



« 1 % pour l'éducation postsecondaire »

Une proposition novatrice pour un financement équitable de l'éducation postsecondaire

Document de présentation

Septembre 2008

INTRODUCTION

La question de la contribution étudiante aux études postsecondaire ne date pas d'hier. Avec le premier gel décrété à la suite du dépôt du rapport Parent en 1965, la question semblait être réglée pour un certain nombre d'années. Dans les dernières années, les deux paliers de gouvernement ont tour à tour procédé à des restrictions budgétaires dans les subventions en éducation entraînant ainsi un sous-financement.

On estime actuellement le sous-financement, autant pour les cégeps que pour les universités, à 700 M \$ par année. Devant ce constat, les associations étudiantes québécoises ont réclamé des gouvernements qu'ils réinvestissent les sommes qu'ils consacraient autrefois à l'éducation. Loin de se régler à l'avantage des étudiants, la question du sous-financement a soulevé une autre question, celle de la contribution étudiante.

Intimement lié à la justice sociale, le débat actuel cherche à déterminer la juste part que doivent faire les étudiants dans le financement de leurs études. Le choc des idées s'est déroulé autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du mouvement étudiant et est toujours un sujet déchirant. La réflexion à l'intérieur de ce débat s'oriente autour d'une idée très simple : « tu bénéficies, donc tu payes ».

LE QUÉBEC, UNE BONNE SOCIÉTÉ D'ACCUEIL POUR LES ENTREPRISES

Ce semblant d'argument sert encore et toujours de justification pour exiger des étudiants québécois une hausse de la contribution. Or, il semble que, si nous suivons cet argument à la lettre, il n'y a pas que les étudiants qui bénéficient de leur formation dans des domaines de pointe. En effet, les entreprises établies au Québec profitent énormément du fait d'avoir une masse de travailleurs et de travailleuses formés à la fine pointe du savoir.

En tant que service public, le réseau postsecondaire québécois remplit principalement une mission sociale qui consiste en la consignation et en la transmission du savoir, ce pour quoi le financement du gouvernement ne doit pas être remis en question. Mais le réseau remplit aussi une mission de formation de la main-d'oeuvre, mission qui intéresse principalement les entreprises établies au Québec.

Au Québec, la presque totalité des charges sociales importantes (assurance-maladie, chômage, etc.) sont assumées par les contribuables, alors que chez nos voisins du Sud, ce sont les entreprises qui les paient. Nous prétendons que les entreprises situées au Québec ne remplissent justement pas leur part du contrat. Ces entreprises bénéficient de plusieurs avantages en comparaison avec les autres pays du G7. En effet, le Québec offre une multitude de programmes de crédits et de subventions à des entreprises de toutes tailles. Malgré tout cela, on remarque un déséquilibre marqué entre la contribution des entreprises et celle du gouvernement.

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

Afin de faire contribuer l'entreprise privée au financement du réseau d'éducation post-secondaire, différents moyens pourrait être entrepris. Il faut donc explorer la possibilité de créer un « Programme de financement de l'éducation postsecondaire » ou « PFEP » (dénominations temporaires) qui constituerait une nouvelle source de financement pour les universités et cégeps québécois, mais prélevée à même les revenus des entreprises.

Cette formule s'inspirerait de l'actuelle *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (LDMD)*, souvent appelée « loi du 1 % », qui exige d'un employeur qu'il consacre 1 % de sa masse salariale à la formation de sa main-d'œuvre.

Dans le même esprit, le PFEP obligerait les employeurs assujettis à cette loi à contribuer à un fonds selon un pourcentage prédéterminé. Les sommes recueillies seraient, par la suite, versées aux universités et cégeps. Pour bien comprendre le fonctionnement de ce programme tel qu'imaginé par la CADEUL, il faut s'attarder à la « loi du 1 % »

Mise en contexte

La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* a pour but « d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi. »

Cette loi concerne les employeurs dont la masse salariale annuelle excède 1 000 000\$. Ceux-ci sont tenus de consacrer au moins 1 % de leur masse salariale au développement de la main-d'œuvre.

Le tableau ci-dessous provient du « Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la formation de la main-d'œuvre » pour 2006 publiée en janvier 2008.

Tableau 1 : Données relatives à la « loi du 1 % » des entreprises ayant une masse salariale de plus de 1 M \$ entre 2004 et 2006.

