



POSITIONNEMENT DU CPQ
DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS DU COMITÉ PERMANENT
DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA
CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES SUR LE RÉGIME
D'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

AVRIL 2021

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque nationale du Canada.

2^e trimestre 2021

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire des propositions	1
Avant-propos	2
Contexte	2
Positionnement traditionnel du CPQ	6
Éléments de réflexion	6
Propositions du CPQ	9

Sommaire des propositions

En prévision de la réforme prochaine du régime de l'assurance-emploi (RAE), le Conseil du patronat du Québec (CPQ) formule les propositions suivantes :

- Que le RAE soit rééquilibré en faveur de mesures actives, comme la formation et l'aide à l'emploi, en vue d'un impact positif à plus long terme sur le marché du travail. L'accès à l'assurance-emploi devrait être assorti des mesures de formation visant le développement des compétences ;
- Que le soutien et le développement de la capacité numérique des travailleurs et des employeurs soient privilégiés ;
- Que des mesures de soutien soient élaborées pour accompagner les entreprises dans l'amélioration des compétences de leurs effectifs, et notamment qu'un congé de cotisation à l'assurance-emploi soit envisagé pour les dépenses de formation en emploi ;
- Que la politique de formation soit optimisée lors du travail partagé ;
- Que les coûts et l'impact sur les cotisations de tout assouplissement soient évalués pour rendre le RAE plus accessible, notamment en ce qui concerne les travailleurs atypiques, le taux de remplacement et le maximum de la rémunération assurable ;
- Que le financement du régime d'assurance-emploi soit révisé pour en arriver à un partage plus équitable des coûts entre les trois parties prenantes, de manière à ce que l'employabilité devienne une responsabilité mieux répartie entre les individus, les entreprises et les instances gouvernementales ;
- Que les mesures à caractère social ne fassent pas partie du RAE pour que soit conservée la vocation première du régime ;
- Que le régime d'assurance-emploi permette aux travailleurs qui ont perdu leur emploi de subvenir à leurs besoins durant leur formation, sans que les prestations réduisent les incitatifs au travail.

Avant-propos

En prévision d'une refonte attendue du Régime d'assurance-emploi (RAE) et de l'appel lancé par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), le Conseil du patronat du Québec (CPQ) souhaite prendre part à la réflexion qui devrait guider les principes de cette réforme et faire connaître la volonté des employeurs dans ce contexte.

En raison de la pandémie qui a fait bondir le taux de chômage canadien de 5,6 % en février 2020 à près de 18 % en avril de la même année, il est vite apparu évident que le RAE ne pourrait être suffisant. Le RAE a conséquemment été suspendu entre le 15 mars et le 27 septembre 2020 pour être remplacé par une prestation unique, la Prestation canadienne d'urgence (PCU). La PCU avait l'avantage d'être simple à administrer, et les prestations étaient distribuées très rapidement. Elle permettait aussi de fournir un soutien financier aux travailleurs qui n'étaient pas admissibles au RAE, mais qui avaient perdu leurs sources de revenus à cause de la crise, comme les travailleurs autonomes et ceux à temps partiel. En contrepartie, cette aide financière d'urgence a eu un effet dissuasif sur le retour au travail, étant donné que la prestation compense presque totalement, et parfois plus encore, le salaire moyen des travailleurs à temps plein des secteurs les plus touchés par la pandémie, et qu'elle était accordée sans obligation de recherche d'emploi.

Depuis le 27 septembre dernier, le gouvernement fédéral a regroupé sous le RAE tous les mécanismes de versement des prestations liées à l'emploi, y compris pour les travailleurs qui n'étaient pas admissibles à l'assurance-emploi avant la pandémie. Le discours du trône a en outre mis l'accent sur le fait qu'un RAE amélioré doit s'adapter à la réalité du XXI^e siècle qu'est la présence massive de travailleurs autonomes et de travailleurs atypiques sur le marché de l'emploi.

