
LE FSSEP À COÛT NUL POUR LES ENTREPRISES DU QUÉBEC

Avis conjoint

Adopté lors du Caucus des associations du 23 janvier 2015

Recherche, analyse et rédaction :

Florence Côté, vice-présidente aux affaires externes de la CADEUL

Avec la collaboration de :

Caroline Aubry-Abel, présidente de la CADEUL

David Juneau, attaché politique de la CADEUL

et

Du vice-rectorat exécutif et au développement, Université Laval

La Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) fête cette année ses 33 ans d'existence. Elle représente plus de 85 associations étudiantes et plus de 30 000 étudiantes et étudiants de premier cycle de l'Université Laval.

La CADEUL a pour mission de promouvoir et de défendre les droits et les intérêts de ses membres, d'offrir des services et de dynamiser la vie universitaire.

Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL)

Bureau 2265, pavillon Maurice-Pollack, Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6

418 656-7931 | Télécopieur : 418 656-3328 | cadeul@cadeul.ulaval.ca | cadeul.ca

Située à Québec, ville du patrimoine mondial, l'Université Laval est la première université francophone d'Amérique du Nord. Elle fait partie du peloton de tête des universités canadiennes en matière de recherche, au 7^e rang parmi les 94 établissements d'enseignement supérieur du pays avec un budget de plus de 300 millions de dollars alloué à la recherche l'an dernier. L'Université Laval compte 1 400 professeurs-chercheurs qui partagent leur savoir avec quelque 48 000 étudiants dont plus de 10 000 sont inscrits aux cycles supérieurs.

Université Laval

2325, rue de l'Université, Québec (Québec) G1V 0A6

418 656-2131 | ulaval.ca | renseignements@ulaval.ca

Table des matières

Table des matières	2
Introduction	3
Le Fonds des services de santé et d'éducation postsecondaire	4
Une mesure nécessaire pour le réseau de l'enseignement supérieur	4
Une solution structurante	4
La formation de la main-d'œuvre, un atout indéniable	5
La mise à jour économique	6
La « Loi du 1% »	7
La <i>Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre</i>	7
Une disposition qui ne fait pas l'unanimité	8
Une abolition à venir ?	10
Le FSSEP à coût nul pour les entreprises du Québec	12
Une réduction du risque pour les travailleurs	12
Conclusion	13
Bibliographie	14

Introduction

Depuis 2009, la Confédération des associations d'étudiantes et d'étudiants de l'Université Laval (CADEUL) porte une idée structurante pour financer le réseau de l'enseignement supérieur au Québec : la bonification du Fonds des services de santé (FSS) pour en faire un Fonds des services de santé et d'éducation postsecondaire, ou FSSEP. Cette année, dans le cadre de la Commission d'examen sur la fiscalité québécoise, l'Université Laval a joint sa voix à celle de l'association étudiante pour réclamer la mise en place de cette solution innovante.

Aujourd'hui, il faut se demander comment la mise en place de cette nouvelle solution pourrait se faire sans heurt. La CADEUL et l'Université Laval considèrent que les entreprises québécoises bénéficient d'un environnement fiscal compétitif et qu'elles pourraient absorber le coût supplémentaire lié à l'implantation du FSSEP sans grandes conséquences pour leur viabilité financière; les travaux de la Commission d'examen de la fiscalité québécoise pourraient faire en sorte que le FSSEP soit mis en place, et ce, à coût nul pour tous en réaménageant adéquatement la fiscalité des entreprises.

Après un bref rappel de la mesure proposée par la CADEUL et l'Université Laval, cet avis s'attardera donc à démontrer qu'une réforme partielle de la Loi 90 (ou « Loi du 1% ») pourrait permettre d'implanter le FSSEP tout en s'assurant de ne pas alourdir le fardeau fiscal des entreprises et de leurs employés.

