



COMMENTAIRES DU CPQ

SUR LE PROJET DE LOI N° 51

SEPTEMBRE 2020

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

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

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada.

3^e trimestre 2020



Introduction

Le CPQ soumet par la présente ses commentaires sur le Projet de loi no 51 *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail* (PL 51).

Le CPQ souhaite rappeler pour commencer que nous vivons aujourd'hui dans un monde complètement différent de celui que l'on connaissait au moment du dépôt du projet de loi. Nul besoin de mentionner que les employeurs et les travailleurs font face à des défis sans précédent. D'ailleurs, en avril dernier, dans sa *Feuille de route pour une relance économique sécuritaire et durable*, le CPQ recommandait, face à ces défis, que les gouvernements devraient suspendre toute démarche réglementaire ou toute réglementation qui devait entrer en vigueur au cours des prochains mois à moins qu'elle ne soit considérée comme essentielle ou que le but soit d'alléger le fardeau des entreprises. Nous présentons cependant ci-dessous nos commentaires sur le PL 51 qui est à l'étude.

Le CPQ appuie les objectifs et mesures de conciliation travail-famille, d'amélioration de la qualité de vie des familles et d'épanouissement des jeunes à tous les niveaux. En ce sens, il accueille favorablement des aspects du PL 51 qui améliorent la flexibilité à l'intérieur du régime. Ces dispositions par le fait même, pourront dans certaines circonstances, répondre aux besoins des employeurs en termes d'organisation du travail tout en répondant aux aspirations des parents. Par ailleurs, plusieurs mesures prévues par le PL51, dont les semaines additionnelles de congé, ne contribuent sûrement pas à répondre aux besoins en main-d'œuvre, impliquent une gestion plus complexe des absences pour plusieurs employeurs et augmentent le coût du régime. Le CPQ rappelle aussi que les dernières modifications apportées à la Loi sur les normes de travail en 2018 ont aussi notamment bonifié les congés personnels et familiaux ainsi que les modalités des droits de refus de travailler alors que plusieurs entreprises prévoient déjà un bon nombre de congés personnels payés.

Le CPQ rappelle par ailleurs que le Québec s'est doté de programmes sociaux en général et de programmes et de politique familiale en particulier, parmi les plus généreux au monde et sûrement les plus généreux au Canada et en Amérique du Nord. On n'a qu'à penser aux congés prévus par le régime d'assurance parentale dont il est question dans ce projet de loi, beaucoup plus étendus et généreux que le reste du Canada ou aux services de garde à tarifs réduits. Ce n'est pas pour rien que le Québec est qualifié de paradis des familles et c'est tant mieux.

Évidemment les services publics étendus impliquent des coûts. Le CPQ rappelle ainsi que les coûts des entreprises en charges sur la masse salariale sont les plus élevés au Canada. En ce sens, il faudrait faire attention à ce que le taux de cotisation à l'assurance parentale n'augmente pas et qu'il diminue idéalement.

Nous présentons ci-dessous des commentaires plus spécifiques sur les différentes mesures prévues par le projet de loi.

Augmentation de l'exemption relative au revenu de travail

Le CPQ voit d'un bon œil l'augmentation de l'exemption qui permet de gagner un revenu pendant que des prestations sont payées. Un parent ne pouvait pas gagner en revenu de travail plus de 25 % de sa prestation d'assurance-parentale s'il ne voulait pas voir cette prestation diminuer. Le PL 51 lui permettrait de gagner jusqu'à l'équivalent de la différence entre son revenu et sa prestation, lui donnant donc la possibilité de recevoir la totalité de son revenu hebdomadaire habituel. Cette mesure peut impliquer certains coûts au régime et semble aller à l'encontre de l'objectif qui est d'indemniser un parent pour être

près de son enfant. Elle peut toutefois inciter les parents à travailler davantage et de maintenir leur lien d'emploi et leur contribution à l'activité économique. En ce sens, elle est bienvenue et répond, entre autres, à des besoins de main-d'œuvre. Malgré un taux de chômage qui a augmenté à cause de la pandémie, des besoins de main-d'œuvre sont toujours présents dans plusieurs secteurs. De plus, dans une perspective de plus long terme, avec le vieillissement de la population, ces besoins sont appelés à persister. On se rappelle d'ailleurs qu'avant la pandémie, la rareté de la main-d'œuvre représentait l'enjeu numéro un des employeurs.

