



**CONSEIL QUÉBÉCOIS DU
COMMERCE DE DÉTAIL**

**MÉMOIRE
DU
CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL**

SUR

**LE RAPPORT QUINQUENNAL 2000-2005
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI FAVORISANT LE
DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

**PRÉSENTÉ À
LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

JANVIER 2006

TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION.....	1
1. La très grande majorité des employeurs se conforment à la Loi.....	2
2. La réglementation.....	4
a) Le règlement sur la détermination de la masse salariale.....	4
b) Le règlement sur les dépenses de formation admissibles.....	4
c) Le règlement sur les organismes collecteurs.....	5
3. L'intervention sectorielle et le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.....	6
4. PME – Commerce de détail.....	7
a) Portrait du commerce de détail.....	7
b) Investissement en formation selon le secteur d'activité économique.....	7
c) Divers facteurs contribuent à cette moindre performance	8
d) Implication du secteur.....	9
e) Recommandations.....	10
5. L'opportunité de maintenir la Loi ou de la modifier.....	11
CONCLUSION.....	13

INTRODUCTION

Le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) remercie la Commission de l'économie et du travail de lui donner l'opportunité de s'exprimer dans le cadre de la présente consultation, portant sur le Rapport quinquennal 2000-2005 concernant la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

Le CQCD a pour mission de promouvoir, représenter et valoriser le secteur de la distribution et du commerce de détail au Québec et les détaillants qui en font partie afin d'assurer le sain développement et la prospérité du secteur.

Le CQCD représente plus de 5 000 établissements commerciaux (détaillants) répartis à travers le Québec et touche près de 70 % de l'activité économique reliée au secteur du commerce de détail. Il est de plus affilié au Conseil canadien du commerce de détail qui a pour fonction principale de représenter les intérêts du secteur du commerce de détail ailleurs au Canada.

Le CQCD considère que la formation continue de la main-d'oeuvre contribue au succès des entreprises oeuvrant dans le secteur du commerce de détail au Québec. Cet investissement sert à développer les compétences des employés et améliorer leur productivité, permettant ainsi aux entreprises une meilleure concurrence sur les marchés québécois et internationaux.

Ce mémoire traitera de cinq grands points principaux en réaction au rapport quinquennal, notamment les employeurs et leur conformité à la Loi, la réglementation, l'intervention sectorielle et le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, les PME et le secteur d'activité du commerce de détail et l'opportunité de maintenir la Loi ou de la modifier.

1. La très grande majorité des employeurs se conforment à la Loi

Rappelons que l'objectif principal de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, adoptée en 1995, se trouve à l'article 1 :

« La présente loi a pour objet d'améliorer, par l'accroissement de l'investissement dans la formation et par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, la qualification de la main-d'œuvre et ainsi de favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre¹ ».

L'investissement en formation permet également d'augmenter l'efficacité, la productivité et la rentabilité des entreprises québécoises pour ainsi mieux concurrencer les milieux intérieurs et internationaux.

Le rapport fait état des données fournies par le ministère du Revenu qui démontrent que 91% des employeurs assujettis ont déclaré investir en formation. 76% ont déclaré investir au moins 1% de leur masse salariale. 10% de plus ont déclaré investir en moyenne 0,91% de leur masse salariale².

On peut donc conclure que la très grande majorité des employeurs ont respecté les dispositions de la Loi en matière d'investissement en formation.

Comme le constate le rapport, les résultats des enquêtes tendent à démontrer que les entreprises qui investissent au moins 1% en formation le font pour des raisons stratégiques liées à la compétitivité de leur entreprise, plutôt que par simple obligation de conformité³.

¹ L.R.Q., chapitre D-7.1

² Rapport quinquennal 2000-2005 p. 21

³ Id. p.31

Cet investissement en formation a contribué, dans une certaine mesure, à favoriser l'emploi, l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Cependant, il faut demeurer prudent quant à l'attribution de ces résultats à la mise en œuvre de la Loi.

2. La réglementation

- a) Le règlement sur la détermination de la masse salariale.
(L'assujettissement)

Le CQCD appuie le rehaussement du seuil d'assujettissement des employeurs à la Loi aux employeurs dont la masse salariale annuelle est de 1M\$ et plus.

