CET – 040M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

Conseil québécois du commerce de détail

PROJET DE LOI N° 176

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES AFIN PRINCIPALEMENT DE FACILITER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

MÉMOIRE

DU

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL

PRÉSENTÉ

À

LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

25 MAI 2018

630, rue Sherbrooke Ouest, bureau 300, Montréal (Québec) H3A 1E4
514 842-6681 / cqcd@cqcd.org / cqcd.org

TABLE DES MATIÈRES

		Page
1.0	**INTRODUCTION……**	**1**
1.1	**Présentation du CQCD……**	**1**
1.2	**Portrait du secteur du commerce de détail et de sa main-d'œuvre……**	**2**
2.0	**COMMENTAIRES GÉNÉRAUX……**	**6**
2.1	**Un projet de loi généreux pour les employés……...**	**7**
2.2	**Un projet de loi qui offre peu de flexibilité aux détaillants ……**	**7**
2.3	**Un projet de loi qui risque d'augmenter considérablement le fardeau financier des détaillants……**	**8**
3.0	**COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES……**	**9**
3.1	**L'étalement des heures de travail ……**	**9**
3.2	**Le refus de travailler et la prévisibilité des horaires de travail ……**	**10**
3.3	**L'augmentation du nombre de congés annuels payés et le versement de l'indemnité……...**	**11**
3.4	**L'élargissement de la portée et la bonification des congés et absences ……**	**13**
3.5	**Le renforcement des dispositions sur le harcèlement psychologique ……**	**15**
4.0	**CONCLUSION……...**	**16**

1.0 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 Projet de loi nº 176, déposé à l'Assemblée nationale par la ministre responsable du Travail, madame Dominique Vien, le 20 mars dernier.

Essentiellement, nous comprenons que l'objectif recherché par le gouvernement est d'actualiser la Loi sur les normes du travail afin qu'elle reflète mieux l'évolution de la société dans les milieux de travail et favorise une meilleure conciliation famille-travail-vie personnelle.

Considérant que plusieurs des mesures proposées dans ce projet de loi s'adressent aux détaillants, le CQCD estime important d'intervenir dans cette consultation et de vous soumettre son point de vue en regard de celui-ci.

C'est donc avec grand intérêt et dans un esprit de collaboration que le CQCD vous soumet les commentaires et recommandations qui suivent.

Ce mémoire présente d'abord succinctement le CQCD, ainsi qu'un bref portrait de la main-d'œuvre du secteur. Des commentaires d'ordre plus général en lien avec le Projet de loi sont par la suite énoncés. Enfin, des commentaires spécifiques sont adressés à l'égard de certaines des dispositions du Projet de loi pour lesquelles des modifications ou précisions devraient être apportées.

1.1 Présentation du CQCD

Créé en 1978, le CQCD a pour mission de représenter, promouvoir et valoriser le secteur du commerce de détail au Québec ainsi que de développer des moyens pour favoriser l'avancement de ses membres.

Le CQCD est le plus important regroupement de détaillants au Québec et s'impose comme étant l'acteur incontournable de l'écosystème du commerce de détail au Québec. Il représente un secteur économique comptant plus de 45 000 établissements commerciaux répartis dans toutes les régions du Québec.

Le commerce de détail comprend plus de 450 000 salariés au Québec. En 2017, 126 milliards de dollars de ventes au détail ont été réalisées.

Le CQCD représente à lui seul 70 % de l'activité économique liée au commerce de détail. Ses membres opèrent dans presque tous les secteurs d'activité commerciale (pharmacie, quincaillerie, mode, loisirs, vêtements, meubles, etc.). Tous les types de détaillants y sont représentés (petits, moyens et grands), qu'ils aient pignon sur rue ou soient situés dans un centre commercial, dont les grands magasins, les grandes surfaces, les chaînes, les franchiseurs et franchisés, les détaillants indépendants et les regroupements d'achats.

