

Crédits d'impôt pour pallier la pénurie de main-d'œuvre

Près de 38 000 petites entreprises délibérément exclues

Francis Bérubé, Directeur des affaires provinciales, Québec
François Vincent, Vice-président, Québec

Une iniquité "typiquement" québécoise

Au Québec, l'accès à certains programmes et la fiscalité sont variables en fonction de la taille de l'entreprise et généralement à la faveur des petites et moyennes entreprises (PME). Cette différenciation de traitement s'exerce dans une optique de favoriser la croissance¹ et l'atteinte du plein potentiel des PME.

Bien que le Québec s'inscrive dans cette dynamique, une iniquité unique persiste pour les plus petites entreprises des secteurs des services et de la construction. En effet, ces dernières ont un accès restreint à certains crédits d'impôt qui visent à recruter ou à assurer la rétention des travailleurs d'expérience ou ayant des contraintes sévères à l'emploi. Pour qu'une PME puisse se prévaloir de ces avantages, le nombre d'heures rémunérées de leurs employés, calculé pour l'année d'imposition, doit dépasser 5 000 heures (approximativement 2 à 3 employés à temps plein), dans le cas contraire il y a un « verrou » sur les crédits disponibles. C'est le critère dit « des heures rémunérées ».

Crédits inaccessibles (secteur des services et de la construction) pour les très petites entreprises (TPE) :

- [Crédit d'impôt favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience - PME](#)

Afin d'inciter les travailleurs d'expérience (60 ans ou plus) à poursuivre leur carrière, les entreprises peuvent être appelées à adapter leurs conditions de travail, notamment pour leur offrir une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail et une formation répondant à leurs besoins. L'octroi de conditions de travail flexibles peut entraîner des coûts additionnels pour les employeurs, notamment en ce qui a trait à l'aménagement du temps de travail. Ces coûts supplémentaires sont un frein aux efforts de rétention

¹ Ministère des Finances, Un Québec résilient et confiant, plan budgétaire 2021-2022, page D-17, (en ligne), http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2021-2022/fr/documents/PlanBudgetaire_2122.pdf

des travailleurs expérimentés, particulièrement pour les PME. Pour appuyer les PME dans leurs efforts de maintien et d'incitation au retour en emploi des travailleurs d'expérience, le budget 2019-2020 prévoit la mise en place d'une mesure de réduction des charges sur la masse salariale².

- [Crédit d'impôt relatif à des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi - PME](#)

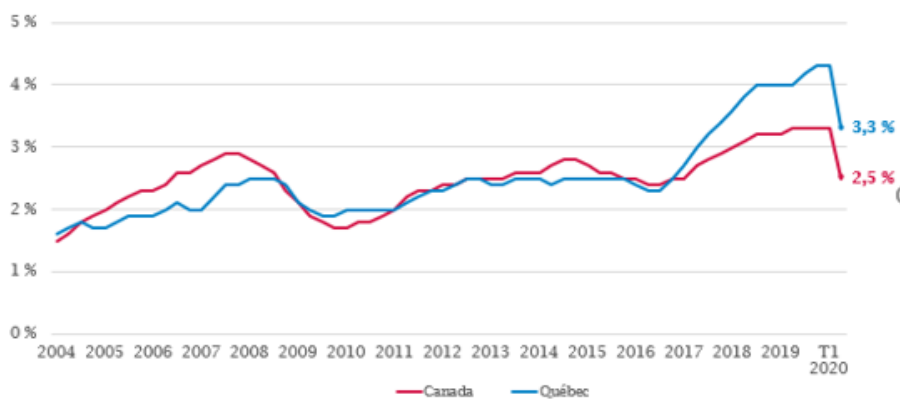
De façon à soutenir davantage les PME et à favoriser l'embauche et le maintien en emploi de travailleurs ayant des contraintes sévères à l'emploi, il existe un crédit d'impôt remboursable pour les PME. Sommairement, ce crédit d'impôt est accordé à une société admissible qui emploie un particulier ayant des contraintes sévères à l'emploi. Le crédit d'impôt remboursable sera égal au montant des cotisations patronales payées par l'entreprise relativement à cet employé³.

Dans la présente note de recherche, nous analyserons les effets du critère des heures rémunérées pour l'accès à ces deux crédits d'impôt sur les TPE des secteurs des services et de la construction.

