



*Vers une réglementation allégée,
cohérente et efficiente*

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec
présentés dans le cadre des consultations sur l'allègement
de la réglementation et des formalités administratives
du ministère du Conseil exécutif du Québec**

Juin 2008

CPQ – Juin 2008

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque et Archives du Canada
2^{ème} trimestre 2008

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. L'IMPORTANCE DE L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE POUR LES MEMBRES DU CPQ	2
2. LES RÉSULTATS DE NOTRE CONSULTATION SUR LES DIFFICULTÉS ET LES PRIORITÉS EN MATIÈRE D'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE	3
2.1 Quelles sont les réglementations québécoises qui posent le plus de difficultés d'application?.....	3
2.2. Les formalités administratives coûteuses.....	4
3. COMMENTAIRES PLUS SPÉCIFIQUES ET SUGGESTIONS POUR L'AMÉLIORATION DE CERTAINES RÉGLEMENTATIONS	5
3.1 La <i>Loi sur l'équité salariale</i>	5
3.2 La réglementation sur la santé et la sécurité du travail	6
La surindemnisation.....	6
La double prime d'assurance SAAQ – CSST	7
La réadaptation	7
Difficultés d'ordre administratif	7
3.3. La fiscalité	7
3.4. La réglementation du travail dans l'industrie de la construction	9
L'assujettissement de la machinerie de production à la loi R-20	10
3.5 Les métiers réglementés hors construction - métiers spécialisés.....	10
3.6 La politique linguistique	11
3.7 La <i>Loi sur les normes du travail</i>	12
3.8 La <i>Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre</i> ou loi sur les compétences (loi du 1 %)	12
CONCLUSION.....	12



LE CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) est la principale confédération patronale au Québec. Fait à préciser, il n'est pas une division québécoise d'une organisation pancanadienne; il représente exclusivement les intérêts des employeurs québécois et regroupe plusieurs des plus grandes entreprises du Québec ainsi que la vaste majorité des associations patronales sectorielles.

La mission du CPQ consiste à promouvoir les intérêts communs du milieu des affaires, d'où sa devise *Pour avoir l'assurance d'être entendu et défendu*. Le CPQ sensibilise les gouvernements aux besoins des entreprises québécoises, appelées à évoluer dans le contexte changeant et exigeant de la mondialisation.

En contribuant à la création de conditions propices à l'innovation, à l'investissement, à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et à l'entrepreneuriat, les interventions du CPQ dans les débats et les politiques publiques favorisent la prospérité des Québécois.

INTRODUCTION

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) félicite le gouvernement du Québec pour ses efforts en vue d'alléger la réglementation et le fardeau administratif imposés aux entreprises du Québec. Un tel fardeau les empêche de se consacrer à leur activité première, qui est la création de produits et de services. Il réduit la compétitivité des entreprises et constitue un obstacle à leur contribution à la création de richesse et à la prospérité des Québécois.

Le CPQ reconnaît les efforts consentis jusqu'à maintenant visant un allègement du fardeau administratif – ou de ce qui peut être considéré comme de la paperasse non nécessaire – et une plus grande harmonisation de différentes réglementations et d'exigences administratives entre les différents ministères et organismes. Des efforts supplémentaires sont encore nécessaires cependant, et dans des secteurs bien spécifiques.

Le premier rapport du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire, le rapport Lemaire¹, notait que, selon l'OCDE :

Le terme « réglementation » désigne toute la panoplie d'instruments par lesquels les pouvoirs publics imposent des obligations aux entreprises et personnes physiques. La réglementation recouvre les lois, les décrets, les arrêtés et des règlements formels et informels émanant de tous les niveaux d'administration ainsi que les règles édictées par des organismes non gouvernementaux ou des organismes habilités à s'autoréglementer auxquels l'État a délégué ses pouvoirs réglementaires.

¹

Rapport du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire au premier ministre du Québec, 29 mai 1998, page 2.

L'expression « réforme réglementaire » désigne les modifications tendant à améliorer la qualité de la réglementation, c'est-à-dire à améliorer les résultats des réglementations et des formalités administratives connexes ou leur efficacité-coût. La réforme peut impliquer la révision d'une seule réglementation, le démantèlement et la reconstruction d'un régime réglementaire tout entier et de ses institutions, ou l'amélioration des procédures d'élaboration des réglementations et de gestion de la réforme. La « déréglementation », qui consiste à supprimer complètement ou partiellement la réglementation d'un secteur donné, est un élément de la réforme réglementaire.