Cette modification réglementaire qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004 a permis d'exclure 70% des employeurs assujettis, tout en permettant de conserver la majorité des personnes en emploi sous le couvert de la Loi.

97% des employeurs maintenant assujettis déclarent investir en formation. Pour 87% d'entre eux, la moyenne de cet investissement est supérieure à 1%⁴.

Il demeure cependant essentiel de trouver des solutions et des ressources pour accompagner les petites entreprises désassujetties, considérant le contexte économique fort concurrentiel et la nécessité pour ces dernières de survivre et progresser.

- b) Le règlement sur les dépenses de formation admissibles
(Lourdeur administrative)

Le rapport quinquennal de **1995-2000**⁵ évoque des constats sur la lourdeur administrative ressentie par les employeurs concernant la consignation des dépenses admissibles, dont la tenue d'un registre des noms des employés ayant reçu la formation, le temps consacré et les preuves du plan de formation. Dans

⁴ Id. p.127

⁵ Rapport quinquennal 1995-2000 p.29

les pistes d'action proposées, on suggère entre autres de revoir l'allègement administratif souhaité par les employeurs assujettis à la Loi.

Or, le rapport quinquennal **2000-2005**⁶ précise qu'une enquête réalisée auprès des employeurs assujettis en 2002 dénote que la lourdeur administrative est toujours présente et est invoquée par les employeurs dans une proportion de 46%. Il est possible de conclure que presque la moitié des employeurs assujettis à la Loi considèrent que le fardeau administratif est important.

Pour les employeurs, la notion de dépenses admissibles crée des mesures contraignantes sur ce qui est financièrement admissible.

De plus, l'information à recueillir (comptabilisation, registre, rapport, déclaration, attestation, formulaire) nécessite des dépenses et des ressources de gestion significatives qui auraient pu être investies autrement, notamment dans le développement de la formation de la main-d'oeuvre.

À la lueur de ces constats, le CQCD recommande de prioriser l'allègement administratif, notamment en ce qui concerne le Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

c) Le règlement sur les organismes collecteurs

L'expérience tend à démontrer que ce mécanisme n'a pas rencontré les attentes.

⁶ Rapport quinquennal 2000-2005 p.67

3. L'intervention sectorielle et le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.

La proposition visant à renforcer le mandat et le rôle des comités sectoriels en lien avec le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences et sur l'apprentissage en milieu de travail reçoit l'appui du CQCD.

L'intervention sectorielle joue un rôle important dans la stratégie de développement de la main-d'œuvre.

Le CQCD considère que des efforts doivent être consacrés à l'élaboration de normes professionnelles et à la mise en place de stratégies d'apprentissage conçues par les comités sectoriels de main-d'œuvre, telles que le PAMT.

De plus, la reconnaissance des compétences par la création d'un registre d'État (registre des compétences) viendra concrétiser les acquisitions de compétences.

Il faudra cependant préciser les rôles et responsabilités d'Emploi Québec, des comités sectoriels de main-d'œuvre, ainsi que des autres acteurs et également prévoir les moyens à prendre.

4. PME – Commerce de détail

a) Portrait du commerce de détail

Le secteur du commerce de détail représentait, en 2004, plus de 472 000 emplois au Québec. En matière de main-d'œuvre, il s'agit du plus important secteur d'activité.

Une progression annuelle de 1,8% en moyenne portera le nombre d'emplois dans le commerce de détail à 517 000 en 2009. Ce secteur représente plus de 50 000 entreprises au Québec⁷.

b) Investissement en formation selon le secteur d'activité économique

Le rapport quinquennal conclut avec certaines réserves que sur le plan de l'investissement en formation, de manière globale, les secteurs représentés par les grands groupes du commerce de gros et du commerce de détail sont moins performants et qu'un nombre élevé d'entreprises de ces secteurs a systématiquement cotisé au FNFMO.

Par contre, le rapport indique clairement que les données utilisées pour la rédaction des bilans sont constituées des dépenses de formation **déclarées** par les employeurs au ministère du Revenu du Québec et peuvent contenir deux types de biais :

1. Une sous-estimation de l'investissement annuel en formation des employeurs assujettis à la Loi, due au fait que les employeurs ne sont pas tenus de comptabiliser leurs dépenses de formation admissibles au-delà de l'obligation légale de 1% de leur masse salariale ;

⁷ Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2005-2009, p.53

2. Une surestimation de l'investissement annuel dans la mesure où des employeurs assujettis ont reporté à une année subséquente les dépenses excédant 1% de leur masse salariale⁸.