Le Fonds des services de santé et d'éducation postsecondaire¹

Une mesure nécessaire pour le réseau de l'enseignement supérieur

Que ce soit dans le milieu universitaire ou collégial, les dernières années ont vu se multiplier les déclarations étayant les impacts du sous-financement et les actions le perpétrant ou l'aggravant. Les administrations universitaires et cégepiennes ainsi que les associations étudiantes dénoncent depuis plusieurs années le manque de financement adéquat pour les institutions d'enseignement postsecondaire de la province. De plus, le programme d'Aide financière aux études (AFE) a lui aussi besoin d'une nouvelle rentrée d'argent pour pallier l'absence d'indexation régulière des frais de subsistance dans les dernières décennies et pour améliorer le soutien aux étudiants-parents.

Illustrant bien le sentiment d'urgence véhiculé par les acteurs de la société civile, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain écrivait en mars 2014, à l'occasion des Consultations du gouvernement du Québec sur l'avenir de l'enseignement supérieur : « La Chambre demande au gouvernement de régler définitivement la question du sous-financement universitaire et d'établir des mesures de financement structurelles, et ce, bien au-delà de 2018-2019 en ce qui concerne la compensation pour la hausse des droits de scolarité. » Craignant une diminution de la compétitivité des universités et de la qualité de l'enseignement qui y est prodigué, et inévitablement une « érosion du potentiel d'innovation dans notre économie », la Chambre demande un engagement ferme du gouvernement pour injecter davantage d'argent dans le réseau (Chambre de commerce du Montréal métropolitain, 2014 : 4).

En somme, il se dégage un fort consensus tant chez les acteurs du milieu que pour les acteurs économiques : pour assurer la pérennité du réseau d'éducation postsecondaire, il faut trouver une nouvelle source de financement majeure et durable.

Une solution structurante

Depuis les années 1970, le Québec prélève un montant se situant entre 2,7 et 4,26 % de la masse salariale des entreprises pour financer le Fonds des services de santé (FSS) et, ainsi, le réseau de santé universel de la province.

La CADEUL et l'Université Laval proposent une bonification marginale de cette contribution sur la masse salariale des entreprises pour lui ajouter une portion destinée au réseau d'enseignement supérieur, méthode qui a déjà fait ses preuves au Manitoba et à Terre-Neuve-et-Labrador. Basée

¹ Il est à noter que le mémoire déposé à la Commission d'examen sur la fiscalité québécoise est disponible au www.cadeul.com/fssep.pdf et présente plus en détails la mesure proposée.

Encrée dans une dynamique à long termesur le long terme et permettant un financement stable et prévisible dans le temps, tout en constituant une somme minime marginale pour les compagnies québécoises, la mise en place du Fonds des services de santé et d'éducation postsecondaire (FSSEP) est apparaît comme étant la solution idéale. La portion destinée à l'éducation postsecondaire du Fonds serait remplie financée en demandant aux entreprises de cotiser entre 0,388 et 0,612 % de leur masse salariale globale au FSSEP, selon le palier dans lequel elles se trouvent au FSSEP.

Tableau 1 – Comparaison des échelles de cotisation du FSS et du FSSEP

Masse salariale de l'entreprise	FSS dans son état actuel	FSSEP	Somme additionnelle demandée (Pour la portion « EP »)
Moins de 1 million de dollars	2,700 % ²	3,088 %	Moins de 3 880 \$
Entre 1 million et 5 millions de dollars	Entre 2,700 et 4,260 %	Entre 3,088 et 4,872 %	Entre 3 880 \$ et 30 600 \$
Plus de 5 millions de dollars	4,260 %	4,872 %	À partir de 30 600 \$

Ainsi, une entreprise dont la masse salariale est d'un million de dollars cotiserait un montant de moins de 3880 \$.. Globalement, cela permettrait de générer une somme non négligeable pour l'enseignement supérieur : un peu plus d'un milliard de dollars pour l'année 2015-2016, selon les prévisions présentées dans le dernier budget provincial (Gouvernement du Québec, 2014a : D.13).