Le CPQ fait siennes ces définitions et invite le gouvernement à aller de l'avant pour les concrétiser.

Le rapport sur la mise en œuvre des mesures gouvernementales d'allègement réglementaire et administratif mentionne que 80 % des recommandations du rapport Dutil de 2003² ont été suivies, l'ont été partiellement ou sont en cours de réalisation. Nous incitons le gouvernement à mettre les bouchées doubles pour les 20 % restants et, surtout, à élargir ses objectifs.

1. L'IMPORTANCE DE L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE POUR LES MEMBRES DU CPQ

L'allègement réglementaire revêt une grande importance pour nos membres. Ces derniers l'ont exprimé, notamment lors de notre sondage annuel 2007³ sur l'évaluation du climat socio-économique au Québec. En effet, parmi les priorités soulevées par nos membres en ce qui concerne la politique provinciale, l'allègement réglementaire se classe en 5^e position sur 14, devancé par le contrôle des dépenses publiques, la réduction de la dette, la réduction de l'impôt des particuliers et des sociétés. Il est en hausse puisqu'il occupait la 6^e position à notre sondage de 2006.

² Une administration plus attentive aux entreprises pour créer plus d'emplois et de richesse. Rapport du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire au premier ministre du Québec, août 2003.

³ CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. Une évaluation du climat socio-économique québécois - Consultation effectuée auprès des entreprises membres du CPQ, janvier 2008 (<http://www.cpq.qc.ca/fr/index.php?id=24>).

Le même sondage indiquait également que, parmi les facteurs qui ont une incidence importante sur les activités de l'entreprise, trois des quatre premières positions avaient trait à la main-d'œuvre : disponibilité, qualité et coût de la main-d'œuvre. S'il est vrai que différents facteurs, dont la démographie, expliquent ce résultat, la réglementation n'est pas étrangère à la situation non plus et doit s'ajuster pour aider les entreprises à relever ce nouveau défi. Nous y reviendrons plus en détail dans les lignes qui suivent.

2. LES RÉSULTATS DE NOTRE CONSULTATION SUR LES DIFFICULTÉS ET LES PRIORITÉS EN MATIÈRE D'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE

Tout d'abord, notons qu'une conclusion claire se dégage d'une consultation menée à l'interne auprès de nos membres en mai 2008 : les dirigeants d'entreprise ont la perception que le gouvernement fédéral a mieux réussi que celui du Québec à réduire le fardeau administratif et réglementaire ou, à tout le moins, à ne pas l'avoir augmenté au cours des cinq dernières années. Ainsi, 64 % des répondants estiment que le fardeau fédéral est demeuré stable ou a diminué. Seulement 9 % des répondants partagent cette opinion au regard du fardeau provincial. En fait, l'immense majorité (92 %) perçoit une augmentation de la réglementation québécoise. Ce taux baisse à 36 % pour la réglementation fédérale.

Bref, le problème semble nettement plus préoccupant au palier provincial qu'au palier fédéral.

Pour ce qui est des réglementations et des lois les plus difficiles d'application et des formalités les plus coûteuses, trois se démarquent : la *Loi sur l'équité salariale*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et les formalités reliées à l'impôt corporatif.

2.1 Quelles sont les réglementations québécoises qui posent le plus de difficultés d'application?

Parmi les lois et les règlements québécois qui posent le plus de difficultés d'application, la *Loi sur l'équité salariale* et la réglementation sur la santé et la sécurité du travail remportent la palme avec 43 % des répondants qui les mentionnent.

Plus du quart (29 %) estime que la réglementation du travail dans l'industrie de la construction pose problème, un résultat identique à la réglementation environnementale. La réglementation concernant les métiers réglementés hors construction et la *Loi sur les normes du travail* causent un problème pour un certain nombre d'employeurs. Enfin, certains estiment que la *Loi sur la Fête nationale* est très rigide.

2.2. Les formalités administratives coûteuses

Sur le plan du coût des formalités administratives provinciales (rapports, enregistrements, permis, registres, etc.), nous avons distingué les formalités liées à Revenu Québec des autres formalités administratives.