S'il est possible de conserver son assurance-emploi tout en étant en formation, ces mesures ne représentent qu'à peine plus de 10 % des prestations accordées en vertu du RAE. L'élargissement temporaire de l'admissibilité à l'assurance-emploi – dont certaines dispositions risquent de devenir permanentes – est donc l'occasion ou jamais de revoir en profondeur le régime, y compris son mode de financement, et d'y inclure des mesures actives de formation. Si la crise de la COVID-19 a démontré des failles dans le RAE, elle a aussi prouvé le besoin de formation de la main-d'œuvre, surtout en ce qui concerne sa capacité à apprivoiser les technologies et des procédés comme la numérisation, l'automatisation, la robotisation et le recours à l'intelligence artificielle.

Le fait qu'il y a en ce moment plus de postes vacants au Québec qu'à avant le début de la pandémie illustre à quel point il faut rapidement adapter notre main-d'œuvre aux nouvelles exigences du marché du travail et aux nouveaux défis que présente l'arrivée de la technologie.

Contexte

La crise économique provoquée par la pandémie de la COVID-19 a mis en lumière la vétusté du régime de l'assurance-emploi (RAE), qui s'est avéré incapable de répondre à l'afflux de demandeurs de prestations. Le système n'a en effet pas pu absorber les 930 000 nouvelles demandes dans la semaine du 15 mars 2020, alors que le nombre moyen de demandes hebdomadaire de prestations se situait aux alentours de 27 000.

En conséquence, le gouvernement fédéral a dû suspendre le RAE rétroactivement au 15 mars et créer une prestation universelle pour ceux qui avaient perdu leur emploi – qu'ils soient ou non admissibles à l'assurance-emploi – ou qui ne pouvaient aller au

travail à cause de la fermeture des écoles et des garderies : la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Le gouvernement a annoncé ces mesures le 18 mars, dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada, et a adopté en avril le projet de loi C-13, qui mettait en place la PCU et octroyait à la ministre responsable du RAE les pleins pouvoirs de modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements afin d'instaurer de nouvelles prestations, de modifier les dispositions des prestations existantes et de suspendre l'application de certaines dispositions.

La réforme du RAE était déjà prévue par le gouvernement. Lors de l'assermentation des ministres fédéraux, en décembre 2019, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées recevait comme mandat de « renforcer l'assurance-emploi, y compris au moyen de l'élaboration de nouveaux modèles de prestations spéciales ». À la lecture de ce mandat apparaît clairement l'intention du gouvernement de faire de l'assurance-emploi un programme à vocation sociale. Il est en effet notamment demandé à la ministre titulaire, à partir du RAE, d'élaborer un congé familial payé garanti, de créer une prestation d'assurance-carrière et de proposer une nouvelle prestation d'assurance-emploi pour fournir de l'aide en cas de catastrophe.

Dans le même ordre d'idées, un groupe conseil formé à la demande du gouvernement proposait, en 2019, une réévaluation du programme de prestations de maladie de l'assurance-emploi du Canada et soumettait dix recommandations afin de le rendre plus généreux et accessible aux travailleurs absents pour raison de maladie et aux aidants naturels.

Cette volonté de réformer le RAE s'inscrivait dans un contexte de forte croissance économique, où le très bas taux de chômage avait comme conséquence de générer d'importants surplus dans la caisse, lequel approchait les 5 milliards de dollars à la fin de l'exercice financier 2018-2019. En conséquence, le taux de cotisation à l'assurance-emploi en 2020 pour les employeurs du Québec¹ s'est établi à 1,20 %, soit le plus bas depuis 1980. Le gouvernement a déjà annoncé le gel de ce taux pour 2021 et 2022 afin de réduire le fardeau financier des entreprises mises à mal par la pandémie.

Si le projet de réforme faisait déjà l'objet de discussions entre les parties prenantes, c'est que, contrairement à ce qui a cours dans de nombreux pays de l'OCDE², le RAE est avant tout un programme qui offre un soutien de revenu temporaire aux travailleurs sans emploi pendant qu'ils cherchent du travail, de même que des prestations spéciales aux travailleurs qui s'absentent du travail en raison d'événements précis (maladie, grossesse, soins à un nouveau-né, nouvelle adoption ou maladie grave d'un enfant, aide naturelle). Il s'agit là des prestations en vertu de la partie I.

