

Le poids des taxes sur la masse salariale

Septembre 2023





Table des matières

Faits saillants	3
Contexte : l’environnement d’affaires post-pandémie	4
Les taxes sur la masse salariale : en tête des préoccupations	5
Tour d’horizon pancanadien	6
Gros plan sur les PME et les taxes sur la masse salariale.....	7
Évaluation du fardeau fiscal actuel des employeurs	10
Les taxes sur la masse salariale : leur rôle et les développements récents	13
Le fardeau fiscal de l’employé et le coût cumulatif des taxes sur la masse salariale.....	17
Conclusion	18
Recommandations.....	19
Annexe A : Taux effectifs des taxes sur la masse salariale (%) pour un salaire de 50 000 \$ en 2023 et 2019.....	20
Annexe B : Variation des taux effectifs des taxes sur la masse salariale, de 2019 à 2023	22
Annexe C : Taux effectifs pour une masse salariale de 500 000 \$	23
Annexe D : Taxes provinciales relatives à la santé et à l’éducation - masse salariale et taux de cotisation (en août 2023)	24
Notes de fin	26

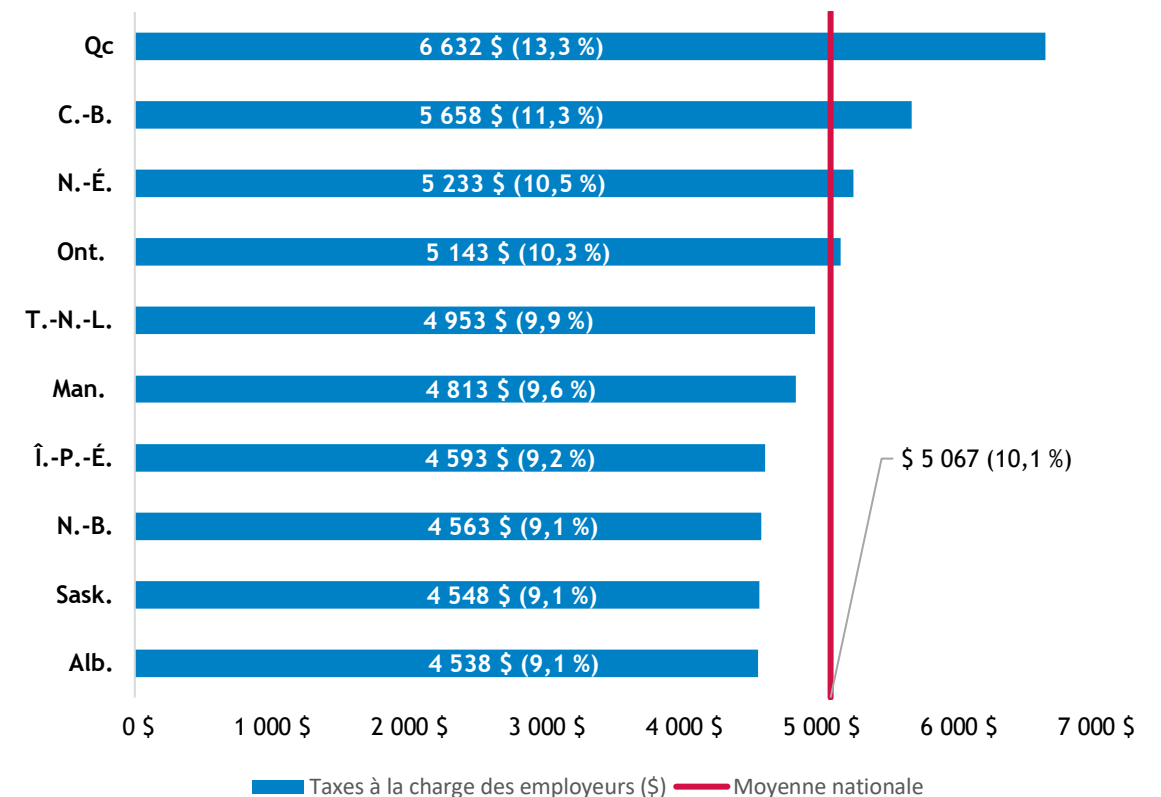
Faits saillants

- La conjoncture n'en finit plus de mettre des bâtons dans les roues aux propriétaires d'entreprise : baisse des revenus, accumulation de dettes, tensions inflationnistes, persistance des pénuries de main-d'œuvre, augmentation des coûts d'exploitation de manière générale.
- Dans des sondages récents, les propriétaires de PME ont classé les taxes au premier rang des questions constituant une préoccupation majeure pour eux et ont désigné les taxes sur la masse salariale comme le type de taxe qui leur nuit le plus.
- Les taxes sur la masse salariale sont imposées aux entreprises qu'elles soient rentables ou non, et elles peuvent représenter un lourd fardeau administratif.
- Selon l'emplacement de son entreprise, un employeur peut payer de trois à sept taxes sur la masse salariale, dont les cotisations au RPC/RRQ, les cotisations à l'assurance-emploi, les primes d'un régime d'indemnisation des accidents du travail et les taxes provinciales sur la masse salariale. Ces taxes réduisent la marge de manœuvre dont les employeurs disposent pour augmenter les salaires et créer des emplois.
- Sur un salaire de 50 000 \$, l'ensemble des taxes sur la masse salariale peut coûter à un employeur entre 4 538 \$ (en Alberta, où le taux effectif est de 9,1 %) et 6 632 \$ (au Québec, où le taux effectif est de 13,3 %) (voir la figure 1).
- Les taxes sur la masse salariale réduisent les gains nets (de 7 % pour un salaire de 50 000 \$) et le pouvoir d'achat des travailleurs. Elles peuvent aussi les dissuader de participer davantage au marché du travail.
- Dans le présent rapport, nous recommandons aux gouvernements plusieurs moyens de modifier les taxes sur la masse salariale pour améliorer la croissance et la compétitivité des PME, comme le report de l'introduction du deuxième plafond des gains du RPC/RRQ, la réduction des cotisations à l'assurance-emploi pour les petites entreprises et l'élimination graduelle des taxes provinciales sur la masse salariale.

Figure 1

Pour les employeurs, les taxes sur la masse salariale ajoutent entre 9,1 % à 13,3 % au coût d'un salaire de 50 000 \$

Cotisations de l'employeur (\$) et taux correspondant des taxes sur la masse salariale (%) pour un salaire de 50 000 \$, par province, en 2023 (en date d'août 2023)



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

Contexte : l'environnement d'affaires post-pandémie



La conjoncture n'en finit plus de mettre des bâtons dans les roues aux propriétaires d'entreprise : baisse des revenus, alourdissement de l'endettement, tensions inflationnistes, pénuries de main-d'œuvre persistantes et augmentation des taxes sur la masse salariale.

- **Les finances des entreprises sont fragiles** — 49 % des PME ont un chiffre d'affaires inférieur à la normale, 61 % dégagent des bénéfices inférieurs à la normale,¹ et 58 % traînent des dettes pandémiques (de plus de 104 000 \$ en moyenne²); 43 % de ceux-là ignorent s'ils réussiront à rembourser ces dettes, qui menacent la viabilité de leur entreprise.³
- **Sur le front économique, les vents de face ne s'essouffent pas** — 94 % des propriétaires d'entreprise sont préoccupés par l'inflation⁴, et 7 sur 10 environ déclarent que leur entreprise souffre de la montée des taux d'intérêt.⁵
- **La question de la main-d'œuvre reste un casse-tête** — 59 % des PME manquent de main-d'œuvre⁶ et 65 % assument des charges salariales supérieures à la moyenne historique⁷.
- **Les taxes sur la masse salariale augmentent** — Ottawa a revu à la hausse les taux de cotisation au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi le 1^{er} janvier 2023. En conséquence, les gains nets des travailleurs canadiens ont connu une baisse pouvant atteindre 305 \$, et les employeurs paient jusqu'à 325 \$ de plus par employé.

Les petites entreprises sont prises en étau par tous ces facteurs. Or, les taxes sur la masse salariale et les impôts relèvent directement des gouvernements, qui pourraient agir pour soulager rapidement la pression exercée sur les entreprises.