De toutes les formalités imposées par Revenu Québec, les formulaires d'impôt corporatif constituent celle qui semble la plus coûteuse pour les entreprises (43 %). Viennent ensuite les formalités liées au prélèvement des taxes sur la masse salariale (14 %) et aux taxes de vente et, finalement, d'autres formalités comme celles liées aux prélèvements pour pension alimentaire.

Quant aux autres formalités administratives, celles liées à l'application du régime de santé et de sécurité du travail (qui posent problème pour 43 % des répondants) se démarquent du lot, suivies de celles relatives à la francisation des entreprises (36 %).

Les formalités requises pour l'obtention de visas temporaires pour les travailleurs étrangers sont par ailleurs sources de coûts et de délais préoccupants pour 21 % des répondants. Des membres du CPQ considèrent difficile aussi l'obtention de permis d'entreprise et sont d'avis que le système électronique du registre des entreprises doit être amélioré.

3. COMMENTAIRES PLUS SPÉCIFIQUES ET SUGGESTIONS POUR L'AMÉLIORATION DE CERTAINES RÉGLEMENTATIONS

3.1 La *Loi sur l'équité salariale*

Même si elle poursuit un objectif louable, la *Loi sur l'équité salariale* est d'une grande complexité dans son application. Le problème est d'autant plus aigu pour les entreprises qui mènent des opérations à l'extérieur du Québec puisque cette loi est unique au Québec.

Dans un mémoire que le CPQ a déposé lors des consultations de février dernier sur la question⁴, nous rappelions que la *Loi sur l'équité salariale* était dès le départ d'une nature temporaire. Comme le suggérait la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le CPQ recommandait donc que le droit à l'équité salariale soit garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Toutes les entreprises en phase de maintien ainsi que les nouvelles entreprises seraient donc assujetties à la Charte et devraient maintenir des pratiques respectueuses du droit à l'équité.

La *Loi sur l'équité salariale* doit être conservée toutefois pour les entreprises qui y sont actuellement assujetties et qui n'ont pas encore rempli leurs obligations. Dans ce cas, des modifications sont nécessaires à la Loi ainsi qu'à la Commission de l'équité salariale pour faciliter l'atteinte de l'objectif. La reconnaissance de la validité des programmes distincts sans catégories d'emplois à prédominance féminine était au nombre des amendements que nous propositions. La possibilité d'une estimation des écarts salariaux sur une base globale, qui pourrait s'effectuer par la comparaison de la courbe salariale d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale d'emplois à prédominance masculine nous apparaissait aussi important. Nous recommandions aussi de revoir les définitions de salaire étoilé et de pénuries de main-d'œuvre, ainsi que d'abolir le règlement pour les entreprises sans comparateurs masculins, qui les oblige à un exercice d'équité virtuel.

⁴ CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. *Pour le droit à l'équité salariale et une loi qui joue son rôle*, mémoire du Conseil du patronat du Québec présenté à la Commission de l'économie et du travail sur le document : *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, janvier 2008.

3.2 La réglementation sur la santé et la sécurité du travail

La surindemnisation

Un des principaux irritants de ce régime, financé à 100 % par les employeurs, rappelons-le, a trait à la surindemnisation. Ce point avait été déjà soulevé d'ailleurs par le groupe Lemaire. Voici quelques exemples d'irritants et quelques suggestions à cet égard :

- L'indemnité de remplacement du revenu (IRR) égale à 90 % du revenu net retenu que le travailleur tire annuellement de son emploi est trop élevée. À l'image de ce qui a cours actuellement chez notre voisin ontarien, cette IRR devrait être ramenée à 85 % du revenu net retenu.
- Mettre fin à l'IRR pour un travailleur accidenté non consolidé mais incarcéré ou pour un travailleur qui démissionne alors qu'il est en assignation temporaire.
- Il y a également source de surindemnisation dans le cas du travailleur saisonnier et du travailleur sur appel. Dans le cas de ces travailleurs, le revenu brut retenu est celui d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région sauf si le travailleur démontre qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi qu'il a exercé pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité. Encore là, pourquoi ne pas se baser plutôt sur le revenu réel du travailleur aux fins de calcul de son IRR au lieu de se baser sur un revenu qui, bien souvent, ne correspond nullement à la réalité?