La pénurie de main-d'œuvre frappe durement les TPE

La pénurie de main-d'œuvre frappe durement le Québec, d'ailleurs c'est la province où elle est la plus aiguë. En effet, le Québec atteignait un taux de poste vacant⁴ de 4,2 % au premier trimestre de 2021 (tandis qu'il se situait à 3,4 % au premier trimestre de 2020 et à 3,1 % au premier trimestre de 2019). La tendance et l'écart avec la moyenne canadienne commencent à se faire fortement dès 2016 selon les données du baromètre des affaires de la FCEI (figure 1).

Figure 1
Tendance des taux de postes vacants avant la pandémie



Source: FCEI, Baromètre des affaires^{MD}, janvier 2004 à mars 2020

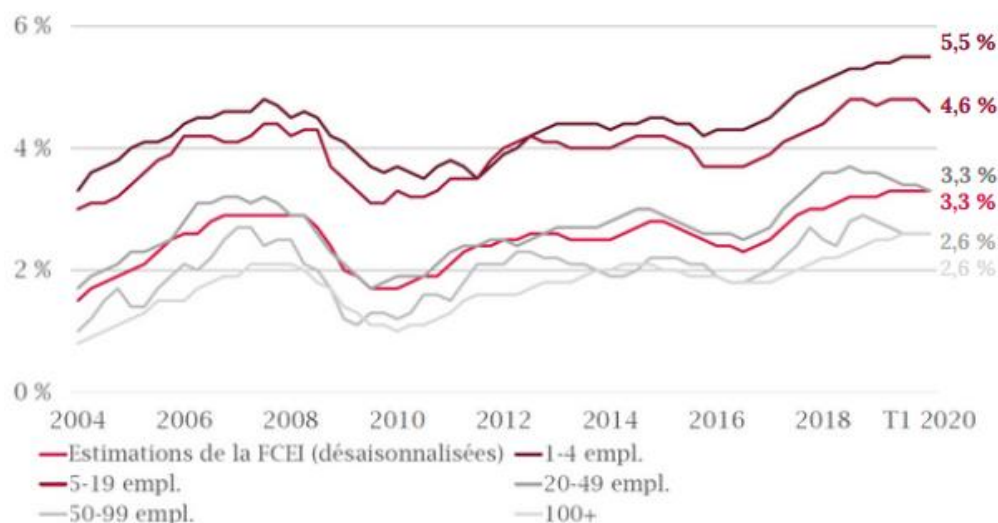
² Ministère des Finances, Vos priorités votre budget, Plan budgétaire 2019-2020, p. D-15, (en ligne), http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2019-2020/fr/documents/PlanBudgetaire_1920.pdf

³ Ministère des Finances, Votre avenir Votre budget, renseignements additionnels, Budget 2020-2021, (en ligne), p. A-39

⁴ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, Bulletin des postes vacants au Québec, 2021, (en ligne), https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt_Postes-vacants-2021-T1.pdf

De plus, ce sont les plus petites entreprises qui composent avec le taux de postes vacants le plus élevé (figure 2).

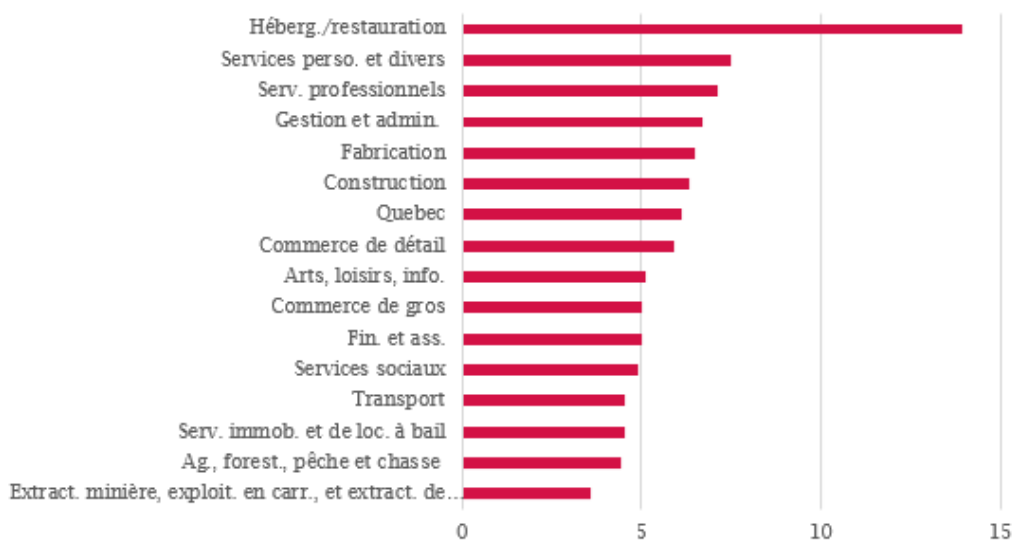
Figure 2
Tendance des taux de postes vacants avant la pandémie (T1 2004 à T1 2020), par taille d'entreprise, Canada



