



**MÉMOIRE DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC
CONCERNANT LA PHASE 2 DES CONSULTATIONS SUR LA
RÉFORME DU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA**

JUILLET 2022

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.

3^e trimestre 2022

TABLE DES MATIÈRES

1.	Contexte	4
2.	Principes fondamentaux	6
3.	L'impact financier de certaines demandes	8
4.	Point de vue des employeurs québécois	11
4.1	Le remboursement de la dette du compte d'assurance-emploi	11
4.2	Le modèle de financement	12
4.3	L'admissibilité	13
4.4	Le taux de remplacement	13
4.5	La durée de la prestation	14
4.6	Le maximum de la rémunération assurable	14
4.7	Les départs volontaires	14
4.8	Les travailleurs autonomes	15
	ANNEXE 1 : La situation financière du régime	16

1. CONTEXTE

En mai 2022, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap a annoncé le début de la seconde phase des consultations sur la réforme du régime d'assurance-emploi, laquelle porte sur les questions du caractère adéquat des prestations et du financement du régime.

Les organismes sont invités à diverses questions regroupées en deux thèmes distincts.

Thème 1 : Veiller au caractère adéquat des prestations

Question de base : Le montant et la durée des prestations d'assurance-emploi répondent-ils aux besoins des travailleurs qui y contribuent ?

L'un des objectifs de la modernisation de l'assurance-emploi est de veiller à ce que les prestations reçues soient adéquates pour les travailleurs qui en dépendent pendant des périodes temporaires de chômage ou lorsqu'ils font face à des événements particuliers de la vie. Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi est déterminé par le montant qui est versé à un prestataire et par la durée pendant laquelle il peut en bénéficier.

Questions clés :

- 1. L'assurance-emploi offre-t-elle un soutien adéquat aux Canadiens ?**
- 2. Les prestations d'assurance-emploi peuvent-elles créer une désincitation au travail ?**
- 3. La durée des prestations d'assurance-emploi est-elle suffisante**

Thème 2 : Assurer la viabilité financière du régime d'assurance-emploi

Question de base : Comment peut-on bâtir un meilleur régime d'assurance-emploi tout en équilibrant les coûts et en limitant la nécessité d'augmenter les cotisations ?

Le financement de l'assurance-emploi repose sur un modèle durable qui assure des taux de cotisation stables et prévisibles pour les travailleurs et les employeurs canadiens. Le régime d'assurance-emploi est financé par les cotisations des employeurs et des employés jusqu'au seuil de revenu du maximum de la rémunération assurable. Les employeurs paient 1,4 fois le taux de cotisation des employés pour chacun de leurs travailleurs. Le taux est fixé chaque année par la Commission de l'assurance-emploi du Canada sur la base d'un cycle d'équilibre prévisionnel de 7 ans, et les modifications annuelles du taux de cotisation sont soumises à une limite fixée par la loi de 5 cents.

Questions clés :

- 1. Comment pouvons-nous soutenir la viabilité financière à long terme du régime d'assurance-emploi ? Quelles approches pourraient être explorées pour équilibrer les coûts et les avantages d'un régime qui s'adapte mieux et pour atténuer les changements dans les taux de cotisation à la suite de chocs économiques ?**
- 2. Quels soutiens ou incitatifs pourraient être offerts aux employeurs et aux travailleurs pour aider à soutenir le modèle de financement de l'assurance-emploi ?**

2. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Selon le CPQ, le régime d'assurance-emploi doit être modernisé et amélioré afin de tenir compte des nouvelles réalités du marché du travail. Les employeurs comprennent que l'assurance-emploi est un important programme de protection temporaire contre la perte d'emploi et veulent s'assurer qu'il est efficace pour soutenir leurs employés pendant les périodes de transition.

D'abord et avant tout, et même si ces sujets ne font pas l'objet de la présente consultation, les employeurs souhaitent une simplification du régime qui comporte certaines lourdeurs administratives – notamment dans la gestion du programme de réduction du taux de cotisation – et un recours plus fréquent aux mesures de formation contenues dans la partie II de la Loi. L'évolution du marché du travail, les changements technologiques et la transition vers une économie plus verte nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences qui doivent être au cœur de la réforme du régime.