Rappelons que l'objectif même de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) est de compenser une perte de revenu à la suite d'une lésion professionnelle et non d'enrichir indûment un travailleur accidenté.

La double prime d'assurance SAAQ – CSST

Les débours relatifs à des accidents de la route dont sont victimes des travailleurs devraient être exclusivement imputés à la SAAQ et ce, afin d'éviter la double cotisation des employeurs à la SAAQ et à la CSST pour assurer le même risque. Actuellement, l'employeur cotise à la CSST pour les accidents du travail et, à titre de propriétaire de véhicules automobiles, le cas échéant, à la SAAQ pour les accidents de la route.

La réadaptation

La réadaptation est devenue une forme de soutien de revenu en période économique difficile. Il y aurait lieu de revoir les dispositions législatives pertinentes ainsi que les pratiques actuelles concernant l'admissibilité des travailleurs à la réadaptation. L'article 145 de la LATMP doit être amendé afin de préciser davantage les conditions d'admissibilité à la réadaptation.

Difficultés d'ordre administratif

Une des demandes répétées du milieu des affaires, qui a également fait partie à plusieurs reprises des recommandations des différents groupes conseils sur l'allègement réglementaire consiste à cotiser l'employeur en fonction des salaires réellement versés et non en fonction des salaires qu'il prévoit payer pendant l'année en cours. La mise en place prévue d'un tel système répond à ces demandes et nous espérons que ce changement entrera en vigueur le plus rapidement possible.

3.3. La fiscalité

Il est de plus en plus reconnu que le coût de conformité à la fiscalité est un déterminant important de l'efficacité d'un régime fiscal.

La fréquence de la remise de rapports, la quantité de formulaires à remplir ainsi que le dédoublement des renseignements demandés par les différents paliers de gouvernement sont des éléments qui engendrent des coûts pour les entreprises. De façon générale, la complexité des lois et des règlements relatifs à la fiscalité, auxquels s'ajoutent une panoplie d'exceptions et d'exemptions, pose aussi problème et oblige un grand nombre d'entreprises à avoir recours à des experts-conseils. À titre d'exemple, on peut penser aux exceptions dans l'administration de la *Loi sur la taxe de vente* (téléphonie, électricité, véhicules automobiles, assurances). La simplification des règles fiscales aurait une grande valeur pour toutes les entreprises quant aux coûts de conformité.

Nous reprenons ici une recommandation du Groupe de travail sur l'investissement des entreprises⁵ à l'effet qu'il est préférable de réduire le taux général de l'impôt sur le revenu des sociétés plutôt que multiplier les crédits d'impôt et les programmes d'aide (le modèle de l'Irlande plutôt que celui des États-Unis). Ces programmes devraient être limités à des cas spécifiques de poursuite d'objectifs sociaux ou économiques (comme, par exemple, pour les régions ressources).

Le rapport Lemaire recommandait une plus grande harmonisation des lois et des règlements fiscaux avec ceux du Canada, principalement en ce qui a trait au délai de remise des retenues à la source. Plus largement, il faut que les gouvernements demeurent vigilants pour harmoniser les obligations qui pèsent sur les entreprises afin que ces dernières ne soient pas tenues de dédoubler leurs efforts constamment.

L'harmonisation touche aussi les différentes règles fiscales entre elles. L'uniformisation des différentes définitions de la masse salariale, par exemple, ne nous semble pas avoir été complètement réalisée. Malgré le fait qu'elles soient plus similaires, les différentes définitions maintiennent encore des différences et des exceptions qui ne permettent toujours pas aux entreprises de calculer toutes les retenues et les taxes sur la masse salariale sur une

⁵ *L'investissement au Québec : on est pour*, rapport du Groupe de travail sur l'investissement des entreprises, présidé par M. Pierre Fortin, mars 2008.

base unique de rémunération assujettie. Nous croyons qu'il est possible de parvenir à une uniformisation complète et que ce serait là une avancée souhaitable.

3.4. La réglementation du travail dans l'industrie de la construction

Dans le secteur de la construction, qui représente environ 10 % du PIB québécois et qui exerce une influence sur l'ensemble des secteurs économiques, les irritants de la réglementation sont nombreux et entraînent ici des coûts plus élevés qu'ailleurs dans les grands chantiers. Les entreprises de ce secteur ont besoin d'une plus grande flexibilité.