Les taxes sur la masse salariale : en tête des préoccupations

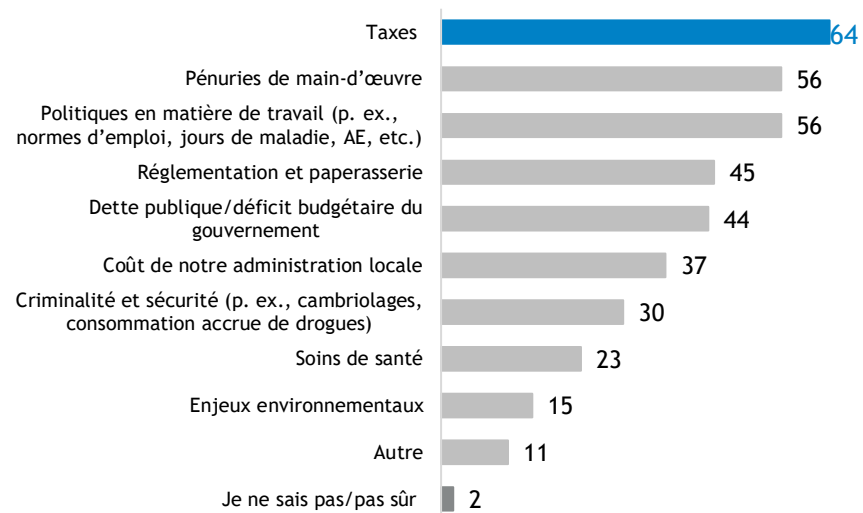
Chaque forme de taxe ou d'impôt que paie une PME exerce sur ses finances une pression qui l'oblige à faire des choix. Ces coûts ne peuvent être transférés aux consommateurs que dans une certaine mesure sans miner la compétitivité.

C'est donc sans surprise que les taxes arrivent en tête des grands motifs de préoccupation des PME au sortir de la pandémie (voir la figure 2).

Figure 2

Les taxes arrivent actuellement en tête des questions représentant une préoccupation majeure pour les PME

Principales préoccupations des PME (% des réponses)



Source : FCEI, sondage *Votre voix* – mai 2023. Nombre total de réponses : 2 664.

Question : « Parmi les éléments suivants, lesquels sont une préoccupation majeure pour votre entreprise? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) »

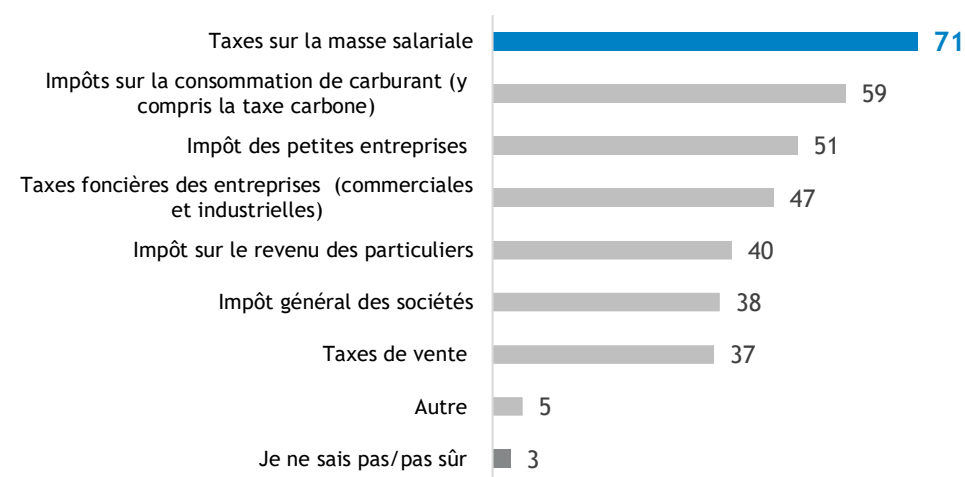
Remarque : Comme les répondants pouvaient sélectionner plus d'une réponse, la somme des pourcentages dépasse 100 %.

Une écrasante majorité de propriétaires d'entreprise (71 %) désignent les taxes sur la masse salariale comme le type de taxe ou d'impôt qui nuit le plus à leur croissance. Ces taxes sont perçues indépendamment de la taille des entreprises et de leurs bénéficiaires, de leurs coûts d'exploitation ou de leur fardeau administratif, ce qui a globalement pour effet d'entraver leur développement (voir la figure 3).

Figure 3

Les propriétaires d'entreprise désignent les taxes sur la masse salariale comme le type de taxe ou d'impôt qui nuit le plus à leur fonctionnement

Types de taxe et d'impôt qui nuisent le plus au fonctionnement des PME (% des réponses)



Source : FCEI, sondage *Votre voix* – avril 2023. Nombre total de réponses : 2 535.

Question : « Parmi les taxes et les impôts suivants, lesquels nuisent le plus au fonctionnement de votre entreprise? (Sélectionner tout ce qui s'applique) »

Remarque : Comme les répondants pouvaient sélectionner plus d'une réponse, la somme des pourcentages dépasse 100 %.

Tour d'horizon pancanadien

De manière générale, les taxes sur la masse salariale sont perçues en fonction des gains des employés, pour financer des programmes précis. Il existe deux grandes catégories :

- Les taxes sur la masse salariale imposées à la fois aux employeurs et aux employés et prélevées en fonction des gains individuels (salarié/travailleur indépendant), jusqu'à concurrence d'un plafond. Exemples : assurance-emploi (AE), Régime de pensions du Canada (RPC)/Régime de rentes du Québec⁸ (RRQ), Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- Les taxes sur la masse salariale imposées aux employeurs seulement. Certaines (comme l'impôt-santé et/ou la taxe pour l'éducation, ou encore, au Québec, la cotisation relative aux normes du travail⁹ et la cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre¹⁰) sont calculées d'après la masse salariale de l'entreprise. D'autres (comme les primes des régimes d'indemnisation des accidents du travail) sont prélevées sur le salaire de chaque employé, jusqu'à concurrence d'un plafond.

Au Canada, tant le gouvernement fédéral que les provinces imposent des taxes sur la masse salariale.

Ainsi, selon l'emplacement de son entreprise, un employeur peut devoir payer de trois à sept de ces taxes (voir le tableau 1).

C'est au Québec que les taxes sur la masse salariale sont les plus nombreuses (sept). La Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador en imposent chacun quatre, tandis que l'Alberta, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard sont ceux qui en imposent le moins (trois chacun). Le nombre des taxes n'est cependant pas toujours représentatif du poids qu'elles font peser sur les finances des entreprises, comme le montrera le calcul du fardeau fiscal actuel des employeurs.

Tableau 1

Taxes sur la masse salariale par province

	Qc	C.-B.	Man.	Ont.	T.-N.-L.	Alb.	Sask.	N.-B.	N.-É.	Î.-P.-É.
Taxes imposées aux employeurs et aux employés										
Régime de pensions du Canada (RPC)		•	•	•	•	•	•	•	•	•
Régime de rentes du Québec (RRQ)	•									
Assurance-emploi (AE)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	•									
Taxes imposées aux employeurs uniquement										
Régime d'indemnisation des accidents du travail	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Taxes provinciales (impôt-santé et/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

Gros plan sur les PME et les taxes sur la masse salariale

La taille et le bénéfice de l'entreprise, pour l'essentiel, ne comptent pas

Bien que certains régimes provinciaux prévoient des exclusions ou des dispositions spéciales pour les petites entreprises¹¹, dans la plupart des cas, une PME doit payer les taxes sur la masse salariale, qu'elle compte un seul employé ou qu'elle en compte 100. Les petites entreprises, de manière générale, ne sont pas traitées différemment des grandes. En ce qui concerne les taxes fédérales (RPC, AE) et l'indemnisation des accidents du travail, par exemple, les mêmes taux s'appliquent actuellement à toutes les entreprises qui ont des employés, quelle que soit leur taille.

Les taxes sur la masse salariale doivent aussi être payées que l'entreprise soit rentable ou non. Indépendamment des revenus ou des dépenses, si des salaires ont été versés, les taxes doivent être payées. L'impôt sur le revenu des sociétés, par contraste, est calculé strictement en fonction des bénéfices. En rendant les années difficiles encore plus coûteuses, les hausses des taxes sur la masse salariale peuvent retarder la croissance des PME, compliquer leur planification pluriannuelle et même les empêcher de faire des investissements importants. Celles qui peinent à absorber ces hausses peuvent se voir contraintes de relever leurs prix, ce qui peut leur faire perdre des ventes. Les grandes entreprises, quant à elles, tendent à bénéficier d'économies d'échelle plus importantes et à disposer d'une plus grande marge de manœuvre si elles doivent éponger des hausses de coûts, et donc à rester concurrentielles après des hausses des taxes sur la masse salariale.