Le régime d'assurance-emploi n'a pas été revu en profondeur depuis près d'une cinquantaine d'années, et la profonde transformation du marché de l'emploi milite en faveur de sa modernisation. Cependant, la réforme de l'assurance-emploi doit tenir compte des défis économiques auxquels font face les entreprises au Canada aujourd'hui et à l'avenir. Le taux de chômage national est présentement à un creux historique, et il y a plus d'un million de postes vacants au pays. Les prévisions démographiques nous indiquent que cette situation prévaudra au moins jusqu'au début de la prochaine décennie. Les changements proposés à l'assurance-emploi doivent équilibrer la nécessité de soutenir les travailleurs tout en veillant à ce que le programme soit financièrement viable et favorise un retour sur le marché du travail.

En outre, même s'il a été très critiqué durant la pandémie, le régime d'assurance-emploi (RAE) n'a jamais été conçu pour répondre à une situation d'une telle ampleur, notamment en assurant un revenu à ceux qui n'y ont pas cotisé. Les parties prenantes doivent reconnaître que la réalité économique de mars 2020 et tout au long de la pandémie n'est pas celle à laquelle nous faisons face aujourd'hui, et que le RAE ne doit pas être construit en prévision d'un autre événement exceptionnel, mais bien en prévision des variations habituelles de la conjoncture économique.

Le CPQ propose que toute modification au régime d'assurance-emploi tienne compte des principes suivants que notre organisation considère comme fondamentaux :

- Le gouvernement doit s'assurer que les modifications qui seront apportées au RAE lui permettent de conserver sa **mission première**, soit celle de fournir une assurance en cas de perte d'emploi et d'augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi ;
- Tout changement au RAE doit être analysé afin qu'il **ne réduise pas les incitatifs au travail** ;

- Toute proposition de changement au régime devrait être accompagnée d'une **analyse de coût** afin de bien en évaluer l'impact non seulement sur le financement du régime et sur les cotisations des employeurs et des travailleurs, mais également sur la compétitivité des entreprises et sur la croissance économique. Il est clair de notre point de vue que les employeurs n'ont pas les moyens d'accroître les contributions au RAE, sauf dans le cas de bonifications qui améliorent l'employabilité et une plus grande participation au marché du travail, notamment par le développement des compétences ;
- Même s'il a été très critiqué durant la pandémie, le RAE n'a jamais été conçu pour répondre à une situation d'une telle ampleur, notamment en assurant un revenu à ceux qui n'y ont pas cotisé. Les consultations doivent reconnaître que la réalité économique de mars 2020 et tout au long de la pandémie **n'est pas celle à laquelle nous faisons face aujourd'hui** ;
- Le dernier budget fédéral prévoit que le taux de cotisation par 100 \$ de rémunération augmentera de 15 cents au cours des trois prochaines années, et que le maximum de la rémunération assurable sera indexé sur la rémunération hebdomadaire moyenne. En conséquence, sans même apporter de modifications au régime, les répercussions de ces augmentations proposées seront importantes pour les entreprises déjà affaiblies par les fortes augmentations salariales dues à l'inflation, les effets de la pandémie et la rareté de main-d'œuvre. Les employeurs sont préoccupés par de possibles augmentations de coûts qu'entraîneraient de trop généreux assouplissements au RAE, car les projections du budget de 2022 déjà lourdes d'impact pour les employeurs **ne tiennent pas compte des efforts de modernisation ni des coûts de mise en œuvre des réformes** ;
- Bien que le gouvernement fédéral ait crédité le compte d'assurance-emploi pour rembourser une partie des coûts supplémentaires engagés dans le cadre de la prestation canadienne d'urgence (PCU), le fonds demeure déficitaire en 2022 (33,6 G\$) en raison des mesures temporaires adoptées sans consultation préalable des intervenants et qui sont toujours en vigueur aujourd'hui (jusqu'au 24 septembre 2022), et ce même si le contexte économique ne justifie plus ces allègements. Il n'est pas juste que les employeurs, qui paient un montant disproportionné, et les employés **remboursent ce déficit par l'augmentation des cotisations**. À notre avis, c'est le gouvernement fédéral qui devrait assumer la part du déficit imputable à ces allègements ;
- Enfin, il ne faut pas oublier que les changements qui seront proposés interviennent dans un contexte de **pénurie de main-d'œuvre** et donc de pressions salariales conséquentes, d'inflation mondiale, de transition climatique et de changements technologiques.