Année	Nombre d'employeurs avec masse salariale de plus de 1 M \$	Masse salariale (G \$)	Dépenses en formation déclarées (M \$)	% des dépenses de formation par rapport à la masse salariale	% des employeurs ayant déclaré au moins 1 %	Cotisations FDRCMO	
						Nombre d'employeurs	Montant (M \$)
2003	11068	66,0	992,0	1,51	88,2	1310	14,9
2004	10832	64,7	1048,0	1,62	88,0	1169	14,6
2005	11621	65,7	909,5	1,40	89,0	1288	15,7
2006	11128	65,0	1014,0	1,55	88,7	1282	14,8

Source : Fichier du ministère du Revenu du Québec, compilation par Emploi-Québec

Pour 2006, la masse salariale globale des 11 126 entreprises ayant une masse salariale respective supérieure à 1 000 000 \$ par année est de 65 000 000 000 \$. La masse salariale moyenne de ces entreprises est de 5 842 171,40 \$. Constatez également que 88 % de ces employeurs ont déclaré avoir dépensé au moins 1 % de leur masse salariale pour le développement de la main-d'œuvre et qu'ils y ont consacré, en moyenne, 1,55 %.

Les petites et moyennes entreprises ne seraient pas touchées de manière sensible pour la création du Programme de financement de l'éducation postsecondaire. La plus récente étude de Statistique Canada à ce sujet¹ révèle en effet que, en 2004, 96 % des PME ne comptent pas plus de 19 employés. Il y a fort à parier qu'une proportion quasiment égale de ces entreprises n'ont pas une masse salariale de plus de 1 M \$.

À partir de ces statistiques, on peut estimer les montants qui pourraient être amassés pour l'éducation postsecondaire en fonction de différentes hypothèses.

1% DE LA MASSE SALARIALE

Nous croyons qu'il serait possible de s'inspirer de cette loi pour créer un programme qui serait dédié au financement de l'éducation postsecondaire. À l'instar de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, il est possible et souhaitable qu'un pourcentage déterminé de la masse salariale des grandes entreprises soit directement versé aux cégeps et universités.

Imaginons que le PFEP ait été mis en place pour les années 2003, 2004, 2005 et 2006, les sommes versées en vertu de cette idée auraient été les suivantes :

Tableau 2 : Le PFEP selon les données de 2003 à 2006 (en millions)

Année	Masse salariale totale assujettie	Financement total versé en vertu du PFEP	Part pour les universités	Part pour les cégeps
2003	66 000	660	396	264
2004	64 700	647	388,2	258,8
2005	65 700	657	394,2	262,8
2006	65 000	650	390	260

SON FONCTIONNEMENT

Techniquement, la mise en place d'un tel système de PFEP ne semble pas poser de difficultés. A priori, tout indique qu'il serait judicieux de joindre le calcul du PFEP dans la déclaration fiscale des entreprises.

Les sommes accumulées en vertu du PFEP seraient versées dans une fiducie, de telle sorte que le gouvernement ne puisse y toucher *sous aucune condition*. On éviterait ainsi, d'office, les histoires

¹ Voir annexe 6

d'horreur des dernières années à la caisse d'assurance-emploi² ou à la SAAQ au tournant des années 1990.

Comment le financement serait-il versé?

Deux conditions devraient encadrer le versement des montants selon le PFEP.

1) Le versement doit se faire en vertu des modalités de la grille de financement présentement en vigueur autant dans les cégeps que dans les universités. Il n'est pas question qu'une partie de l'argent soit versée sous forme de subventions dédiées ou soit consacrée aux budgets d'immobilisation. Cette condition est d'autant plus importante que le MELS semble présentement enclin à distribuer le financement de manière discrétionnaire sans tenir compte de la grille de financement. Par exemple, au printemps 2008, près de la moitié du réinvestissement de 118 millions de dollars du gouvernement fédéral a été arbitrairement réparti selon les « priorités » du bureau de la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

2) La création de ce fonds ne doit pas être l'occasion pour le gouvernement de se retirer du financement de l'éducation postsecondaire.

Ces conditions sont essentielles et non négociables.

DÉGAGER UNE MARGE DE MANŒUVRE

Il est possible d'imaginer un PFEP qui permettrait de dégager une marge de manoeuvre qui pourrait permettre au fonds de s'autofinancer au moins en partie à moyen et à long termes.