La formation de la main-d'œuvre, un atout indéniable

Au Québec, et au Canada en général, il est évident que l'économie bénéficie grandement de la main-d'œuvre qualifiée provenant des institutions d'enseignement supérieur. En effet, le secteur tertiaire, celui des services, est prédominant au pays, représentant presque 70 % de l'économie globale du Canada. En raison de la nature des emplois qui y sont liés, c'est ce secteur en continuel développement qui engage le plus de diplômés universitaires. Par contre, les secteurs primaire et secondaire ne sont pas non plus à négliger; tous deux bénéficient à différents niveaux de l'expertise des diplômés de l'enseignement supérieur. Les étudiants en foresterie ou en sciences et génie, par exemple, seront des atouts incontournables pour les secteurs de l'exploitation et de la

² Il est à noter que la mise à jour économique (voir plus loin) a diminué la contribution demandée au FSS pour certaines PME à 1,6 %, ce qui n'est pas indiqué dans ce tableau.

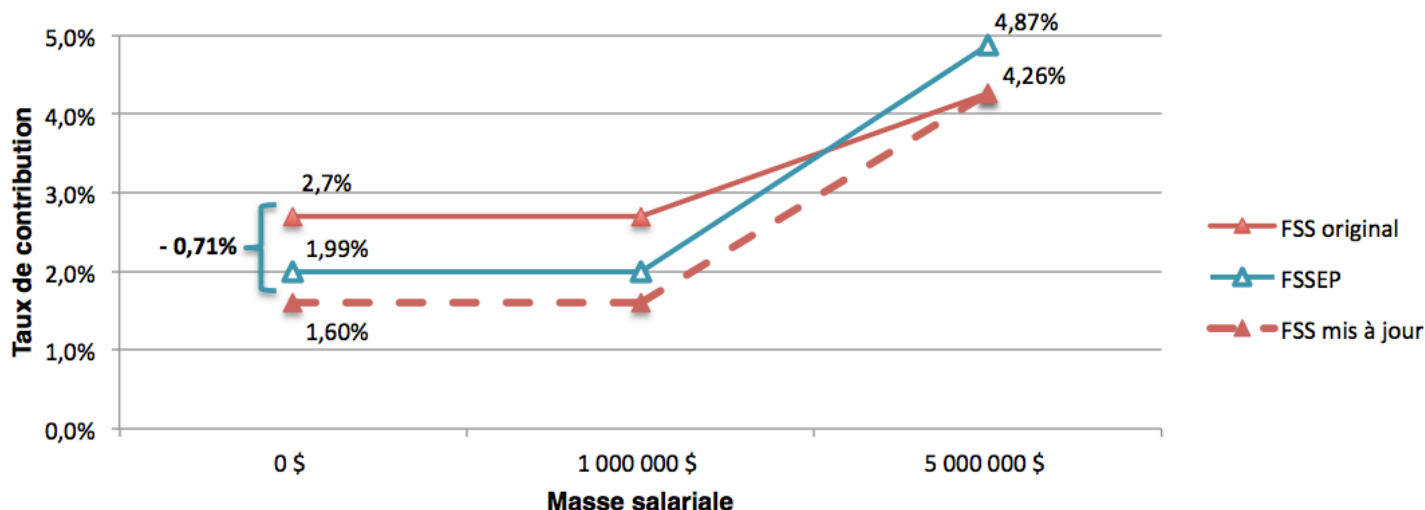
transformation. De plus, l'optimisation des mécanismes de production et l'innovation émanant des universités permettent sans contredit aux entreprises d'améliorer leur rendement : l'équipement, les pratiques de gestion, les processus informatisés et plusieurs autres paramètres profitent de l'expertise développée par le réseau universitaire. La CADEUL et l'Université Laval sont persuadées qu'investir dans l'enseignement supérieur, c'est par conséquent miser sur le développement durable du Québec et garantir aux entreprises de la province qu'elles pourront compter sur des employés compétents évoluant dans un milieu de travail performant.

Parallèlement, il ne faut pas oublier de souligner les impacts positifs d'un réseau de l'enseignement supérieur fort, soit les externalités sociales d'une société éduquée : une meilleure santé publique, une participation citoyenne plus active et un plus grand dynamisme culturel n'en sont que quelques exemples.