3. L'IMPACT FINANCIER DE CERTAINES DEMANDES

En vertu des règles actuelles, tout coût supplémentaire du programme dû à des changements dans l'admissibilité, la durée des prestations et les règles de générosité doit être financé par une augmentation des primes. Les employés paient actuellement 1,20 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable au Québec et 1,58 \$ hors Québec¹, et les employeurs paient 1,4 fois ce montant, soit 1,68 \$ et 2,21 \$ respectivement. Ces montants sont en baisse depuis 2015 grâce de la bonne performance de l'économie canadienne et du taux de chômage en baisse.

Tableau 1 - Données sur le RAE 2015-2022

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Solde annuel du compte des opérations de l'AE (G\$)					0,8	-6,4	-21,5	-10,8
Solde cumulatif du compte des opérations de l'AE (G\$)					5,7	-1,3	-22,8	-33,6
Taux de cotisation (employés - Canada)	1,88 %	1,88 %	1,63 %	1,66 %	1,62 %	1,58 %	1,58 %	1,58 %
Taux de cotisation (employés - Québec)	1,54 %	1,52 %	1,27 %	1,30 %	1,25 %	1,20 %	1,18 %	1,20 %
Taux de cotisation (employeurs - Canada)	2,63 %	2,63 %	2,28 %	2,32 %	2,27 %	2,21 %	2,21 %	2,21 %
Taux de cotisation (employeurs - Québec)	2,16 %	2,13 %	1,78 %	1,82 %	1,75 %	1,68 %	1,65 %	1,68 %
Rémunération assurable annuelle maximale (MRA)	49 500 \$	50 800 \$	51 300 \$	51 700 \$	53 100 \$	54 200 \$	56 300 \$	60 300 \$
Cotisation annuelle max. de l'employeur (Canada)	1 303 \$	1 337 \$	1 171 \$	1 202 \$	1 204 \$	1 199 \$	1 245 \$	1 334 \$
Cotisation annuelle max. de l'employeur (Québec)	1 067 \$	1 081 \$	912 \$	941 \$	929 \$	911 \$	930 \$	1 013 \$
Taux de chômage annuel	5,9 %	6,1 %	5,5 %	5,1 %	4,8 %	7,8 %	6,5 %	5,2 %²

Selon l'actuaire en chef de l'assurance-emploi, pour couvrir les coûts accrus du programme engagés pendant la pandémie, les cotisations des employés québécois devront augmenter à 1,35 \$ par tranche de 100 \$ au cours des prochaines années, soit 15 cent de plus pour chaque tranche de 100 \$ gagnée (1,89 \$ pour les employeurs). Pour les autres provinces, il faut s'attendre à des taux respectifs de 1,73 et de 2,42 pour les employés et les employeurs.

¹ Les primes pour les employeurs et les employés du Québec sont inférieures à celles du reste du Canada puisque les prestations parentales sont assurées par le régime québécois d'assurance parentale au Québec et par le RAE dans les autres provinces.

² Taux de chômage en avril 2022.