¹ Le taux de cotisation de l'assurance-emploi au Québec est plus bas que celui des autres provinces car, hors du Québec, le RAE fournit les prestations de congé parental, alors qu'au Québec, cette mesure passe par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

² Dans certains pays de l'OCDE, comme la Finlande et la France, l'inscription aux services de placement fait partie des politiques d'activation, et les prestations ne sont pas établies tant que cette inscription n'est pas terminée. Au Canada, les prestations sont établies sans cette exigence.

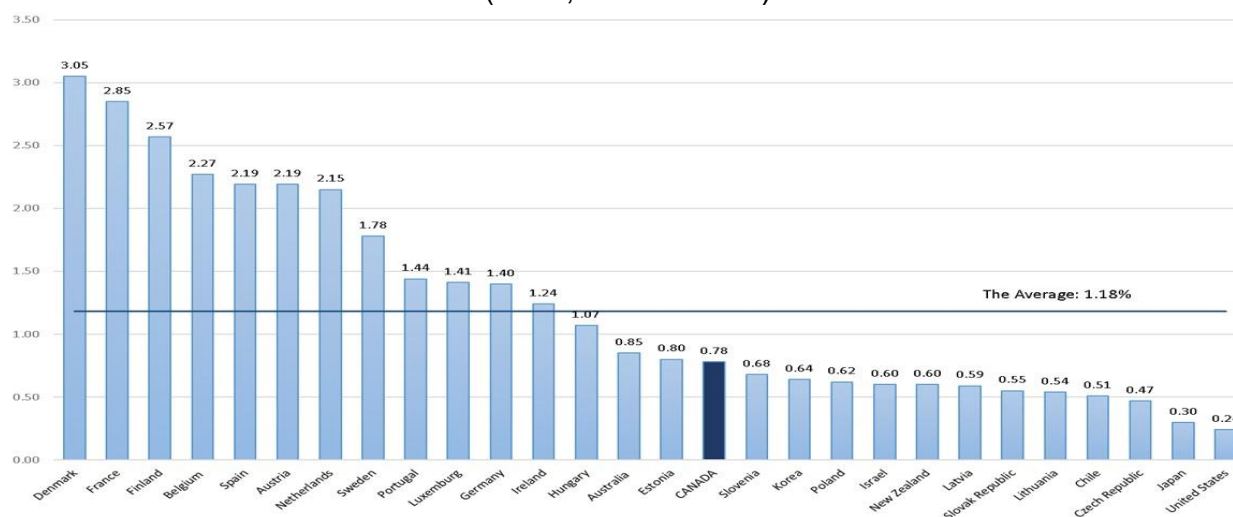
Le RAE comporte également une autre série de mesures, dites actives, qui visent la formation et l'amélioration des compétences, soit les prestations en vertu de la partie II. Celles-ci sont toutefois relativement modestes, ne représentant qu'un peu plus de 10 % des dépenses (voir le tableau 1).

Tableau 1 - Répartition des dépenses du RAE pour l'exercice financier 2018-2019
(en millions de dollars)

Partie I : prestations d'assurance-emploi	16 580,0 \$	80 %
Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien	2 307,9 \$	11 %
Frais d'administration	1 929,4 \$	9 %
Total des dépenses	20 817,4 \$	100 %

Le gouvernement fédéral s'était d'ailleurs préoccupé des lacunes en formation et du retard que le pays accuse à ce chapitre par rapport aux autres pays de l'OCDE (voir le graphique 1). C'est ce qui l'avait amené à créer en 2019 l'Allocation canadienne pour la formation, notamment mise en place pour aider les travailleurs canadiens et leurs employeurs à faire face à l'évolution des technologies. Cette aide, accordée sous la forme d'un crédit d'impôt annuel et de congés par l'entremise du programme d'assurance-emploi, faisait toujours l'objet de discussions entre les parties prenantes au moment où la crise sanitaire a éclaté.

Graphique 1 - Dépenses publiques en politiques du marché du travail
(2017, en % du PIB)



Un autre facteur qui a émergé à cause de la pandémie est le fait que de nombreuses personnes qui ont perdu leur emploi n'étaient pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi. C'est notamment le cas des travailleurs autonomes et des travailleurs à temps partiel ou à forfait qui n'avaient pu cumuler assez d'heures pour avoir droit aux prestations. C'est pour combler cette lacune que la PCU a été offerte à tout travailleur ayant gagné 5 000 \$ ou plus au cours des douze mois précédant la pandémie.