Une grande source de paperasserie

En matière de taxes sur la masse salariale, il revient à l'employeur de remettre au gouvernement ses propres cotisations et celles de ses employés. Ces taxes peuvent être particulièrement difficiles à gérer pour les PME, qui disposent souvent de ressources limitées pour s'y retrouver dans cet univers complexe où les documents à remplir et les calculs à faire ne manquent pas.

Des coûts qui s'additionnent pour les employeurs, un revenu disponible inférieur pour les employés

Pour les entreprises, la cotisation de l'employeur n'est pas qu'une taxe sur la masse salariale; c'est aussi un élément des coûts de main-d'œuvre. Chaque fois qu'une de ces taxes augmente, les coûts de main-d'œuvre augmentent aussi, ce qui oblige les propriétaires d'entreprise à prendre des décisions difficiles. Certains réduiront leur demande de main-d'œuvre¹². D'autres vendront plus cher leurs produits et services, transférant ainsi une partie de leur fardeau fiscal aux consommateurs, ou encore réduiront ou retarderont des hausses de salaire ou d'autres investissements dans le personnel¹³. D'autres encore pourront songer à s'établir dans un territoire ou une province offrant de meilleures conditions, quand ils ne décideront pas carrément de fermer leur entreprise.

Par ailleurs, plus les hausses des taxes sur la masse salariale sont importantes, plus il en coûte cher aux employeurs d'augmenter les salaires. Ces taxes jouent donc sur les salaires que les employeurs peuvent verser.

Pour les employés, ces cotisations représentent un revenu différé (RPC/RRQ) ou des contributions à des régimes d'assurance fournissant un revenu temporaire ou une aide à la transition professionnelle aux travailleurs admissibles (AE, RQAP). Elles réduisent leur revenu net aujourd'hui en échange de garanties de maintien du revenu dans l'avenir. Les travailleurs ont toutefois de plus en plus d'obligations financières à remplir dans l'immédiat.

Les taxes sur la masse salariale peuvent donc rendre les propriétaires de PME plus vulnérables aux pénuries de main-d'œuvre lorsque le taux de chômage est très bas, car toute augmentation de ces prélèvements réduit les fonds dont ils disposent pour offrir des salaires concurrentiels. L'incapacité des entreprises de retenir ou de recruter le personnel dont elles ont besoin peut nuire à divers aspects de leurs activités, de la production à l'offre de services en passant par le chiffre d'affaires.

Inversement, une baisse des taxes et des impôts, et notamment des taxes sur la masse salariale, peut placer une entreprise en meilleure posture pour augmenter les salaires.

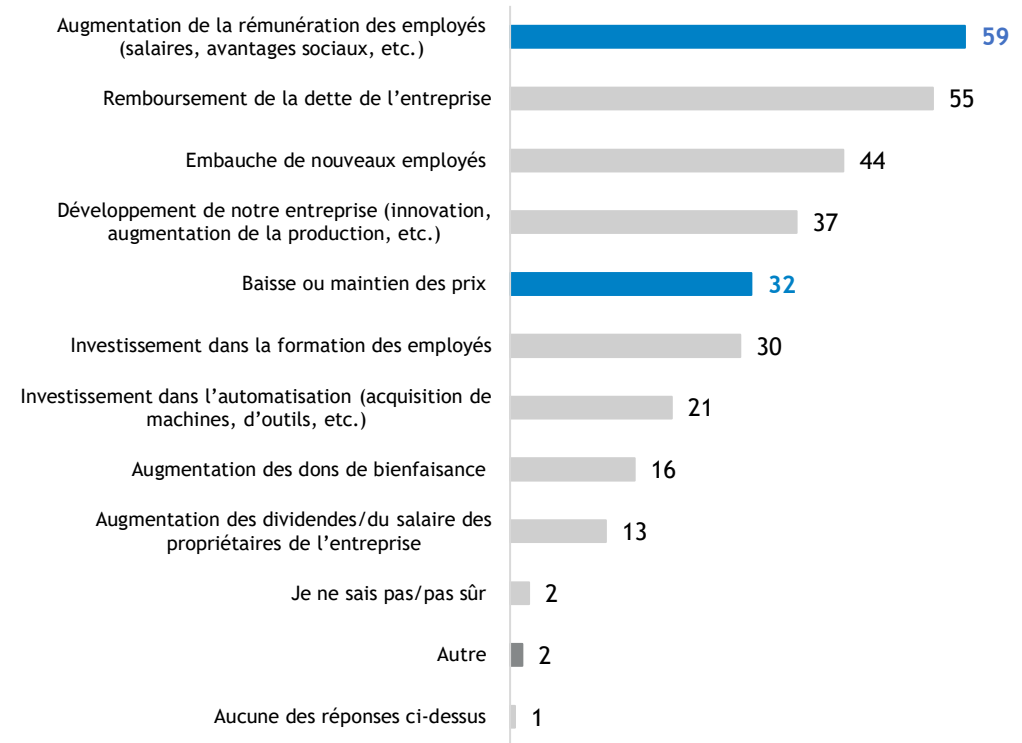
La FCEI a sondé les propriétaires de PME au sujet de l'incidence des taxes sur la masse salariale. Quand on leur a demandé comment ils utiliseraient l'argent récupéré si leur fardeau fiscal était réduit, 59 % ont répondu qu'ils le réinvestiraient dans leur personnel, en bonifiant les salaires ou les avantages sociaux, et 32 % ont dit qu'ils réduiraient ou maintiendraient leurs prix (figure 4)¹⁴.

En somme, les taxes sur la masse salariale et les autres taxes et impôts pourraient bien avoir dépassé la capacité de payer des particuliers et des propriétaires d'entreprise, comme en témoignent des commentaires de participants à notre sondage omnibus d'avril 2023 (voir la figure 5).

Figure 4

Si leur fardeau fiscal était réduit, 59 % des propriétaires d'entreprise privilégieraient l'augmentation de la rémunération de leurs employés (salaires, avantages sociaux)

Manières dont les propriétaires d'entreprise utiliseraient les économies générées par une réduction de leur fardeau fiscal (% des réponses)



Source : FCEI, sondage *Votre voix* – septembre 2022. Nombre total de réponses : 3 619.

Question : « Si les gouvernements réduisaient le fardeau global des taxes/impôts et des frais, comment votre entreprise utiliserait-elle l'argent ainsi économisé? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) »

Remarque : Comme les répondants pouvaient sélectionner plus d'une réponse, la somme des pourcentages dépasse 100 %.

Figure 5

Taxes sur la masse salariale et effets des hausses récentes : commentaires de propriétaires d'entreprise



Les hausses des cotisations au RPC, en particulier dans le contexte très difficile des dernières années, compliquent beaucoup les choses. Les employés ne comprennent pas pourquoi ils reçoivent moins d'argent maintenant, et je me sens obligé de couvrir la hausse parce que la conjoncture ne leur laisse pas de répit. Même une petite hausse des cotisations au RPC peut accroître nos charges salariales de plusieurs centaines de dollars par mois. Quand les marges sont déjà minces, c'est lourd à supporter.

– *Alberta, services professionnels*

Je n'arrive pas à recruter parce que les gens veulent être payés au noir pour éviter de payer plus de taxes et d'impôts. C'est le monde à l'envers. Plus une personne travaille pour essayer d'améliorer son sort, plus elle doit payer de taxes et d'impôts.

– *Alberta, hébergement et restauration*

Les hausses des taxes sur la masse salariale augmentent considérablement nos frais généraux. Et elles sont difficiles à compenser. Le consommateur paie déjà cher nos produits, mais nous finissons par être contraints de continuer d'augmenter nos prix. C'est un cercle vicieux.

– *Colombie-Britannique, hébergement et restauration*

[...] Je sais que mes employés gagnent moins qu'avant même s'ils travaillent toujours aussi fort. Je voudrais augmenter leur salaire pour compenser leurs pertes, mais ça ne ferait qu'alourdir mon fardeau fiscal. Un pas en avant, deux pas en arrière. C'est ce que j'ai l'impression de faire.

– *Colombie-Britannique, services sociaux*

Le gouvernement augmente les montants que je dois retenir à la source. [...] J'ai relevé mes prix en novembre, mais ça a fait des mécontents. Je vais perdre des clients. [...] Au-delà de certaines limites, une entreprise est simplement vouée à disparaître.

– *Ontario, services personnels et divers*

La hausse des cotisations et des primes (accidents du travail) payées par l'employeur nous empêche de hausser les salaires. Résultat : nous avons du mal à recruter et le roulement de personnel augmente.