Tableau 2 – Projections sur le RAE 2023-2029³

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Revenus de cotisation (G\$)	28,0	30,4	32,2	33,3			
Prestations (G\$)	24,4	24,8	25,4	26,3			
Frais d'administration et autres charges (G\$)	2,0	2,0	2,0	2,0			
Solde annuel du compte des opérations de l'AE (G\$)	0,7	3,7	5,3	5,8	5,7	5,7	4,7
Solde cumulatif du compte des opérations de l'AE (G\$)	-32,9	-29,2	-23,8	-18,0	-12,3	-6,6	-1,9
Taux de cotisation (employés - Canada)	1,63 %	1,68 %	1,73 %	1,73 %	1,73 %	1,73 %	1,73 %
Taux de cotisation (employés - Québec)	1,25 %	1,30 %	1,35 %	1,35 %	1,35 %	1,35 %	1,35 %
Taux de cotisation (employeurs - Canada)	2,28 %	2,35 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %
Taux de cotisation (employeurs - Québec)	1,75 %	1,82 %	1,89 %	1,89 %	1,89 %	1,89 %	1,89 %
Rémunération assurable annuelle maximale (MRA) ⁴	62 109 \$	63 972 \$	65 891 \$	67 868 \$	69 904 \$	72 001 \$	74 161 \$
Cotisation annuelle max. de l'employeur (Canada)	1 417 \$	1 505 \$	1 596 \$	1 644 \$	1 693 \$	1 744 \$	1 796 \$
Cotisation annuelle max. de l'employeur (Québec)	1 087 \$	1 164 \$	1 245 \$	1 283 \$	1 321 \$	1 361 \$	1 402 \$

Conséquemment, sans même apporter de changements au régime, la cotisation maximale annuelle pour un employeur connaîtra une hausse de l'ordre de 35 % entre 2022 et 2029 à cause de l'effet combiné de la hausse du taux de cotisation et du maximum de la rémunération assurable (MRA). Dans le contexte actuel, il s'agit d'une importante ponction sur la masse salariale qui sera difficile à absorber pour de nombreuses entreprises, particulièrement les PME.

Au cours des diverses rencontres entre le gouvernement fédéral et les parties prenantes du RAE, il a été question d'apporter plusieurs assouplissements au régime afin d'augmenter le nombre de personnes éligibles à l'AE et à accroître les revenus de prestations. Toutefois, il est déplorable que ces discussions soient demeurées théoriques en l'absence d'une évaluation des coûts que ces mesures engendreraient pour le régime.

L'équipe de recherche de l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP)⁵ a reproduit la formule d'établissement des taux de cotisation à l'assurance-emploi afin d'estimer les coûts potentiels de certaines des propositions mises de l'avant et l'incidence

³ Données extraites du budget fédéral 2022-2023, à l'exception de la projection sur la rémunération assurable maximale.

⁴ En supposant une indexation annuelle de 3 %.

⁵ IRPP REPORT, *How to Modernize Employment Insurance: Toward a Simpler, More Generous and Responsive Program*, Working Group Report How to Modernize Employment Insurance, mai 2022, 30 pages.

qu'elles auraient sur les primes que les travailleurs et les employeurs paient. Ces coûts sont basés sur l'enquête sur la couverture de l'AE déclarée par Emploi et Développement social Canada. Les principaux résultats apparaissent au tableau 3.

Tableau 3 - Effets des propositions sur les primes des employés selon les règles de capitalisation actuelles (à l'exclusion du Québec)

Scénario	Coût supplémentaire sur 7 ans	Variation des cotisations d'AE/100 \$ gagnés (employés)	Variation des cotisations d'AE/100 \$ versés (employeurs) ⁶
Selon le taux d'équilibre prévu sur 7 ans pour 2022 (1,81 %)			
Fixer la norme d'admissibilité à 420 heures.	+ 6,8 à 10,3 G\$	+ 4 à 7 ¢	+ 6 à 10 ¢
Fixer la norme d'admissibilité à 360 heures.	+ 8,3 à 12,5 G\$	+ 6 à 9 ¢	+ 8 à 13 ¢
Permettre à ceux qui quittent leur emploi d'être admissibles à l'assurance-emploi	+ 47,8 G\$	+ 34 ¢	+ 48 ¢
Augmenter le taux de remplacement à 67 % du revenu assurable	+29,3 G\$	+21 ¢	+29 ¢

Source : IRPP REPORT, *How to Modernize Employment Insurance: Toward a Simpler, More Generous and Responsive Program*, page 22.

Les résultats de l'IRPP montrent que chacun des assouplissements qui ont fait l'objet de discussions lors des rencontres organisées par le ministère entraînerait une forte majoration des primes pour les employeurs et les employés.