De plus, on traite également de « la difficulté d'apprécier le niveau réel d'investissement en formation qui oblige à la prudence quant à d'éventuelles interprétations entourant la question de l'investissement en formation pour les employeurs assujettis »⁹.

Il est donc important de prendre en compte ces faits lors de l'analyse des données du rapport avant de porter des conclusions sur la performance de l'investissement en formation du secteur du commerce de détail.

c) Divers facteurs contribuent à cette moindre performance¹⁰

Les petites entreprises sont très présentes dans le secteur du commerce de détail, (elle représentent plus de 80% des entreprises ayant moins de 20 employés) et elles font face à des problèmes particuliers et des difficultés organisationnelles, notamment :

- Au niveau de l'identification des besoins de formation ;
- Au niveau de la planification des besoins de formation ;
- Au niveau des ressources financières ;
- Au niveau de l'évaluation des formations ;
- Au niveau des perceptions quant aux retombées positives des formations ;
- Au niveau de l'offre et de la demande de formation ;
- Au niveau de l'accès à la formation.

⁸ Rapport quinquennal 2000-2005 p. 18

⁹ Id. p. 34 et 35

¹⁰ Id. p. 31-32

D'autre part, la perception du faible rendement estimé de la formation affecte le niveau d'investissement de plusieurs petits employeurs. Cette perception est souvent liée à des facteurs tels que :

- La perception d'un faible rapport avantages-coûts ;
- Le travail saisonnier ou temporaire ;
- La crainte que le personnel ne soit recruté par des concurrents ;
- L'embauche de personnes déjà formées ;
- Les tâches n'exigeant aucune formation de personnel ;
- La perception que la formation n'est pas importante pour le développement de l'entreprise ;
- Le taux de roulement élevé du personnel des ventes et des services.

Enfin, les problèmes d'organisation de la formation dans les petites entreprises sont liés au manque de ressources et de soutien. Elles sont souvent démunies à cet égard.

d) Implication du secteur

Malgré cette perception de moindre performance, le CQCD tient à souligner que le secteur s'est impliqué dans l'élaboration de plusieurs programmes de formation en commerce de détail, notamment le DEC en Gestion de commerces, qui inclut des possibilités de stages en alternance travail-études, de même que l'AEC en Gestion de commerces et le DEP en Vente-conseil, ces derniers ayant été développés suite à un souhait exprimé par les détaillants. Ces programmes contribuent à améliorer la qualification et la mobilité de la main-d'œuvre actuelle et en devenir.

De plus, le CQCD est soucieux et sensible à la qualité de la formation de la main-d'œuvre et du succès des jeunes accédant au marché du travail. D'ailleurs, plusieurs démarches et initiatives ont été entreprises à ce jour. Notons, à titre d'exemple, le Comité formation-éducation, qui a pour objectif la mise en place de programmes et actions concrètes visant l'insertion en emploi des jeunes en milieu de travail.

e) **Recommandations**

Afin de supporter les petites entreprises et certains secteurs dont le secteur du commerce de détail et de la distribution dans l'investissement en programmes de formation, le CQCD recommande les pistes d'action suivantes :

- Faciliter la reconnaissance des coûts de développement des programmes de formation des franchiseurs pour leurs franchisés ;
- Faciliter la mutualisation de projets de formation entre les entreprises ;
- Rendre les programmes de formation disponibles et adaptés, en particulier pour le secteur du commerce de détail.

Finalement, les travaux de réflexion visant à déterminer les raisons pour lesquelles les petites entreprises et certains secteurs d'activité économique ont plus de difficulté à investir en formation doivent se poursuivre afin de mieux cibler les interventions à venir.