1.2 Portrait du secteur du commerce de détail et de sa main-d'œuvre

Le commerce de détail, c'est une immense contribution à l'économie du Québec :

- *1 sur 3* : un dollar sur trois qui entre dans l'économie transite par le commerce de détail.

- Un maillon majeur de l'économie, assumant un lien stratégique entre les producteurs de biens et les consommateurs.

- *126 milliards $* : soit une hausse de 6 % par rapport à 2016.

- Plus de 450 000 emplois salariés : soit 12 % des travailleurs de l'économie.

- 6 % du PIB du Québec. Son taux de croissance entre 1997 et 2016 surpasse celui de l'ensemble du Québec. Une évolution se comparant avantageusement à celle du secteur manufacturier depuis le tournant du siècle.

- 1,7 milliard $ d'investissements en immobilisations et réparations : moyenne annuelle depuis cinq ans.

- 34,2 % des revenus fonciers : selon une étude réalisée en mai 2018 par l'Union des municipalités du Québec (UMQ), le commerce de détail a contribué en 2016 pour 34,2 % des taxes foncières

municipales. À titre de comparaison, cette contribution s'élevait à 6,2 % pour le secteur manufacturier.[1]

- Parmi les aspects distinctifs du commerce de détail au Québec par rapport au reste de l'Amérique du Nord, le principal attribut est certainement son sens inné de l'entrepreneuriat. En effet, on retrouve ici plus de commerces indépendants et une structure davantage basée sur la PME. Ceux-ci disposent de ressources humaines et financières souvent limitées afin d'assumer leurs obligations.

Le commerce de détail, c'est aussi l'un des plus importants employeurs du Québec :

- Le secteur qui regroupe le plus grand nombre de salariés au Québec. Plus d'une personne sur dix occupe un emploi dans ce secteur (soit 12 % des travailleurs de l'économie, auxquels s'ajoutent plus de 40 000 travailleurs autonomes).

- Un secteur majoritairement régi par la Loi sur les normes du travail.

- D'après le dernier Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2016 - 2019, réalisé par Détail Québec en mars 2016 (excluant les sous-secteurs de l'alimentation et de l'automobile)[2] :
  - **94 % des entreprises au détail emploient moins de 50 employés, ce qui en fait un secteur majoritairement composé de PME. De ce nombre, 66 % comptent moins de 10 employés** *(soit 36,2 % : de 1 à 4 employés et 29,7 % : de 5 à 9 employés)* et **28 % comptent de 10 à 49 employés** (soit 17,6 % : de 10 à 19 employés et 10,8 % : de 20 à 49 employés)
  - 4 % : comptent de 50 à 99 employés
  - 1,3 % : comptent de 100 à 199 employés
  - 0,3 % : comptent de 200 à 499 employés
  - 0,02 % : comptent 500 employés

[1] Économie numérique et changements démographiques : quel avenir pour l'impôt foncier?, Faits saillants d'une étude d'Aviseo Conseil réalisée pour le compte de l'UMQ, mai 2018, p. 7 https://umq.qc.ca/wp-content/uploads/2018/05/sommaire-etude-aviseo-umq-2018-impot-foncier-et-economie-numerique.pdf

[2] Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2016-2019 : https://detailquebec.com/wp-content/uploads/2017/11/Diagnostic-sectoriel-m-o-du-commerce-de-detail-2016-2019.pdf

- 53 % de femmes œuvrent dans ce secteur

- Fort contingent de jeunes de 15 à 24 ans (32 %) et d'étudiants (17 %). Ce résultat reflète la forte présence étudiante au sein de la main-d'œuvre. Le secteur du commerce de détail représente effectivement une belle porte d'entrée pour accéder au marché du travail (tout comme un secteur intéressant pour plusieurs jeunes retraités qui souhaitent demeurer actifs sur le marché du travail quelques jours par semaine)

- Un employé sur trois occupe un emploi à temps partiel.