Prolongation de la période de prestations possibles et bonification des semaines dans certaines circonstances

L'augmentation de la période à l'intérieur de laquelle les prestations peuvent être prises introduit également de la flexibilité au régime. La période à l'intérieur de laquelle les prestations parentales, de paternité et d'adoption peuvent être prises passerait de 52 à 78 semaines (pour les prestations de maternité, cette période serait étendue de 18 à 20 semaines). Cette flexibilité peut être appréciée par plusieurs employeurs, entrepreneurs, employés salariés et travailleurs autonomes. Il est important de noter que le prolongement de la période doit se faire avec le consentement de l'employeur. Cette latitude pourrait, dans certains cas, permettre à un(e) employé(e) d'interrompre son congé parental pour répondre à un besoin, ou saisir une opportunité professionnelle sans perdre des semaines de congé. Elle peut aussi être particulièrement appréciée dans des entreprises de nature plus saisonnière.

Ces dispositions ne sont toutefois pas sans avoir des impacts sur le coût de la main-d'œuvre et surtout sur le fardeau administratif chez les employeurs et impliquent une gestion des absences plus difficile. Des impacts potentiels sur la charge des autres travailleurs qui sont à l'emploi peuvent aussi s'en suivre. En effet, l'étalement des occasions d'absence sur une plus longue période, peut créer des contraintes supplémentaires au niveau de l'organisation du travail et de plus, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et de difficultés de recrutement par un employeur, il est parfois impossible de pallier à ces absences. La situation peut évidemment s'avérer plus problématique pour les PME. Cet état de fait peut non seulement avoir un impact direct sur la productivité de l'entreprise mais peut également exercer une pression accrue sur les autres travailleurs. C'est sans compter que les employeurs pourront être moins en mesure d'accommoder leurs autres employés relativement à leurs demandes de vacances ou de congés payés ou non payés. Ironiquement, cela irait à l'encontre des objectifs de conciliation travail-famille recherchés par le projet de loi. Ceci est d'autant plus vrai étant donné que le recours à des agences de placement est rendu moins intéressant depuis 2018.

En résumé, les visées qui sous-tendent les modifications du régime sont louables mais il importe que toute entente qui pourrait être conclue en ce sens par le travailleur et l'employeur puisse prendre d'abord en considération les besoins opérationnels de l'organisation ainsi que les ressources humaines nécessaires pour pallier à ces absences.

Selon un sondage-maison auprès des membres du CPQ mené en 2018, une prolongation de la période à l'intérieur de laquelle les prestations parentales, de paternité ou d'adoption peuvent être utilisées et du congé de maternité aurait un impact significatif pour 63 % des répondants, (impact très significatif pour 24 % des répondants, et significatif mais acceptable pour 39 % des répondants). Ce résultat démontre que les employeurs subissent des inconvénients non négligeables lors de modifications du genre. Ils sont toutefois en grande partie prêts à s'accommoder et accommoder les travailleurs/parents.

Pour les répondants ayant signalé un impact significatif, l'augmentation du fardeau administratif et du coût de la main d'œuvre étaient les impacts les plus fréquemment soulevés.

L'ajout de différentes semaines de prestations en particulier l'ajout de quatre semaines de prestations partageables entre les parents si chacun a reçu 10 semaines de prestations partageables entraîne évidemment des coûts supplémentaires pour les employeurs et pour le régime. Ces occasions d'absence supplémentaire entraînent également des défis supplémentaires de gestion des absences et des ressources humaines, défis plus importants en contexte de rareté de main-d'œuvre.

Coûts pour les entreprises

Tel que discuté plus haut, l'ensemble des mesures proposées par le projet de loi entraîne différentes sortes de coûts pour les employeurs : coûts de remplacement des absences plus importants, coûts additionnels de conformité (formalités administratives y correspondant, notamment la production de relevés d'emploi lors de la prise de plus d'une période de congé parental, de paternité et d'adoption). Il faut ajouter également un manque à gagner dû à des heures supplémentaires qui pourraient devoir être versées et à une diminution du chiffre d'affaires pour les entreprises qui ne sont pas en mesure de remplacer leurs employés.

Les coûts « nets » pour les entreprises des différentes mesures proposées par le PL 51 sont estimés à 37,6 M\$ selon l'analyse d'impact réglementaire (ce, avant les amendements proposés le 12 mars devant coûter 4,3 M\$). D'un côté, les mesures annoncées devraient entraîner des coûts de 60,5 M\$ pour les entreprises. De l'autre côté, l'impact sur le chiffre d'affaires de ces mesures pourrait être atténué par l'augmentation des exemptions relatives aux revenus de travail gagnés en cours de prestations, augmentation qui devrait contribuer au maintien partiel en emploi ou à un retour progressif au travail de certains prestataires. L'AIR estime cet impact à 20,6 M\$, chiffre qui n'est pas invraisemblable mais qui semble toutefois élevé, étant donné entre autres qu'il est basé sur une productivité moyenne par employé de 61,41 \$.