Le coût de la PCU

Entre le 15 mars et le 27 septembre dernier, le gouvernement du Canada a reçu 27,7 millions de demandes de PCU de la part de 8,9 millions de demandeurs uniques, et a versé 80,6 milliards de dollars à cet effet. Le gouvernement a annoncé en septembre dernier qu'il créditera le compte des opérations de l'assurance-emploi pour les coûts liés à la PCU. L'impact de la pandémie sur le compte du RAE ne sera pas connu avant plusieurs semaines.

Source : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/reclamations-rapport.html>

La volonté de réformer le RAE a été réitérée lors du discours du trône de septembre dernier, lorsque le gouvernement fédéral a affirmé que la pandémie « a montré que le Canada a besoin d'un régime d'assurance-emploi adapté au XXI^e siècle, y compris pour les travailleurs autonomes et les personnes qui travaillent dans l'économie à la demande ».

Au cours de l'été 2020, sous l'égide de la sénatrice Diane Bellemare, des représentants des employeurs et des travailleurs ont formé une Table ronde sur l'emploi et la formation, afin de proposer des solutions aux défis des compétences et de l'apprentissage. Ces travaux, auxquels le CPQ a pris part, ont donné lieu à un consensus dont les principaux éléments sont les suivants :

- Renforcer le soutien au développement des compétences et l'offre de formation du programme d'assurance-emploi ;
- Remettre sur pied les conseils sectoriels qui favorisent le dialogue social ;
- Soutenir la capacité numérique des travailleurs, des employeurs et des prestataires de services d'enseignement ;
- Élaborer des mesures de soutien pour accompagner les entreprises dans l'amélioration des compétences de leurs effectifs ;
- Optimiser la politique de formation dans le cadre de travail partagé ;
- Profiter du nombre accru de travailleurs bénéficiant de l'assurance-emploi pour faciliter leur perfectionnement sans qu'ils perdent leurs prestations d'AE ;
- Soutenir adéquatement les établissements de formation (collèges et instituts, écoles polytechniques, universités) afin qu'ils soient préparés et prêts à accueillir de nouveaux étudiants et à agir rapidement pour offrir les formations nécessaires dans les formats requis.

En conséquence, s'il y a consensus sur la nécessité de réformer en profondeur le RAE et d'y intégrer la question de la formation, tous ne s'entendent pas sur les mesures qui doivent être privilégiées. Par ailleurs, la formule de financement n'a jamais été remise en question.

Positionnement traditionnel du CPQ

Au cours des dernières années, le CPQ a maintes fois eu l'occasion d'exposer ses vues sur le RAE. L'organisation a toujours maintenu qu'est profondément inéquitable le fait que les employeurs contribuent à hauteur de 7/12 au financement des programmes, alors que la gestion est paritaire et que le gouvernement est libre de modifier les programmes et d'ajouter de nouvelles prestations.

Le CPQ a ainsi proposé les mesures suivantes :

- Réviser le financement du régime d'assurance-emploi par un partage plus équitable des coûts entre les trois parties prenantes afin que l'employabilité devienne une responsabilité mieux répartie entre les individus, les entreprises et les instances gouvernementales. Un tel partage permettrait également de tenir compte des prestations à caractère social versées par le régime.
- Recentrer le régime d'assurance-emploi sur sa mission première de fournir une assurance en cas de perte d'emploi et d'augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi.
- Veiller à ce que le régime d'assurance-emploi ne réduise pas les incitatifs au travail.
- Rééquilibrer le régime en faveur de mesures actives, comme la formation et l'aide à l'emploi, afin d'exercer un impact positif à plus long terme sur l'emploi.
- Envisager un congé de cotisation à l'assurance-emploi pour les dépenses de formation en emploi.

Malgré le contexte actuel, rien ne milite en faveur d'un changement de cap de notre organisation, mais l'occasion se présente pour qu'elle étoffe sa position en faveur d'un accroissement des mesures contenues dans la partie II, soit des prestations actives, et que le mode de financement soit repensé.

ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION

Le développement de la PCU durant les mois les plus intenses de la crise a créé une distorsion du débat sur la réforme du RAE, amenant même les groupes les plus militants à demander l'instauration du revenu minimum garanti.

Rappel des principales dispositions de la PCU

Prestations de 500 \$ par semaine pendant un maximum de 24 semaines

Admissibilité : Avoir perdu son emploi, tomber malade, être mis en quarantaine ou prendre soin d'une personne atteinte de la COVID-19 ainsi que cesser de travailler pour s'occuper d'enfants malades ou rester à la maison en raison de la fermeture des écoles et des garderies

Avoir toujours un emploi, mais ne recevoir aucun revenu en raison d'interruptions du travail causées par la COVID-19, ou avoir épuisé les prestations régulières de l'assurance-emploi

Avoir gagné, au cours de l'année précédente, au moins 5 000 \$ de revenu provenant d'un emploi, d'un travail à son compte, de prestations de l'assurance-emploi, d'un programme de congé parental ou de dividendes

- Il est permis de gagner jusqu'à 1 000 \$ par mois tout en recevant la PCU
- La PCU est imposable, mais l'impôt n'est pas retenu à la source
- Il n'existe aucune obligation d'être disponible pour occuper un emploi, d'être à la recherche d'un emploi ou d'être en formation

Quoi qu'il en soit, la prestation accordée par la PCU (500 \$ par semaine³) est équivalente à la moitié (49 %) du salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries au Canada, et aux quatre cinquièmes des salaires versés dans les secteurs particulièrement touchés par la crise du commerce de détail (81 %) et des arts, spectacles et loisirs (80 %). Ce taux de remplacement atteint même 119 % dans les services d'hébergement et de restauration, qui ont aussi été frappés de plein fouet⁴. On a pu observer l'effet d'un soutien financier trop généreux – mais surtout non assorti d'obligations de recherche d'emploi ou de formation – sur la demande d'emplois. En période de rareté de main-d'œuvre, cette situation doit à tout prix être évitée.

Malgré de nombreux assouplissements apportés par le gouvernement fédéral depuis 2015⁵, d'autres revendications ont été portées à l'attention du gouvernement qui tendraient à ramener le RAE tel qu'il existait à la fin des années 1990. Ainsi, on trouve parmi les demandes les plus souvent entendues, on retrouve une diminution du plancher d'admissibilité, l'augmentation du maximum des prestations reçues, l'intégration des travailleurs « atypiques » et l'élimination de l'exclusion des prestations pour les personnes qui quittent volontairement leur emploi ou qui sont congédiées.

Ces demandes ont été formulées sans qu'on en sache réellement le coût. Les employeurs assumant une bonne partie de la facture ont raison de se montrer préoccupés par d'éventuels élargissements au régime qui conduiraient inévitablement à en hausser les coûts.

Depuis 2008, les taux de cotisation à l'assurance-emploi sont déterminés par la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, ch. 23) et fixés de manière à ce que le solde projeté du compte des opérations de l'AE soit de 0 \$ sur un horizon de 7 ans. L'ajout de mesures temporaires élargissant l'admissibilité au RAE et bonifiant les prestations de même que la décision du gouvernement fédéral de geler les cotisations pour 2021 et 2022, entraîneront inévitablement une déstabilisation du compte des opérations. On peut facilement imaginer que des changements permanents qui auraient pour effets de diminuer le plancher d'admissibilité, d'augmenter les prestations et d'établir une prestation plancher, feraient bondir le taux de cotisation de manière substantielle.

³ Le montant moyen de la prestation hebdomadaire au RAE au Québec était de 462 \$ en 2019.

⁴ Banque Nationale du Canada, *Marché du travail canadien : le diable est dans les détails*, 24 juillet 2020.

⁵ Parmi ces améliorations figurent des prestations pour proches aidants, la réduction du délai de carence de deux à une semaine et la possibilité de travailler pendant la période de prestations.

