



ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Modifications réglementaires relatives aux
plateformes élévatrices

Charles Morissette
21 septembre 2015

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	2
SOMMAIRE EXÉCUTIF	3
1. DÉFINITION DU PROBLÈME.....	3
2. PROPOSITION DU PROJET.....	5
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	6
4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....	6
4.1 Description des secteurs touchés	6
4.2 Coûts pour les entreprises.....	8
4.3 Avantages du projet.....	10
4.4 Impact sur l'emploi	10
5. ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME.....	10
5.1 En quoi le fardeau des exigences est-il modulé pour tenir compte de la taille des entreprises?	10
6. COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCE AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC	11
6.1 La préservation de la compétitivité des entreprises québécoises	11
6.2 Les effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques	11
7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	11
8. CONCLUSION.....	12
9. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	12

SOMMAIRE EXÉCUTIF

- La Commission de la construction du Québec (CCQ) souhaite créer une qualification propre à l'activité « plateformes élévatrices » dans le métier de mécanicien d'ascenseur.
 - Cette qualification répond de façon permanente aux recommandations émises par le coroner, M^e Luc Malouin, énoncées dans son rapport d'enquête, en 2002, à la suite du décès de cinq personnes survenu en raison de chutes dans les puits de plateformes élévatrices pour personnes à mobilité restreinte.
 - Cette qualification permet la délivrance d'un certificat de compétence-compagnon limité à l'activité « plateformes élévatrices », sur demande, aux personnes qualifiées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). La CCQ souhaite reconnaître automatiquement la qualification délivrée par Emploi-Québec relativement à l'activité « plateformes élévatrices » issue du métier de mécanicien d'ascenseur.
- Depuis 2002, la CCQ a mis en place plusieurs actions afin d'actualiser les compétences des mécaniciens d'ascenseur et de susciter leur intérêt pour ce volet bien précis de leur métier. Ces actions ont permis de confirmer que les mécaniciens d'ascenseur sont spécifiquement formés pour l'installation de plateformes élévatrices et que cette compétence est à jour.
- L'article 123.1 (paragraphe 6 du premier alinéa) de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, ci-après « Loi R-20 ») permet expressément à la CCQ de déterminer, par règlement, les conditions d'obtention et de renouvellement d'un certificat de compétence-compagnon correspondant à un métier ou à une partie des activités d'un métier.

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Évolution récente du problème

- Les mécaniciens d'ascenseur sont les seules personnes habilitées en vertu du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8) à installer des plateformes élévatrices. Ils n'ont toutefois pas d'intérêt à effectuer cette tâche, malgré les actions mises en place par la CCQ depuis les dernières années.
 - Le peu de travail disponible (installation de quelques heures) dans le secteur assujéti au champ d'application de la Loi R-20 (secteur assujéti) explique en partie leur manque d'intérêt.
 - Pour être en mesure de « vivre » de cette tâche, le mécanicien d'ascenseur doit être disposé à travailler dans le secteur non assujéti à la Loi R-20, notamment le secteur résidentiel ou en atelier chez le fabricant de plateformes. Or, les

conditions de travail dans ce secteur sont moins avantageuses, les travaux n'étant pas encadrés par une convention collective.

- La grande majorité des entrepreneurs en construction du secteur assujetti souhaitent utiliser la main-d'œuvre d'atelier pour réaliser leurs installations de plateformes, car ils n'ont aucun mécanicien d'ascenseur sur place en attente pour réaliser ces installations. Les mécaniciens d'ascenseur ne se rendent pas disponibles pour effectuer ces travaux, par l'entremise du *Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (Carnet référence construction) en ligne, et ainsi être recommandés à des employeurs.
 - Les entrepreneurs demandent alors à la CCQ une exemption du certificat de compétence-apprenti ou du certificat de compétence-compagnon (durée de validité d'au plus trois mois) pour répondre à leurs besoins irréguliers de main-d'œuvre. La délivrance de cette exemption est une mesure exceptionnelle et temporaire mise en place en 2003.
 - La CCQ n'effectue aucune validation de la non-disponibilité de mécaniciens d'ascenseur avant la délivrance de cette exemption limitée à l'installation de plateformes élévatoires étant bien au fait de la problématique de disponibilité de ces travailleurs.
 - Cette exemption limitée est délivrée sans que la compétence du travailleur ait à être démontrée et sans obligation de formation pour ce travailleur-détenteur.

