



FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

En affaires pour vos affaires.

99, rue Metcalfe, bureau 1202
Ottawa (Ontario) K1P 6L7

Le 9 avril 2021

Courriel à HUMA@parl.gc.ca

Objet : Mémoire sur l'examen du régime d'assurance-emploi du Comité HUMA

Mesdames et Messieurs les Membres du Comité,

Un an s'est déjà écoulé depuis le début de la pandémie, et les chefs de PME ont été contraints à changer radicalement leur façon de mener leurs affaires. Malgré le lancement des campagnes de vaccination, les restrictions imposées aux PME pourraient rester en vigueur encore un certain temps. Le retour à la normale n'est donc pas pour tout de suite. Dans ce contexte, une grande réforme du régime d'assurance-emploi pourrait avoir des effets imprévus sur le redémarrage des PME et de l'économie. Comme la masse salariale pèse plus lourd sur les PME que sur les grandes entreprises, une hausse des cotisations à l'assurance-emploi leur serait particulièrement néfaste. Par ailleurs, les cotisations sociales sur la masse salariale, telles que l'assurance-emploi, doivent être payées que l'entreprise soit rentable ou non.

Situation actuelle des PME

En mars 2021, 62 % des PME étaient ouvertes, mais seuls 42 % avaient tout leur personnel, et 31 % avaient des revenus normaux¹. C'est donc dire que la plupart des PME du pays manquent encore cruellement de liquidités. Selon le *Baromètre des affaires* de la FCEI publié en mars, 51 % des propriétaires de PME estiment que les salaires représentent une importante contrainte financière, tandis que 49 % considèrent plutôt les charges, les impôts et les règlements comme une contrainte². Le manque de liquidités a obligé de nombreuses PME à contracter de nouvelles dettes afin de poursuivre leurs activités. D'après des recherches de la FCEI récentes, 73 % des PME ont dû contracter des dettes supplémentaires pour traverser la pandémie de COVID-19, lesquelles s'élèvent en moyenne à 170 000 \$. Le 1^{er} janvier 2021, en plein milieu de la pandémie, les PME ont subi un nouveau coup dur : une autre hausse des cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime de rentes du Québec (RRQ). Une augmentation des cotisations sociales comme celle-ci fait qu'il est plus coûteux, pour les PME déjà mises à mal par la crise, de réembaucher les employés qu'elles ont dû mettre à pied, mais aussi de fournir de la formation ou de recruter de la main-d'œuvre supplémentaire.

¹ FCEI, sondage *Votre voix – mars 2021*, du 4 au 9 mars 2021, résultats préliminaires, n = 3 351.

² FCEI, *Baromètre des affaires*, du 2 au 15 mars 2021, n = 985.

Répercussions de la COVID-19 sur le régime d'assurance-emploi

Les propriétaires de PME comprennent que le gouvernement a été obligé de prendre des mesures immédiates et radicales pour protéger le gagne-pain des employeurs et des employés durant la pandémie. La Prestation canadienne d'urgence (PCU), qui a été remplacée par la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE), s'est révélée essentielle, mais nous déconseillons vivement de les rendre permanentes. Les chefs de PME craignent que ces programmes soient financés par le régime. Un peu plus de la moitié (52 %) d'entre eux disent ne pas vouloir que le régime finance les programmes d'urgence de portée générale, comme PCU ou toute autre nouvelle mesure d'assurance-emploi mise en place pour limiter les répercussions de la COVID-19.

Perspectives des PME sur l'actuel régime d'assurance-emploi

La vaste majorité des propriétaires de PME (92 %) considèrent le régime comme étant principalement un programme d'assurance en cas de perte d'emploi qui devrait seulement aider ses cotisants. Le régime est entièrement financé par les employeurs et les employés : les employeurs paient 60 % des cotisations à l'assurance-emploi, tandis que la part des employés s'élève à 40 %. Pour les employés, l'assurance-emploi est une protection en cas de besoin, mais pour les employeurs, il s'agit d'une cotisation sociale.