L'effet combiné de ces mesures serait catastrophique pour la vitalité du régime. En s'appuyant sur les évaluations faites par l'IRPP, abaisser la norme d'admissibilité à 360 heures, permettre à ceux qui quittent leur emploi d'être admissibles à l'AE et augmenter de 55 % à 67 % le taux de remplacement du revenu assurable représenterait des dépenses supplémentaires de l'ordre de 85 G\$ à 90 G\$ au cours des trois prochaines années, soit 12,5 G\$ par année en moyenne. Cette somme est équivalente à la moitié du volume actuel de prestations !

Rappelons que toute hausse s'ajouterait à celle déjà prévue d'environ 35 % entre 2022 et 2029 à cause de l'effet combiné de la hausse du taux de cotisation et du maximum de la rémunération assurable (MRA). Il nous apparaît évident que ces coûts seraient extrêmement difficiles à supporter pour les employeurs et mettraient en péril la pérennité du RAE.

⁶ Calculs du CPQ.

4. POINT DE VUE DES EMPLOYEURS QUÉBÉCOIS

Comme indiqué sur le site du ministère, l'un des objectifs de la modernisation de l'assurance-emploi est de veiller à ce que les prestations reçues soient adéquates pour les travailleurs qui en dépendent pendant des périodes temporaires de chômage, tout en évitant de créer une désincitation au travail. En outre, il est fondamental de nous assurer de la viabilité financière du régime d'assurance-emploi en respectant la capacité des parties prenantes de contribuer au régime.

Les employeurs québécois accordent une attention particulière aux mesures de formation qui consistent en la partie II du RAE qui ne font pas partie de la présente consultation. Or, les employeurs ne seraient pas nécessairement réfractaires à une augmentation des prestations et à leur durée si elles étaient accompagnées d'un incitatif pour les travailleurs à suivre des formations ou à supporter les employeurs dans leurs efforts de formation. Nous aurons l'occasion, nous l'espérons, de faire valoir notre point de vue à cet égard dans le cadre des discussions à venir sur la modernisation de cette section du régime.

D'ici là, et afin de répondre concrètement aux questions soulevées dans le cadre de cette consultation, le CPQ souhaite présenter son point de vue sur les huit sujets suivants :

1. Le remboursement de la dette du compte d'assurance-emploi
2. Le modèle de financement
3. L'admissibilité au régime
4. Le taux de remplacement
5. La durée des prestations
6. Le maximum de la rémunération assurable
7. Les départs volontaires
8. Les travailleurs autonomes

4.1 LE REMBOURSEMENT DE LA DETTE DU COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI

Situation actuelle : déficit anticipé de 33,6 G\$ à la fin de 2022.

Les employeurs et les employés n'ont pas les moyens de combler le déficit de plus de 33 G\$, car de nombreuses entreprises se remettent encore des répercussions de la pandémie et font face à des pénuries de main-d'œuvre croissantes, à l'inflation, aux coûts croissants des intrants et aux problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement.

Le Compte d'assurance-emploi est actuellement déficitaire en raison des mesures temporaires extraordinaires de l'assurance-emploi et des restrictions en matière de santé publique qui ont forcé de nombreux travailleurs à recourir à l'assurance-emploi pendant

la pandémie. Qui plus est, ces mesures ont été mises de l'avant unilatéralement par le gouvernement fédéral sans consulter les parties prenantes.

Historiquement, le gouvernement du Canada a puisé dans le Compte d'assurance-emploi à plus d'une occasion en utilisant l'excédent provenant des cotisations des employeurs et des employés pour payer d'autres dépenses en dehors du programme d'assurance-emploi. Si le gouvernement ne retirait pas les fonds du Compte d'assurance-emploi en période d'excédent, le compte ne serait pas déficitaire.

Les employeurs sont d'avis que le gouvernement rembourse la totalité de cette dette. Comme deuxième option, le gouvernement devrait rembourser la partie de la dette liée aux mesures temporaires (demandes qui n'auraient pas été approuvées si des mesures temporaires n'avaient pas été en place).

4.2 LE MODÈLE DE FINANCEMENT

Situation actuelle : le régime est financé aux 7/12 par les employeurs et à 5/12 par les travailleurs.