– *Alberta, gestion et administration d'entreprise*

L'augmentation des taxes sur la masse salariale limite notre rentabilité globale, ce qui réduit notre capacité à réinvestir, à prendre de l'expansion et, à terme, à recruter ou à offrir de meilleurs salaires.

– *Alberta, construction*

Le coût de la vie augmente pour nos employés, et ce serait normal que leur salaire suive. Concrétiser des augmentations salariales, c'est difficile, quand on regarde tous les coûts qui viennent s'ajouter à chaque dollar de salaire versé...

– *Alberta, fabrication*

Nous avons dû réduire les heures pour respecter les chiffres budgétés. Avec ces taxes élevées, en plus des pressions qu'exerce l'inflation, nos marges déjà minces fondent à vue d'œil.

– *Alberta, vente au détail*

[Au sujet des taxes sur la masse salariale] Nous remettons en question notre projet d'ajouter des chaînes de production en Ontario plutôt qu'à l'étranger.

– *Ontario, commerce de gros*



Évaluation du fardeau fiscal actuel des employeurs

Pour évaluer le fardeau global que représentent les taxes sur la masse salariale au Canada, la FCEI s'est fondée sur leurs taux effectifs (taxes en pourcentage du salaire) pour un salaire de 50 000 \$ dans une entreprise ayant une masse salariale de 2,5 millions de dollars¹⁵. L'analyse prend en compte le RPC/RRQ, l'AE/RQAP, les régimes d'indemnisation des accidents du travail et les taxes provinciales sur la masse salariale¹⁶.

Comme le montre la figure 6, à l'échelle nationale, les employeurs paient en moyenne un taux effectif de¹⁷ 10,1 % (ou 5 067 \$) sur un salaire de 50 000 \$. Donc, un salaire de 50 000 \$ coûte en moyenne 55 067 \$ aux employeurs canadiens. C'est au Québec que le taux effectif des taxes sur la masse salariale est le plus élevé, à 13,3 %¹⁸ (6 632 \$). Viennent ensuite la Colombie-Britannique (11,3 %), la Nouvelle-Écosse (10,5 %) et l'Ontario (10,3 %). Ces quatre provinces ont un taux effectif supérieur à celui de la moyenne canadienne (10,1 %).

Globalement, au Canada, les taxes sur la masse salariale les plus coûteuses sont les cotisations au RPC/RRQ, à l'AE et au RQAP qui, réunies, représentent un taux effectif de 7,8 % (8,4 % au Québec). Les primes des régimes d'indemnisation des accidents du travail ajoutent en moyenne 1,5 % aux coûts.

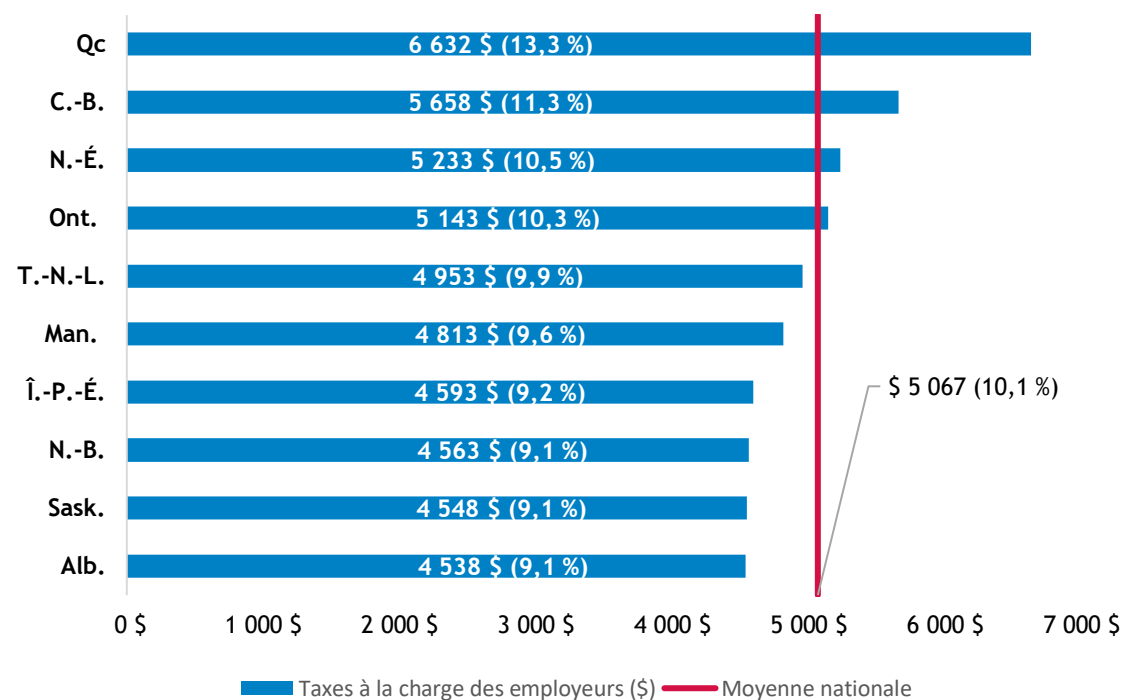
Le tableau A1 et la figure A1 de l'annexe A indiquent les taux effectifs des taxes pour les employés et les employeurs dans chaque province.

C'est au Québec que les taxes sur la masse salariale coûtent le plus et en Alberta qu'elles coûtent le moins.

Figure 6

Disparités d'une province à l'autre : le Québec et la Colombie-Britannique arrivent en tête; l'Alberta et la Saskatchewan ferment la marche

Cotisation de l'employeur (\$) et taux correspondant des taxes sur la masse salariale (%) pour un salaire de 50 000 \$, par province, en 2023 (en date d'août 2023)



Source : Calculs des gouvernements provinciaux et de la FCEI.

Remarque : Pour une masse salariale de 2,5 millions de dollars et un salaire de 50 000 \$ par employé.

Taux effectifs des taxes sur la masse salariale de 2019 à 2023

Entre 2019 et 2023, les salaires et traitements ont bondi de plus de 25 % au Canada¹⁹. Cette forte hausse implique que, même si les taux avaient stagné, les régimes contributifs et les gouvernements auraient vu augmenter leurs recettes issues des charges sociales. Or, les taux effectifs des taxes sur la masse salariale ont aussi augmenté dans toutes les provinces, sauf au Manitoba et au Nouveau-Brunswick (voir la figure 7). Bien qu'elles aient les taux effectifs les plus faibles au pays, l'Alberta et la Saskatchewan sont les provinces où ces taux ont le plus augmenté depuis 2019 (1 et 0,9 point de pourcentage, respectivement), en partie à cause de l'augmentation des primes moyennes des régimes d'indemnisation des accidents du travail (voir l'annexe A).

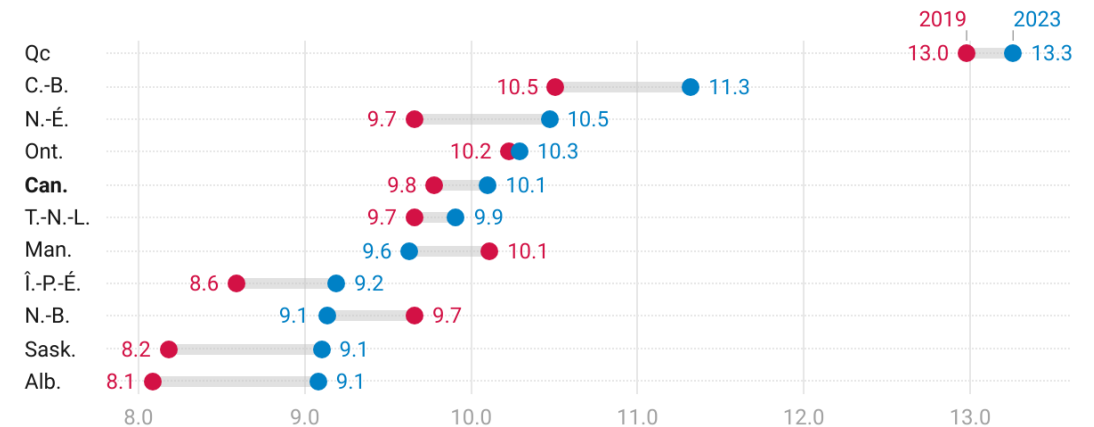
De 2019 à 2023, les taux effectifs des taxes sur la masse salariale ont augmenté de 3,1 % en moyenne (voir l'annexe B). En conséquence, le salaire d'un employé gagnant 50 000 \$ aujourd'hui coûte plus cher à son employeur qu'en 2019, et le gain net du même employé a baissé par rapport à 2019.