Une partie du fonds du régime est consacrée au financement de prestations spéciales. Les propriétaires de PME sont majoritairement favorables à ce que le régime finance les prestations de maternité et parentales (66 %) et les prestations de maladie (64 %), ce qui se fait d'ailleurs depuis longtemps. Leur soutien est moins fort pour les prestations plus récentes, comme les prestations de soignant (51 %) et pour proches aidants (45 %). Toutefois, les prestations de formation recueillent moins d'avis favorables (32 %) parmi les chefs de petites entreprises. Ce manque de soutien tient probablement au fait qu'une grande partie des propriétaires de petites entreprises ne connaissent pas les divers programmes de formation offerts par l'Æ.

Par ailleurs, les PME ont tendance à donner sur place une formation non officielle à leurs employés, qui n'est pas reconnue par les programmes de formation gouvernementaux. Il est donc important que les programmes de formation financés par le régime répondent aux besoins des employeurs qui les subventionnent; il faut trouver les équivalences et les faire reconnaître. Fait à noter, 87 % des chefs de petites entreprises pensent que les programmes de formation financés par le régime doivent être en adéquation avec les besoins des employeurs.

Réforme du régime d'assurance-emploi

Si le gouvernement décide de revoir le régime de l'assurance-emploi durant la pandémie, la FCEI craint que la réforme fasse augmenter les cotisations pour les petites entreprises, qui auront du mal à absorber les nouveaux coûts d'embauche. Pour garantir la viabilité du régime, le gouvernement ne devrait pas imposer de nouveaux coûts liés à la pandémie.

S'il envisage de réformer l'assurance-emploi, le gouvernement devrait tout d'abord consulter ceux qui financent ce programme, c'est-à-dire les employeurs et les employés. Soulignons que 86 % des propriétaires de petites entreprises sont d'avis qu'une réforme doit faire l'objet d'une vaste consultation auprès des intéressés et d'une analyse de coûts détaillée. Cette analyse montrerait aux employeurs les conséquences de la réforme pour leur entreprise et leur capacité à recruter et former leurs employés.

Quelque 73 % des propriétaires de petites entreprises sont fortement opposés à un seuil minimal de couverture (500 \$, par exemple), peu importe le salaire gagné avant de toucher les prestations. Cette mesure pourrait décourager le retour au travail. Par ailleurs, 43 % des chefs de PME disent avoir eu du mal à recruter des travailleurs, ces derniers semblant préférer recevoir des prestations d'assurance-emploi ou d'autres aides liées à la COVID-19. Il est important que les prestations d'Æ ne soient jamais supérieures aux salaires.

À l'heure actuelle, les travailleurs autonomes (les chefs d'entreprise et les travailleurs de l'économie à la demande) peuvent recevoir des prestations spéciales, telles que les prestations de maternité, de façon volontaire, mais pas des prestations régulières. Ceux qui souhaitent en bénéficier doivent cotiser au régime le reste de leur vie professionnelle. La vaste majorité des répondants (89 %) ne tiennent pas à ce que la participation au régime soit obligatoire pour les travailleurs autonomes, et seuls 8 % y sont favorables. Si le gouvernement décide de rendre obligatoire la participation au régime pour les travailleurs autonomes sans avoir fait un examen approfondi au préalable, la décision risque d'avoir d'importants effets inattendus.

Les chefs de petites entreprises appuient le financement des prestations de maladie par le régime. En revanche, ils sont partagés de façon quasi égale au sujet du prolongement de la période de versement des prestations de maladie, qui passerait de 15 à 26 semaines. De nombreux propriétaires de petites entreprises qui n'ont pas les moyens ou ne sont pas en mesure d'offrir un régime d'assurance collective à leurs employés peuvent considérer que les prestations de maladie sont un avantage pour leurs employés. Certains chefs d'entreprise craignent que le prolongement de la durée des prestations à 26 semaines fasse augmenter des coûts additionnels au régime et, par le fait même, les cotisations. Pour que les propriétaires de petites entreprises comprennent bien les implications de cette mesure pour eux, le gouvernement devrait leur donner plus d'information sur ce qu'il prévoit faire et produire une analyse de coûts détaillée préalablement à une consultation.