Les employeurs ont exprimé leurs préoccupations à l'égard du modèle de financement actuel qui fait porter l'essentiel du fardeau (7/12 soit 58,3 %) aux employeurs. Cette inquiétude a pris davantage d'ampleur depuis le début de la pandémie alors que le gouvernement a modifié l'accessibilité aux prestations pour plusieurs Canadiens qui n'auraient normalement pas eu droit à l'AE, et comme suite à la volonté exprimée par le gouvernement fédéral de créer une nouvelle prestation d'assurance-emploi pour fournir de l'aide en cas de catastrophe⁷.

Le CPQ est d'avis que l'assurance-emploi ne devrait pas être un fourre-tout pour les programmes sociaux et recommande de ramener l'AE au principe de base consistant à fournir un soutien temporaire en cas de perte involontaire d'emploi.

Si le ministère a l'intention d'aller de l'avant avec les propositions contenues dans la lettre de mandat de décembre 2021⁸, le CPQ est d'avis que le gouvernement canadien contribue au fonds du RAE afin de couvrir les risques collectifs du programme

⁷ Lettre de mandat du Premier ministre à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées, décembre 2019.

⁸ Il s'agit du prolongement des prestations de maladie (de 15 à 26 semaines), d'une nouvelle prestation d'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes canadiens, qui fournirait un soutien en cas de chômage comparable à celui qu'offre l'assurance-emploi pouvant s'étendre sur 26 semaines, d'une nouvelle prestation de 15 semaines pour les parents adoptifs, d'une nouvelle prestation d'assurance-carrière pour offrir aux travailleurs de longue date qui ont perdu leur emploi un revenu d'emploi additionnel pendant qu'ils tentent de réintégrer le marché du travail et de la prise en compte des réalités des artistes et des travailleurs du secteur de la culture.

d'assurance-emploi. Cela comprend les chocs économiques qui mènent à des scénarios de chômage massif.

Avant 1993, le gouvernement contribuait environ 20 % au compte d'assurance-emploi. Le gouvernement pourrait revenir comme cotisant au régime d'assurance-emploi selon un ratio de 40-40-20 (le gouvernement paierait donc une part de 20 %). Cela couvrirait effectivement une bonne partie des dépenses liées aux prestations spéciales.

4.3 L'ADMISSIBILITÉ

Situation actuelle : Avoir travaillé de 420 à 700 heures d'emploi assurable en fonction du taux de chômage de la région.

La pénurie de main-d'œuvre est actuellement le principal problème pour les employeurs dans toutes les régions du Canada et dans presque tous les secteurs de notre économie. Au Québec, il y a plus d'emplois disponibles que de gens capables de les combler. D'ailleurs, 5 des 17 régions administratives ont maintenant un taux de chômage inférieur à 3 %.

Même si les employeurs sont convaincus que la très vaste majorité des prestataires de l'assurance-emploi veulent rapidement retourner sur le marché du travail, plusieurs sont préoccupés du fait que de nouvelles mesures de soutien ou des mesures plus généreuses pourraient inciter des chômeurs à ralentir leur recherche d'emploi.

Conséquemment, le CPQ souhaite conserver le régime actuel – qui exige d'avoir travaillé de 420 à 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières en fonction du taux de chômage de la région – afin de conserver l'incitatif au travail. Nous serions toutefois disposés à examiner l'effet de changer la référence pour établir la norme d'admissibilité en nombre de semaines et non en nombre d'heures afin de ne pas pénaliser les employés à temps partiel.

4.4 LE TAUX DE REMPLACEMENT

Situation actuelle : 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (MRA).

Les employeurs ont soulevé une préoccupation générale concernant le recours au Programme d'assurance-emploi pour stabiliser les revenus des travailleurs ou faciliter les stratégies de réduction de la pauvreté. Bien que les employeurs appuient les programmes d'aide sociale, ceux-ci devraient être financés séparément de l'assurance-emploi.

Le CPQ est en accord du maintien du taux de remplacement actuel de 55 % afin de conserver l'incitatif au travail. L'impact d'une augmentation du taux de remplacement aurait un effet significatif sur le fonds (voir tableau 3). Rappelons que Le RAE n'est pas

destiné à la stabilisation du revenu. Bien que cette question soit importante, elle ne relève pas de l'assurance-emploi.