Source : FCEI, Baromètre des affaires^{MD}, janvier 2004 à mars 2020. *Remarque: Les taux de postes vacants sont définis par le nombre total de postes vacants, divisé par la somme de l'emploi total et des postes vacants.

La crise de la main-d'œuvre touche tous les secteurs économiques et toutes les catégories d'emploi. La répartition des postes vacants (figure 3) au Québec démontre qu'ils sont élevés dans tous les secteurs d'activité.

Figure 3
Répartition des postes vacants par secteur, T3 2021, Québec

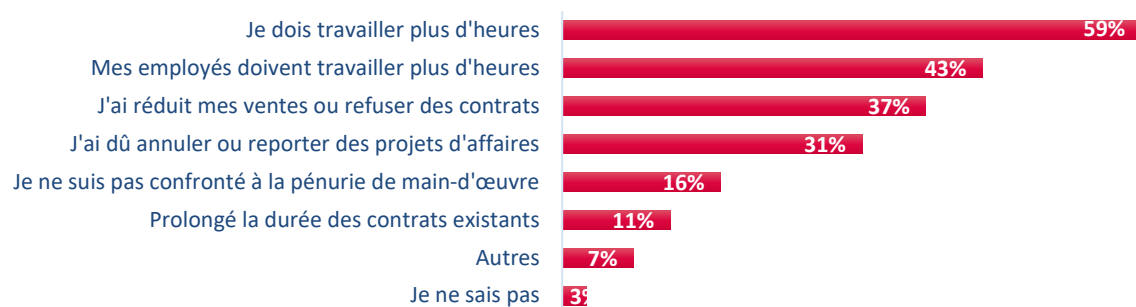


Sources : Statistique Canada. Tableau 14-10-0326-01

Notons également que les TPE composent avec des défis importants de main-d'œuvre (figure 4) et les conséquences sont importantes. Ce sont 59 % des propriétaires d'entreprises de moins de 5 employés qui indiquent devoir travailler plus d'heures en raison de la pénurie de main-d'œuvre et 37 % réduisent leurs ventes ou refusent des contrats.

Figure 4

Quel impact, le cas échéant, les pénuries de main-d'œuvre ont-elles actuellement sur votre entreprise (entreprises de moins de 5 employés)?



Source : FCEI, sondage Votre voix – Janvier 2022, du 18 au 27 janvier 2022, n = 791.

Les origines du verrou des heures rémunérées

Cette iniquité, pour les plus petites entreprises, qui était d'abord au niveau de l'imposition des sociétés, a été initialement inspirée par le rapport de la Commission d'examen sur la fiscalité québécoise tenue au printemps 2015. Le postulat de base était qu'en limitant l'accès à la déduction pour petite entreprise (DPE) aux TPE des secteurs des services et de la construction les inciteraient à créer des emplois. Or, les données récentes⁵ de l'[Institut de la statistique du Québec \(ISQ\)](https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/les-entreprises-quebecoises-de-moins-de-5-employes-portrait-et-contribution-a-la-dynamique-des-entreprises-et-de-lemploi.pdf) sont pourtant claires, le principal obstacle à la croissance cité par les entreprises de moins de 5 employés est le taux d'imposition des sociétés (39,4 %). Outre cette incohérence, dorénavant, même les crédits d'impôt qui visent justement à faciliter l'embauche de personnel sont verrouillés pour cette catégorie d'entreprise.

Les impacts de ce verrou sont nombreux et réels pour les plus petites entreprises québécoises qui en subissent les conséquences. L'écart entre le niveau d'imposition d'une petite entreprise de 2 employés versus une entreprise de 4 employés sera de 259 %⁶ dans les secteurs des services et de la construction au Québec. Concrètement, pour un bénéfice de 100 000\$, une entreprise de 2 employés aura un montant d'imposition de 11 500\$ contrairement à 3 200\$ pour l'entreprise de 4 employés, et ce, pour le même bénéfice.