Rendre le régime plus équitable

Ce que les propriétaires de petites entreprises veulent par-dessus tout en matière d'assurance-emploi, c'est de l'équité. En ce moment, le taux de cotisation des employeurs est 1,4 fois plus élevé que celui des employés, même si le régime a été conçu principalement pour ces derniers. La majorité des chefs de petites entreprises (84 %) sont favorables au partage en parts égales (50-50) des cotisations entre employeurs et employés. De plus, 91 % des employeurs veulent que le gouvernement leur rembourse les cotisations payées en trop, et 78 % sont d'avis qu'il faudrait obliger tous les employés bénéficiaires de prestations régulières à s'inscrire au Guichet-Emploi. Dans 60 % des cas, les employeurs sont également favorables à ce que les employeurs et les employés qui ont le plus souvent recours à l'assurance-emploi (en général, les entreprises saisonnières) paient des cotisations plus élevées (déterminées selon un système de tarification personnalisée). Un peu plus de la moitié (51 %) des propriétaires d'entreprises saisonnières approuveraient d'ailleurs une telle mesure³.

³ FCEI, sondage sur l'assurance-emploi, du 28 janvier au 17 février 2021, n – = 4901.

Aide à l'embauche et à la formation

Le redémarrage de l'économie canadienne, au lendemain de la pandémie, dépendra en grande partie de la relance de l'emploi. Toutefois, comme nous l'avons souligné précédemment, les hausses des cotisations au RPC/RRQ vont alourdir les coûts d'embauche et de réembauche des employés. Parallèlement, les jeunes travailleurs moins expérimentés peineront encore plus à trouver du travail parce qu'il est plus coûteux de les former et qu'ils ont besoin de plus de temps pour devenir productifs. En accordant de généreuses mesures incitatives à l'embauche, le gouvernement encouragerait l'embauche et la formation et ainsi compenserait les coûts générés par la hausse des cotisations au RPC/RRQ. La majorité (67 %) des propriétaires de PME voient d'un bon œil l'instauration d'un rabais des cotisations au régime pour compenser une partie des coûts de formation pour les employés actuels et nouveaux. Près de sept propriétaires de petites entreprises sur dix seraient également favorables à un rabais des cotisations pour l'embauche de jeunes travailleurs. Il s'agit là d'une des promesses faites par le Parti libéral pendant la campagne électorale de 2015 à laquelle on n'a toujours pas donné suite. Les changements apportés au Programme Emplois d'été Canada en réaction à la pandémie, notamment la subvention salariale de 75 % du salaire minimum, la prolongation des placements sur l'année et la possibilité d'embaucher du personnel à temps partiel, sont des mesures intéressantes pour les propriétaires de petites entreprises désireux d'embaucher de jeunes travailleurs. Pour encourager l'embauche des jeunes après la pandémie, le gouvernement pourrait également envisager de rendre ces mesures incitatives permanentes.

Réduction de la paperasserie

Au-delà des coûts directs que représentent les cotisations à l'assurance-emploi, les lourdeurs administratives qui y sont associées (relevés d'emplois, versement des retenues sur la paie) peuvent prendre du temps et être coûteuses pour les propriétaires de petites entreprises. Seul un quart d'entre eux estiment que le processus à suivre pour produire des relevés d'emploi est très simple. Bien que le processus en question et les formulaires des relevés d'emploi aient été améliorés ces dernières années, en particulier grâce aux relevés électroniques, d'autres simplifications s'imposent. Récemment, le gouvernement a étudié la possibilité d'instaurer un système de versement électronique des retenues sur la paie par lequel les employeurs transmettraient automatiquement ces renseignements au gouvernement. La majorité des propriétaires de PME (64 %) estiment qu'ils seraient à l'aise de les communiquer ainsi au gouvernement si cela allège leur fardeau administratif.

Pour réduire la paperasserie, il est certes important de simplifier les processus et les formulaires, mais il faut aussi veiller à ce que les propriétaires d'entreprises trouvent rapidement les renseignements pertinents. Le site Web de Service Canada doit afficher renseignements exacts, clairs et faciles à trouver; cette amélioration contribuerait efficacement à réduire la paperasserie et à améliorer l'expérience globale des chefs de petites entreprises.