Dans plusieurs métiers de la construction, le placement de la main-d'œuvre – c'est-à-dire le choix et parfois la disponibilité des travailleurs que pourra embaucher un entrepreneur sur un chantier donné – est déterminé par le syndicat du métier concerné. Cette situation rend les entrepreneurs dépendants de la bonne volonté des syndicats et, bien souvent, fait grimper les coûts de construction en allongeant indûment la durée des travaux.

Cette absence de contrôle des entrepreneurs sur le placement de la main-d'œuvre et les conséquences qui en découlent pour les donneurs d'ouvrage constituent un irritant important des relations du travail dans l'industrie de la construction.

La législation actuelle prévoit déjà certains mécanismes, lesquels, s'ils étaient appliqués, donneraient aux entrepreneurs un plus grand contrôle sur le placement de main-d'œuvre.

De plus, l'industrie de la construction du Québec compte actuellement 27 métiers réglementés, comparativement à 6 en Ontario. Chacun d'eux fait l'objet d'une définition précise dans un règlement de la loi R-20. Cette multiplication des métiers s'accompagne d'un cloisonnement rigide.

Cette situation fait augmenter le nombre de travailleurs requis sur un chantier et, en conséquence, les coûts de construction qui sont refilés aux donneurs d'ouvrage.

Une amélioration de la productivité de l'industrie de la construction passe nécessairement par un décloisonnement des métiers et une plus grande polyvalence.

L'assujettissement de la machinerie de production à la loi R-20

Il nous apparaît également urgent que l'on cesse d'assujettir la machinerie de production à la loi R-20. Le CPQ s'est opposé depuis le début à cette mesure.

Comme nous l'avons vu, le fonctionnement du régime des relations du travail du secteur de la construction est marqué par la lourdeur administrative, l'incohérence des règles et la présence de délais improductifs, tous des éléments qui ajoutent aux coûts et entravent la performance. L'assujettissement de la machinerie de production, à son tour, vient augmenter les coûts et réduire la productivité manufacturière québécoise.

D'après le rapport sur la mise en œuvre des mesures d'allègement, l'étude sur les conséquences de cet assujettissement est en suspens. Le CPQ souhaite une reprise des travaux à cet égard le plus rapidement possible.

3.5 Les métiers réglementés hors construction - métiers spécialisés

La nouvelle réglementation visant à encadrer divers métiers dans les secteurs hors construction engendre plusieurs difficultés pour les entreprises. Cette réglementation spécifie, par exemple, que les candidats exerçant certains métiers doivent se soumettre à un processus d'apprentissage complexe, qui les mène ultimement à l'obtention d'un certificat de qualification conditionnelle à la réussite d'un examen. Or, ce nouveau régime génère des problèmes de taille pour les entreprises, car il reconduit l'approche désuète et irréaliste des anciennes réglementations, tout en introduisant de nombreux et importants irritants.

De plus, les motifs qui sous-tendent cette réglementation ne semblent pas valables. En effet, la sécurité du public n'est pas vraiment menacée et, pour ce qui est des travailleurs, des dispositions de la réglementation relative à la santé et la sécurité du travail assurent leur

sécurité. La réglementation introduit simplement de la rigidité et des coûts supplémentaires pour les employeurs.

3.6 La politique linguistique

Les entreprises du Québec doivent répondre à des obligations uniques en Amérique du Nord qui leur sont imposées par la *Charte de la langue française*. Bien que l'objectif de préservation de la langue française soit louable, le caractère unique de ces obligations requiert que les modalités soient les plus souples possibles afin de ne pas nuire à la compétitivité des entreprises d'ici.

Il est particulièrement important de pouvoir tenir compte de la réalité du monde des affaires et de chaque entreprise, ses fournisseurs, sa clientèle, ses employés.

Parmi les irritants que les membres ont mentionnés figure notamment la traduction des manuels d'opération, des logiciels, des progiciels ou des procédures dans un monde où la technologie et les besoins évoluent si rapidement.

