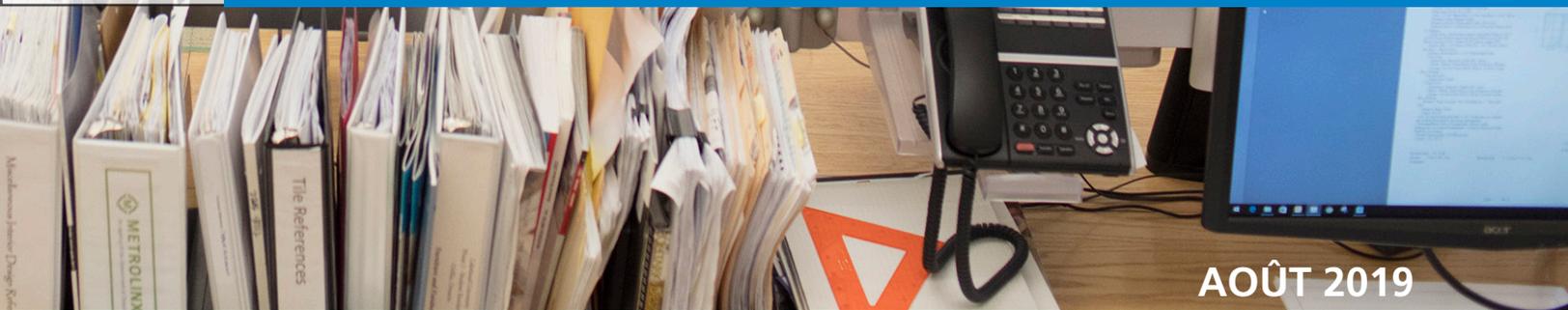




TAXES SUR LA MASSE SALARIALE : UN OBSTACLE À LA CROISSANCE ET À LA COMPÉTITIVITÉ DES PME



AOÛT 2019

FCEI

**FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE**

En affaires pour vos affaires.

Table des matières

Résumé	3
Taxes sur la masse salariale : le pire type de taxes	4
Gros plan sur les entreprises et les taxes sur la masse salariale	5
Évaluation du fardeau des taxes sur la masse salariale pesant sur les employeurs	10
Taxes sur la masse salariale imposées aux employés en 2019	16
Conclusion et recommandations	17
Annexe.....	20

La FCEI (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante) est le plus grand regroupement de PME au pays, comptant 110 000 membres dans tous les secteurs d'activité et toutes les régions. Elle vise à augmenter les chances de succès des PME en défendant leurs intérêts auprès des gouvernements, en leur fournissant des ressources personnalisées et en leur offrant des économies exclusives. Visitez fcei.ca pour en savoir plus.



À PROPOS DE L'AUTEUR

Marvin Cruz est analyste principal de la recherche à la FCEI. Basé à Toronto, il est responsable de réaliser des sondages auprès des membres visant à orienter les prises de position de l'organisation, ainsi que des rapports de recherche sur divers enjeux qui touchent les PME.

Depuis ses débuts à la FCEI, en 2000, il a travaillé sur un éventail de sujets, tels que les taxes et les impôts, l'indemnisation des accidents du travail, la paperasserie, les retraites du secteur public et l'industrie des paiements.

Il est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en science économique de l'Université de Toronto.



RÉSUMÉ

À partir de 2019 et au cours des sept prochaines années, les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et au Régime de rentes du Québec (RRQ) augmenteront d'au moins 20 %. C'est la plus forte hausse de taxe fédérale sur la masse salariale depuis plus d'une décennie. Déjà sous pression, les propriétaires de PME auront dès lors moins de moyens pour améliorer la compétitivité de leur entreprise par l'investissement, l'innovation, la hausse des salaires et la création d'emplois. Au final, c'est l'économie canadienne dans son ensemble qui s'affaiblira.

Les taxes sur la masse salariale sont en général un des types de taxes qui nuisent le plus aux PME parce qu'elles sont élevées, ne sont pas en lien avec la profitabilité et créent des lourdeurs administratives. Les employés doivent aussi payer certaines de ces taxes qui réduisent leur salaire net et leur pouvoir d'achat, et les dissuadent de participer davantage au marché du travail. Le présent rapport fait la lumière sur les coûts salariaux imposés aux employeurs et aux employés partout au pays et formule des recommandations clés sur les changements à apporter aux taxes sur la masse salariale afin de stimuler la croissance et la compétitivité des PME canadiennes.