En ce qui concerne la couverture des travailleurs autonomes, l'esprit de la loi indique qu'il faudrait s'assurer qu'ils cotisent au RAE à hauteur des dépenses de prestations prévisibles. Cette inclusion, même si elle fait partie des engagements du gouvernement actuel, entraînera son lot de discussions sur la détermination du revenu, étant donné que plusieurs d'entre eux reçoivent leur rémunération en dividendes et en gains en capital.

Les divers changements au RAE effectués au cours des dernières années l'ont éloigné de sa mission première, qui est celle de fournir une assurance en cas de perte d'emploi et augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi, pour en faire davantage un programme social. Si d'autres mesures à caractère social doivent s'ajouter au RAE, elles ne peuvent l'être sans l'apport financier du gouvernement fédéral. Idéalement, les mesures à caractère social ne devraient pas faire partie du RAE.

Il est déjà acquis que la modernisation du RAE amènera les parties prenantes à examiner la grille d'admissibilité basée sur le taux de chômage régional qui, selon plusieurs experts, n'est pas appropriée. L'introduction d'un mécanisme qui puisse réagir plus rapidement dans des situations exceptionnelles de récession ou si un secteur ou une industrie (ou même une province) est en difficulté, comme dans la situation que nous vivons présentement, revêt une certaine pertinence.

S'il doit y avoir une conséquence positive de la pandémie, c'est le consensus des partenaires du marché du travail sur le fait qu'il faut sans retard améliorer les compétences des travailleurs et faciliter la requalification des chômeurs. Il nous apparaît essentiel de rééquilibrer le RAE en faveur de mesures actives, comme la formation et l'aide à l'emploi, afin d'exercer un impact positif à plus long terme sur le marché du travail. Des défis demeurent en matière de formation de la main-d'œuvre et d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.

Récemment, nous avons assisté à une fracture du marché du travail dans lequel cohabitent maintenant un taux de chômage relativement élevé et un taux de postes vacants également élevé. Certes, les prestations de relance, dans leur forme actuelle, ne sont pas de nature à inciter les personnes sans emploi à revenir sur le marché du travail, mais c'est surtout le fait que les personnes qui sont présentement sans emploi ne semblent pas avoir les qualifications requises pour occuper des postes dans ce « nouveau » marché de l'emploi où les compétences numériques sont fortement en demande. Un virage vers la formation des personnes sans emploi, tout comme des personnes au travail, mais dont le travail est appelé à se transformer, nous apparaît fondamental.

Il faudrait par ailleurs que le RAE offre aux employeurs la possibilité de soutenir leurs employés et dont le manque de qualifications les rend vulnérables à une perte d'emploi. Dans le monde du travail où l'évolution technologique est extrêmement rapide, une forme d'aide, qui peut prendre diverses formes, dont un congé de cotisation au RAE pour la formation, serait bénéfique.

PROPOSITIONS DU CPQ

En fonction des éléments avancés précédemment, le CPQ soutient la modernisation du régime d'assurance-emploi et souhaite profiter de l'occasion pour revoir la portée de certaines mesures et son mode de financement.

Ainsi, en lien avec le consensus développé lors de la Table ronde sur l'emploi et la formation organisé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec en octobre dernier, il nous apparaît essentiel de **rééquilibrer le RAE en faveur de mesures actives, comme la formation et l'aide à l'emploi, afin d'exercer un impact positif à plus long terme sur le marché du travail**. L'accès à l'assurance-emploi devrait être assorti de mesures de formation visant le développement des compétences, quitte, à l'instar de la France et de la Finlande, à les rendre obligatoires pour donner accès aux prestations. Concrètement, il s'agit par exemple d'exiger que les chômeurs s'inscrivent au Guichet-Emplois et d'améliorer la capacité des entreprises à jouer un rôle actif dans la conception et la prestation de programmes de formation tout en les aidant à intégrer les programmes de formation aux efforts de recrutement.