- 52 % des employés ont un diplôme d'études secondaires (DES) ou moins.

- 13 % des employés travaillent au salaire minimum, lequel a par ailleurs grandement progressé au cours des dernières années (à cet égard, notons que de nouvelles hausses sont prévues annuellement, et ce, progressivement jusqu'en 2020).

- En 2011, le taux de roulement global correspondait à près de 25 %. Pour le personnel des ventes et du service à la clientèle, ce pourcentage était encore plus élevé, à 37 %.
    - Pour 29 % des commerces, le taux de roulement constitue un problème important, particulièrement lié à la population étudiante (35 %).

- 45 % du personnel est affecté à la vente ou au service à la clientèle dans le commerce de détail.

<u>La réalité salariale des entreprises dans le secteur du commerce de détail</u> :

Une des plus grandes forces des détaillants : leurs travailleurs. Les besoins sont nombreux de ce côté, notamment en termes de recrutement, d'accessibilité à de la main-d'œuvre disponible et qualifiée, de rétention, de valorisation des emplois, etc. Mais du même coup, leur masse salariale représente un enjeu de taille.

Selon les données les plus récentes visant la rémunération dans le secteur du commerce de détail, produites par Détail Québec en mars 2017, il apparaît que :

- La rémunération représente un poste budgétaire important pour les entreprises du commerce de détail, particulièrement pour les commerces de petite taille.

- Au fil des ans, le secteur du commerce de détail a amélioré les conditions de travail offertes à ses employés, et ce, afin d'être plus compétitif par rapport au marché.

- Malgré tout, le niveau de compétitivité des entreprises varie selon la taille de celles-ci; de façon générale, plus l'entreprise est de grande taille, plus les conditions offertes sont élevées.

- La rémunération varie de façon importante entre les employés à temps plein et ceux à temps partiel, les employeurs misant davantage sur les employés à temps plein qui assurent une stabilité dans leur magasin.

- Environ 40 % des entreprises ont une structure salariale formelle. Ce pourcentage est beaucoup moins important au sein des entreprises indépendantes et à nom unique qui comptent moins de 50 employés.

Ajoutons que le salaire minimum est un facteur important au niveau de la rémunération pour les détaillants. L'évidence économique démontre que le Québec se trouve actuellement dans une zone critique, où toute hausse plus rapide que celle du salaire moyen provoquera une baisse du revenu net des travailleurs, ainsi qu'une fragilisation de la santé financière des commerçants.

<u>La particularité du secteur concernant l'embauche d'employés à temps partiel</u> :

Le fait qu'un employé sur trois occupe un emploi à temps partiel dans le secteur représente, selon nous, une situation particulière et préoccupante dont il est important de tenir compte dans le Projet de loi sous étude, situation dont le CQCD a fait part au cabinet de la ministre du Travail lors de sa consultation sur invitation effectuée en juin 2017 auprès d'une trentaine d'organismes.

Le secteur du commerce de détail embauche en effet une proportion importante d'employés à temps partiel (souvent des étudiants), dont le nombre d'heures travaillées est inférieur à quinze (15) heures par semaine. Par ailleurs, plusieurs employeurs embauchent des salariés de façon temporaire et en grand nombre pour certaines périodes achalandées de l'année (ex. : la période des Fêtes).

Ces réalités propres au secteur du commerce de détail engendrent déjà une logistique plus complexe et un fardeau supplémentaire de la part des gestionnaires responsables des ressources humaines, qui doivent composer avec un grand nombre de raisons d'absence et de demandes particulières.

2.0 COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Le CQCD partage et considère tout à fait louable l'objectif du gouvernement de vouloir favoriser une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle.

Un bon nombre de détaillants sont déjà proactifs en ce sens et comprennent à quel point cette conciliation est un élément d'attraction et de rétention des employés. Ils sont soucieux d'offrir des conditions de qualité à leurs travailleurs et de répondre, dans la mesure du possible, à leurs attentes particulières. Le contexte actuel de rareté de la main-d'œuvre force également encore plus les détaillants à se démarquer pour attirer de nouveaux employés et retenir les meilleurs talents.