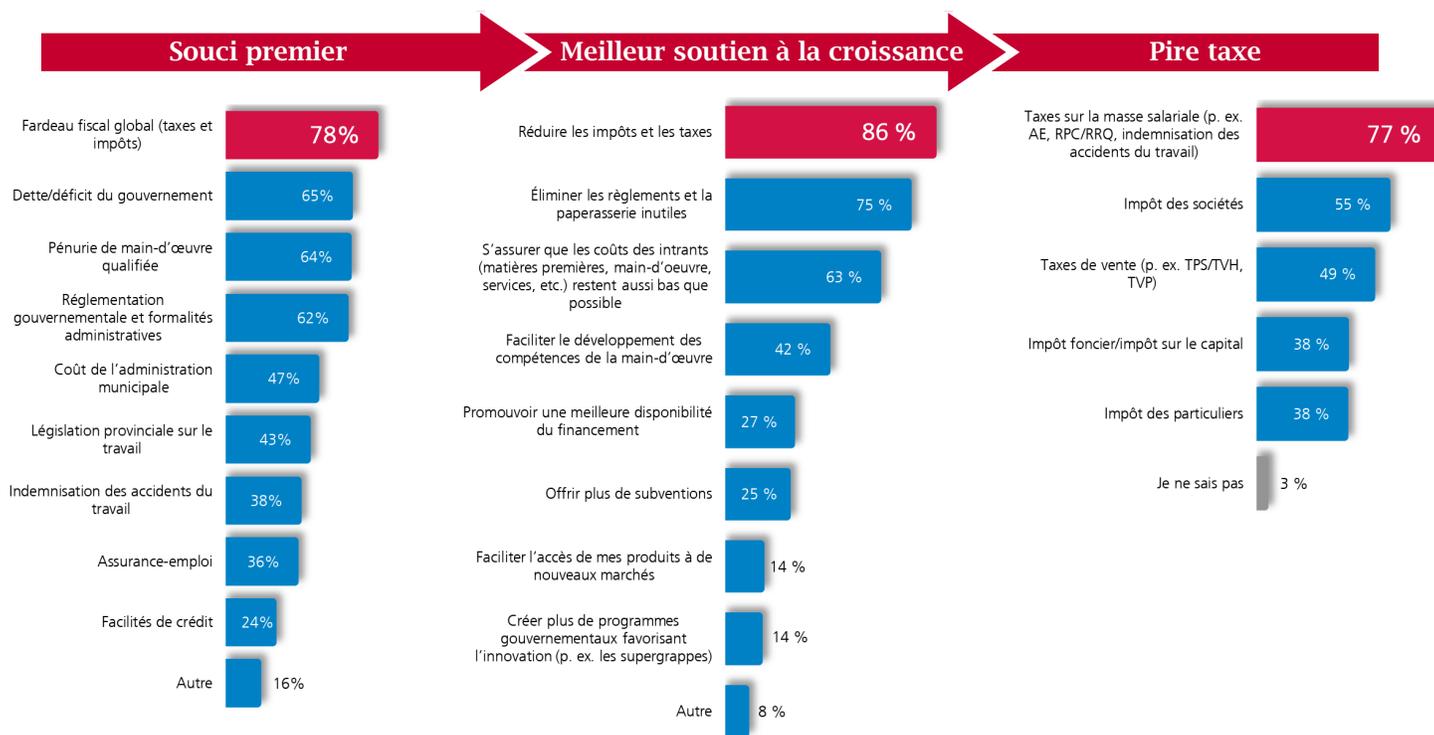
1

TAXES SUR LA MASSE SALARIALE : LE PIRE TYPE DE TAXES



Les chefs de PME canadiennes sont tenus, selon le type, l'emplacement et la structure de leur entreprise, de percevoir, verser et/ou payer plusieurs types de taxes et impôts, notamment sur le revenu des sociétés, le revenu des particuliers, les ventes, la valeur foncière, le carbone et la masse salariale. Vu la multitude de taxes et d'impôts pouvant être imposés aux entreprises – et les conséquences financières associées –, il n'est pas surprenant que le fardeau fiscal global soit la principale préoccupation d'une majorité (78 %) des chefs d'entreprise (Figure 1). Près de neuf propriétaires sur dix considèrent d'ailleurs qu'une baisse des taxes et impôts serait la meilleure façon de stimuler la croissance de leur entreprise, et la majorité (77 %) indique que ce sont les taxes sur la masse salariale qui nuisent le plus à leur croissance, notamment le RPC/RRQ, l'assurance-emploi (AE) et l'indemnisation des travailleurs. **Certains gouvernements et leurs organismes s'opposent à l'emploi du terme « taxes sur la masse salariale » pour désigner des charges comme les cotisations au RPC/RRQ ou à la santé et la sécurité du travail, jugeant qu'il s'agit d'investissements futurs ou de formes d'assurance. La FCEI continue pour sa part à utiliser ce terme, car ces charges sont basées sur les salaires, sont non volontaires et imposées par la loi.**

FIGURE 1 : LA SOLUTION IDÉALE À UN PROBLÈME PRIORITAIRE



Sources

FCEI, sondage 2017 sur l'Agence du revenu du Canada (ARC), 4 mai au 2 juin 2017. Nombre total de réponses : 8 324.

FCEI, sondage sur le budget et les élections de 2019 au fédéral, 3 octobre au 14 novembre 2018. Nombre total de réponses : 6 615.

FCEI, sondage *Les opinions de nos membres* n° 83, juillet-décembre 2018. Nombre total de réponses : 13 951.

2

GROS PLAN SUR LES ENTREPRISES ET LES TAXES SUR LA MASSE SALARIALE



Un fardeau, plusieurs sources

D'une manière générale, les taxes sur la masse salariale sont prélevées à même les salaires, et les sommes perçues sont destinées à des fins particulières. Ces taxes sont imposées par le gouvernement fédéral et les provinces. Les types de taxes, les taux d'imposition et le régime fiscal auxquels les employeurs sont assujettis varient d'une province à l'autre¹. Ils peuvent ainsi avoir à payer entre trois et sept taxes sur la masse salariale différentes selon l'emplacement de leur entreprise (Figure 2). C'est au Québec que les employeurs payent le plus de taxes sur la masse salariale (sept). Ces taxes peuvent être classées dans deux grandes catégories :

- Taxes sur la masse salariale imposées aux employeurs et aux employés : RPC/RRQ, AE et Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Ces taxes sont prélevées sur le salaire de chaque employé jusqu'à concurrence d'une certaine limite.
- Taxes sur la masse salariale imposées uniquement aux employeurs, par exemple :
 - **Cotisations au régime d'indemnisation des accidents du travail.** Ces taxes sont prélevées sur le salaire de chaque employé jusqu'à concurrence d'une certaine limite.
 - **Taxes provinciales sur la masse salariale (impôt-santé et/ou taxe pour l'éducation).** Ces taxes sont perçues sur la masse salariale de l'entreprise.

FIGURE 2 : TYPES DE TAXES SUR LA MASSE SALARIALE ET QUI LES PAIE

	Qc	C.-B.	Man	Ont.	T.-N.-L.	Alb.	Sask.	N.-B.	N.-É.	Î.-P.-É.
Taxes imposées aux employeurs et aux employés										
RPC ou RRQ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Assurance-emploi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Régime québécois d'assurance parentale	✓									
Taxes imposées aux employeurs uniquement										
Régime d'indemnisation des accidents du travail	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Taxes provinciales (impôt-santé ou taxe pour l'éducation)	✓	✓	✓	✓	✓					
Cotisation relative aux normes du travail	✓									
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)	✓									
Total des taxes sur la masse salariale imposées aux employeurs	7	4	4	4	4	3	3	3	3	3

1. Les gouvernements territoriaux imposent aussi des taxes sur la masse salariale, mais le présent rapport se concentre sur les provinces.

Un vrai casse-tête pour les chefs d'entreprise

Les taxes sur la masse salariale posent aux propriétaires de PME trois difficultés : elles sont régressives, ne tiennent pas compte des bénéfiques et créent des lourdeurs administratives.



Régressives

Les taxes sur la masse salariale représentent un fardeau excessif pour les PME. Les petites entreprises sont plus intensives en main-d'œuvre que les grandes. Elles sont donc plus durement touchées par ces taxes².



Sans égard aux bénéfiques

Les taxes sur la masse salariale doivent être payées que l'entreprise soit rentable ou non. Les entreprises sont donc doublement pénalisées lors des années difficiles, ce qui peut ralentir leur croissance, compliquer la planification pluriannuelle et même empêcher des investissements importants.



Lourdeurs administratives

Le temps passé à déclarer et à verser les taxes sur la masse salariale serait plus utile s'il était consacré à l'exploitation de l'entreprise. En matière de conformité, les taxes sur la masse salariale (RPC/RRQ et AE) sont une des principales préoccupations de près de deux entrepreneurs sur trois³.

La Figure 3 cite quelques témoignages de propriétaires d'entreprise pour qui les taxes sur la masse salariale sont un véritable casse-tête.