4.5 LA DURÉE DE LA PRESTATION

Situation actuelle : un prestataire peut recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant 14 à 45 semaines.

La durée de ces prestations varie selon le taux de chômage dans la région où le prestataire demeure et le nombre d'heures d'emploi assurable qu'il a accumulées au cours de la période de référence.

Si un prestataire est un travailleur saisonnier, il peut être admissible à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, jusqu'à un maximum de 45 semaines.

Même si la notion de région pourrait être améliorée, le CPQ souhaite conserver le régime actuel qui tient compte du taux de chômage régional. Nous sommes toutefois conscients que la question de la saisonnalité et des iniquités dans la durée des prestations pour les travailleurs saisonniers dans différentes régions devra être abordée, car plusieurs employeurs ont soulevé des préoccupations au sujet des pénuries critiques de main-d'œuvre dans les entreprises qui exercent leurs activités sur une base saisonnière.

Le CPQ recommande que le gouvernement produise une étude sur les répercussions et les coûts de l'augmentation de la durée des prestations avant la mise en œuvre des réformes.

4.6 LE MAXIMUM DE LA RÉMUNÉRATION ASSURABLE

Situation actuelle : Le maximum de la rémunération assurable (MRA) est présentement fixé à 60 300 \$ pour l'année 2022.

Le MRA est indexé chaque année et permet donc de suivre le rythme d'augmentation des revenus. Même lorsque le taux de cotisation baisse ou reste inchangé, la ponction sur la masse salariale continue d'augmenter pour les employeurs à cause de l'indexation du MRA.

En l'absence d'étude d'impact de l'augmentation du MRA sur les cotisations des employeurs et des travailleurs, le CPQ est d'avis que le maximum actuel indexé annuellement est suffisant pour assurer un revenu décent en période de chômage.

4.7 LES DÉPARTS VOLONTAIRES

Situation actuelle : Sauf exception, un employé qui quitte volontairement son emploi sans justification n'a pas droit aux prestations régulières.

Les mesures actuelles sont à notre avis adéquates, d'autant plus que les législations en matière de prévention du harcèlement en milieu de travail et de protection des droits des travailleurs ont été largement bonifiées en faveur de ces derniers au cours des dernières années. Le règlement sur l'assurance-emploi prévoit des exceptions, notamment lorsque l'employé doit quitter pour des causes de harcèlement, un déménagement, pour une question relative à la santé et la sécurité ou dans le cas de modifications importantes des fonctions.

À notre avis, toute modification en ce sens pourrait représenter un incitatif à quitter un emploi sans cause juste.

4.8 LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Situation actuelle : Les travailleurs autonomes n'ont pas droit aux prestations régulières, mais uniquement aux prestations spéciales

La question des travailleurs autonomes revêt une complexité particulière du fait de l'absence d'une relation employeur-employé traditionnelle et des difficultés inhérentes à la classification des travailleurs.

Les travailleurs autonomes bénéficient d'allègements fiscaux qui les classent dans une catégorie à part des employés réguliers. La notion de « perte d'emploi » pour ces travailleurs complexifierait leur admissibilité au régime. Les caractéristiques du travail indépendant sont différentes de celles des travailleurs salariés. Par exemple, l'arrêt de la rémunération et la cessation du travail sont plus difficiles à déterminer et à vérifier pour les travailleurs autonomes que pour les employés. Par conséquent, dans quelles circonstances un travailleur autonome devrait-il avoir accès à une prestation de soutien du revenu ? Autre exemple, sans relevé de fin d'emploi pour de nombreux travailleurs autonomes, comment le programme peut-il déterminer et vérifier qu'un travailleur a subi une perturbation de son revenu de travail autonome hors de son contrôle ?

Néanmoins, les employeurs sont sensibles à certaines catégories de salariés à la demande qui ne contribuent pas au RAE. C'est notamment le cas de l'industrie des arts et spectacles qui fonctionne selon un modèle différent de la relation employeur-employé traditionnelle et dont les travailleurs ont été durement affectés par les fermetures durant la pandémie.