Le taux global des taxes sur la masse salariale des employeurs a augmenté dans 8 provinces sur 10 depuis 2019.

Figure 7

L'Alberta et la Saskatchewan ont enregistré les plus fortes hausses de taux effectif depuis 2019

Taux effectif des taxes sur la masse salariale pour un salaire de 50 000 \$ en 2019 et en 2023, par province



Source : Calculs des provinces et de la FCEI.

Remarque : Pour une masse salariale de 2,5 millions de dollars et un salaire de 50 000 \$ par employé.

Taux des taxes sur la masse salariale : classement des provinces, comparaison entre 2019 et 2023

En 2023, comme en 2019, l'Alberta et la Saskatchewan sont en tête du classement, leurs taux effectifs étant les plus faibles, alors que le Québec et la Colombie-Britannique sont au bas du classement, avec les taux les plus élevés (voir la figure 8). **L'annexe A présente une comparaison des taux des provinces entre 2019 et 2023.**

Le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et l'Ontario ont vu leur classement s'améliorer depuis 2019. Le Manitoba et le Nouveau-Brunswick sont les deux seules provinces où le taux effectif et les cotisations ont globalement baissé depuis 2019. Le Nouveau-Brunswick a monté de trois positions et arrive désormais au 3^e rang des provinces ayant les taux effectifs les plus faibles (il était 6^e en 2019), en grande partie parce qu'il a réduit les primes moyennes de son régime d'indemnisation des accidents du travail (voir l'annexe A). Quant au Manitoba²⁰, il a progressé de deux rangs et affiche désormais un taux effectif global légèrement inférieur à la moyenne nationale, tandis que l'Ontario a gagné un rang²¹.

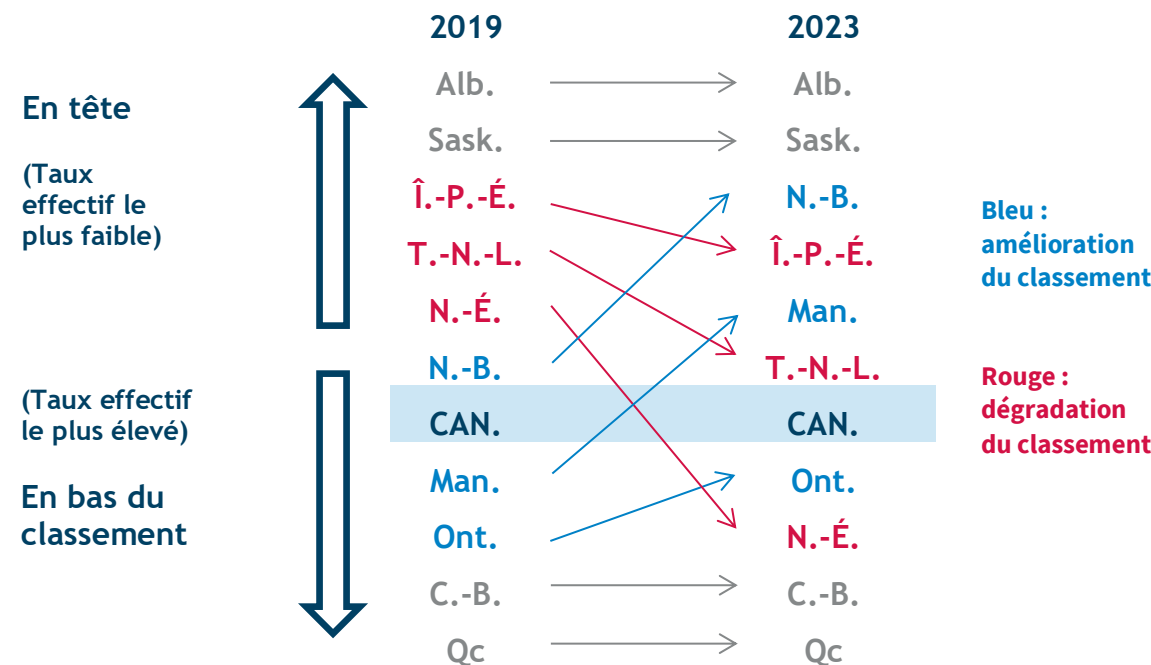
La Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard, pour leur part, ont vu leur classement se détériorer depuis 2019. La Nouvelle-Écosse arrive désormais au 3^e rang des provinces ayant les taux effectifs les plus élevés, alors qu'elle se situait en deçà de la moyenne nationale en 2019. Ce changement tient au fait qu'elle fait partie des provinces ayant maintenu les primes moyennes de son régime d'indemnisation des accidents du travail, qui sont actuellement les plus élevées au pays. Terre-Neuve-et-Labrador²² et l'Île-du-Prince-Édouard²³ ont toutes les deux baissé d'un rang.

Le Nouveau-Brunswick et le Manitoba sont les provinces qui ont le plus amélioré la compétitivité de leurs taxes sur la masse salariale ces quatre dernières années.

Figure 8

Les meneurs et les traîneurs restent les mêmes, mais en milieu de peloton, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et l'Ontario ont amélioré la compétitivité de leurs taxes sur la masse salariale depuis 2019

Évolution du classement des taux effectifs des taxes sur la masse salariale pour un salaire de 50 000 \$ entre 2019 et 2023, par province



Source : Calculs des gouvernements provinciaux et de la FCEI.

Remarque : Pour une masse salariale de 2,5 millions de dollars et un salaire de 50 000 \$ par employé.

Les taxes sur la masse salariale : leur rôle et les développements récents

Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec

Le RPC est un régime d'assurance sociale financé par les cotisations des employés, des employeurs et des travailleurs indépendants, ainsi que par les revenus de placements provenant de ces cotisations²⁴. Il couvre pratiquement tous les travailleurs canadiens, sauf ceux du Québec, qui administre son propre régime, le Régime de rentes du Québec. Ces régimes fournissent un revenu de remplacement aux cotisants et à leurs familles lorsque le cotisant prend sa retraite ou lorsqu'il meurt ou devient invalide²⁵.

Les employeurs et les employés assument à parts égales le coût des cotisations. Les cotisations au RPC sont obligatoires pour tous les travailleurs de moins de 65 ans. Si une personne continue de travailler après avoir commencé à recevoir des prestations du RPC/RRQ, elle doit continuer à cotiser pour financer la Prestation après-retraite (PAR). Après 65 ans, les cotisations sont volontaires dans le cas du RPC, et elles le deviendront en 2024 dans le cas du RRQ.

Afin que les générations futures de retraités reçoivent des montants supérieurs de revenu différé, les taux de cotisation au RPC/RRQ ont été graduellement relevés de 2019 à 2023²⁶. En conséquence du relèvement du taux de cotisation au RPC et du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension, le propriétaire d'entreprise et l'employé devront chacun payer jusqu'à 3 754 \$ en 2023 (pour un salaire de 66 600 \$ ou plus), soit 1 005 \$ de plus (1 047 \$ pour le RRQ) qu'en 2019. Sur cinq ans, l'augmentation dépasse 35 %.

Par ailleurs, un deuxième plafond des gains (appelé le « maximum additionnel des gains annuels ouvrant droit à pension ») entrera en vigueur en 2024. Ce nouveau plafond fera augmenter le montant des gains sur lesquels des cotisations au RPC/RRQ devront être payées. Sa valeur dépendra de celle du premier plafond (7 % en 2024, 14 % en 2025). Les deux valeurs augmenteront chaque année pour refléter la croissance des salaires. Le taux de cotisation sera de 4 % pour les employeurs et les employés, et de 8 % pour les travailleurs indépendants sur la tranche des gains ouvrant droit à pension comprise entre les deux plafonds (voir le tableau 2). Résultat : le salaire net des travailleurs à revenu

moyen baissera d'une année à l'autre, et les coûts de main-d'œuvre des employeurs continueront de monter.

Tableau 2

Coût additionnel associé au deuxième plafond des gains du RPC (2024-2025)²⁷

Année	Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (premier plafond)	Maximum additionnel des gains annuels ouvrant droit à pension (deuxième plafond)	Écart entre les plafonds (\$)	Taux de cotisation	Estimation du montant maximal des cotisations additionnelles
2024 (7 %)	67 700 \$	72 400 \$	4 700 \$	4 %	188 \$
2025 (14 %)	69 700 \$	79 400 \$	9 700 \$	4 %	388 \$

Comme l'inflation se maintient au-dessus du taux cible de 2 % de la Banque du Canada, la FCEI recommande de reporter l'introduction du deuxième plafond afin qu'il reste plus d'argent aux propriétaires d'entreprise et aux travailleurs pour composer avec la conjoncture.