En effet, il suffit qu'il y ait un délai entre l'année contributive des entreprises et le versement au réseau postsecondaire. Pendant ce temps, les sommes versées généreraient des intérêts. Il serait aussi possible de retenir une provision annuelle sur le capital à verser aux universités. Ici, il est possible de fixer un pourcentage arbitraire oscillant par exemple de 5 à 15 % du montant devant être versé annuellement aux universités.

Cette éventuelle marge de manoeuvre pourrait être utilisée de différentes manières. À priori, il serait préférable qu'elle aille soit au développement de la main-d'œuvre ou bien aux entreprises ayant contribué au PFEP. Cette marge de manoeuvre pourrait donc se traduire par une hausse des transferts aux universités et cégeps ou par une baisse des cotisations exigées aux entreprises.

Une solution mitoyenne pourrait être envisagée. On pourrait privilégier une baisse des cotisations des entreprises dans la mesure où la masse salariale assujettie augmente au même rythme que l'inflation. Dans le cas contraire, il serait préférable d'affecter une partie (ou l'entièreté) de la marge de manoeuvre pour combler cette différence. Évidemment, ce ne serait possible qu'après quelques années de capitalisation.

LES PROJECTIONS

La CADEUL a préparé des projections de l'évolution des fonds versés aux universités et cégeps ainsi que de la marge de manoeuvre progressivement dégagée avec les années. Ci-dessous vous trouverez les tableaux se rattachant au scénario 4, c'est-à-dire celui privilégié par ce document.

² Au-delà de 50 milliards \$ ponctionnés par Ottawa depuis 1996.

Vous trouverez les explications et tableaux pour tous les scénarios envisageables aux annexes 1-2-3-4-5.

Il faut noter que les estimés à la base de ces projections sont extrêmement conservateurs. Il s'agit ici de présenter les données les plus fiables possibles afin de convaincre autrui de la pertinence de l'idée.

Dans la projection incluant une provision de 5 %, on constate que le fonds s'autofinancerait à 50 % en 23 ans. Si l'on double cette provision, il s'autofinance à 50 % en 16 ans, à 100 % en 25 ans. Avec une provision de 15 %, il s'autofinance à 50 % en 14 ans, à 100 % en 21 ans.

UNE MISE EN PERSPECTIVE

Les sommes associées au PFEP sont importantes et c'est pourquoi elles doivent être mises en perspective. Le tableau à la page suivante illustre l'importance de la hausse exigée (selon le scénario) par rapport au salaire horaire. On peut d'ailleurs remarquer le peu d'impact sur le taux horaire qu'aurait la mise en place du PFEP par rapport aux bénéfices engendrés pour l'éducation postsecondaire.

Tableau 3 : Illustration de l'impact du PFEP sur le salaire³

	% de MS pour PFEP	% de MS pour LDMD	Effort suppl. des entreprises	Financement postsecondaire supplémentaire	P/r salaire minimum 8,50 \$/h* (en cents)	P/r salaire horaire de 15 \$/h (en cents)	P/r salaire horaire de 25 \$/h (en cents)
1	0,25	1	162,5 M\$	162,5 M\$	2,125	3,75	6,25
2	0,50	1	325,0 M\$	325,0 M\$	4,250	7,50	12,50
3	0,75	1	487,5 M\$	487,5 M\$	6,375	11,25	18,75
4	1,00	1	650,0 M\$	650,0 M\$	8,500	15,00	25,00

LA « CAPACITÉ » DES ENTREPRISES

Investissement Québec (IQ), un organisme gouvernemental, a chiffré le coût de la main-d'œuvre au Québec à partir des chiffres d'une firme de consultant internationale, KPMG.

Il conclut que la main-d'œuvre coûte en moyenne **17 % moins cher** au Québec qu'aux États-Unis, et **18 % moins cher** que dans les pays du G7. Cet avantage s'explique par des salaires moyens plus bas offerts au Québec et par une plus faible contribution des employeurs aux régimes d'avantages sociaux des employés.

³ L'impact sur le rapport au salaire est quelque peu sous-estimé (de 5 % à 10 %) étant donné que les charges sociales des employeurs comme l'assurance-emploi n'y sont pas comptabilisées alors qu'elles sont considérées dans le calcul de la masse salariale globale.

En fait, les contributions des employeurs aux régimes facultatifs d'avantages sociaux (temps non travaillé - jours fériés et vacances - et assurance maladie privée) sont plus élevées dans les pays du G7 qu'au Québec.