Toutefois, force est de constater qu'ils n'ont pas tous la même capacité, notamment financière, d'offrir des conditions toujours plus avantageuses, ce qui est le cas de plusieurs PME du secteur, qui, rappelons-le, composent plus de 94 % des entreprises dans le commerce de détail. Cela ne veut pas dire pour autant que ces derniers n'ont pas à cœur ou ignorent les préoccupations de leurs employés. Ils doivent simplement agir en fonction de leurs moyens.

De manière générale, le CQCD n'a pas d'objection de principe sur plusieurs des mesures proposées au Projet de loi. Il considère ces dernières comment étant justifiables et acceptables, par exemple, l'encadrement des agences de placement et le renforcement des dispositions sur le harcèlement psychologique.

Toutefois, il se dit très préoccupé, voire même inquiet, quant aux mesures suggérées relativement à l'élargissement de la portée des absences et des congés, ainsi que leur rémunération. À cet égard, le CQCD qualifie ce projet de loi comme étant très généreux pour les employés. Il considère, en retour, qu'il offre peu de flexibilité aux employeurs du secteur et qu'il augmente de façon considérable le fardeau financier et administratif pour plusieurs détaillants.

2.1 Un projet de loi généreux pour les employés

Le CQCD ne s'oppose pas à la volonté du gouvernement d'actualiser la Loi sur les normes du travail pour tenir compte de l'évolution de la société et de la réalité que vivent les employés. Toutefois, il craint fortement que l'addition de plusieurs des mesures proposées en faveur des employés ne vienne fortement fragiliser la situation financière d'une grande partie des entreprises du secteur, majoritairement les PME.

Est-il nécessaire de rappeler que la loi québécoise sur les normes du travail est déjà l'une des plus généreuses au Canada, voire même en Amérique du Nord? De plus, avons-nous réellement les moyens d'aller aussi loin? Le secteur du commerce de détail est déjà suffisamment confronté à d'importants enjeux, tels que l'iniquité fiscale provenant du commerce en ligne transfrontalier, un régime de taxation élevé, l'augmentation du salaire minimum, une concurrence accrue et d'importants défis de compétitivité.

Le CQCD est d'avis que le Projet de loi devrait davantage tendre vers la recherche d'un équilibre entre la santé des organisations et le bien-être des employés, et non donner suite uniquement aux attentes d'une seule partie.

2.2 Un projet de loi qui offre peu de flexibilité aux détaillants

Le CQCD applaudit les quelques mesures d'assouplissement proposées aux employeurs dans le cadre du Projet de loi, soit plus spécifiquement la flexibilité accordée aux employeurs concernant l'étalement des heures de travail.

Le CQCD estime cependant que ces mesures sont nettement insuffisantes et aurait souhaité que le gouvernement aille plus loin, notamment pour ce qui est de la gestion des employés à temps partiel.

Après avoir tenu une consultation en mai 2017 auprès de nos membres en prévision des changements annoncés à la Loi, la problématique entourant la gestion des employés à temps partiel est clairement ressortie, dont le besoin de simplification de la gestion des absences et du versement de l'indemnité visant les congés annuels payés pour ces derniers. Cette question a notamment fait l'objet des échanges qui ont suivi avec le cabinet de la ministre lors de sa consultation en juin 2017. Or, nous ne retrouvons aucune proposition à ce sujet dans le Projet de loi.

2.3 Un projet de loi qui risque d'augmenter considérablement le fardeau financier des détaillants

Le CQCD reconnaît que la société a grandement évolué depuis les derniers changements importants apportés à la Loi sur les normes du travail en 2002. En tant qu'employeurs, les détaillants sont témoins des nouvelles réalités présentes dans les milieux de travail, par exemple la mutation des modèles familiaux, les nombreux départs à la retraite, le vieillissement de la population et la présence accrue du nombre d'immigrants.