Les partenaires du marché du travail s'entendent sur la nécessité d'améliorer les compétences des travailleurs afin d'augmenter leurs possibilités d'emploi et de répondre aux besoins du marché du travail. Toutes les formations ne devraient donc pas être admissibles au RAE. Elles devraient être courtes, mener à un rehaussement des compétences et être transférables et qualifiantes. **Le soutien et le développement de la capacité numérique des travailleurs et des employeurs devraient être privilégiés.**

Le CPQ soutient l'idée que les chômeurs doivent avoir accès à une panoplie de services de formation et d'orientation, mais que les travailleurs en emploi doivent également améliorer leurs compétences afin d'aider leur entreprise à être plus productive et d'éviter une possible mise à pied. **Le RAE devrait contenir des mesures de soutien pour accompagner les entreprises dans l'amélioration des compétences de leurs effectifs.** Pourquoi ne pas, par exemple, envisager un congé de cotisation à l'assurance-emploi pour les dépenses de formation en emploi ?

Le programme de travail partagé du RAE est un programme d'adaptation destiné à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise, indépendante de la volonté de l'employeur. Cette mesure permet de fournir un soutien au revenu des employés admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui acceptent de réduire leurs heures de travail et de partager le travail disponible sur une période de temps définie. **Une politique de formation dans le cadre du travail partagé devrait également être mise en place.**

En répondant à la volonté du gouvernement fédéral d'élargir le RAE aux travailleurs atypiques, plus de personnes auront accès aux prestations, ce qui entraînera inévitablement une pression sur son équilibre financier. Par exemple, le gouvernement fédéral estime que les mesures temporaires mises en place afin d'élargir l'accès à l'assurance-emploi permettront à 400 000 personnes de plus de toucher des prestations. Beaucoup de ces personnes cotisent peu ou pas au régime. En supposant que le

gouvernement maintienne le plancher de prestations à 500 \$ par semaine, il est facile d'imaginer l'ampleur du déficit anticipé⁶. Dans la situation économique actuelle, il pourrait être tentant d'agir de façon précipitée afin d'aider le maximum de travailleurs ayant perdu leur emploi, mais, comme il faut examiner cette réforme dans une optique de long terme, il est essentiel de **s'assurer d'avoir une bonne évaluation des coûts et de l'impact sur les cotisations de tout assouplissement qui permettrait de rendre le RAE plus accessible, notamment en ce qui concerne les travailleurs atypiques, le taux de remplacement et le maximum de la rémunération assurable.**

La formule de financement actuelle, où les employeurs cotisent à hauteur de 7/12 au régime, n'est plus réaliste. **Le CPQ milite pour une révision du financement du RAE afin d'en arriver à un partage plus équitable des coûts entre les trois parties prenantes, de manière à ce que l'employabilité devienne une responsabilité mieux répartie entre les individus, les entreprises et les instances gouvernementales.** Un tel partage permettrait également de tenir compte des prestations à caractère social si elles devaient être maintenues dans le régime. Toutefois, **pour que la vocation première du régime soit conservée, les mesures à caractère social ne devraient pas faire partie du RAE.**

L'exemple de la PCU a démontré combien des mesures généreuses peuvent être contre-productives si elles ne sont pas liées à des obligations. C'est notamment le cas des travailleurs qui gagnent moins que le salaire moyen et de ceux à temps partiel, pour qui une prestation plancher pourrait représenter un revenu supérieur à leur revenu d'emploi. Il est certes important de veiller à ce que le RAE permette aux travailleurs qui ont perdu leur emploi de subvenir à leurs besoins durant leur formation, mais il est tout aussi important que **les prestations qu'ils reçoivent ne réduisent pas les incitatifs au travail.** La notion même de prestation minimale pourrait conduire à cette situation qui, dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, doit être évitée. Un pourcentage du revenu assurable nous apparaît être la meilleure solution, notamment parce qu'elle maintient un équilibre entre les cotisations et les prestations, et parce qu'elle rendrait le retour au travail plus alléchant. Il en est de même pour le programme *Travail pendant une période de prestations*, qui devrait être revu pour rester provisoire et favoriser une transition vers un emploi à plein temps.

⁶ 400 000 prestataires additionnels qui reçoivent 500 \$/semaine durant 26 semaines occasionnent une dépense de 5,2 G \$.



CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

1010, RUE SHERBROOKE OUEST | BUREAU
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 2R7 | 510

514 288-5161 OU 1 877 288-5161

CPQ.QC.CA