⁵ Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2020). « Les entreprises québécoises de moins de 5 employés. Portrait et contribution à la dynamique des entreprises et de l'emploi », Science, technologie et innovation, [En ligne], no 1, juillet, L'Institut, p. 1-28 : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/les-entreprises-quebecoises-de-moins-de-5-employes-portrait-et-contribution-a-la-dynamique-des-entreprises-et-de-lemploi.pdf>

⁶ Calcul de la FCEI en fonction des taux d'imposition en vigueur en janvier 2022

L'exclusion touche des milliers d'entreprises

Lors de la mise en œuvre du verrou des heures rémunérées pour accéder au « taux PME », le ministère des Finances du Québec évaluait dans son Plan budgétaire en 2015 qu'elle toucherait environ « 75 000 entreprises œuvrant dans les secteurs des services et de la construction, dont 42 000 qui ne comptent aucun employé ». ⁷ Donc, en excluant les entreprises sans employé, la mesure toucherait 33 000 petites entreprises comptant au moins un employé.

Le 1^{er} février 2021, la FCEI a envoyé au ministère des Finances du Québec une demande d'accès à l'information afin d'obtenir le nombre de PME qui n'ont pas accès à la DPE en raison du nombre insuffisant d'heures rémunérées. Cette condition est la même que celle permettant l'accès aux crédits d'impôt, cités précédemment. En l'absence d'information, la FCEI a procédé à sa propre analyse.

Pour être en mesure d'évaluer l'impact du critère des heures rémunérées, la FCEI a sondé ses membres du Québec en janvier 2021. Selon les résultats obtenus par nos membres de moins de 5 employés⁸, ce sont 32,6 % qui ont confirmé ne pas avoir accès au taux PME. En affectant ce pourcentage aux nombres d'entreprises de 1 à 4 employés au Québec pour les secteurs des services et de la construction (118 350 entreprises⁹), il y aurait **38 582 très petites entreprises qui n'ont pas accès à la DPE et incidemment aux crédits d'impôt**. En comparaison avec l'évaluation du ministère des Finances de 2015, l'estimation de la FCEI semble très réaliste.

Dichotomie entre les objectifs et les moyens

La rareté de la main-d'œuvre, suivie par la pénurie de main-d'œuvre pour finalement se rapprocher de ce qui pourrait être appelée une crise de la main-d'œuvre n'exempte aucune entreprise dans l'écosystème entrepreneurial. La dichotomie entre les objectifs et les moyens pour soutenir les petites entreprises apparaît manifeste à plusieurs égards.

Notons que le gouvernement du Québec met en œuvre des actions afin que davantage de personnes occupent un emploi. Dans son budget 2019-2020, le gouvernement exprime ainsi les défis plus grands pour les PME quant à l'embauche de travailleurs expérimentés :

« L'apport des travailleurs expérimentés au marché du travail est important et leur expertise contribue à la compétitivité des entreprises québécoises (...) Par ailleurs, bien que de nombreux travailleurs expérimentés souhaitent demeurer sur le marché du travail, plusieurs d'entre eux veulent réduire la cadence ou envisagent de prendre une retraite progressive. D'autres aimeraient assumer des responsabilités différentes au sein de l'entreprise, nécessitant par le fait même des formations adaptées à leurs besoins. Or, les coûts associés aux besoins spécifiques de ces travailleurs peuvent être un frein pour les entreprises,

⁷ Ministère des Finances, Budget 2015-2016, le Plan économique du Québec, (2015), Section B 3.1.3, en ligne, <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2015-2016/fr/documents/Planeconomique.pdf>

⁸ FCEI, Sondage Votre voix – janvier 2021, n = 365 répondants, marge d'erreur de 5,1 %

⁹ Institut de la statistique du Québec - Les entreprises québécoises de moins de 5 employés. Portrait et contribution à la dynamique des entreprises et de l'emploi (2022), consultation en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/les-entreprises-quebecoises-de-moins-de-5-employes-portrait-et-contribution-a-la-dynamique-des-entreprises-et-de-lemploi.pdf>

particulièrement les PME, au maintien en emploi des travailleurs expérimentés. »¹⁰