La mise à jour économique

Dans le budget provincial 2014-2015, quelques mesures ont été mises en place pour assurer une protection aux petites et moyennes entreprises (PME) et un essor de l'économie québécoise malgré le contexte budgétaire difficile. Entre autres, un congé de cotisation pour les PME embauchant des travailleurs spécialisés pour des projets d'innovation protégeait 175 000 entreprises de la province (Gouvernement du Québec, 2014a : B.17). Avec la dernière mise à jour économique du mois de décembre 2014, le gouvernement québécois pose d'autres actions concrètes pour favoriser les PME des secteurs primaire et manufacturier. Avec une cotisation au FSS abaissée à 1,6 % pour celles qui ont une masse salariale de moins d'un million de dollars (une diminution de 1,1%) et un taux croissant de 1,6 à 4,26% pour celles ayant une masse salariale entre un et cinq millions de dollars (la base de la droite de contribution étant normalement à 2,7 %) (Gouvernement du Québec, 2014b : C.8), la table semble mise pour que ces compagnies accueillent un FSSEP sans heurt. En effet, en instaurant la mesure telle que proposée par la CADEUL et l'Université Laval, les PME des secteurs primaire et manufacturier avec une masse salariale sous le million de dollars verraient tout de même leur fardeau fiscal diminuer de plus de 0,7 %, alors que leurs homologues dont la masse salariale se situe entre 1 et 5 millions de dollars auraient une certaine diminution également, grâce aux mesures apportées par le gouvernement provincial.

Figure 1 - Taux de contribution mis à jour au FSS et au FSSEP pour les PME des secteurs primaire et manufacturier



La « Loi du 1% »

Grâce aux nouvelles dispositions annoncées dans la mise à jour économique, les compagnies des secteurs primaire et manufacturier avec une masse salariale sous le million de dollars n'auraient pas l'obligation de souscrire à la bonification du FSS. Cependant, il faut s'attarder aux autres entreprises québécoises : comment faire en sorte qu'un réaménagement fiscal permette l'implantation du FSSEP à coût nul non seulement pour le gouvernement et les contribuables, mais aussi pour les entreprises ? Une avenue déjà envisagée par plusieurs acteurs de la société civile serait une réforme de la Loi 90, ou « Loi du 1% ».

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Adoptée et mise en place en 1995 pour encourager les entreprises à investir dans la formation de leurs employés, la Loi 90 les oblige à investir au moins 1% de leur masse salariale (si elle est plus élevée qu'un million de dollars) à cette fin. Si elles ne le font pas, le montant manquant doit être versé, via Revenu Québec, au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, Fonds est géré par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) qui l'utilise pour mettre en place des initiatives visant à assurer la formation des travailleurs, en plus d'un programme de subvention ciblé à certains secteurs du marché du travail.

Une disposition qui ne fait pas l'unanimité

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ), le Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec, la Fédération des chambres de commerce de Québec (FCCQ) et l'Association des économistes québécois (ASDEQ) ont tous exprimé dans les dernières années un certain scepticisme, voire de franches critiques, par rapport à la Loi 90.

De pertes monétaires en inégalités

D'entrée de jeu, plusieurs argüent que les employeurs doivent, législation ou pas, investir dans la formation continue de leurs employés sous peine de voir leur productivité passer en deçà des moyennes du marché. Leur demander de dépenser minimalement 1% de leur masse salariale ne serait, dès lors, qu'une formalité... si ce n'est qu'elle demande énormément d'efforts administratifs pour comptabiliser, gérer et évaluer les dépenses et les déclarer comme il se doit. L'OCDE concluait, au sujet des lois de ce genre, qu'elles risquent au final d'encourager à engager des dépenses sans se préoccuper de la qualité ou des besoins particuliers en formation (CPQ, 2006 : 9). Alternativement, les compagnies peuvent également choisir de payer le montant au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, ce qui leur évite les déclarations et la gestion comptable, mais qui empêche aussi les employés de profiter d'une formation directement offerte par leur employeur. On constate d'ailleurs que c'est assez souvent le cas : en 2012-2013, 13 500 compagnies ont versé ensemble 33 millions de dollars au Fonds³, qui ne réussit pas à tout réinvestir ; 96,4 millions de dollars s'étaient ainsi accumulés à la fin de 2013⁴.

Finalement, Revenu Québec doit également fournir temps et argent pour établir et appliquer régulièrement un dispositif de vérification des contributions.