FIGURE 3 : LE CASSE-TÊTE DES TAXES SUR LA MASSE SALARIALE – COMMENTAIRES DE PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISE

<p>« Nous sommes un cabinet comptable qui travaille avec des entreprises gérées par leur propriétaire. Les taxes sur la masse salariale et les cotisations à la CSPAAAT sont sans aucun doute les exigences les plus coûteuses et les plus stressantes pour nos clients. Elles leur causent bien des tracas, et il nous arrive souvent d'avoir à corriger ou resoumettre les documents de paie mal remplis par nos clients parce que les exigences sont vraiment trop complexes. »</p> <p>Cabinet comptable, Ontario</p>	<p>« Le nouvel impôt-santé des employeurs qu'on doit payer en Colombie-Britannique va sûrement nuire aux entreprises et nous forcer à modifier ou à réduire les avantages que nous offrons à nos employés. »</p> <p>Entreprise manufacturière, Colombie-Britannique</p>	<p>« Avec les cotisations au RPC et à l'AE, la TPS, la taxe sur le carbone, les taxes pour l'environnement et les frais de recyclage des pneus et d'élimination des batteries, le gouvernement nous prend plus d'argent que nous en gagnons. Nous n'avons pas les moyens d'acheter la publicité que nous voulons parce que le gouvernement pompe tous nos bénéfiques! »</p> <p>Entreprise de services personnels, Alberta</p>
	<p>« ... Nous avons réduit les heures de travail hebdomadaires de nos employés pour compenser les salaires et les charges salariales que nous devons payer. Ils gagnent à peu près la même chose, mais font moins d'heures de travail, ce qui nous évite de dépenser plus. En tout cas, vu ce que je sais aujourd'hui, je travaillerais pour quelqu'un d'autre... »</p> <p>Commerce de détail, Î.-P.-É.</p>	<p>« Je le dis et le répète : quand on est chef de PME et qu'on a 140 employés, on se dit qu'une baisse d'impôt et des charges sociales aiderait à être plus compétitifs et à investir encore plus. »</p> <p>Entreprise manufacturière, Québec</p>

2. Les petites et moyennes entreprises (moins de 500 employés) représentaient 58,3 % des revenus d'emploi, mais 42,3 % des excédents d'exploitation et des revenus mixtes en 2008.

Source : Statistique Canada, *Les petites, moyennes et grandes entreprises dans l'économie canadienne : mesure de leur contribution au produit intérieur brut de 2001 à 2008*, 2011.

3. FCEI, sondage sur la réglementation et la paperasserie, 1^{er} juin au 19 septembre 2017. Nombre total de réponses : 7 823.

Le prix à payer : répercussions économiques des hausses de taxes sur la masse salariale

Compte tenu des diverses difficultés que les taxes sur la masse salariale posent aux propriétaires d'entreprise, toute augmentation – comme la hausse des cotisations au RPC/RRQ – peut alourdir le fardeau financier des entreprises qui se trouvent déjà en situation financière difficile. Pour compenser ces coûts additionnels, ils pourraient, par exemple, décider d'en repasser une partie aux consommateurs en augmentant leurs prix, ou à leurs employés en réduisant les salaires. Ils pourraient également décider de réduire leurs bénéfices ou leur demande de main-d'œuvre.

En ce qui concerne les mesures prises par les chefs de PME, la plupart des études affirment qu'à long terme, c'est à leurs employés⁴ (leur main-d'œuvre) qu'ils transféreront la charge des taxes sur la masse salariale sous la forme d'une réduction des salaires. Des études empiriques canadiennes confirment qu'au final, entre 87 % et 100 % de ces taxes seront assumées par les employés⁵. Toutefois, à court terme, l'augmentation des coûts poussera les employeurs à réduire leur demande de main-d'œuvre, ce qui aura une incidence négative sur l'emploi, la production et le taux de chômage. Certains signes portent à croire que les salaires sont également touchés à très court terme – une hausse de 1 % de la part des taxes sur la masse salariale imposée aux employeurs entraîne une baisse de 0,03 % à 0,14 %^{6,7} du taux de salaire horaire. Par ailleurs, dans la mesure où les employés ne supportent pas nécessairement la totalité du fardeau, l'augmentation des coûts peut faire subir à l'entreprise un impact permanent à long terme. À titre d'exemple, une étude sur l'incidence des charges sociales des employeurs sur l'emploi et les salaires au Canada montre qu'une augmentation d'un point de pourcentage des taxes sur la masse salariale entraîne une baisse des salaires d'environ 2,5 % et du taux d'emploi d'environ 2 %⁸.

Les hausses de taxes sur la masse salariale posent un autre problème dans le contexte des pénuries de main-d'œuvre qui touchent les PME. En particulier, de telles hausses réduisent les fonds disponibles pour offrir des salaires élevés qui attireraient des travailleurs et, ainsi, combleraient les pénuries de main-d'œuvre (le taux de salaire est trop bas pour qu'il y ait un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre), ce qui fait que la situation persiste⁹.

4. Marcel Bédard, *Notions élémentaires sur les cotisations sociales au Canada*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, janvier 1998.

5. Peter Dungan, *The CPP Payroll Tax Hike: Macroeconomic Transition Costs and Alternatives*, Institute for Policy Analysis, Université de Toronto, 1998.

6. Le taux des taxes sur la masse salariale est la somme des taux de cotisation au RPC ou au RRQ, à l'AE, à l'assurance parentale et au régime d'indemnisation des accidents du travail et des taxes provinciales sur la masse salariale.

7. Pouya Ebrahimi et François Vaillancourt, *The Effect of Corporate Income and Payroll Taxes on the Wages of Canadian Workers*, Institut Fraser, 2016.

8. Morley Gunderson, *Payroll Taxes: Killers of jobs, killer of wages*, Atlantic Institute for Market Studies, 2008.

9. Morley Gunderson, *The impact of high worker's compensation premiums on Newfoundland and Labrador*, NL Employers' Council, août 2012.

Hausse des cotisations au RPC/RRQ : conséquences prévues sur les employeurs et l'économie

BONIFICATION DU RPC ET DU RRQ

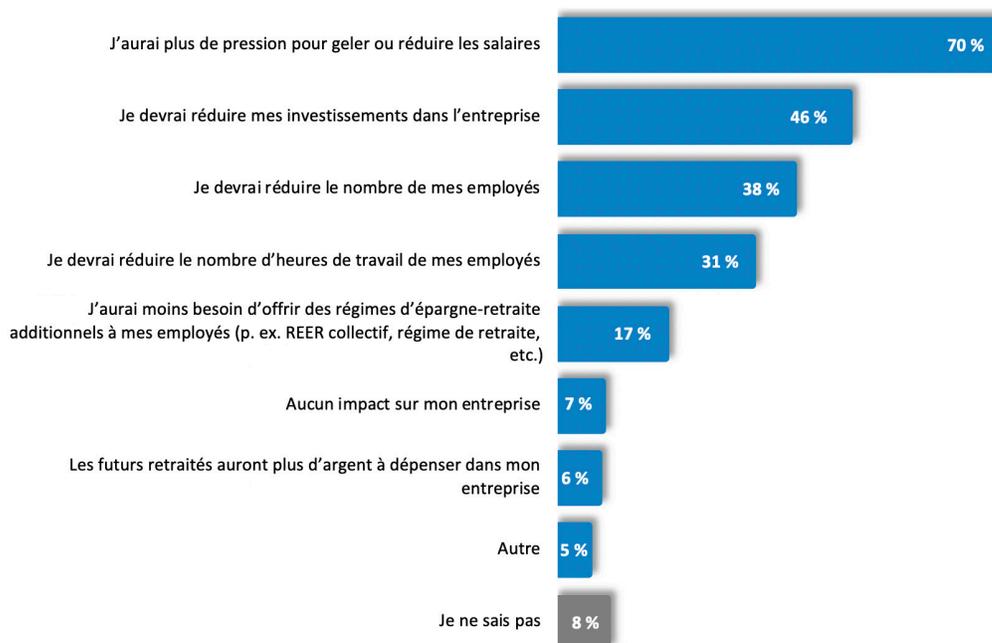
À partir du 1^{er} janvier 2019, le taux de cotisation au RPC pour les employeurs et les employés augmentera progressivement pour passer de 4,95 % à 5,95 % en 2023. À partir de 2024, les employeurs et les employés verseront des cotisations distinctes de 4 % sur une fourchette additionnelle de rémunération, jusqu'à concurrence de 79 400 \$. Le RRQ augmentera plus ou moins de la même façon.