Depuis 2008, 94 exemptions ont été délivrées à 14 personnes différentes pour répondre aux besoins des entreprises dans ce domaine de l'industrie, soit 33 exemptions d'un certificat de compétence-compagnon et 61 exemptions d'un certificat de compétence-apprenti. Peu d'exemptions sont émises puisqu'il y a peu de travaux liés à l'installation de plateformes élévatoires dans l'industrie de la construction.

Conséquence dans le cas où le statu quo est maintenu

- Les conséquences du maintien du statu quo sont sérieuses :
 - Représente des risques liés à la sécurité des travailleurs, celle de leurs collègues et des utilisateurs de ces plateformes ainsi qu'à la qualité du travail effectué pour l'installation des plateformes élévatoires.
 - Ne répond aucunement aux recommandations du coroner ni aux besoins réels exprimés par les entreprises actives dans ce domaine de l'industrie de la construction.
- Des conséquences d'un autre ordre méritent d'être soulevées :
 - Maintien d'une solution temporaire pour les employeurs de l'industrie qui ont des besoins de main-d'œuvre récurrents.
 - Oblige les entreprises à faire des demandes multiples d'exemption, en raison de sa courte durée.
 - Restreint les salariés de l'industrie à travailler pour une seule entreprise à la fois.

2. PROPOSITION DU PROJET

- La solution proposée consiste à adopter deux règlements modifiant le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8) et le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence (chapitre R-20, r. 5) pour :
 - permettre la délivrance d'un certificat de compétence-compagnon limité à l'installation de plateformes élévatrices aux travailleurs qualifiés par le MTESS;
 - répondre aux préoccupations liées à la sécurité des travailleurs, celle de leurs collègues et des utilisateurs de ces plateformes ainsi qu'à la qualité du travail effectué pour l'installation des plateformes élévatrices.
- Considérant les risques identifiés, il devient nécessaire de modifier la réglementation actuelle afin de s'assurer que des personnes compétentes réalisent ces installations.
 - Les modifications réglementaires proposées permettront à la CCQ de reconnaître automatiquement le certificat de qualification valide d'Emploi-Québec.
- Il est à noter que la CCQ n'exigera pas la passation de l'examen de qualification provinciale destinée au mécanicien d'ascenseur pour la délivrance du certificat de compétence-compagnon limité.
 - Le détenteur d'un certificat de compétence limité ne pourra exercer la surveillance immédiate d'un apprenti pour le métier de mécanicien d'ascenseur.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Possibilité de solutions non législatives ou réglementaires

- Depuis 2002, la CCQ a posé plusieurs actions afin d'actualiser les compétences des mécaniciens d'ascenseur et de susciter leur intérêt pour l'installation de plateformes élévatrices :
 - développement et implantation des équipements nécessaires à l'enseignement d'une activité de perfectionnement de 90 heures intitulée *Appareils élévateurs pour personnes à mobilité restreinte*;
 - promotion de cette activité de perfectionnement auprès de tous les mécaniciens d'ascenseur de l'industrie de la construction par l'envoi massif d'un dépliant décrivant l'activité;
 - améliorations à l'examen de qualification provinciale de la CCQ destinée au mécanicien d'ascenseur en ajoutant des questions spécifiques, permettant ainsi d'évaluer de façon ciblée la compétence *Installation de divers types de systèmes de déplacements mécanisés* (compétence 21), qui comprend l'installation de plateformes élévatrices;
 - envoi d'un avis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, en 2006, afin que la compétence 21 soit prise en compte lors de la mise à jour du programme d'études en mécanique d'ascenseur. Un nouveau diplôme d'études professionnelles (DEP) a été reconnu en septembre 2014 et la compétence 21, de 105 heures, contient, depuis, ce savoir-faire spécifique.