Rappelons également une motion adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale du Québec qui proclame que la journée du 27 juin est la Journée des micros, petites et moyennes entreprises. Dans cette motion, le gouvernement reconnaît notamment :

« Qu'elle mentionne que les entreprises de moins de 5 employés sont celles qui contribuent le plus au renouvellement du tissu entrepreneurial et qu'elles ont un impact incontestable sur la création d'emplois. Qu'elle souligne la contribution significative des microentreprises dans le paysage économique de toutes les régions, et qu'elle exprime sa reconnaissance aux entrepreneurs pour leur immense apport au développement économique du Québec »¹¹

Au regard des énoncés précédents, la FCEI s'interroge quant à la dichotomie évidente entre les objectifs et les barrières réglementaires mises en place. En effet, ces dernières empêchent les plus petites entreprises de bénéficier d'aides, telles que les crédits d'impôt qui visent à réduire les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

¹⁰ Ministère des Finances, Vos priorités votre budget, Plan budgétaire 2019-2020, p. D-10, (en ligne), http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2019-2020/fr/documents/PlanBudgetaire_1920.pdf

¹¹ Assemblée nationale du Québec, Journal des débats, version finale, mercredi 9 juin 2021, (en ligne), http://m.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/42-1/journal-debats/20210609/301107.html#_Toc74576534

Conclusion

Selon les estimations de la FCEI, au Québec, ce sont **38 582 très petites entreprises des secteurs des services et de la construction** qui n'ont ni accès au crédit d'impôt favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience ni au crédit d'impôt relatif à des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi. Rien n'accompagne ou ne semble justifier cette décision d'exclure les TPE du secteur des services et de la construction, que ce soit sur une base théorique ou une quelconque statistique qui pourrait en justifier l'exclusion. L'argument initial sur le verrou des heures rémunérées visait le taux d'imposition des sociétés et était justifié sous un postulat hautement discutable de création d'emploi. Or, exclure les TPE, en utilisant cette condition des heures rémunérées dans le cadre de crédits d'impôt qui visent spécifiquement à encourager et faciliter l'embauche ainsi que la création d'emplois, relève d'une évidente déviation du principe même sur lequel le gouvernement s'appuie pour en justifier l'utilisation. Rappelons que 47 %¹² des propriétaires d'entreprises de moins de 5 employés affirment ne pas être au courant des programmes et mesures du gouvernement du Québec visant à aider les entreprises à trouver et former des employés. Le facteur « temps disponible » pour trouver et s'informer des programmes fait partie de la réalité intrinsèque des propriétaires de petites entreprises, c'est une denrée rare. Dans ce cas-ci, même si l'information est trouvée, il y a un verrou pour les TPE.

¹² FCEI, sondage *Votre voix - août 2021*, du 5 au 27 août 2021, n = 315.

Méthodologie

Les évaluations de la FCEI sont basées sur le nombre d'entreprises par nombre d'employés et par secteurs économiques de l'étude de l'Institut de la statistique du Québec.

Établissements employeurs de moins de 20 employés, Québec

Entreprises au Québec selon le nombre d'employés	1 à 4 employés	5 à 19 employés
Secteur de la construction	19 547	9 471
Secteur des services	98 843	67 208
Total	118 390	76 679

Source : Institut de la statistique du Québec - Les entreprises québécoises de moins de 5 employés. Portrait et contribution à la dynamique des entreprises et de l'emploi (2022), consultation en ligne :

<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/les-entreprises-quebecoises-de-moins-de-5-employes-portrait-et-contribution-a-la-dynamique-des-entreprises-et-de-lemploi.pdf>

Pour le calcul des entreprises qui n'ont pas accès aux crédits d'impôt cités dans la présente note de recherche, la FCEI a utilisé des résultats de sondages avec un total de 873 dirigeants de PME répondants, pour une marge d'erreur de 3,3 %. Pour être davantage précis, nous avons utilisé les réponses des dirigeants d'entreprise de moins de 5 employés, même si cela est possible, pour une entreprise saisonnière de dépasser les 5 employés tout en rémunérant moins de 5 000 heures par année. Pour le calcul de la marge d'erreur, nous avons pris les répondants et nous les avons appliqués sur les entreprises des secteurs des services et de la construction ayant entre 1 et 4 employés. La marge d'erreur est donc de 5,1 %.