De plus, calculer les montants à investir selon un pourcentage de la masse salariale accentue les inégalités entre les entreprises. Par exemple, la diffusion des nouvelles technologies, demandant des sommes plus élevées en valeur absolue que d'autre secteurs, peut être complexifiée et ralentie dans les secteurs de formation des petites et moyennes entreprises, vu un investissement en formation continue plus faible (Bosch et Charest, 2009 :17).

Dans un autre ordre d'idées, dans le cadre d'une gestion de la formation par l'employeur, c'est ce dernier qui choisit qui sera formé – et il ne choisit pas n'importe qui. D'une part, il est possible de

³ BERTRAND, Françoise (2014), « L'échec de la loi du 1 % », Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), page consultée le 12 décembre 2014. http://www.fccq.ca/salle-de-presse-lettres-2014_L-echec-de-la-Loi-du-1-pourcent.php

⁴ BARIL, Hélène. « Formation en entreprise : pressions pour abolir le 1% », La Presse, 23 septembre 2014, page consultée le 12 décembre 2014. <http://affaires.lapresse.ca/economie/quebec/201409/23/01-4802692-formation-en-entreprise-pressions-pour-abolir-le-1.php>

croire que certains investissements en formation servent plutôt à « récompenser » de bons employés⁵. D'autre part, l'OCDE faisait ressortir, il y a quelques années, la possibilité que les entreprises soient craintives à l'idée de « trop bien » former un travailleur à grands frais, pour ensuite le voir partir faire profiter de son expertise ailleurs (*Ibid.*). C'est entre autres pour cela que Daniel Parent, professeur d'économie de l'Université McGill, exprimait au congrès de l'ASDEQ de 2010 que de « s'assurer que les individus intègrent le marché du travail avec un minimum d'habiletés est probablement au moins aussi important que de forcer la main des employeurs pour corriger des lacunes ayant leur origine avant l'âge adulte.⁶ » On en comprend que d'améliorer la formation collégiale et universitaire devrait être une priorité pour le gouvernement, au même titre que la formation continue des travailleurs – qui devrait néanmoins être revue en profondeur dans le cadre de la Loi 90.

Une efficacité difficile à mesurer

Même lorsque l'argent est investi efficacement en formation, il reste impossible de mesurer scientifiquement ou qualitativement l'impact des sommes dépensées, notamment en raison de l'absence de groupe contrôle ou d'indicateurs. Il est difficile d'estimer la valeur monétaire d'une formation interne, ou en ligne, et les employeurs ont souvent tendance à ignorer ces avenues lorsque vient le temps de remplir les exigences de Revenu Québec.

Malgré tout, il est possible d'évaluer quantitativement l'accès à la formation pour les employés du Québec et du Canada, en se servant des autres provinces comme de groupes témoins. Daniel Parent l'a fait pour l'ASDEQ en 2010, et a trouvé un impact équivalent au reste du Canada, où une telle loi n'existe pourtant pas⁷. Christian Bélair, ancien président du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec, affirme également que le Québec ne fait pas mieux que les autres provinces en terme de formation de la main-d'œuvre, malgré l'obligation imposée par la Loi⁸. Il vient ainsi rejoindre les propos le CPQ et la FCCQ, qui disent que l'implantation de la Loi n'a pas amélioré la performance de la province (CPQ, 2006 : 7) ni changé les pratiques des compagnies⁹.

⁵ LESSARD, Denis. « Révision de « la loi 1% » sur la formation des employés », La Presse, 25 septembre 2014, page consultée le 11 décembre 2014. <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201409/25/01-4803375-revision-de-la-loi-1-sur-la-formation-des-employes.php>

⁶ PARENT, Daniel (2010), « La « loi du 1% » au Québec et son impact sur la formation », Association des économistes québécois (ASDEQ), page consultée le 14 décembre 2014.