Si le gouvernement du Canada souhaite établir un programme pour aider les travailleurs autonomes, un tel programme devrait être établi et financé en dehors du programme d'assurance-emploi. Le fait que le gouvernement paie une partie ou la totalité de ce programme réglerait les problèmes d'accessibilité pour les travailleurs autonomes et aiderait à assurer la viabilité à long terme du compte d'assurance-emploi.

ANNEXE 1 : LA SITUATION FINANCIÈRE DU RÉGIME⁹

Les revenus des cotisations d'assurance-emploi devraient augmenter à un rythme annuel moyen de 6,9 % au cours de la période de projection en raison de l'importante amélioration prévue du marché du travail et de la baisse prévue du taux de chômage à 5,5 %, un niveau historiquement bas. En outre, le gel des taux de cotisation sur deux ans devrait prendre fin en 2023, ce qui marquera le retour à une structure de fixation des taux de cotisation selon la loi actuelle qui équilibre les dépenses accumulées du compte sur sept ans. Les taux de cotisation devraient augmenter graduellement, passant de 1,58 \$ en 2022 à 1,73 \$ par tranche de rémunération assurable de 100 \$ en 2025 (voir l'encadré A1.1 pour en savoir plus sur les perspectives du Compte des opérations de l'assurance-emploi).

En raison de la reprise de plus en plus rapide du marché du travail au cours de la dernière année, qui a entraîné à la fois une augmentation des revenus à mesure que les Canadiens retournaient au travail et une réduction des charges en raison de la diminution de la demande d'assurance-emploi, cette prévision représente une amélioration (réduction) de 10 cents des cotisations par rapport aux projections du budget de 2021, selon lesquelles on prévoyait un taux de cotisation à long terme de 1,83 \$ à compter de 2028.

Les prestations d'assurance-emploi devraient diminuer pour atteindre 39 milliards de dollars en 2021-2022, ce qui s'explique principalement par l'arrivée à échéance des mesures d'assurance-emploi temporaires liées à la COVID-19 et par la baisse du taux de chômage. Les prestations d'assurance-emploi devraient chuter de nouveau pour s'établir à 24,4 milliards de dollars d'ici 2023-2024 en raison de l'amélioration projetée du marché du travail, et augmenter en moyenne de 2,5 % par année par la suite.

⁹ Informations tirées du Budget fédéral 2022-2023.

Encadré A1.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi

Projections concernant le Compte des opérations de l'assurance-emploi

	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027			
Revenus de cotisations d'assurance-emploi	22,4	23,8	25,8	28,0	30,4	32,2	33,3			
Prestations d'assurance-emploi ¹	33,7	39,0	31,3	24,4	24,8	25,4	26,3			
Frais d'administration et autres charges du programme ²	2,5	2,9	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0			
	2020 ³	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Solde annuel du Compte des opérations de l'assurance-emploi	-6,4	-21,5	-10,8	0,7	3,7	5,3	5,8	5,7	5,7	4,7
Solde cumulatif du Compte des opérations de l'assurance-emploi	-1,3	-22,8	-33,6	-32,9	-29,2	-23,8	-18,0	-12,3	-6,6	-1,9 ⁴
Taux de cotisation projeté (par tranche de 100 \$ de rémunération assurable)	1,58	1,58	1,58	1,63	1,68	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73

¹ Les prestations d'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, les prestations de maladie, les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de compassion, les prestations de pêcheur, les prestations pour travail partagé, les prestations d'emploi et les mesures de soutien. Les prestations d'assurance-emploi excluent les coûts de la Prestation d'assurance-emploi d'urgence, conformément à l'engagement pris par le gouvernement de créditer le Compte des opérations de l'assurance-emploi.

² Les autres charges correspondent essentiellement aux coûts administratifs; elles sont constatées dans les charges de programmes directes.

³ Les valeurs de 2020 sont des données réelles. Les données de 2021 et des années suivantes constituent des projections.

⁴ Le solde cumulatif du Compte des opérations de l'assurance-emploi ne se situe pas exactement à zéro à la fin de la période de sept ans, puisque les taux d'assurance-emploi projetés sont arrondis au cent près par tranche de 100 \$ de rémunération assurable, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.



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