Raisons expliquant le rejet des options non réglementaires

La modification des deux règlements est essentielle pour assurer la sécurité des travailleurs effectuant l'installation de plateformes élévatrices, celle de leurs collègues ainsi que celle des utilisateurs, qui peut être sérieusement compromise en raison de risques liés à la qualité du travail effectué.

L'avenue réglementaire apporte une solution permanente à cette préoccupation. Elle permet de répondre aux recommandations émises par le coroner.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1 Description des secteurs touchés

Secteurs touchés

Les entrepreneurs spécialisés en construction (code SCIAN 238), en particulier les employeurs actifs dans le métier de mécanicien d'ascenseur assujéti à la Loi R-20.

Nombre d'entreprises touchées

Près de 367 entreprises de construction sont enregistrées auprès de la Régie du bâtiment du Québec pour les licences 14.1 (*Ascenseurs et monte-charges*) ou 14.2 (*Appareils élévateurs pour personnes handicapées*) (94 % des entreprises possèdent les 2 licences). Seulement une partie de ces entreprises est couverte par la Loi R-20. Ainsi, 77 employeurs ont déclaré des heures à la CCQ en 2014 et seraient donc touchés.

- PME : 77 (100 %)
- Grandes entreprises (500 employés et plus) : 0 (0 %)
- Total : 77

**Nombre d'employeurs ayant embauché le métier de
mécanicien d'ascenseur, heures travaillées et masse
salariale selon le nombre moyen de salariés**

Nombre de salariés¹	Nombre d'employeurs	Heures travaillées ('000)	Masse salariale² ('000 \$)
1 à 5	55	123 543	5 155 554
6 à 10	9	114 869	4 819 654
11 à 25	8	234 408	9 994 128
26 à 50	1	81 700	3 386 826
51 à 100	1	117 538	5 269 536
101 à 200	3	891 256	41 524 660
201 à 500			
501 et plus			
Total	77	1 563 313	70 150 358

1. Selon le nombre moyen de salariés observé au cours des seuls mois durant lesquels l'employeur a embauché un ou des salariés.

2. Incluant les indemnités de congés, les primes et le temps supplémentaire.

Source : CCQ, juillet 2015.

Caractéristiques additionnelles du secteur touché :

- Nombre d'employés : 1 059 salariés actifs en 2014 dans la construction assujettie dont 34 salariés avaient une exemption de certificat de compétence.

4.2 Coûts pour les entreprises

Les employeurs sont déjà inscrits auprès de la CCQ. Ils ont donc déjà payé les frais d'enregistrement qui s'élèvent à 350 \$. Il n'y a pas de nouvel assujettissement de travaux, en conséquence pas de nouveaux employeurs à intégrer dans l'industrie assujettie à la Loi R-20. La création de la qualification propre à l'activité « plateformes élévatrices » ne requiert pas de changement de coûts liés aux formalités administratives de l'employeur.

Considérant qu'il n'y a pas de taux de salaire spécifique pour la nouvelle qualification, il n'y a pas d'effet sur la masse salariale dans le métier de mécanicien d'ascenseur. En effet, les modifications réglementaires proposées ne réduisent pas le besoin de supervision, puisque le titulaire d'un certificat de compétence-compagnon limité à l'activité « plateformes élévatrices » ne peut exercer la surveillance immédiate d'un apprenti du métier duquel est issue cette activité.

Il n'y a donc pas de nouveaux coûts ni pour la conformité, ni les formalités, ni pour des manques à gagner.