Ottawa et les provinces devraient aussi étudier les effets des changements récents apportés au taux de cotisation au RPC et envisager de créer un crédit spécial pour les propriétaires de petite entreprise.

Par ailleurs, le montant de l'exemption de base au fédéral, de 3 500 \$, n'a pas changé depuis 1997. S'il avait été arrimé au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension, pour en représenter toujours 10 %, la première tranche de 6 660 \$ de gains serait aujourd'hui libre de cotisations. Le montant de l'exemption de base pourrait être revu (relevé).

Assurance-emploi et Régime québécois d'assurance parentale

Le régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire aux travailleurs sans emploi pendant qu'ils cherchent du travail et aux travailleurs qui s'absentent du travail en raison d'événements précis de la vie : grossesse et congé de maternité (RQAP au Québec), maladie, soins fournis à un membre de la famille²⁸.

Les travailleurs reçoivent des prestations d'assurance-emploi seulement s'ils ont cotisé au régime au cours de la dernière année et satisfont aux conditions d'admissibilité. Les prestations peuvent représenter jusqu'à 55 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le maximum de la rémunération annuelle assurable est de 61 500 \$, et le montant maximal de prestation est de 650 \$ par semaine²⁹.

Le taux de cotisation est déterminé en fonction d'un taux d'équilibre prévisionnel sur sept ans, et ses hausses sont plafonnées (à 5 cents par tranche de 100 \$ de rémunération assurable pour les employés, ce qui équivaut à 7 cents pour les employeurs). Les employeurs versent 1,4 fois le taux de cotisation des employés, et ce, depuis 1972. Ce ratio de 1,4 a été établi à une époque où les employeurs avaient davantage de contrôle sur les décisions liées à l'emploi. Or, en conséquence de l'instauration de divers programmes spéciaux au fil des ans, des prestations peuvent aujourd'hui être versées sans qu'il y ait nécessairement cessation d'emploi. L'assurance-emploi s'est progressivement transformée d'un régime de protection en cas de perte d'emploi en un programme social assurant la continuité du revenu en cas d'absence du travail découlant d'événements précis de la vie.

Les taux de cotisation à l'AE et la rémunération assurable annuelle maximale ont augmenté en 2023. Les cotisations annuelles maximales de l'employé et de l'employeur sont de 1 002 \$ et de 1 403 \$, respectivement, cette année³⁰ (voir le tableau 3). Cela représente une augmentation tout juste inférieure à 50 \$ pour les employés et de 70 \$ pour les employeurs (pour un salaire de 61 500 \$ ou plus). Globalement, pour les employeurs, la hausse des cotisations à l'AE atteint jusqu'à 5,2 % par employé. En 2023, les hausses combinées des taux du RPC et de l'AE pourraient coûter aux propriétaires d'entreprise jusqu'à 325 \$ (6,7 %) de plus par employé par rapport à 2022.

Tableau 3

Taux de cotisation à l'AE et cotisation annuelle maximale (2019-2023) (hors Québec)

Année	Taux de cotisation de l'employé	Taux de cotisation de l'employeur	Rémunération assurable maximale	Cotisation annuelle maximale de l'employé	Cotisation annuelle maximale de l'employeur
2023	1,63 %	2,28 %	61 500 \$	1 002 \$	1 403 \$
2022	1,58 %	2,21 %	60 300 \$	953 \$	1 334 \$
2021	1,58 %	2,21 %	56 300 \$	890 \$	1 245 \$
2020	1,58 %	2,21 %	54 200 \$	856 \$	1 199 \$
2019	1,62 %	2,27 %	53 100 \$	860 \$	1 204 \$

Compte tenu du déficit qu'a accumulé le régime en raison des mesures extraordinaires prises pendant la pandémie, des augmentations aux taux de cotisation à l'AE étaient prévues pour les années à venir. Toutefois, si cela se concrétise comme prévu dans le budget fédéral de 2023, aucune hausse n'est prévue pour les sept prochaines années en raison de la vigueur du marché du travail. Cela dit, la rémunération maximale sur laquelle des cotisations de l'employé et de l'employeur sont prélevées augmentera probablement.

La FCEI presse le gouvernement de veiller à ce que toute modification ou réforme à venir de l'AE n'entraîne aucune augmentation nette des coûts pour les PME. Cela pourrait passer par un partage à parts égales des cotisations entre l'employeur et l'employé ou par l'instauration d'un crédit permanent pour les petites entreprises, grâce auquel les cotisations des employeurs ne dépasseraient pas celles de leurs employés. Réduire les cotisations, ou à tout le moins ne pas les augmenter, donnerait du répit aux petites entreprises qui jonglent déjà avec de nombreuses autres hausses de coûts.

Primes des régimes d'indemnisation des accidents du travail

Chaque province et territoire impose des primes aux employeurs au titre de son régime d'indemnisation des accidents du travail³¹ pour financer ce dernier et les prestations qu'il permet de verser aux travailleurs qui s'en prévalent. Contrairement aux cotisations à l'AE et au RPC/RRQ, les primes de ces régimes varient d'une province ou d'un territoire à l'autre.

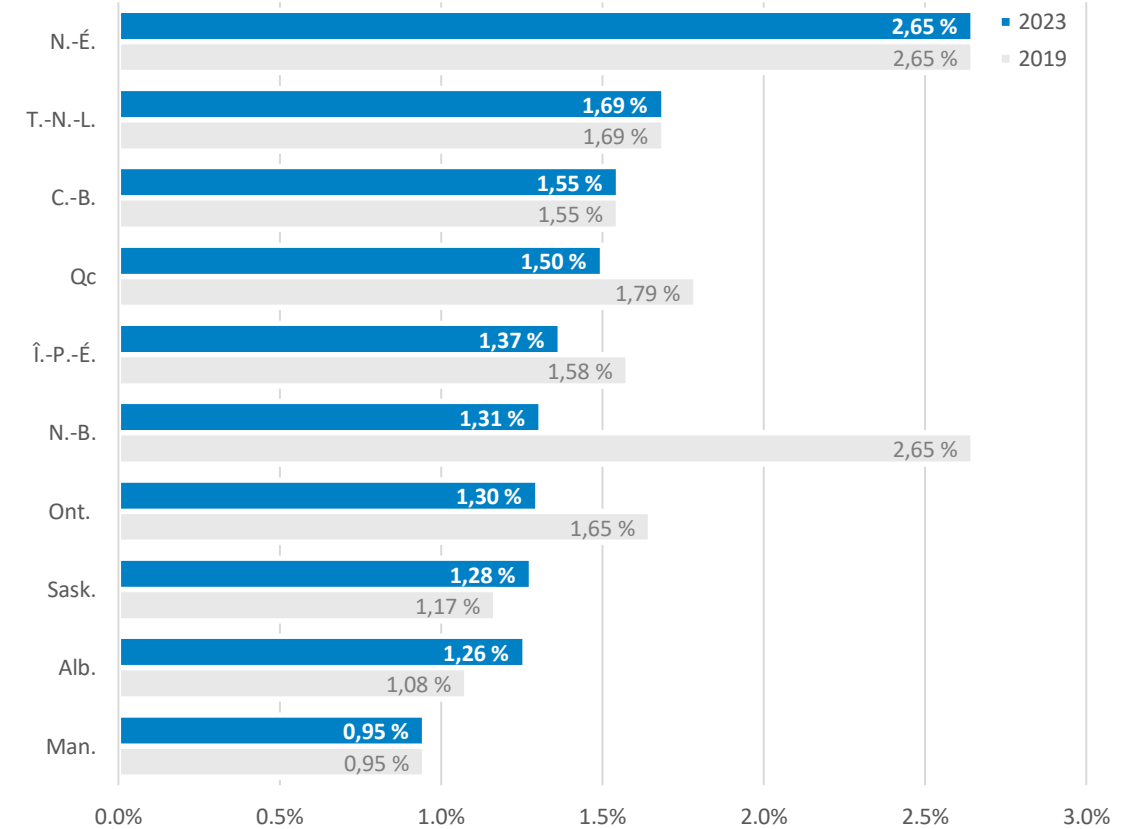
Les primes moyennes (par tranche de 100 \$ de gains assurables) s'étendent de 0,95 \$ au Manitoba à 2,65 \$ en Nouvelle-Écosse (figure 9). Même si la Nouvelle-Écosse ne prélève aucune autre taxe provinciale sur la masse salariale (un impôt-santé ou une taxe pour l'éducation, par exemple), le taux très élevé des primes de son régime d'indemnisation des accidents du travail lui confère un taux effectif de taxe sur la masse salariale (figures 7 et 8) comparable à celui des provinces qui imposent de telles taxes.