En 2025, lorsque la hausse des taux et des seuils sera achevée, les employeurs paieront entre 20 % et 32 % de plus de cotisations par employé et par an*. Ce sera la même chose pour les employés.

*Calculs de la FCEI basés sur les données relatives à la bonification du RPC de l'Agence du revenu du Canada.

Selon un sondage FCEI, les propriétaires de PME devront, en réaction à la hausse des cotisations au RPC et au RRQ, baisser ou geler les salaires (70 %), limiter les investissements dans leur entreprise (46 %), faire des compressions de personnel (38 %) ou réduire les heures de travail (31 %) (Figure 4)¹⁰. Les autres conséquences comprennent une réduction des avantages sociaux, l'automatisation des processus au travail et le transfert du coût aux consommateurs sous forme de hausses de prix, ce qui pourrait réduire la demande de biens et de services.

FIGURE 4 : EN QUOI LA HAUSSE DES COTISATIONS AU RPC/RRQ TOUCHERA-T-ELLE VOTRE ENTREPRISE?



Remarque : Étant donné qu'il s'agissait d'une question à choix multiple, le total n'est pas égal à 100 %.

Source : FCEI, sondage sur le budget et les élections de 2019 au fédéral, 3 octobre-14 novembre 2018. Nombre total de réponses : 6 615.

10. FCEI, sondage sur le budget et les élections de 2019 au fédéral, 3 octobre au 14 novembre 2018, 6 615 réponses.

Toute augmentation des taxes sur la masse salariale, telle que la hausse des cotisations au RPC/RRQ, a une incidence sur l'économie. Une étude de la FCEI, réalisée par le Policy and Economic Analysis Program de l'Université de Toronto, a montré que la bonification du RPC/RRQ entraînera au début la suppression de 64 000 emplois touchant particulièrement les travailleurs plus jeunes et peu qualifiés¹¹. En effet, l'embauche de jeunes ayant peu d'expérience professionnelle coûte souvent plus cher que l'embauche de travailleurs expérimentés, car les coûts en formation sont deux fois plus élevés¹². Toujours d'après cette étude, le revenu disponible des ménages pourrait perdre jusqu'à 700 \$ d'ici 2025, puis environ 400 \$ de plus d'ici 2040. Si le gouvernement ne modifie pas ses politiques budgétaires, le déficit fédéral devrait croître d'environ 4 milliards de dollars par année en raison des prestations d'AE supplémentaires et des revenus moins élevés.

Le gouvernement fédéral a pris des mesures pour aider les PME à composer avec l'augmentation des cotisations au RPC/RRQ (par exemple, en diminuant le taux d'imposition des PME et les cotisations à l'AE), mais il reste encore beaucoup à faire pour aider les entreprises à assumer tous ces coûts additionnels.

11. FCEI, *Épargne forcée : les coûts cachés des modifications aux régimes de retraite publics (RPC/RRQ)*, février 2018.

12. FCEI, *Les jeunes et les PME : orienter les jeunes vers les emplois d'aujourd'hui*, octobre 2018.

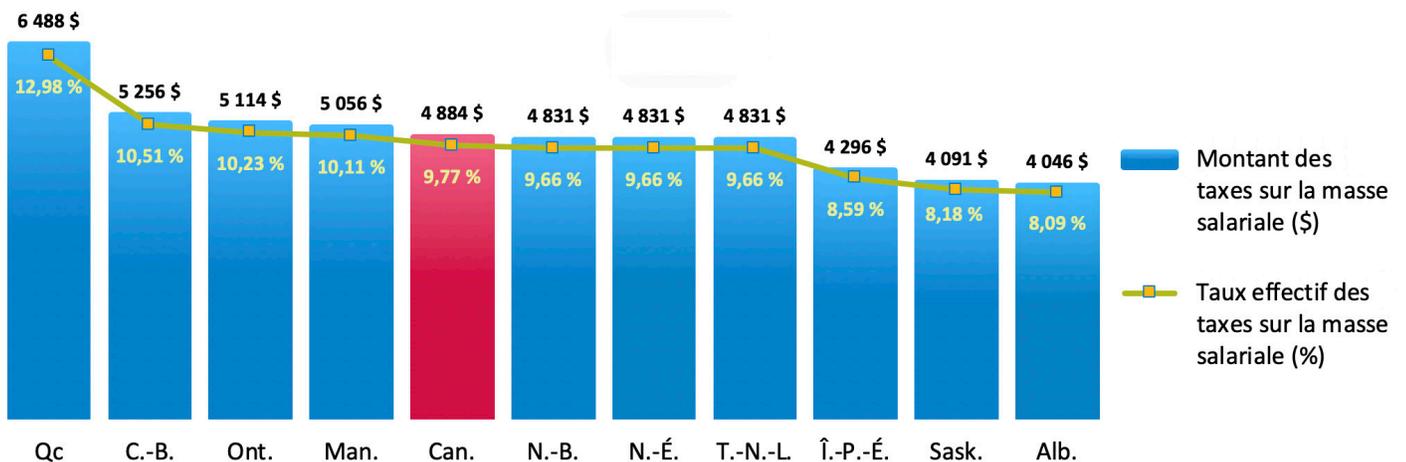
3

ÉVALUATION DU FARDEAU DES TAXES SUR LA MASSE SALARIALE PESANT SUR LES EMPLOYEURS

Pour évaluer le fardeau des taxes sur la masse salariale qui est imposé aux propriétaires d'entreprise, la FCEI a examiné les taux de taxe effectifs – pourcentage des taxes par rapport au salaire – dans le cas suivant : une petite entreprise de 50 employés gagne un salaire typique de 50 000 \$ pour une masse salariale totale de 2,5 millions de dollars^{13 14}. L'analyse prend en compte toutes les taxes sur la masse salariale au Canada : le RPC/RRQ, l'AE, l'assurance parentale, le régime d'indemnisation des accidents du travail et les taxes provinciales sur la masse salariale¹⁵.

C'est au Québec que le taux effectif des taxes sur la masse salariale est le plus élevé, atteignant 12,98 %, soit 6 488 \$ de taxes pour un salaire de 50 000 \$ (Figure 5). En pratique, comme les taxes sur la masse salariale s'ajoutent au salaire, l'employé coûte 56 488 \$ à l'entreprise. Viennent ensuite les employeurs de la Colombie-Britannique (10,51 %), suivis de ceux de l'Ontario (10,23 %) et du Manitoba (10,11 %). Le taux effectif des taxes sur la masse salariale dans ces quatre provinces est au-dessus de la moyenne canadienne de 9,77 %. Cela n'est pas surprenant quand on sait que ces provinces perçoivent une taxe provinciale sur la masse salariale. Le Tableau 1A et la Figure 1A en annexe indiquent les taux effectifs des taxes pour les employés et les employeurs de chaque province, de même que les taux des taxes imposées aux employeurs uniquement.