<http://www.economistesquebecois.com/files/documents/7a/c7/a3-daniel-parent.pdf>

⁷ *Ibid.*

⁸ BARIL, Hélène. « Formation en entreprise : pressions pour abolir le 1% », La Presse, 23 septembre 2014, page consultée le 12 décembre 2014. <http://affaires.lapresse.ca/economie/quebec/201409/23/01-4802692-formation-en-entreprise-pressions-pour-abolir-le-1.php>

⁹ BERTRAND, Françoise (2014), « L'échec de la loi du 1 % », Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), page consultée le 12 décembre 2014. http://www.fccq.ca/salle-de-presse-lettres-2014_L-echec-de-la-Loi-du-1-pourcent.php

Des efforts mieux investis ailleurs

Devant ces constats, il est difficile de défendre une disposition lourde administrativement et qui n'apporte pas les effets escomptés. Lorsqu'on considère, en plus de tous les problèmes relevés précédemment, s'ajoute un détournement de la vocation d'un des acteurs principaux de la formation de la main-d'œuvre, la CPMT. En effet, comme l'explique la présidente-directrice générale de la FCCQ dans une lettre ouverte critiquant la Loi 90, la gestion des subventions de formation « accapare une portion démesurée des énergies de la CPMT, ce qui la distrait de son mandat principal. La CPMT a concrètement pour mission de chercher à améliorer le fonctionnement du marché du travail et la participation optimale des personnes à l'emploi, [mais] elle doit aussi conseiller les ministres responsables de l'emploi et de l'éducation à cet égard. Il s'agit d'un mandat important et complexe¹⁰ », qui n'est actuellement pas rempli à son plein potentiel.

Pour les compagnies elles-mêmes, les efforts devraient, aux dires de plusieurs, se tourner davantage vers le qualitatif que le quantitatif; sans nier un besoin franc de formation continue, le Conseil du patronat, par exemple, prônerait « si législation il doit y avoir, [que celle-ci ne soit pas] axée sur une obligation de « dépenser », mais davantage sur l'aspect qualitatif, c'est-à-dire sur le besoin d'avoir des travailleurs compétents et qualifiés. C'est l'objectif ultime, et les voies et les moyens pour y parvenir devraient s'inscrire sous le signe de la diversité, de la souplesse et surtout de l'incitation plutôt que de l'uniformité et la rigidité » (CPQ, 2006 : 7). Le Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec abonde dans le même sens. Dans une entrevue accordée en septembre dernier, son président ajoutait même qu'une abrogation de la Loi permettrait certainement un regain à l'économie¹¹, entre autres parce qu'elle offrirait un sursis aux entreprises qui pourraient se concentrer sur leur productivité et sur des formations adéquates et ciblées plutôt que de concentrer leurs énergies à remplir des formulaires et comptabiliser des dépenses.

Une abolition à venir ?

Dans les pays où un programme comme la Loi 90 était mis en place, il a presque partout été supprimé. Ainsi, en Australie, en Corée et au Royaume-Uni, par exemple, des dispositifs comparables ont été mis en place, puis abandonnés. L'exception notable reste la France, où néanmoins les associations patronales ont acquis un rôle majeur dans la gestion des prélèvements obligatoires, ce qui n'est généralement pas le cas au Québec (CPQ, 2006 : 8).

¹⁰ Idem.

¹¹ BARIL, Hélène. « Formation en entreprise : pressions pour abolir le 1% », La Presse, 23 septembre 2014, page consultée le 12 décembre 2014. <http://affaires.lapresse.ca/economie/quebec/201409/23/01-4802692-formation-en-entreprise-pressions-pour-abolir-le-1.php>

En septembre dernier, reconnaissant les lacunes du programme de financement de la formation continue des employés québécois, le gouvernement provincial en a annoncé une révision en profondeur. On allègue notamment que « le programme actuel est un «fourre-tout» qui entraîne des abus flagrants. Dans plusieurs cas, on soupçonne que la formation sert en réalité à récompenser un employé méritant¹² ».

Lors des audiences de la Commission d'examen sur la fiscalité québécoise, l'idée d'une abolition complète de la Loi a fait surface à plusieurs reprises, amenée chaque fois par les acteurs concernés, notamment le Conseil du patronat du Québec. Les commissionnaires n'ayant pas formellement rejeté l'idée, il reste à voir si elle se fera partie de leurs recommandations finales.