Depuis 2019, le Nouveau-Brunswick a réduit les primes de son régime de 2,65 \$ à 1,31 \$ (elles ont notamment baissé de 22 % de 2022 à 2023), ce qui le place parmi les provinces ayant les plus faibles taux effectifs de taxes sur la masse salariale³². Une bonne chose pour les employeurs de cette province.

Pour éviter la volatilité des primes, les commissions d'indemnisation des accidents du travail doivent rester vigilantes quant aux coûts administratifs et réévaluer régulièrement leur processus d'établissement des taux. De plus, les commissions en surcapitalisation devraient réduire le taux de leurs primes ou, mieux encore, émettre des remboursements.

Figure 9

Primes moyennes des régimes d'indemnisation des accidents du travail, par province (en août 2023)



Source : Calculs des gouvernements provinciaux et de la FCEI.

Taxes provinciales sur la masse salariale

La plupart des taxes provinciales sur la masse salariale ont été instaurées pour soutenir le financement des soins de santé ou de l'enseignement postsecondaire. Cinq provinces imposent actuellement de telles taxes aux employeurs : la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario, Terre-Neuve-et-Labrador et le Québec³³ (voir la figure 10 et, pour en savoir plus sur le calcul des taxes provinciales, voir l'annexe D)³⁴. Comme les montants perçus ne sont pas strictement réservés aux fins prévues et qu'ils sont versés dans les recettes générales, ces taxes s'apparentent à un impôt des sociétés³⁵.

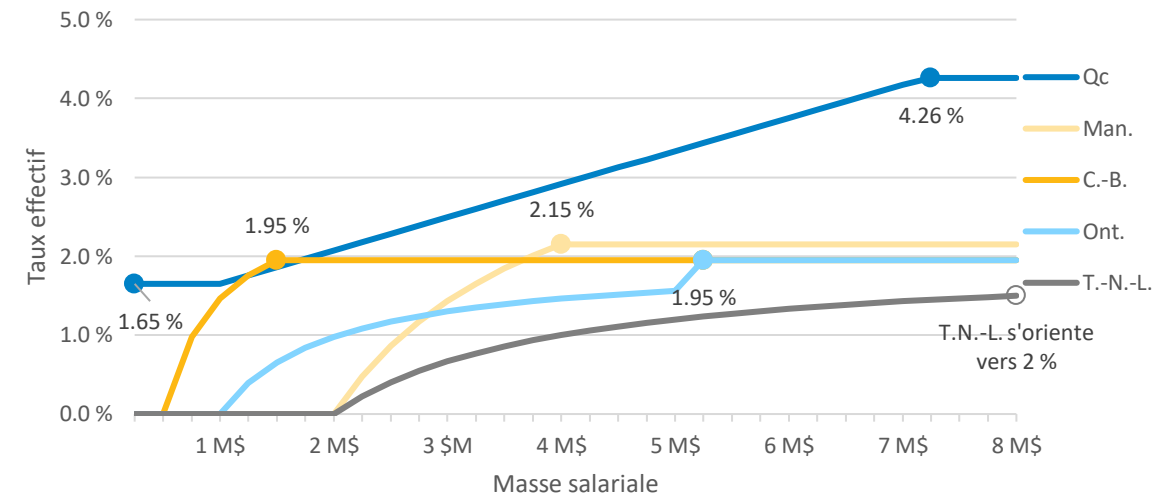
Si la plupart des provinces prévoient une exemption³⁶, aucune n'indexe son seuil à l'inflation annuelle ou à l'augmentation des salaires moyens par secteur, si bien que le nombre d'entreprises assujetties à ces taxes croît d'année en année, à mesure que les salaires augmentent. Trois provinces ont relevé leur seuil d'exemption depuis 2019 : le Manitoba³⁷ (de 1,25 M\$ à 2 M\$), l'Ontario (de 450 000 \$ à 1 M\$) et Terre-Neuve-et-Labrador (de 1,3 M\$ à 2 M\$). La Colombie-Britannique a maintenu son seuil d'exemption à 500 000 \$ ces quatre dernières années et aurait la latitude nécessaire pour emboîter le pas aux trois provinces précédentes. Sauf pour quelques particularités fondées sur le secteur d'activité et l'emplacement, le Québec ne prévoit pas de seuil d'exemption pour les petites entreprises dans le cas de son Fonds des services de santé³⁸, et il aurait intérêt à en fixer un rapidement pour pallier son manque de compétitivité à cet égard.

La FCEI recommande que toutes les provinces instaurent pour les petites entreprises un seuil d'exemption d'au moins 2,5 M\$ (ou qu'elles relèvent leur seuil existant à ce montant) et qu'elles indexent leur seuil à l'inflation. En définitive, l'élimination graduelle des taxes provinciales sur la masse salariale serait bienvenue.

Comme nous l'illustrons tout au long du présent rapport, les taxes sur la masse salariale imposent plusieurs contraintes aux propriétaires d'entreprise, en alourdissant leur fardeau financier puis en les contraignant à agir pour l'alléger, en relevant leurs prix, en acceptant une baisse de leurs bénéfices, en acceptant de recruter moins ou en abaissant les salaires futurs de leurs employés.

Figure 10

Taxes provinciales relatives à la santé et à l'éducation - Taux effectifs en fonction de la masse salariale, août 2023



Source : Calculs des gouvernements provinciaux et de la FCEI.

Remarques : 1. Seuils d'exemption - impôt-santé des employeurs de la Colombie-Britannique : 500 000 \$ ou moins de rémunération annuelle; impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire du Manitoba : 2 millions ou moins; impôt-santé des employeurs de l'Ontario : 1 million ou moins; impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire de Terre-Neuve-et-Labrador : 2 millions ou moins.

2. Seules les provinces imposant une taxe provinciale sur la masse salariale sont représentées dans cette figure.

3. Impôt-santé des employeurs de l'Ontario : De manière générale, les employeurs admissibles et les groupes d'employeurs associés dont la masse salariale annuelle dépasse 5 millions de dollars n'ont droit à aucune exemption.

4. Fonds des services de santé du Québec : Taux en vigueur pour les PME des secteurs autres que primaire et manufacturier. Seul le Fonds des services de santé est représenté; la figure ne tient pas compte de la cotisation relative aux normes du travail ni de celle relative au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

5. En fonction d'un salaire annuel de 50 000 \$ par employé.

Le fardeau fiscal de l'employé et le coût cumulé des taxes sur la masse salariale

Au Canada, tous les employés (sauf ceux du Québec) paient les mêmes taux de cotisation au RPC et à l'AE, lesquels correspondent à un taux effectif de 7,2 % en 2023, en hausse par rapport à 6,4 % en 2019 (pour un salaire annuel de 50 000 \$ dans les deux cas). Ce même salaire s'établit ainsi à 46 418 \$ en 2023, une fois déduites les taxes sur la masse salariale de 3 582 \$, comparativement à 46 818 \$ en 2019.

Au Québec, où le taux effectif est supérieur (7,7 %), les prélèvements s'élèvent à 3 858 \$, ce qui laisse un salaire de 46 142 \$ avant impôt sur le revenu. L'écart est dû aux cotisations supérieures du régime de rentes public du Québec (où le RRQ remplace le RPC) et au régime d'assurance parentale de la province (qui remplace certaines dispositions de l'AE relatives aux congés parentaux en place dans d'autres provinces). Au Canada, le coût cumulé des taxes sur la masse salariale fédérales et provinciales, pour les employeurs et les employés réunis, s'élève à 8 676 \$.

Les hausses des taxes sur la masse salariale imposées aux employés réduisent leur revenu disponible et leurs gains globaux, ce qui nuit à leur capacité de maintenir leur niveau de vie et mine leur pouvoir d'achat. Cela peut en mener certains à offrir moins d'heures de travail ou à réclamer un meilleur salaire avant impôts. Il peut en découler une baisse des niveaux globaux d'emploi ou un accroissement des coûts de main-d'œuvre pour les propriétaires d'entreprise, les conduisant à réduire leur demande de personnel. Les débats et les analyses se poursuivent sur ces questions.

Les employeurs se passeraient bien de tous ces effets nuisibles dans un marché du travail déjà caractérisé par des pénuries de main-d'œuvre et un faible taux de chômage.

En 2023, au Canada, le fardeau de l'ensemble des taxes sur la masse salariale retranche 7 % du revenu disponible du travailleur type.