Non seulement ils doivent quotidiennement composer avec cette réalité, mais ils sont en plus confrontés à d'autres enjeux très importants que le gouvernement semble ignorer, enjeux que nous avons notamment décrits précédemment au point 2.1. À cela s'ajoute le défi d'acquérir et de conserver un personnel motivé et de qualité qui est de plus en plus grand, et ce, dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, ainsi que la réglementation gouvernementale, qui ne cesse d'augmenter sur un éventail toujours plus large de produits offerts.

Bref, le CQCD est d'avis que les changements proposés auront un effet considérable sur les coûts que les détaillants devront défrayer, notamment en ce qui a trait à l'accélération de l'acquisition des trois semaines de congé annuel et l'ajout de journées de maladie et d'obligations familiales rémunérées. De plus, les indemnités compensatoires pour les salariés qui ne travaillent habituellement pas pendant un jour férié auront un impact quantifiable sur la masse salariale. Ajoutons à cela la mise à jour des politiques et des manuels de l'employé, qui engendrera également des coûts pour les employeurs.

Prises individuellement, plusieurs des mesures suggérées sont compréhensibles. Mais lorsqu'on les additionne, elles ont pour effet d'alourdir considérablement les coûts et les responsabilités pour les détaillants. Il est également important de noter que les mesures proposées dans le Projet de loi viendront s'ajouter à une série d'autres mesures déjà introduites ou annoncées par le gouvernement, dont celles visant la hausse progressive du salaire minimum jusqu'en 2020, ainsi que les nouvelles mesures proposées au Projet de loi n^{o} 174 sous étude, portant sur la révision du Régime québécois d'assurance parentale.

3.0 COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

3.1 L'étalement des heures de travail (article 8 modifiant l'article 53)

Le Projet de loi prévoit la possibilité, pour l'employeur et le salarié, de convenir d'étaler les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans obtenir l'autorisation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), comme c'est actuellement le cas. Cependant, il précise que cet accord devra respecter les conditions suivantes :

- Être d'une durée maximale de six mois, constaté par écrit au moins 30 jours avant le début de la première période d'étalement visée par cet accord.
- Que les heures devront être étalées sur une période maximale de quatre semaines.
- Qu'une semaine de travail ne pourra pas excéder plus de dix heures la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Le CQCD accueille favorablement cette proposition permettant l'étalement des heures de travail sur une plus longue période. Nous croyons que le recours à cette nouvelle mesure de flexibilité, qui est très bien accueillie par le milieu, pourra notamment représenter un facteur d'attraction pour des employés aux prises avec une garde partagée et qui souhaiteraient, par exemple, travailler davantage une semaine sur deux. Cette mesure pourrait également être intéressante dans notre secteur lors des périodes plus occupées de l'année.

Cependant, nous considérons que la condition nº 1 exigeant que « l'accord soit *constaté par écrit au moins 30 jours avant le début de la première période d'étalement visée par cet accord »* est beaucoup trop restrictive.

À cet égard, **nous recommandons** plutôt que cette condition soit remplacée soit par un préavis de 15 jours plutôt que 30 jours ou, encore, par la signature d'un arrangement ouvert entre les parties pouvant y mettre fin en tout temps moyennant un préavis de deux semaines.

3.2 Le refus de travailler et la prévisibilité des horaires de travail (article 9 modifiant l'article 59.0.1)

Le Projet de loi vient, d'une part, réduire à deux plutôt qu'à quatre le nombre d'heures additionnelles qu'un salarié sera tenu d'accepter de faire au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail et, d'autre part, permettre au salarié de refuser de travailler lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il devra travailler.

Refus de travailler des heures additionnelles

De prime abord, le CQCD anticipe plus ou moins de problèmes relativement à la question du droit de refus de travailler d'un salarié plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.