Coûts directs liés à la conformité aux normes

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)			
Coûts de location d'équipement			
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements			
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés et gestionnaires, etc.)			
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)			
Autres coûts directs liés à la conformité			
Total des coûts directs liés à la conformité aux normes			Aucun

Coûts liés aux formalités administratives

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation			
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)			
Autres coûts liés aux formalités administratives			
Total des coûts liés aux formalités administratives			Aucun

Manques à gagner

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
• Diminution du chiffre d'affaires			
• Autres types de manques à gagner			
Total des manques à gagner			Aucun

Synthèse des coûts pour les entreprises

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
• Coûts directs liés à la conformité aux normes			
• Coûts liés aux formalités administratives			
• Manques à gagner			
Total des coûts pour les entreprises			Aucun

4.3 Avantages du projet

Les modifications réglementaires apportent plusieurs avantages, notamment en :

- Répondant de façon permanente aux recommandations du coroner en matière de formation, d'apprentissage et de qualification de la main-d'œuvre.
- Assurant une qualification professionnelle reconnue de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction par un organisme gouvernemental pour l'installation de plateformes élévatoires.
- Permettant une intégration durable à l'industrie de la construction pour les personnes qualifiées par le MTESS.
- Facilitant la gestion de la main-d'œuvre des entreprises en permettant aux employés qualifiés par le MTESS d'obtenir un certificat de compétence-compagnon limité émis par la CCQ, et donc, de travailler indistinctement dans le secteur non assujéti et le secteur assujéti à la Loi R-20;
- Facilitant la délivrance et le renouvellement du certificat de compétence-compagnon limité émis par la CCQ.
- Permettant une économie de frais pour les salariés ou les employeurs pour la délivrance de certificats de compétence lorsque des heures sont déclarées.
- Ne comportant aucun impact sur le plan d'effectifs de la CCQ.

4.4 Impact sur l'emploi

Aucun impact sur l'emploi. Il n'y aura pas de création d'emplois considérant que la main-d'œuvre actuelle peut déjà exécuter les travaux.

5. ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME

5.1 En quoi le fardeau des exigences est-il modulé pour tenir compte de la taille des entreprises?

Toutes les entreprises de construction concernées sont des PME. Il n'y a pas de mesures particulières selon la taille de l'entreprise.

6. COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCE AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC

6.1 La préservation de la compétitivité des entreprises québécoises

Non applicable. Contrairement au secteur manufacturier où le produit est fabriqué en usine, l'industrie de la construction, notamment les entreprises et la main-d'œuvre, bâtit ses propres produits (maisons, écoles, hôpitaux, routes, etc.). La notion de compétitivité internationale des coûts y a donc peu de signification.

De plus, les entreprises extérieures désirant travailler au Québec ont les mêmes obligations que les entreprises québécoises. Ces dernières doivent respecter les obligations des autres juridictions lorsqu'elles travaillent ailleurs. Des accords de reconnaissance mutuelle des compétences existent avec les autres provinces pour faciliter la mobilité.

6.2 Les effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques

Les projets de règlement n'entraînent aucun coût additionnel et n'auront aucun impact sur la compétitivité des entreprises, qu'elles soient du Québec ou de l'extérieur. Aucun impact n'est également à prévoir sur la circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.

7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

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

- les travailleurs-détenteurs d'une exemption du certificat de compétence-apprenti ou du certificat de compétence-compagnon pour le métier de mécanicien d'ascenseur;
- les employeurs spécialisés en construction, en particulier les employeurs actifs dans le métier de mécanicien d'ascenseur;
- le personnel de la CCQ.

La CCQ s'adressera directement aux travailleurs et aux employeurs avec une campagne d'information ciblée. Les centres locaux d'emploi à travers le Québec seront mis à contribution afin qu'ils agissent comme relayeurs auprès des étudiants concernés.

8. CONCLUSION

Les projets de règlement modifiant le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction et le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence répondent aux recommandations émises, en 2002, par le Bureau du coroner du Québec et à la demande des entreprises de l'industrie de la construction.

9. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Charles Morissette
Directeur
Direction de la recherche et de la documentation
Commission de la construction du Québec
8485 rue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2M 0A7