Concernant les comités de francisation, qui s'adressent aux entreprises dès qu'elles franchissent le cap des 100 employés, il s'agit d'une obligation visant les moyens plutôt que les résultats. Même pour les entreprises comptant entre 50 et 99 employés, la Charte prévoit, à son article 140, que l'Office québécois de la langue française peut : « ordonner la création d'un comité de francisation ». Depuis quelques années, la composition de ces comités de francisation est paritaire alors que l'employeur est toujours théoriquement le seul responsable. Selon nous, la francisation devrait demeurer une responsabilité de l'entreprise et non devenir l'otage des débats patron-syndicat.

3.7 La Loi sur les normes du travail

Le CPQ reconnaît des progrès accomplis à ce chapitre, par exemple avec les capsules d'information et l'amélioration du service à la clientèle.

Certains problèmes plus spécifiques demeurent : par exemple, étant donné que l'employé n'a aucun risque de poursuite et que les services de l'avocat de l'employé sont fournis et payés à même les cotisations de l'employeur, l'employeur a parfois à se défendre contre des cas farfelus ou mensongers. Il y a eu lieu de poursuivre les efforts afin de remédier à cette situation.

3.8 La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ou loi sur les compétences (loi du 1 %)

La très grande majorité des entreprises dépensent plus que 1 % de leur masse salariale en formation. Cependant, comme la compilation des coûts de formation est lourde et onéreuse, certaines entreprises choisissent de ne pas déclarer toutes leurs dépenses et sont ainsi tenues d'acquitter la taxe de 1 %.

Il faut souligner toutefois que la nouvelle loi sur les compétences (notamment en ce qui touche la reconnaissance des dépenses de formation admissibles et les exemptions possibles), constitue une avancée très intéressante. Il s'agit maintenant de tester à l'usage l'application des nouveaux règlements à ce sujet.

CONCLUSION

Des normes réglementaires bien conçues, et dont les mécanismes de mise en application sont cohérents et efficaces, peuvent contribuer à la compétitivité de l'environnement économique. Aussi, le CPQ appuie le principe de « réglementation intelligente » qui doit s'incarner par des politiques efficaces pour ce qui est de l'atteinte de leurs objectifs et souples sur le plan des

modalités. Dans le cadre de l'allègement réglementaire, le CPQ croit que le gouvernement devrait garder à l'esprit trois éléments pouvant contribuer à rendre la réglementation plus intelligente :

1. Harmonisation: le gouvernement mène des études d'impacts lorsqu'une nouvelle réglementation a une incidence économique sur les entreprises de plus de 10 millions de dollars. Ces études rendent compte de la situation de nos voisins qui doivent affronter des défis similaires aux nôtres et détaillent leurs réponses réglementaires. Un tel « benchmarking » est un excellent moyen de s'assurer que, dès que c'est possible, le Québec adopte des règlements harmonisés avec ceux de ses partenaires (Ontario, Canada ou États-Unis). Le gouvernement du Québec a tout avantage à partager ses renseignements et ses résultats d'étude d'impacts avec ses voisins qui lui feront profiter des leurs, ainsi qu'avec la population du Québec en rendant publiques ces études. Dans le cas des professions, des diplômes ou des qualifications professionnelles, la reconnaissance mutuelle entre les provinces, les États ou différents pays doit être promue également.
2. Révision: les règlements sont bien souvent tributaires d'un contexte particulier, et sont parfois d'une nature temporaire dans leur nature même. Le CPQ voit comme un prolongement naturel de l'allègement réglementaire le fait d'inclure dans les nouvelles réglementations des clauses crépusculaires obligeant un examen rigoureux de la pertinence de ces règlements après une certaine période, de leur cohérence avec les autres règlements, de leur efficacité ou de leur efficience.
3. Déréglementation : l'allègement réglementaire, comme nous le soulignons en introduction, comporte aussi un volet « déréglementation » qui peut être appliqué à des secteurs entiers. Parfois, chaque règlement peut sembler cohérent, efficace et efficient, mais la pertinence de l'ensemble des réglementations d'un secteur doit aussi périodiquement être remise en question.

À l'image de Sisyphe poussant son rocher, l'allègement réglementaire n'est jamais pleinement achevé. C'est au contraire un processus en continu mais absolument essentiel qui contribue à rehausser constamment la qualité de l'environnement économique dans lequel évoluent les entreprises.