À la suite de la consultation menée auprès de nos membres, il apparaît que l'octroi d'heures supplémentaires ne soit pas fréquent dans le secteur et que, plus souvent qu'autrement, ce sont leurs employés à temps partiel, surtout les étudiants, qui revendiquent davantage d'heures de travail.

Cette situation pourrait toutefois occasionnellement survenir lors d'un « changement de chiffre » dans quelques sous-secteurs d'activité du commerce de détail, par exemple le personnel de laboratoire dans les pharmacies, ainsi que les commerces de dépanneurs / stations-services d'essence ouverts en tout temps. Nous croyons que cette situation est également susceptible de survenir plus souvent dans des petits commerces et boutiques dont le personnel disponible est limité.

Est-ce qu'un délai de deux heures risque alors d'être suffisant à l'employeur pour « se revirer » rapidement afin de trouver un remplaçant de dernière minute, advenant que l'employé en poste refuse de rester ? Cela est difficile à prédire.

À défaut de pouvoir répondre à cette question, et considérant le contexte actuel de rareté de la main-d'œuvre, nous considérons qu'il serait davantage prudent de prévoir dès le départ des cas d'exception qui apparaissent justifiés.

Le CQCD recommande donc de modifier l'article 9 proposé, afin d'y inclure des cas d'exception.

Prévisibilité des horaires de travail

Concernant la question de la prévisibilité des horaires de travail, laquelle vise directement le secteur du commerce de détail, le CQCD est heureux de constater que le gouvernement est revenu sur sa position initialement envisagée au printemps 2017, laquelle visait plutôt un horaire de travail disponible dix jours à l'avance.

La proposition visant un horaire de travail cinq jours à l'avance nous apparaît nettement plus réaliste et acceptable. Sans nous y opposer, nous sommes néanmoins d'avis que cette mesure risque parfois d'être difficilement applicable, principalement chez les petites et moyennes entreprises ou, encore, durant des périodes spécifiques de l'année, comme la période des Fêtes.

En général, il semble que cette pratique existe déjà chez les plus grands détaillants. D'ailleurs, plusieurs d'entre eux nous ont indiqué que les horaires de travail sont plutôt remis deux semaines à l'avance. Pour les PME, la situation est toute autre et la rareté de main-d'œuvre actuelle, notamment dans certaines régions du Québec, n'aide pas. Quoi qu'il en soit, la gestion des horaires de travail représente bien souvent un casse-tête pour les détaillants, particulièrement concernant les employés à temps partiel, qui engendrent un fardeau administratif plus complexe. L'employeur doit souvent composer avec des absences de dernière minute.

3.3 L'augmentation du nombre de congés annuels payés (article 11 modifiant l'article 69) et le versement de l'indemnité afférente au congé annuel (article 13 modifiant l'article 75)

L'augmentation du nombre de congés annuels payés

Le Projet de loi accélère l'acquisition de la troisième semaine de congé annuel en prévoyant qu'un salarié avec trois années de service continu y aura droit, alors qu'actuellement, la Loi sur les normes du travail prévoit à l'article 69 un minimum de cinq années de service continu pour avoir droit à cette troisième semaine.

L'article 69 se lit comme suit :

> **69.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.

Il s'agit ici sans aucun doute de la mesure proposée dans le Projet de loi qui nous préoccupe le plus et qui a suscité le plus de réactions chez les détaillants. Alors que les autres provinces canadiennes tentent de rattraper le Québec dans son régime de vacances, comme c'est le cas tout récemment de l'Ontario, il est plus que surprenant, voire même inquiétant, que le gouvernement du Québec propose d'aller encore plus loin.

Après avoir tenu à quelques reprises des consultations auprès de nos membres depuis le printemps 2017, notamment auprès de notre Comité consultatif en ressources humaines, le CQCD est d'avis que cette mesure n'est pas acceptable.