Conclusion et recommandations

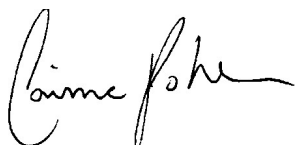
Voici un résumé des recommandations de la FCEI :

- Ne pas mettre en place des changements permanents du régime d'assurance-emploi tant que la relance économique n'a pas eu lieu.
- Mener une consultation exhaustive auprès des PME ainsi qu'une analyse des coûts détaillée avant de mettre en œuvre toute réforme du régime de l'assurance-emploi.
- Assurer la viabilité du régime d'assurance-emploi pour éviter d'augmenter les cotisations au régime des employeurs et des employés.
- Ne pas ajouter de nouveaux coûts générés par la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE).
- Voir à ce que la bonification des aides mises en place durant la pandémie dans le cadre du régime d'assurance-emploi ne soit pas financée par le régime.
- Veiller à ce que les prestations offertes ne soient pas supérieures aux salaires afin de ne pas décourager le retour au travail en toute sécurité.
- Mieux faire connaître les projets et les programmes de formation financés par le régime et les faire mieux correspondre aux besoins et à la réalité d'une petite entreprise. Cela comprend de mettre en adéquation la formation et les compétences recherchées par les PME, de reconnaître la formation non officielle en milieu de travail et de veiller à ce qu'ils restent faciles d'accès et imposent peu de paperasses.
- Ne pas rendre obligatoire la participation des travailleurs autonomes au régime d'assurance-emploi.
- Améliorer l'équité globale du régime d'assurance-emploi :
 - Instaurer le partage en parts égales (50-50) des cotisations pour les employeurs et les employés ou, à tout le moins, un crédit permettant de réduire le taux de cotisation des employeurs pour qu'il soit 1,2 fois plus élevé que celui des employés au lieu de 1,4 fois.
 - Permettre aux propriétaires d'entreprises de réclamer leurs cotisations excédentaires.
 - Obliger les employés à s'inscrire au programme Guichet-Emplois afin de pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi.
 - Envisager d'augmenter les cotisations au régime des employeurs et des employés qui ont le plus souvent recours au programme.
- Offrir aux employeurs des mesures incitatives intéressantes pour soutenir l'embauche et la formation afin qu'ils se remettent sur pied rapidement après la pandémie. Il faut qu'elles soient faciles à obtenir sans embûche réglementaire, en l'occurrence :
 - Un rabais des cotisations au régime pour compenser les coûts de formation des employés, nouveaux ou actuels.
 - Un rabais des cotisations au régime pour les employeurs qui embauchent de jeunes travailleurs.
 - La mise en œuvre permanente des changements apportés au Programme Emplois d'été Canada (p. ex. subvention salariale de 75 % du salaire minimum, possibilité d'embaucher du personnel à temps partiel, prolongation des placements sur l'année).
- Réduire la paperasserie imposée aux employeurs :
 - Instaurer un système électronique de versement des retenues sur la paie.

- Améliorer le service à la clientèle dans les centres d'appels de Service Canada.
- Faire en sorte que les renseignements publiés sur le site Web de Service Canada soient faciles à trouver et écrits dans un langage clair.

La précarité dans laquelle se trouvent les propriétaires de petites entreprises pourrait bien perdurer encore quelques années une fois la pandémie passée. Autant dire que des coûts additionnels ne feraient que retarder leur redémarrage. Il est évident que certains changements positifs peuvent être apportés au régime d'assurance-emploi pour le rendre plus équitable et réduire la paperasserie, mais toute réforme durable entraînant des coûts importants ne peut être envisagée qu'une fois l'économie véritablement relancée. La FCEI est tout à fait disposée à collaborer avec le gouvernement à une réforme potentielle afin qu'elle réponde aux besoins de tous les citoyens pour qui l'assurance-emploi est nécessaire.

Veuillez agréer, Messieurs et Mesdames les Membres du Comité, nos salutations distinguées.



Corinne Pohlmann
Vice-Présidente principale, Affaires nationales



Jasmin Guénette
Vice-président, Affaires nationales et partenariats