5. L'opportunité de maintenir la Loi ou de la modifier

Considérant les résultats et les constats établis dans le rapport quinquennal ;

Considérant l'évolution du contexte économique des dernières années, l'évolution démographique, les avancées technologiques, l'accroissement de la concurrence sur le plan international ;

Considérant que le niveau d'investissement en formation déclaré par les employeurs assujettis démontre l'importance qu'ils accordent au développement continu de leur main-d'œuvre ;

Considérant qu'une proportion importante des petites et moyennes entreprises connaît des difficultés sur le plan des ressources, de la planification et de l'organisation de la formation et que la problématique de ces entreprises en regard du développement des compétences de leur main-d'œuvre demeure entière ;

Le CQCD recommande au gouvernement de revoir le cadre législatif et réglementaire :

- 1) Afin d'apporter l'aide, le soutien et l'accompagnement nécessaires aux PME afin de relever le défi majeur de l'investissement en formation ;
- 2) Afin d'intégrer le cadre général de développement et de reconnaissance des compétences ;
- 3) Afin d'assurer le développement du PAMT ;
- 4) Afin de requestionner la valeur du FNFMO comme outil efficace d'intervention, considérant les ressources financières annuelles prévisibles (15M\$ dont 4,6M\$ vont à la gestion). À cet égard, le CQCD

considère que l'on devrait orienter davantage le FNFMO vers des solutions en amont de la formation visant les petites entreprises et la promotion de la formation continue ;

- 5) Afin d'alléger le fardeau administratif des employeurs assujettis, notamment à l'égard de la comptabilisation des dépenses admissibles ;
- 6) Afin d'articuler davantage l'approche sectorielle et les mandats des comités sectoriels de main-d'œuvre à l'égard du PAMT et de la mutualisation volontaire ;
- 7) Afin de développer un outil plus convivial que le *Formulaire à remplir par l'employeur* tel qu'il existe dans sa formule actuelle et d'éviter l'orientation axée sur des sanctions pénales pour les employeurs qui omettent de le remplir.

CONCLUSION

Pour conclure, le CQCD reconnaît, de manière générale, l'atteinte des objectifs de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Cependant, il faut demeurer prudent quant à l'attribution des résultats positifs à la mise en œuvre de la Loi.

Le CQCD appuie le rehaussement du seuil d'assujettissement des employeurs à la Loi aux employeurs dont la masse salariale annuelle est de 1M\$ et plus. Par contre, une meilleure compréhension des réalités et besoins des employeurs de plus petites entreprises ainsi que ceux oeuvrant dans certains secteurs d'activité, notamment le secteur du commerce de détail, est nécessaire afin de leur apporter un meilleur soutien et les outiller à relever le défi qu'est l'investissement dans la formation. Le CQCD est en accord avec le besoin de poursuivre les travaux de réflexion afin de mieux cibler les solutions à venir sur ce point.

Le CQCD appuie également l'orientation visant à renforcer le mandat et le rôle des comités sectoriels en lien avec le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences et sur le programme d'apprentissage en milieu de travail.

Il importe d'intensifier l'appui aux petites entreprises et les secteurs tels que le commerce de détail et de la distribution dans l'investissement en formation, notamment en considérant des pistes d'action afin de :

- Faciliter la reconnaissance des coûts de développement des programmes de formation des franchiseurs pour leurs franchisés ;
- Faciliter la mutualisation de projets de formation entre les entreprises ;
- Rendre les programmes de formation disponibles et adaptés, en particulier pour le secteur du commerce de détail.

Les partenaires du marché du travail devraient repenser le plan d'affectation du FNFMO afin de l'orienter davantage vers des solutions en amont de la formation auprès des petites entreprises et la promotion de la formation continue.

L'allègement du fardeau administratif des employeurs assujettis doit demeurer une préoccupation constante afin de maximiser l'investissement des employeurs là où ça compte, c'est-à-dire en formation.

En dernier lieu, le CQCD s'objecte à la suggestion mentionnée au rapport à l'effet d'orienter la Loi vers un cadre d'intervention qualitatif visant à régulariser, contrôler ou autrement assujettir les entreprises à des normes, règles ou assujettir la dépense de formation admissible à des normes qualitatives de contenu, de prestations ou autres. Pour le CQCD, il faut laisser aux entreprises le soin d'établir leurs propres normes qualitatives à l'égard de la formation qu'elles dispensent pour assurer leur compétitivité.

Le Conseil québécois du commerce de détail tient à vous remercier de l'attention que vous porterez à ses commentaires.