FIGURE 5 : TAUX EFFECTIF DES TAXES SUR LA MASSE SALARIALE (%) ET MONTANT DE LA CONTRIBUTION (\$) QUE PAIE UN EMPLOYEUR SUR UN SALAIRE DE 50 000 \$ EN 2019, PAR PROVINCE



Remarque : Il s'agit de calculs de la FCEI pour une PME ayant une masse salariale de 2,5 millions de dollars.

13. Une petite entreprise compte entre 1 et 99 employés rémunérés, selon la définition d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). Source : Statistique Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises*, janvier 2019.

14. Le salaire moyen national de 50 760 \$ a été arrondi à 50 000 \$ par souci de simplicité. Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0204-01 (anciennement CANSIM 281-0027), *Montant annualisé pour l'ensemble des industries excluant les entreprises non classifiées (Canada)*, 2017.

15. Le calcul du taux effectif des cotisations au régime d'indemnisation des accidents du travail s'appuie sur le taux de cotisation moyen par province. Pour les cotisations au Fonds des services de santé du Québec, le calcul se base sur le taux en vigueur pour les PME des secteurs autres que primaire et manufacturier.

Taxes provinciales sur la masse salariale

Actuellement, cinq provinces imposent aux employeurs une taxe sur leur masse salariale annuelle, à savoir le Québec (Fonds des services de santé), la Colombie-Britannique et l'Ontario (impôt-santé des employeurs), ainsi que le Manitoba et Terre-Neuve-et-Labrador (impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire).

Exemption pour les petites entreprises et indexation des seuils sur l'inflation

Toutes les provinces, sauf le Québec, ont un seuil d'exemption qui va de 490 000 \$ en Ontario à 1,3 million de dollars à Terre-Neuve-et-Labrador (Tableau 1). Selon les seuils en vigueur, une PME comme celle de notre exemple ci-dessus (masse salariale annuelle de 2,5 millions de dollars) n'est pas exemptée des taxes. Un seuil annuel de 2,5 millions de dollars de masse salariale permettrait à la plupart des entreprises comptant moins de 50 employés payés en moyenne 50 000 \$ d'être exemptées. En plus de cela, les seuils ne sont pas indexés annuellement sur l'inflation. Par exemple, au Manitoba, le seuil a été ajusté pour la dernière fois en 2008 (1,25 million de dollars). S'il avait été ajusté en fonction de l'inflation au cours des dix dernières années, il serait de plus de 1,47 million de dollars en 2019¹⁶. Comme ils ne sont pas ajustés sur l'inflation, ces seuils ne reflètent pas la dynamique changeante de l'économie, ce qui fait que le nombre d'entreprises qui doivent payer ces taxes augmente chaque année.

TABLEAU 1 : CARACTÉRISTIQUES DES TAXES PROVINCIALES SUR LA MASSE SALARIALE, 2019

	Masse salariale	Taux de taxe
		500 000 \$ ou moins
Colombie-Britannique (impôt-santé des employeurs)	De plus de 500 000 \$ à 1,5 M\$	2,925 % x (masse salariale – 500 000 \$)
	Plus de 1,5 M\$	1,95 % x masse salariale
		Exemption
Manitoba (impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire)	1,25 M\$ ou moins	Exemption
	De plus de 1,25 M\$ à 2,5 M\$	4,3 % x (masse salariale – 1,25 M\$)
	Plus de 2,5 M\$	2,15 % x masse salariale
Ontario (impôt-santé des employeurs) ¹	490 000 \$ ou moins	Exemption
	De plus de 490 000 \$ à 5 M\$	1,95 % (masse salariale - 490 000 \$)
	Plus de 5 M\$	1,95 % x masse salariale
Québec (Fonds des services de santé) ²	1 M\$ ou moins	1,7 % x masse salariale
	Plus de 1 M\$, mais moins de 6 M\$	1,188 0 % + (0,512 0 % x masse salariale/1 M\$)
	6 M\$ et plus	4,26 % x masse salariale
Terre-Neuve-et-Labrador (impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire)	1,3 M\$ ou moins	Exemption
	Plus de 1,3 M\$	2 % x (masse salariale – 1,3 M\$)

Remarques :

1. Normalement, en Ontario, les employeurs ne peuvent pas se prévaloir de l'exemption si leur masse salariale pour l'année (y compris la masse salariale des employeurs associés) dépasse 5 millions de dollars.
2. Taux en vigueur pour les PME des secteurs autres que primaire et manufacturier.

16. Calculs de la FCEI d'après les données de Statistique Canada, Tableau 18-10-0005-01, *Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé*.

Selon notre analyse, qui se base sur le taux effectif applicable à un salaire de 50 000 \$, les provinces où les entreprises ayant une masse salariale annuelle de 2,5 millions de dollars (50 employés gagnant 50 000 \$ chacun) paient le taux de taxes le plus élevé sont le Québec (2,47 %), suivi du Manitoba (2,15 %), de la Colombie-Britannique (1,95 %), de l'Ontario (1,57 %) et de Terre-Neuve-et-Labrador (0,96 %). Les coûts de main-d'œuvre sont, par conséquent, considérables et découragent les propriétaires de faire croître leur entreprise. Qui plus est, ces coûts placent les chefs d'entreprise de ces provinces dans une situation défavorable vis-à-vis de ceux des provinces où ces taxes n'existent pas.

DES PROVINCES ET DES TAUX

Les taxes provinciales sur la masse salariale varient grandement d'une province à l'autre. Le Québec, notamment, dépend moins de ce type de taxe depuis quelques années. En Colombie-Britannique, par contre, une nouvelle taxe sur la masse salariale est entrée en vigueur en 2019. L'expérience du Québec doit servir d'exemple de plan de réduction réaliste pour les autres provinces où une taxe semblable existe.

Impôt-santé des employeurs de la Colombie-Britannique

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'impôt-santé des employeurs (ISE) est en vigueur en Colombie-Britannique. Les employeurs dont la masse salariale totale est inférieure à 500 000 \$ ne paient pas l'ISE. Le taux effectif de la taxe augmente progressivement, se situant à près de 0 % pour une masse salariale de 500 001 \$, puis atteignant un plateau de 1,95 % à partir de 1,5 million de dollars.

Cette taxe devrait générer des revenus de 1,85 milliard de dollars en 2019-2020. On estime que 48 % des entreprises de la C.-B. seront assujetties aux cotisations à l'ISE.

Sources : Budget 2018, *Budget and Fiscal Plan – 2018/19 to 2020/21*, février 2018. FCEI, sondage mené à la suite du dépôt du budget de la C.-B., février-mars 2019. Nombre total de réponses : 450.

Fonds des services de santé du Québec

Reconnaissant que les entreprises du Québec paient beaucoup plus de taxes sur la masse salariale que celles des autres provinces, et que ces taxes peuvent nuire à la création d'emplois et à la compétitivité, le gouvernement du Québec a pris des mesures depuis 2014 pour alléger ce fardeau. D'autres réductions prévues au cours des quatre prochaines années devraient améliorer encore la compétitivité des entreprises québécoises sur la scène canadienne. De 2014 à 2022, les taxes provinciales sur la masse salariale connaîtront une réduction de 39 % à 54 %, selon le secteur.