Le tableau à la page suivante présente un exemple des différences de coûts et de la répartition de la rémunération au Québec, aux États-Unis et dans les pays du G7.

Tableau 4 : Comparaison de la rémunération d'un travailleur au Québec, aux États-Unis et dans les pays du G7 basée sur le salaire moyen – toutes industries confondues. Tableau élaboré par Investissement Québec.

	Québec (\$ US)	États-Unis (\$ US)	Pays du G7 (\$ US)	Avantage p/r aux États- Unis (%)	Avantage p/r aux pays du G7 (%)
Salaire moyen (selon KPMG)	42 830	50 393	48 278	15,0	11,3
Avantages sociaux obligatoires ⁴	4 844	4 723	9 436	-2,6	48,7
Avantages sociaux facultatifs ⁵	9 194	13 736	11 739	33,1	21,7
Total partiel - Avantages sociaux ⁶	14 038	18 459	21 229	24,0	33,9
Rémunération totale	56 868	68 852	69 507	17,4	18,2

Source : *Le guide de KPMG sur les coûts des entreprises à l'échelle internationale - Édition 2006.*

En plus d'inclure le coût de la main-d'oeuvre, les coûts d'exploitation incluent les coûts liés à l'électricité, aux transports, des télécommunications, des taxes, etc. Encore ici, le Québec a l'avantage sur ses compétiteurs comme l'Ontario, les États-Unis et l'Europe.

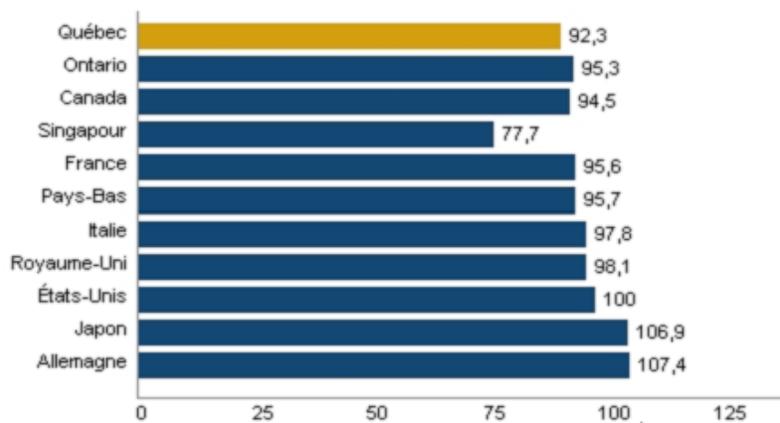
⁴ Contributions de l'employeur à la caisse de retraite publique, à l'assurance maladie publique, à l'assurance chômage et à l'assurance accident/maladie au travail

⁵ Contributions de l'employeur à l'assurance maladie privée, au temps non travaillé (jours fériés et vacances) et aux autres avantages sociaux

⁶ Avantages sociaux obligatoires additionné des avantages sociaux facultatifs

Graphique 5 : Comparaison des coûts d'exploitation annuels au Québec, en Ontario et dans les pays industrialisés en utilisant les États-Unis comme indice principal, indice situé à 100

Au Québec, les principaux facteurs de coûts variant selon l'emplacement sont, en moyenne, inférieurs de 7,7 %¹ aux coûts observés aux États-Unis.



Source : Le guide de KPMG sur les coûts des entreprises à l'échelle internationale—Édition 2006.

Remarque : Le modèle tient compte des coûts de main-d'œuvre, d'électricité, de transport et de télécommunications, de l'intérêt, de l'amortissement et des taxes.

1. Selon une étude comparative internationale publiée par KPMG en 2006 sur 12 secteurs industriels, dans 9 pays, 128 villes, dont 38 villes canadiennes, 45 villes américaines et 38 villes européennes et japonaises.

Source : *Investissement Québec*

LES PME, moteurs de l'économie québécoises, sont épargnées

La mise en place du PFEP ne mettra pas en péril la création et le développement des PME, et ce, pour plusieurs raisons :

- Les entreprises ont déjà bénéficié de nombreuses baisses d'impôt dans les dernières années et de l'abolition de la taxe sur le capital (900 M \$ par année);
- L'immense majorité des PME (dont la masse salariale est inférieure à un million de dollars) ne serait pas touchée par cette initiative;
- Contrairement à l'actuelle *Loi sur les compétences*, cette nouvelle mesure n'entraînera aucun coût administratif pour les entreprises puisqu'il ne s'agira que d'une ligne additionnelle sur la déclaration de revenus;
- Les entreprises du Québec sont bénéficiaires d'une main-d'œuvre locale compétente et formée à un prix fort concurrentiel.