Selon la CADEUL et l'Université Laval, une abolition complète de la Loi n'est pas absolument nécessaire – en fait, il pourrait être intéressant de garder une portion du 1 % pour des formations en santé et sécurité, des formations technologiques ciblées ou, comme cela semble dans la mire du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, pour offrir des stages rémunérés à des étudiants ou des personnes en situation d'apprentissage¹³. L'implantation du FSSEP ne demandant, au plus, que 0,612 %, maintenir une portion de 0,4 % pour celles-ci serait envisageable. Par ailleurs, vu les problèmes soulevés précédemment et les arguments amenés par les différents acteurs du milieu, on peut penser, à tout le moins, à une réforme en profondeur des mécanismes de vérification et de conformité de la Loi, voire même à son abolition complète. En effet, si la main d'œuvre est mieux formée au préalable, dans les milieux d'enseignement supérieur, les entreprises investiront de toute façon en formation continue, mais plus précisément dans les formations qu'elles considèrent pertinentes, comme la formation liées aux nouvelles et celles liée à la sécurité des travailleurs¹⁴. En somme, à l'image d'autres provinces canadiennes et de plusieurs pays industrialisés, une loi n'est pas une absolue nécessité.

¹² LESSARD, Denis. « Révision de « la loi 1% » sur la formation des employés », La Presse, 25 septembre 2014, page consultée le 11 décembre 2014. <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201409/25/01-4803375-revision-de-la-loi-1-sur-la-formation-des-employes.php>

¹³ SALVET, Jean-Marc. « Révolution à venir à l'aide sociale », La Presse, 8 janvier 2015, page consultée le 8 janvier 2015. <http://www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/societe/201501/07/01-4833325-revolution-a-venir-a-laide-sociale.php>

¹⁴ LESSARD, Denis. « Révision de « la loi 1% » sur la formation des employés », La Presse, 25 septembre 2014, page consultée le 11 décembre 2014. <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201409/25/01-4803375-revision-de-la-loi-1-sur-la-formation-des-employes.php>

Le FSSEP à coût nul pour les entreprises du Québec

Ajoutée aux dispositions contenues dans la mise à jour économique, qui privilégient les PME des secteurs primaire et manufacturier, et au congé de cotisation déjà prévu au budget 2014-2015 pour les nouveaux employés spécialisés des PME qui touchera selon toute logique surtout les entreprises du secteur tertiaire, l'abandon de l'obligation pour les compagnies avec une masse salariale supérieure à un million de dollars de payer 1 % en formation permettrait ainsi d'implanter le FSSEP à un coût nul, voire avantageux pour les compagnies québécoises.

En pratique, en instaurant une contribution de 0,388 à 0,612 % pour l'éducation postsecondaire tout en diminuant le fardeau fiscal des entreprises de 1 % (en réformant la Loi 90) à 1,1 % (avec les mesures de la mise à jour économique), les entreprises de la province concernées verraient tout de même leur fardeau fiscal diminué d'au moins 0,4 % de leur masse salariale. Par ailleurs, les PME du secteur tertiaire avec une masse salariale sous le million de dollars ne pourront malheureusement pas bénéficier de ces mesures. Par contre, comme mentionné plus haut, il est logique de croire qu'elles sont pour la plupart concernées par le congé de cotisation pour l'embauche de travailleurs spécialisés annoncé en juin 2014 – le gouvernement prévoit en effet que la mesure sera utile à 175 000 PME. Elles sauront assurément mettre cette économie à profit pour cotiser à la portion « EP » du FSSEP – qui ne s'élèvera, au maximum, qu'à 3880\$.

Une réduction du risque pour les travailleurs

La mise en place simultanée de ces allègements fiscaux et du FSSEP permettra de contrebalancer l'effet hypothétiquement néfaste de celui-ci : la possibilité, selon certains, que sa mise en place ait une répercussion négative sur le salaire des travailleurs, puisqu'une augmentation de la masse salariale entrainerait une augmentation de la cotisation pour l'employeur. En accordant des congés sur d'autres contributions calculées sur la masse salariale des compagnies, on évite une facture supplémentaire qui pourrait être refilée aux employés à moyen terme.