Source : Budget 2018-2019, *Le plan économique du Québec*, mars 2018, page D.12.

AFFECTATION DES TAXES PROVINCIALES SUR LA MASSE SALARIALE

Toutes les taxes provinciales sur la masse salariale ont été instaurées en prétextant un lien direct avec les programmes qu'elles financent : le Fonds des services de santé au Québec, l'impôt-santé des employeurs en Ontario et en Colombie-Britannique, ainsi que l'impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire au Manitoba et à Terre-Neuve-et-Labrador. La somme des recettes tirées des taxes provinciales sur la masse salariale est considérable : de 6 milliards de dollars au Québec et en Ontario à 169 millions de dollars à Terre-Neuve-et-Labrador (Tableau 2). Toutefois, dans tous les cas, ces recettes ne suffisent pas à couvrir la totalité des coûts des programmes qu'elles sont censées financer, et les dépenses de ces programmes ne correspondent pas directement aux montants perçus. Par conséquent, il n'y a pas de lien réel entre les taxes et les montants affectés aux programmes mentionnés. Les gouvernements cherchent simplement à gagner des appuis et à rendre ces taxes plus attrayantes^{17 18}.

TABLEAU 2 : RECETTES TIRÉES DES TAXES PROVINCIALES SUR LA MASSE SALARIALE, 2017-2018

	Recettes (millions de dollars)
Qc (Fonds des services de santé)	6 221
Ont. (impôt-santé des employeurs)	6 205
C.-B. (impôt-santé des employeurs)	1 850*
Man. (impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire)	356
T.-N.-L. (impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire)	169

*Projections pour 2019.

Source : États financiers des provinces.

17. Jonathan Kesselman, *Canadian Provincial Payroll Taxation: A Structural and Policy Analysis*, Revue fiscale canadienne, vol. 42, n° 1, 1994.

18. Neil A. MacKinnon, *Should New Brunswick Implement a Payroll Tax?*, Université Acadia, département de sciences économiques, 2009.

Cotisations au régime d'indemnisation des accidents du travail

Les cotisations au régime d'indemnisation des accidents du travail ont de lourdes répercussions sur les employeurs. Les cotisations moyennes vont de 0,95 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables au Manitoba à 2,65 \$ en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick (Tableau 1A [Cotisation moyenne au régime d'indemnisation des travailleurs] en annexe). Il est à noter que, même si le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse ne perçoivent pas de taxe provinciale sur la masse salariale, le taux effectif de leurs taxes sur la masse salariale est équivalent à celui de Terre-Neuve-et-Labrador où une telle taxe existe, et ce, en raison des cotisations élevées au régime d'indemnisation des accidents du travail (payées par les employeurs pour financer les opérations et les prestations des travailleurs victimes d'un accident de travail). Cela dit, les commissions devraient s'efforcer d'équilibrer adéquatement leur financement afin de protéger à long terme les prestations des travailleurs accidentés tout en empêchant la volatilité des cotisations ou en évitant de surcharger les employeurs. Elles devraient également, pour maintenir les cotisations des employeurs à un bas niveau et régler leurs problèmes de financement, instaurer une période d'attente à court terme qui ferait en sorte que les travailleurs accidentés ne reçoivent pas de prestations de remplacement de revenu pendant un certain nombre de jours à la suite d'une réclamation (p. ex. trois jours). Toutes proportions gardées, une diminution du nombre de réclamations entraînera une réduction des coûts de règlement globaux et freinera la hausse des cotisations.

RPC/RRQ, AE et RQAP

Les taxes sur la masse salariale les plus importantes sont les cotisations au **RPC/RRQ**, à l'**AE** et au **RQAP** qui, réunies, représentent un taux effectif de 7,01 % (7,65 % au Québec). Contrairement aux taxes provinciales sur la masse salariale, les recettes tirées de ces taxes ne peuvent servir qu'à financer l'intégralité des programmes correspondants.

Les employeurs et les employés se partagent les coûts du RPC/RRQ, mais les cotisations représentent un revenu reporté pour les employés alors que, pour les employeurs, elles constituent une taxe et un coût supplémentaire à l'embauche. Concernant l'AE et le RQAP, les cotisations que versent les employeurs sont 1,4 fois plus élevées que celles des employés. En réalité, comme les deux types de taxes sont basés sur la rémunération des employés, les charges sont multipliées en fonction des salaires et/ou du nombre d'employés, ce qui représente un coût direct pour l'emploi et la croissance.

Un autre aspect problématique de ces taxes est que les cotisations excédentaires des employés qui changent d'emploi en cours d'année sont remboursées dans le cadre de leur déclaration de revenus annuelle, tandis que les employeurs ne sont pas remboursés des cotisations qu'ils versent en trop pour ces travailleurs. Ainsi, les employeurs paient probablement des centaines de millions de dollars de cotisations excédentaires chaque année. Cette injustice perdure sous prétexte qu'il est trop difficile d'un point de vue administratif de rembourser les sommes versées en trop. Par souci d'équité envers les employeurs, le gouvernement fédéral devrait mettre en place un système de remboursement de leurs cotisations excédentaires – mesure soutenue par la grande majorité (94 %) des propriétaires d'entreprise¹⁹.

ALLOCATION CANADIENNE POUR LA FORMATION

À partir de 2020, une nouvelle prestation administrée via l'AE – l'Allocation canadienne pour la formation (ACF) – fournira aux employés une option flexible pour trouver le temps et l'argent de suivre une formation. C'est un bon premier pas pour répondre aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre. Toutefois, dans sa forme actuelle, l'ACF crée un programme d'envergure qui ne tient pas nécessairement compte de la pertinence de la formation pour l'emploi ou l'employeur. Ainsi, un employeur pourrait être forcé de donner un congé à un de ses employés et de lui réserver son poste pendant qu'il suit sa formation. Ce genre de situation risque de nuire à la relation employeur-employé. Pour que l'ACF profite aux deux parties, les employeurs devraient avoir leur mot à dire sur le type de formation et le moment du congé.

L'ACF devrait faire augmenter le coût du système d'AE de plus de 300 millions de dollars par année rien que sur les cinq premières années, ce qui pourrait éventuellement entraîner une hausse des cotisations à l'AE. Le gouvernement a prévu un remboursement pour aider les PME à compenser une partie de ces nouveaux coûts, mais ce sera un montant modeste. Or, comme les propriétaires d'entreprise peinent déjà à assumer les coûts qui s'additionnent (p. ex. hausse des cotisations au RPC/RRQ, taxe sur le carbone), ce remboursement pourrait être plus substantiel afin de leur être utile et de les encourager à soutenir le programme.

*Gouvernement du Canada, budget 2019 : *Investir dans la classe moyenne pour faire croître l'économie canadienne.*

19. FCEI, sondage sur l'assurance-emploi, mars-avril 2016. Nombre total de réponses : 7 880.

4

TAXES SUR LA MASSE SALARIALE IMPOSÉES AUX EMPLOYÉS EN 2019

Au Canada, tous les employés (sauf ceux du Québec) paient le même taux de cotisation au **RPC** et à l'**AE**, soit un taux effectif de 6,36 % pour un salaire annuel de 50 000 \$, ce qui réduit leur salaire de 3 182 \$ et ne leur laisse que 46 818 \$. Au Québec, le fardeau des employés est encore plus lourd, avec un taux de cotisation de 6,94 %, soit 3 469 \$, ce qui réduit leur salaire à 46 531 \$ à cause des cotisations au **RRQ**, plus élevées que celles au **RPC**, auxquelles s'ajoute la cotisation au **RQAP**.