LES AVANTAGES EN VRAC

- La ponction est faite en fonction de la masse salariale : le risque qu'un employeur réussisse à s'y soustraire, comme cela peut être avec l'impôt, est considérablement réduit.
- **Le PFEP est une solution concrète à un problème concret**, le financement des cégeps et universités, laquelle peut être mise en place à très court terme et dont les bénéfices surpassent amplement les efforts demandés.
- Il s'agit d'une source de financement indépendante des aléas politiques et financiers qui peuvent affecter les États québécois et canadien. En fait, personne ne pourrait toucher au PFEP.
- Étant rattachés aux masses salariales des grandes entreprises, il semble que les montants versés au PFEP augmenteraient de manière relativement régulière sur un horizon à long terme.
- Les surplus dégagés par le fonds pourront suppléer à une éventuelle baisse, stagnation ou augmentation insuffisante de la masse salariale par rapport à la hausse des dépenses des universités.
- L'adoption du PFEP stabiliserait une partie du financement des universités et cégeps, ces derniers étant au courant des sommes s'y trouvant plusieurs mois à l'avance.
- Le fonds pourrait s'autofinancer à plus ou moins long terme, selon les modalités retenues.
- Le PFEP n'entraînerait pas une augmentation de la paperasse et des frais administratifs des entreprises assujetties puisque la formule serait intégrée à la déclaration sur les revenus. Exit les critiques par rapport à la « loi du 1 % » concernant les dépenses admissibles, la réglementation sur l'agrément des organismes admissibles et les organismes collecteurs. Le PFEP se résumerait à des transferts bancaires électroniques qui résulteraient, en bout de ligne, par une bonification de l'enveloppe budgétaire des universités.
- Le PFEP constitue un moyen efficace et relativement peu coûteux pour régler au moins une partie du sous-financement de l'éducation postsecondaire, sinon sa totalité.

CONCLUSION : CHAQUE ACTEUR FAIT SA PART

La question du sous-financement des universités et cégeps fait l'unanimité dans la société québécoise. Le gouvernement, la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec, les associations étudiantes, les syndicats et le patronat s'entendent sur le fait que les réseaux d'éducation postsecondaires du Québec ne disposent pas des ressources monétaires suffisantes pour accomplir totalement leur mission.

Le PFEP pourrait être la solution à ce problème. En effet, sa mise en place permettra une augmentation de son financement indépendamment des efforts gouvernementaux des dernières années, ainsi que de l'importante hausse de la contribution étudiante : le dégel des frais de scolarité et l'augmentation des frais institutionnels obligatoires.

Cela pris en considération, il faut comprendre que les efforts demandés seraient forts acceptables par rapport aux bénéfices récoltés à court, à moyen et à long termes, c'est-à-dire un réseau postsecondaire bien financé. Autant les entreprises que le gouvernement et la société y trouveraient leur compte en bout de ligne. **Bref, le jeu en vaut la chandelle!**

Il est possible de faire mieux compte tenu des besoins et des ressources disponibles.

Ce que la CADEUL propose, c'est un nouveau pacte pour faire de la société québécoise l'une des plus éduquées au monde. Pouvons-nous vraiment nous permettre de négliger le réseau postsecondaire et de continuer d'ériger des barrières à l'accessibilité aux études?

PROPOSITION ADOPTÉ PAR LE CAUCUS DE LA CADEUL

Que les entreprises ayant une masse salariales de 1M\$ de dollars et plus contribuent à un fond, dédié au financement de l'éducation postsecondaire, à la hauteur de 1% de leur masse salariale.

ANNEXE 1 : EXPLICATIONS DES COLONNES DE PROJECTIONS

Versement obligatoire : il s'agit du montant total qui doit être versé aux universités pour l'année correspondante. Exemple : Pour l'année 2005, ce montant se chiffre à 325 M \$. Notez que les entreprises ont versé ce montant en fonction de l'année (X-2), en l'occurrence 2003. Dans les tableaux 6.2, 6.3, et 6.4, on déduit la provision sur le capital de ce nombre.