Conclusion

En somme, cet avis vient mettre de l'avant des pistes qui permettraient de mettre en place le FSSEP tout en revoyant la fiscalité des entreprises, pour les épargner d'une augmentation de leur contribution totale sur la masse salariale.

Le gouvernement a déjà fait une partie du travail en mettant en place un congé de cotisation au FSS pour 175 000 PME au dépôt du budget 2014-2015, puis en abaissant de 1,1 % la cotisation au FSS pour les PME des secteurs primaires et manufacturiers dans le cadre de la mise à jour économique de décembre 2014. Ce que la CADEUL et l'Université Laval proposent dans ce document, c'est un moyen de compléter le tout pour les entreprises avec une masse salariale au dessus d'un million de dollars, en réformant une mesure fiscale décriée de toute part : la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* qui oblige ces compagnies à dépenser 1% de leur masse salariale en formation pour leurs employés. Lourde, complexe et n'ayant pas entraîné de gain pour le Québec par rapport aux autres provinces canadiennes, son abandon permettrait d'implanter le FSSEP sans heurt à la grandeur de la province et d'injecter un milliard de dollars dans l'éducation postsecondaire, au profit de l'ensemble de la société québécoise.

Assainir les finances publiques en redirigeant les fonds pour mieux outiller sa société : c'est aussi ça, la rigueur budgétaire.

Bibliographie

Articles de journaux

BARIL, Hélène. « Formation en entreprise : pressions pour abolir le 1% », *La Presse*, 23 septembre 2014, page consultée le 12 décembre 2014.

<http://affaires.lapresse.ca/economie/quebec/201409/23/01-4802692-formation-en-entreprise-pressions-pour-abolir-le-1.php>

LESSARD, Denis. « Révision de « la loi 1% » sur la formation des employés », *La Presse*, 25 septembre 2014, page consultée le 11 décembre 2014.

<http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201409/25/01-4803375-revision-de-la-loi-1-sur-la-formation-des-employes.php>

SALVET, Jean-Marc. « Révolution à venir à l'aide sociale », *La Presse*, 8 janvier 2015, page consultée le 8 janvier 2015. <http://www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/societe/201501/07/01-4833325-revolution-a-venir-a-laide-sociale.php>

Documents et monographies

BOSCH, Gerhard et Jean, CHAREST (2009), « Vocational Training : International Perspectives », London, 24 p.

CADEUL (2008), « 1 % pour l'éducation postsecondaire », Confédération des associations d'étudiants et d'étudiantes de l'Université Laval, 12 p.

CADEUL et UL (2014), « D'une pierre deux coups : le Fonds des services de santé et d'éducation postsecondaire », Confédération des associations d'étudiants et d'étudiantes de l'Université Laval et Université Laval, 19 p.

Chambre de commerce du Montréal métropolitain (2014), « Recommandations de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain dans le cadre de la deuxième ronde des consultations relatives au chantier de travail sur la politique de financement des universités », 9 p.

CPQ (2006), « Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90) : bilan et perspectives », Conseil du patronat du Québec, 15 p.

CPQ (2014), « Mémoire du Conseil du patronat du Québec soumis à la Commission d'examen sur la fiscalité québécoise », Conseil du patronat du Québec, 21 p.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2014a), « Budget du Gouvernement du Québec 2014-2015. Plan budgétaire », Ministère des Finances, 548 p.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2014b), « Le point sur la situation économique et financière du Québec », Ministère des Finances, 363 p.

Ressources Internet

BERTRAND, Françoise (2014), « L'échec de la loi du 1 % », Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), page consultée le 12 décembre 2014. http://www.fccq.ca/salle-de-presse-lettres-2014_L-echec-de-la-Loi-du-1-pourcent.php

CPMT (2015), « Organisation », Commission des partenaires du marché du travail, page consultée le 8 janvier 2015. <http://www.cpm.t.gouv.qc.ca/organisation/index.asp>

PARENT, Daniel (2010), « La « loi du 1% » au Québec et son impact sur la formation », Association des économistes québécois (ASDEQ), page consultée le 14 décembre 2014. <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/7a/c7/a3-daniel-parent.pdf>