Tout compte fait, les taxes sur la masse salariale réduisent le salaire net et le pouvoir d'achat des travailleurs. Elles découragent également certains travailleurs de participer au marché du travail, particulièrement ceux qui ne sont pas dans la vie active typique (moins de 18 ans ou plus de 65 ans). Par exemple, les travailleurs plus âgés peuvent être dissuadés de revenir au travail après leur départ à la retraite en raison du coût des cotisations à l'**AE** et au **RQAP**. Pour les employeurs, cela représente une baisse de l'offre de main-d'œuvre, accentuant la pénurie de travailleurs.

5

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Les taxes imposées aux PME rendent la gestion d'une entreprise moins abordable, freinent sa croissance et réduisent sa compétitivité. Des mesures doivent être prises pour donner aux propriétaires de PME les moyens de réinvestir dans leur entreprise et d'augmenter les salaires, les avantages sociaux et les occasions de formation pour leurs employés. Aider les entreprises à offrir des emplois mieux rémunérés a une incidence positive directe tant sur les travailleurs que sur l'économie dans son ensemble. Les recommandations suivantes visent à rendre les taxes sur la masse salariale plus équitables et plus progressives. Elles constituent une véritable solution alliant viabilité, croissance et compétitivité pour le Canada.

RECOMMANDATION

TAXES PROVINCIALES SUR LA MASSE SALARIALE

(impôt-santé et/ou taxe pour l'éducation)

- #1**
- ✓ Supprimer les taxes provinciales sur la masse salariale (p. ex. s'engager à les éliminer progressivement sur 10 ans).
 - ✓ Entre-temps, établir un seuil d'exemption afin de protéger les PME et/ou relever le seuil existant à 2,5 millions de dollars de masse salariale annuelle ou plus et l'indexer sur l'inflation.

RECOMMANDATION

RÉGIME D'INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

- #2**
- ✓ Revoir régulièrement le processus d'établissement des taux de cotisation pour limiter une trop grande fluctuation des cotisations.
 - ✓ Surveiller de près le financement du régime et investir avec la plus grande prudence.
 - ✓ Maintenir un ratio de capitalisation (l'actif total divisé par le passif total) entre 100 % et 110 %.
 - ✓ Réduire les cotisations ou distribuer l'excédent aux employeurs si le ratio est supérieur à 110 %.
 - ✓ Établir une période d'attente à court terme (p. ex. trois jours) pour réduire le coût des règlements et freiner la hausse des cotisations.

#3

- ✓ Annuler ou ralentir les augmentations additionnelles prévues après 2019. Réviser les plans actuels de bonification du RPC et du RRQ pour trouver des manières plus efficaces d'aider les Canadiens à épargner en vue de leur retraite et d'atténuer les répercussions sur les entreprises.
- ✓ N'augmenter les cotisations au RPC/RRQ que pour les employés, car elles représentent un revenu reporté pour eux, alors qu'elles sont une charge fiscale pour les employeurs.
- ✓ Entre-temps, compenser les hausses prochaines des cotisations au RPC/RRQ par d'autres mesures (p. ex. baisse du taux d'imposition des PME) afin de minimiser l'impact sur les propriétaires d'entreprise.
- ✓ Mettre en place un système pour rembourser aux employeurs les cotisations excédentaires des employés au RPC/RRQ.

#4

- ✓ Afin d'inciter plus de PME à soutenir le programme, le remboursement des cotisations d'AE pour aider les PME à compenser les coûts de l'Allocation canadienne pour la formation devrait être plus important.
- ✓ Les dispositions concernant les congés relatifs à l'Allocation canadienne pour la formation devraient exiger le consentement de l'employeur.
- ✓ Instaurer un crédit d'AE appliqué automatiquement par l'ARC aux entreprises dont la masse salariale se situe en deçà d'un certain seuil afin de réduire leur taux de cotisation. Étant donné que les employeurs cotisent déjà 1,4 fois plus que leurs employés, le crédit ferait en sorte qu'ils ne cotisent plus que 1,2 fois – une première étape vers un futur partage à égalité.
- ✓ Réduire de façon permanente le taux d'AE sur la première tranche de 800 000 \$ de masse salariale pour que les cotisations soient partagées de façon égale entre les petites entreprises et leurs employés pour cette tranche.
- ✓ Instaurer un congé de cotisation à l'AE (p. ex. 12 mois) pour les entreprises qui embauchent des jeunes (p. ex. de 15 à 24 ans).
- ✓ Mettre en place un système pour rembourser aux employeurs les cotisations excédentaires à l'AE.
- ✓ Analyser les dépenses liées au régime d'AE afin qu'elles soient directement liées aux prestations de perte d'emploi et non à des programmes sociaux généraux.
- ✓ Limiter les frais administratifs du régime.

#5

- ✓ Affecter réellement les recettes tirées des taxes sur la masse salariale aux programmes qu'elles sont censées financer.
- ✓ Examiner régulièrement (p. ex. tous les 5 ans) toutes les dépenses financées par des taxes sur la masse salariale dans une optique d'allègement du fardeau fiscal.
- ✓ Réduire les taxes sur la masse salariale des PME pour reconnaître le fait qu'elles sont plus intensives en main-d'œuvre que les grandes entreprises et qu'elles servent de terrain de formation pour l'économie globale en embauchant davantage de travailleurs sans expérience.
- ✓ Exempter les employés âgés (65 ans et plus) et les jeunes (moins de 18 ans) du calcul des taxes sur la masse salariale pour inciter les aînés à participer au marché du travail et offrir davantage de débouchés à la prochaine génération de travailleurs.
- ✓ Réduire les formalités administratives et le fardeau de conformité lié aux taxes sur la masse salariale.

