). Prévenir les risques professionnels : un enjeu économique pour l'entreprise. EUROGIP, 2017. ISBN 979-10-91290-83-8.
http://www.eurogip.fr/images/publications/2016/Eurogip_124F_Prevenir_risques_pro_%20enjeu_eco_pour_lentreprise.pdf

Résumé

L'ensemble des études converge sur un point essentiel: la prévention est rentable économiquement. L'objet de ces travaux est multiple: ils permettent d'établir le lien entre santé-sécurité au travail et performance économique et ses modalités déterminantes. (Page 4)

Bien que les études diffèrent par leur méthodologie, il apparaît ici nécessaire de définir à minima certains éléments financiers. L'analyse coût-bénéfice, et l'évaluation économique de la prévention en général, peut être utilisée :

- avant l'intervention : dans ce cadre, l'évaluation économique est un outil d'aide à la décision qui permet aux gestionnaires de l'entreprise de décider ou non de l'opportunité d'un investissement ; les coûts et recettes estimés sont alors prévisionnels.
- après l'intervention : l'évaluation économique est alors utilisée pour définir les indicateurs de performance.

La présente étude se concentre uniquement sur l'analyse post investissement. Les variables financières sont évaluées en valeur monétaire :

- les coûts sont les dépenses en prévention engagées par l'entreprise ;
- les gains sont les recettes financières générées par l'investissement.

Lorsque le projet s'étend sur plusieurs années, les économistes actualisent coûts et recettes (c'est-à-dire qu'ils les corrigent de l'inflation, notamment, pour les rendre comparables à une même date). Le retour sur investissement (ROI) peut alors, à titre d'exemple, se calculer de la manière suivante : $\text{Gain (actualisé) de l'investissement} / \text{Coût (actualisé) de l'investissement}$. (Extrait tiré du rapport d'étude. Page 12)

Lien vers la ressource :

http://www.eurogip.fr/images/publications/2016/Eurogip_124F_Prevenir_risques_pro_%20enjeu_eco_pour_lentreprise.pdf

Auteur	Nom de l'étude	Année	Résultats	Lien
AISS	Calcul du rendement de la prévention pour les entreprises au plan international : coûts et avantages des investissements dans la sécurité et la santé au travail	2011	300 sociétés provenant de 15 pays étudiées ROI de 2,2	http://bit.ly/2kAxhDP
EU-OSHA	Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health	2011	56 projets de prévention évalués ROI variant de 1,21 à 2,18	http://bit.ly/2kZD4DX
	The business case for safety and health at work: Cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises	2014	13 nouvelles études réalisées selon un référentiel commun 11 ont un ROI positif	http://bit.ly/2kAdqEK
OPPBTP	Une approche économique de la prévention - D'après 101 études de cas	2016	Dans plus de 90 % des cas, le rendement est positif Le ROI global est 2,2	http://bit.ly/2l3bqTi
CIRANO	Initiatives de Promotion de la santé au travail : Un examen des enjeux et du contexte au Québec et au Canada	2011	Diminution de l'absentéisme au travail, coûts d'assurance de santé moindres	http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2011RP-15.pdf
MATRIX	Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programs	2013	Hausse de la productivité et baisse de l'absentéisme. ROI allant de 0,81 à 13,62	http://bit.ly/2m0elzV

14. 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 ⁵³ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
N/A	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
N/A	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?	☒	☐
N/A	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?	☒	☐
N/A	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 (\$)?	☒	☐
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?	☒	☐

⁵³ S'il n'y a aucun coût et aucune économie, l'estimation est de 0 \$.

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?	☒	☐