Autres aspects du PL 51

Le projet de loi permet par ailleurs la mise en œuvre par le Conseil de gestion de projets pilotes afin d'étudier ou d'expérimenter de nouvelles mesures portant sur les conditions d'application du régime et permet que des exceptions au calcul des prestations puissent être prévues par règlement pour l'établissement du revenu hebdomadaire moyen d'un employé. Si l'idée de projets pilotes peut être intéressante a priori, le CPQ exprime certaines craintes puisque la tentation est toujours grande de procéder à des bonifications lorsqu'un régime est en bonne santé financière. Or, il faut rappeler que si le régime est en bonne santé financière aujourd'hui, c'est que les naissances au Québec ont diminué depuis 2012, d'ailleurs l'indice synthétique de fécondité qui avait atteint un plafond de 1,735 en 2008 et 2009 se situe à 1,54 pour 2017¹. Ce taux est plus élevé que la moyenne canadienne mais inférieur à celui de certaines provinces dont l'Alberta. De plus, il ne faut pas oublier les augmentations successives qui avaient eu lieu depuis l'instauration du régime, augmentation cumulative de 30 % jusqu'en 2012.

Si le gouvernement va de l'avant avec cette modification, le CPQ estime qu'il est essentiel que les projets pilotes éventuels soient très bien encadrés et évalués par le gouvernement.

¹ Latulippe, D., Michaud, P.C. et Lacroix, G. (2019), Étude stochastique sur le financement à long terme du Régime québécois d'assurance parentale - Rapport de recherche, CGAP, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_etude_shoch_financement.pdf

Le CPQ note aussi la proposition de la production d'un rapport après 3 ans. Selon nous, un tel rapport devrait tenir compte de l'impact sur la santé financière du régime et les taux de cotisation de même que sur le marché du travail et la disponibilité de main-d'œuvre. Tel que noté dans le plan stratégique du Conseil de Gestion de l'Assurance Parentale « Cette nouvelle ère, qui sera marquée par un solde positif du Fonds d'assurance parentale, se doit d'être planifiée de façon responsable de manière à consolider le financement du Régime à long terme ». N'oublions pas que plusieurs facteurs de risques financiers importants menacent le régime dont une décroissance des cotisants (tel que dans le cas d'une situation de chômage élevé, c'est ce que l'on voit actuellement).

Un autre amendement déposé le 12 mars propose d'introduire l'obligation par le Ministère de produire un rapport, lequel devrait être remis au gouvernement au plus tard le 1^{er} janvier 2026 et déposé, par la suite, à l'Assemblée Nationale. Celui-ci permettra d'évaluer l'effet des nouvelles prestations et de proposer des ajustements au Régime, le cas échéant. Encore là, la saine gestion financière du régime doit demeurer une priorité. Un autre élément important à prendre en considération est également l'impact sur la disponibilité de main-d'œuvre et l'organisation du travail.

Le taux de cotisation au RQAP

Selon l'*Étude stochastique sur le financement à long terme du Régime québécois d'assurance parentale*², le taux d'équilibre moyen à long terme est inférieur de près de 10 % au taux de cotisation actuel. Pourquoi alors ne pas profiter de la bonne situation financière du régime pour réduire les taux de cotisation des employeurs et des employés.

Par ailleurs, contrairement à un régime d'assurance-emploi qui est relié au risque de perte d'emploi, le régime d'assurance-parentale est un programme social qui a certes sa valeur mais qui justifie difficilement un financement majoritaire de la part des employeurs. À ce titre, un partage équitable des coûts 50/50 employeur-employé serait indiqué. Une autre possibilité serait d'envisager une contribution du gouvernement (par exemple de 20 % une contribution du fonds consolidé portant la part des employeurs à 40 % à parité avec celle des travailleurs. C'est d'ailleurs une demande que formule le CPQ au gouvernement fédéral pour le régime d'assurance-emploi, la contribution gouvernementale couvrirait le volet social et non assurantiel du régime).

Conclusion

Le Québec est sans contredit le paradis des familles et c'est tant mieux et la souplesse dans la vie parentale est certes un enjeu important. Les employeurs ont également besoin d'être compétitifs, d'autant plus dans le contexte actuel d'incertitude et de défis que nul n'avait pas soupçonné. C'est pourquoi nous souhaitons que le Québec devienne également le paradis des entreprises et des hommes et des femmes qui chaque

² Latulippe, D., Michaud, P.C. et Lacroix, G. (2019), *Étude stochastique sur le financement à long terme du Régime québécois d'assurance parentale* - Rapport de recherche, CGAP, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_etude_shoch_financement.pdf

jour se lèvent pour créer plus de richesse pour notre société et ainsi participer à la création de services, notamment pour les familles.



CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

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

514 288-5161 OU 1 877 288-5161

CPQ.QC.CA