Annexe

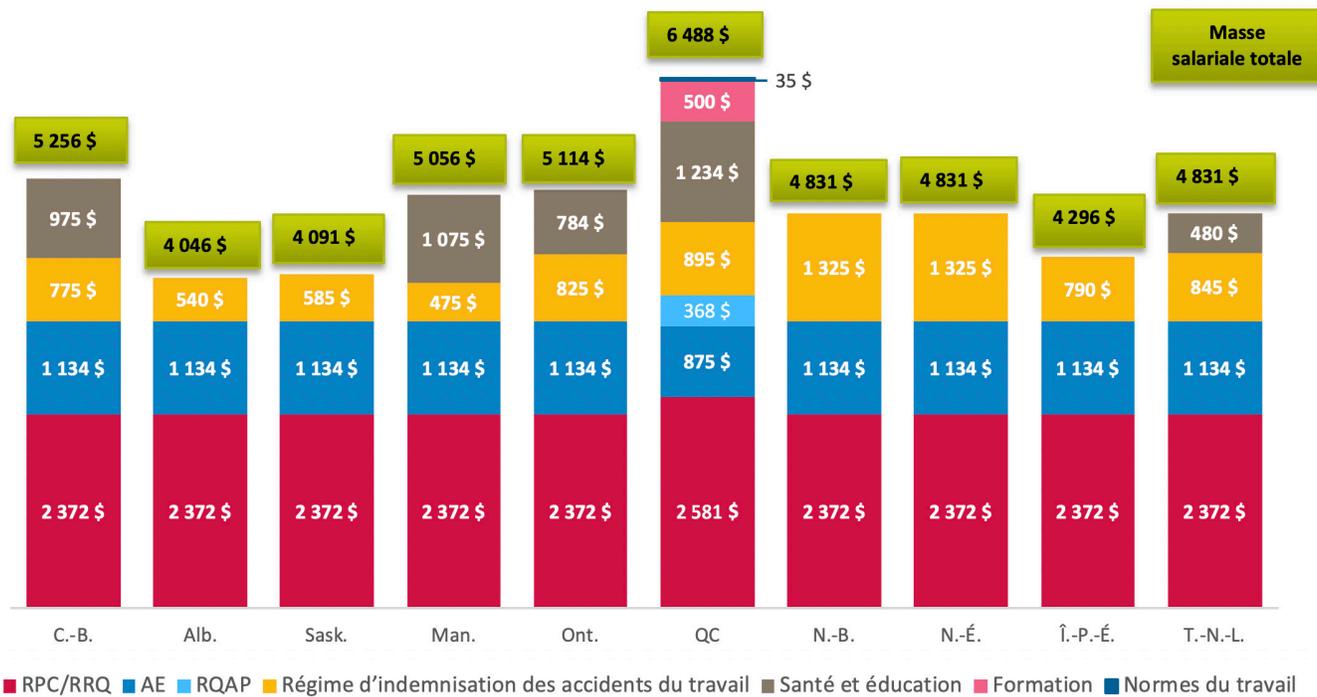
**TABLEAU 1A : TAUX EFFECTIFS DES TAXES SUR LA MASSE SALARIALE (%)
POUR UN SALAIRE DE 50 000 \$ EN 2019, PAR PROVINCE¹**

	C.-B.	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	Qc	N.-B.	N.-É.	Î.-P.-É.	T.-N.-L.
Taux effectifs des taxes des employeurs et des employés										
Taux de cotisation (employeurs et employés) au RPC et au RRQ ²	4,74	4,74	4,74	4,74	4,74	5,16	4,74	4,74	4,74	4,74
Assurance-emploi	Taux des employeurs	2,27	2,27	2,27	2,27	1,75	2,27	2,27	2,27	2,27
	Taux des employés	1,62	1,62	1,62	1,62	1,25	1,62	1,62	1,62	1,62
RQAP	Taux des employeurs	--	--	--	--	0,736	--	--	--	--
	Taux des employés	--	--	--	--	0,526	--	--	--	--
Taux effectifs des taxes des employeurs seulement										
Cotisation moyenne au régime d'indemnisation des accidents du travail	1,55	1,08	1,17	0,95	1,65	1,79	2,65	2,65	1,58	1,69
Taxes provinciales (santé et/ou éducation)	1,95 ³	--	--	2,15 ⁴	1,57 ⁵	2,47 ⁶	--	--	--	0,96 ⁷
Cotisation relative aux normes du travail	--	--	--	--	--	0,07	--	--	--	--
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)	--	--	--	--	--	1,0 ⁸	--	--	--	--
Taux effectif des taxes provinciales des employeurs⁹	10,51	8,09	8,18	10,11	10,23	12,98	9,66	9,66	8,59	9,66
Taux effectif des taxes provinciales des employés¹⁰	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,94	6,36	6,36	6,36	6,36

REMARQUES :

- Taxes sur la masse salariale en pourcentage du salaire – pour un salaire typique de 50 000 \$ dans une entreprise dont la masse salariale est de 2,5 millions de dollars. Cela comprend les cotisations au RPC/RRQ, à l'AE, à l'assurance parentale et au régime d'indemnisation des accidents du travail, ainsi que les taxes provinciales sur la masse salariale.
- Le taux de cotisation au RPC des employeurs et des employés est de 5,10 % (5,55 % pour le RRQ) en 2019. Pour la même année, l'exemption annuelle de base pour les deux régimes est de 3 500 \$. Le total des revenus assujettis aux cotisations, déduction faite de l'exemption de base, est de 46 500 \$. Ainsi, le taux effectif des taxes – taxes sur la masse salariale en pourcentage du salaire – est de 4,74 % pour le RPC et de 5,16 % pour le RRQ.
- Pour les masses salariales supérieures à 1,5 million de dollars, le taux des taxes est de 1,95 % de la masse salariale totale.
- Pour les masses salariales comprises entre 1,25 et 2,5 millions de dollars, le taux des taxes est de 4,3 % du montant supérieur à 1,25 million de dollars (disposition de rajustement).
- Pour les masses salariales comprises entre 490 000 \$ et 5 millions de dollars, le taux des taxes est de 1,95 % de la masse salariale totale, déduction faite des exemptions.
- Taux en vigueur pour les PME des secteurs autres que primaire et manufacturier : pour une masse salariale totale comprise entre 1 million de dollars et 5,5 millions de dollars, le taux des taxes est déterminé selon la formule suivante : $1,1880 \% + (0,5120 \% \times \text{masse salariale totale} / 1 \text{ M}\$)$.
- Pour les masses salariales supérieures à 1,3 million de dollars, le taux des taxes est de 2 % de la masse salariale totale, déduction faite de l'exemption de 1,3 million de dollars.
- Si la masse salariale totale annuelle est supérieure à 2 millions de dollars, l'entreprise doit participer au développement de la main-d'œuvre pour l'année en affectant un montant représentant au moins 1 % de la masse salariale totale à des dépenses de formation admissibles, faute de quoi elle devra verser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) une cotisation égale à la différence entre le montant correspondant à 1 % de sa masse salariale totale et le montant de ses dépenses de formation admissibles.
- Taux effectif global des taxes provinciales des employeurs = taux de cotisation au RPC/RRQ + taux de cotisation à l'AE + taux de cotisation au RQAP (Québec seulement) + cotisation moyenne au régime d'indemnisation des accidents du travail + taxes provinciales sur la masse salariale (santé et/ou éducation) + cotisation relative aux normes du travail (Québec seulement) + dépenses de formation (Québec seulement).
- Taux effectif global des taxes provinciales des employés = taux de cotisation au RPC/RRQ + taux de cotisation à l'AE + taux de cotisation au RQAP (Québec seulement).

**FIGURE 1A : VENTILATION DES TAXES SUR LA MASSE SALARIALE DES EMPLOYEURS
POUR UN SALAIRE DE 50 000 \$ EN 2019, PAR PROVINCE¹**



REMARQUE :

1. Taxes sur la masse salariale en pourcentage du salaire – pour un salaire typique de 50 000 \$ dans une entreprise dont la masse salariale est de 2,5 millions de dollars. Cela comprend les cotisations au RPC/RRQ, à l'AE, à l'assurance parentale et au régime d'indemnisation des accidents du travail, ainsi que les taxes provinciales sur la masse salariale.