Comme mentionné précédemment, le contexte actuel de rareté de la main-d'œuvre force déjà les détaillants à revoir leurs conditions de travail et les bonifier selon leurs moyens. Mais de là à leur imposer en vertu de la loi une augmentation aussi importante de leur masse salariale correspondant à deux semaines de vacances annuelles supplémentaires payées pour tous leurs employés bénéficiant de trois années de service continu, il y a une énorme différence. Pour plusieurs détaillants, la marche s'avère beaucoup trop haute à franchir. L'augmentation considérable qu'il en résulterait sur leurs coûts de main-d'œuvre les forcera, entre autres, à reporter des projets d'investissement dont certains s'avèrent nécessaire pour eux, comme celui du virage numérique, pour lequel le secteur accuse un important retard.

Pour la majorité des détaillants, cette proposition n'est pas réaliste. Certains d'entre eux se disent déçus que le gouvernement n'ait pas minimalement suggéré une approche graduelle pour les congés annuels payés, comme il l'a fait par exemple pour l'augmentation du salaire minimum, d'autant plus que le Projet de loi prévoit également la rémunération supplémentaire de journées d'absence, notamment deux jours pour raisons familiales ou parentales.

Ainsi, pour tous ces motifs et par souci d'harmonisation avec les autres provinces canadiennes, **le CQCD recommande** au gouvernement le retrait de l'article 11 du Projet de loi.

Le versement de l'indemnité afférente au congé annuel

Actuellement, la Loi sur les normes prévoit *qu' « un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé »*. L'article 13 du Projet de loi prévoit désormais

que l'employeur pourra également verser cette indemnité selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire.

Le CQCD endosse cette proposition, qu'il considère comme étant une mesure de flexibilité additionnelle intéressante pour les détaillants.

Toutefois, **le CQCD recommande** au gouvernement d'aller plus loin dans sa proposition, en accordant également la possibilité que cette indemnité puisse être ajoutée au salaire d'un travailleur à temps partiel étudiant, si celui-ci est intéressé, et non uniquement à un travailleur saisonnier.

En effet, nous croyons que cette formule pourrait être à la fois plus convenable pour certains employés, (principalement des étudiants), tout en étant plus simple pour l'employeur.

3.4 L'élargissement de la portée de la Loi et la bonification des congés et des absences (articles 10, 11, 16, 27 et autres)

Le CQCD est d'avis que plusieurs des mesures suggérées à ce chapitre apparaissent compréhensibles lorsqu'on les regarde individuellement. Cependant, comme mentionné précédemment, lorsqu'on les additionne, il y a matière à s'inquiéter, en termes de fardeau additionnel pour les détaillants, autant administratif que financier.

Pour le CQCD, il est clair que l'ajout de journées de maladie et d'obligations familiales rémunérées aura pour effet d'alourdir considérablement les coûts et les responsabilités pour les détaillants, comme une gestion plus lourde des absences, et ce fardeau additionnel risque d'affecter leur capacité à demeurer concurrentiels.

Congé férié ne coïncidant pas avec l'horaire de travail (article 10 modifiant l'article 64)

Présentement, la Loi sur les normes du travail prévoit l'octroi d'un congé compensatoire ou d'une indemnité au salarié qui est en congé annuel lors d'un jour férié prévu à la Loi. L'article 10 du Projet de loi propose d'élargir ce droit aux salariés dont l'horaire habituel de travail ne coïncide pas avec un tel congé.

Le CQCD est en désaccord avec cette proposition qui, si adoptée, aura un impact quantifiable très important sur la masse salariale des détaillants. Nous apprenions d'ailleurs que l'Ontario vient notamment de reculer ce mois-ci sur cette question.

Par conséquent, **le CQCD recommande** de retirer l'article 10 du Projet de loi.