MS (masse salariale) des entreprises assujetties : il s'agit du montant total de la masse salariale assujettie au programme PFEP, c'est-à-dire celle des entreprises ayant individuellement une masse salariale de plus de 1 M \$ par année. Pour les années 2003, 2004, 2005 et 2006 proviennent de Revenu Québec. Pour le reste, les masses salariales jusqu'en 2032 sont estimées en fonction d'une très conservatrice croissance moyenne annuelle de 0,5 %.

Contribution des entreprises : ce montant est déterminé en fonction du pourcentage de la masse salariale qui doit être consacrée au fonds du PFEP pour une année donnée et qui sera versé deux ans plus tard. Conformément au scénario 4, cette proportion est de 1 % dans les tableaux ci-bas. Par exemple, pour 2003, 1 % de la masse salariale, 65 G \$, est égale à 650 M \$.

Provisions sur le capital : comme expliqué plus haut, il est possible de conserver une partie du capital devant être versé aux universités afin que la marge de manoeuvre associée à la gestion du fonds par la CDP croisse de manière plus rapide. Dans les tableaux ci-dessous, la provision sur le capital est successivement de 0,5 %, 10 % et 15 %.

Solde après versement : il s'agit du solde du fonds après qu'il y ait eu versement obligatoire aux universités et cégeps selon la projection, en additionnant ou non la provision sur le capital. Le taux de rendement est estimé à 7% par année, *ce qui est très conservateur compte tenu du fait que la CDP a enregistré un taux de rendement moyen de 9 % de 1964 et 2004.*

Universités : cette colonne contient les montants qui doivent être versés aux universités.

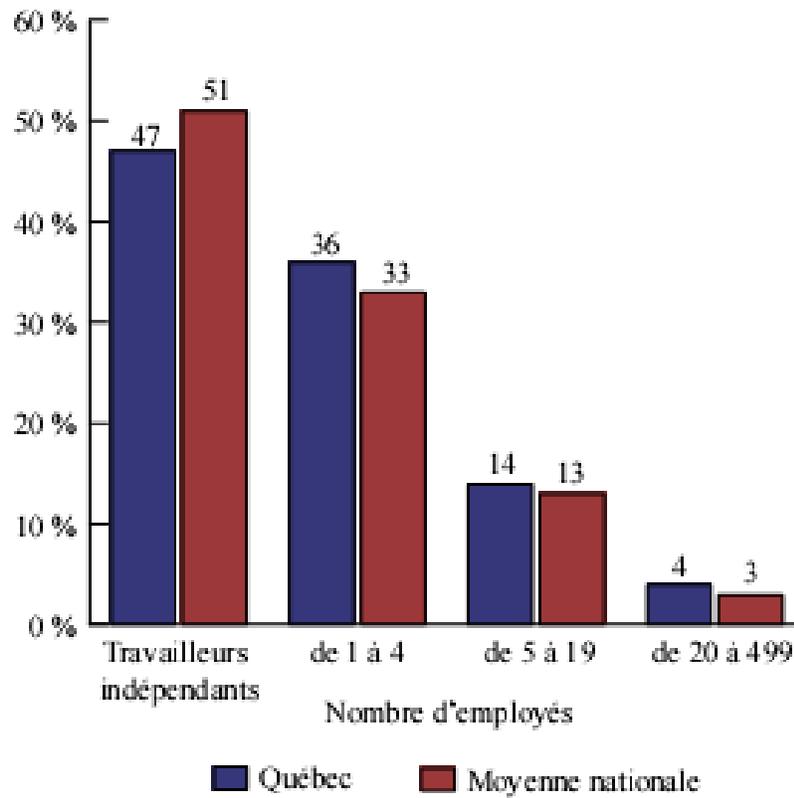
Cégeps : cette colonne contient les montants qui doivent être versés aux cégeps.

Marge de manoeuvre dégagée par les intérêts du solde après versement : il s'agit des intérêts dégagés par les soldes après versement au cours de l'année (x-1). Cette donnée est cruciale, car elle indique dans la mesure où il est possible soit de verser d'avantage aux universités, soit de baisser les cotisations des entreprises.

Marge de manoeuvre par rapport aux versements obligatoires : cette colonne indique la proportion entre la marge de manoeuvre dégagée par les intérêts du solde après versement et le montant du versement obligatoire aux universités. Le fonds est autonome lorsque cette proportion atteint 100 %.

Annexe 2 : Répartition des PME du Québec selon la taille de l'entreprise

**Répartition des PME
de l'entreprise, 2004**



Source : Programme de recherche sur le financement des PME, Statistique Canada, *Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises, 2004*.