Les absences pour cause de maladie et pour raisons familiales ou parentales (article 16 modifiant l'article 79.2 et article 27 modifiant l'article 79.16)

Si le Projet de loi nº 176 est adopté comme déposé, les deux premières journées de congé auxquelles les salariés ont droit pour raisons de maladie, accident, don d'organes, de tissus ou pour violence conjugale ou acte criminel, seront rémunérées.

Le Projet de loi prévoit également la rémunération de deux des dix journées par année accordées en cas d'absence pour remplir des obligations familiales ou parentales reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, si le salarié justifie de trois mois de service continu. Actuellement, la Loi sur les normes du travail ne prévoit qu'une absence sans salaire. Cependant, nous comprenons que l'employeur ne sera pas tenu de rémunérer plus de deux journées au total en cas d'absence du travail en raison de maladie ou d'obligations familiales.

À cela s'ajouteront notamment d'autres congés payés, tels qu'un jour supplémentaire à l'occasion d'un décès ou de funérailles, ainsi que l'élargissement de la notion de « parent », ayant pour effet d'accroître la portée du nombre de congés potentiels offerts aux employés.

Lorsqu'on additionne l'ensemble des mesures contenues au Projet de loi, il est clair pour le CQCD que celui-ci ne tient pas suffisamment compte de la réalité des entreprises et risque d'affecter considérablement la santé financière de plusieurs organisations, ce qui nous apparaît irréaliste et non souhaitable.

3.5 Le renforcement des dispositions sur le harcèlement psychologique (articles 30 et 31 modifiant les articles 81.18 et 81.19)

Le CQCD endosse la proposition du gouvernement d'élargir la portée des mesures actuelles de la Loi sur les normes du travail visant le harcèlement psychologique, pour y inclure spécifiquement le harcèlement sexuel.

De plus, il n'a pas d'objection concernant l'ajout d'une nouvelle obligation, à l'égard des employeurs assujettis à Loi sur les normes du travail, d'adopter une politique de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

Bien que nous soyons conscients que les mesures proposées au Projet de loi engendreront un fardeau administratif supplémentaire de la part des détaillants, nous croyons qu'elles sont justifiées et acceptables.

Toutefois, il nous apparaît indispensable d'appuyer ces derniers dans leur démarche, principalement les PME, qui n'ont souvent pas de spécialistes en ressources humaines à l'interne, afin de leur simplifier la tâche et leur fournir les outils appropriés.

À cet égard**, nous recommandons** qu'un modèle de politique sur le harcèlement psychologique soit développé par la CNESST et rendu accessible en ligne aux détaillants.

Enfin, nous nous interrogeons sur l'aspect portant sur la divulgation de la politique par les employeurs. En effet, le Projet de loi précise que parmi les moyens raisonnables que l'employeur devra prendre pour prévenir le harcèlement psychologique, il devra adopter et rendre disponible aux salariés sa politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. La méthode exacte que devra privilégier l'employeur pour rendre la politique disponible n'est pas spécifiée par le Projet de loi. Nous en déduisons que cette décision reviendra à l'employeur, ce qui nous apparaît tout à fait normal et souhaitable, celui-ci étant le mieux placé pour prendre cette décision.

4.0 CONCLUSION

Le CQCD partage et considère tout à fait louable l'objectif du gouvernement de vouloir favoriser une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle.

Toutefois, il estime que le Projet de loi nº 176, comme proposé, emprunte, à tort, une voie très risquée, soit celle misant presque uniquement sur l'intérêt des employés et ignorant la capacité des entreprises à y donner suite.

Ce projet de loi n'est pas réaliste à bien des égards et sous-estime clairement ses impacts, notamment financiers, sur les détaillants.

C'est pourquoi le CQCD juge nécessaire que des modifications importantes soient apportées à ce projet de loi, dans le but de rechercher davantage l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être des employés.

Nous vous remercions à l'avance de l'attention que vous porterez à ces commentaires et vous offrons notre entière collaboration dans les prochaines étapes entourant le suivi de ce projet de loi.