Figure 11

Les taxes sur la masse salariale retranchent **3 609 \$ (7,2 %)** d'un salaire de 50 000 \$

Coût cumulé des taxes sur la masse salariale : 8 676 \$

Coût pour l'employeur



Salaire de l'employé après les taxes

Salaire de l'employé
50 000 \$



	Employé	
	Canada (hors Québec) :	Québec :
Salaire :	50 000 \$	50 000 \$
Prélèvements :	-3 582 \$ (-7,2 %)	-3 858 \$ (-7,7 %)
Montant restant :	46 418 \$	46 142 \$

Remarque : Les pictogrammes ci-dessus ne tiennent pas compte des montants d'impôt sur le revenu fédéral et provincial/territorial retenus à la source, lesquels réduisent encore plus les gains nets.

Conclusion

Les petites entreprises ont tendance à être plus intensives en main-d'œuvre, donc plus sensibles aux changements concernant les taxes sur la masse salariale qui doivent être payées, que l'entreprise soit rentable ou non. Dans la plupart des provinces canadiennes (hormis le Manitoba et le Nouveau-Brunswick), le fardeau des taxes sur la masse salariale s'est alourdi depuis 2019, avec pour conséquences une augmentation des coûts d'exploitation pour les employeurs et une baisse du salaire net pour les employés. Cela se répercute sur les décisions que prennent les entrepreneurs au sujet des prix, des futures augmentations de salaire, de la taille de leur effectif et du nombre d'heures de travail. Ces taxes peuvent aussi jouer sur les décisions professionnelles de certaines personnes.

Si leur fardeau fiscal était réduit, les propriétaires de PME en feraient profiter leurs employés, en bonifiant les salaires ou les avantages sociaux, ou transféreraient une proportion moindre de leur fardeau aux consommateurs³⁹. Employeurs, employés et clients y gagneraient. La FCEI encourage donc Ottawa et les provinces à réexaminer les taxes sur la masse salariale et à les réduire.

Recommandations

Recommandations générales

1. Soutenir les petites entreprises en leur accordant des crédits ciblés ou des exemptions.
2. Simplifier l'administration des taxes la masse salariale en tenant compte des réalités des propriétaires de PME.
3. Si une taxe sur la masse salariale vise à financer un programme public en particulier, les recettes qui en sont tirées devraient être strictement réservées à ce programme et faire l'objet d'examens périodiques visant à prévenir les emplois non judicieux des fonds et à réduire les coûts.

RPC/RRQ

4. Retarder l'introduction du deuxième plafond des gains du RPC/RRQ.
5. Analyser les effets des hausses de taux récentes sur les travailleurs, les employeurs et l'économie au Canada.
6. Accorder un crédit ou une exemption de cotisation aux PME pour les aider à composer avec l'augmentation des charges sociales.
7. Revoir le montant de l'exemption de base, au moins pour la Prestation après-retraite. Ce montant est de 3 500 \$ depuis 1997. S'il avait été arrimé au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension, pour en représenter toujours 10 %, la première tranche de 6 660 \$ de gains serait aujourd'hui libre de cotisations.

AE et RQAP

8. Instituer un partage à parts égales des cotisations d'assurance-emploi versées par les employeurs et les employés, ou établir un taux réduit ou un crédit pour les PME.
9. Accorder un congé de cotisation à l'assurance-emploi aux PME embauchant des jeunes.
10. Rendre les cotisations à l'assurance-emploi volontaires pour les personnes âgées de 65 ans et plus.

Indemnisation des accidents du travail

11. Les commissions d'indemnisation des accidents du travail doivent rester vigilantes quant aux coûts administratifs et réévaluer régulièrement leur processus d'établissement des taux.
12. Examiner régulièrement (p. ex. tous les 5 ans) l'efficacité des commissions.
13. Les commissions en surcapitalisation devraient réduire le taux de leurs primes ou, mieux encore, émettre des remboursements.
14. Légiférer sur les politiques de distribution des surplus.

Taxes provinciales sur la masse salariale (santé et éducation)

15. Les provinces qui n'ont pas de seuil d'exemption pour les PME devraient en établir un. Celles qui en ont un devraient le relever à au moins 2,5 M\$ et l'indexer à l'inflation.
16. Éliminer graduellement les taxes provinciales sur la masse salariale.

Annexe A : Taux effectifs des taxes sur la masse salariale (%) pour un salaire de 50 000 \$ en 2023¹ et 2019

Tableau A1

Taux effectif, taxes imposées aux employeurs et aux employés	C.-B.		Alb.		Sask.		Man.		Ont.		Qc		N.-B.		N.-É.		Î.-P.-É.		T.-N.-L.	
	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019
RPC/RRQ, taux de cotisation de l'employeur et de l'employé ²	5,53	4,74	5,53	4,74	5,53	4,74	5,53	4,74	5,53	4,74	5,95	5,16	5,53	4,74	5,53	4,74	5,53	4,74	5,53	4,74
Assurance-emploi	Taux de l'employeur		2,28	2,27	2,28	2,27	2,28	2,27	2,28	2,27	1,78	1,75	2,28	2,27	2,28	2,27	2,28	2,27	2,28	2,27
	Taux de l'employé		1,63	1,62	1,63	1,62	1,63	1,62	1,63	1,62	1,27	1,25	1,63	1,62	1,63	1,62	1,63	1,62	1,63	1,62
Régime québécois d'assurance parentale	Taux de l'employeur		--	--	--	--	--	--	--	--	0,692	0,736	--	--	--	--	--	--	--	--
	Taux de l'employé		--	--	--	--	--	--	--	--	0,494	0,526	--	--	--	--	--	--	--	--
Taux effectif, taxes imposées aux employeurs seulement																				
Prime du régime d'indemnisation des accidents du travail	1,55	1,55	1,26	1,08	1,28	1,17	0,95	0,95	1,30	1,65	1,50	1,79	1,31	2,65	2,65	2,65	1,37	1,58	1,69	1,69
Taxe provinciale sur la masse salariale (santé/éducation)	1,95 ³	1,95	--	--	--	--	0,86 ⁴	2,15	1,17 ⁵	1,57	2,28 ⁶	2,47	--	--	--	--	--	--	0,40 ⁷	0,96
Cotisation relative aux normes du travail	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,06	0,07	--	--	--	--	--	--	--	--
Formation	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1,0 ⁸	1,0	--	--	--	--	--	--	--	--
Taux effectif, taxes provinciales imposées aux employeurs⁹	11,32	10,51	9,08	8,09	9,10	8,18	9,63	10,11	10,29	10,23	13,26	12,98	9,13	9,66	10,47	9,66	9,19	8,59	9,91	9,66
Taux effectif, taxes provinciales imposées aux employés¹⁰	7,16	6,36	7,16	6,36	7,16	6,36	7,16	6,36	7,16	6,36	7,72	6,94	7,16	6,36	7,16	6,36	7,16	6,36	7,16	6,36

¹Taxes sur la masse salariale en pourcentage du salaire - pour un salaire type de 50 000 \$ dans une entreprise dont la masse salariale est de 2,5 millions de dollars. Sont pris en compte le RPC/RRQ, l'AE/l'assurance parentale, les régimes d'indemnisation des accidents du travail et les taxes provinciales sur la masse salariale.

² En 2023, le taux de cotisation combiné (employeurs et employés) est de 5,95 % pour le RPC et de 6,4 % pour le RRQ. Pour chacun des deux régimes, l'exemption de base est de 3 500 \$. Déduction faite de l'exemption de base, le total des revenus assujettis aux cotisations est de 46 500 \$. Le taux effectif des taxes - masse salariale en pourcentage du salaire - est donc de 5,53 % pour le RPC et de 5,95 % pour le RRQ.

³ Pour les masses salariales supérieures à 1,5 million de dollars, le taux effectif des taxes est de 1,95 % de la masse salariale totale.

⁴ Pour les masses salariales comprises entre 2 et 4 millions de dollars, le taux effectif des taxes est de 4,3 % du montant en sus de 2 millions de dollars (disposition de rajustement).

⁵ Pour les masses salariales comprises entre 1 et 5 millions de dollars, le taux effectif des taxes est de 1,95 % de la masse salariale totale, déduction faite des exemptions.

⁶ Taux en vigueur pour les PME des secteurs autres que primaire et manufacturier.

⁷ Pour les masses salariales supérieures à 2 millions de dollars, le taux effectif des taxes est de 2 % de la masse salariale totale, déduction faite de l'exemption de 2 millions de dollars.

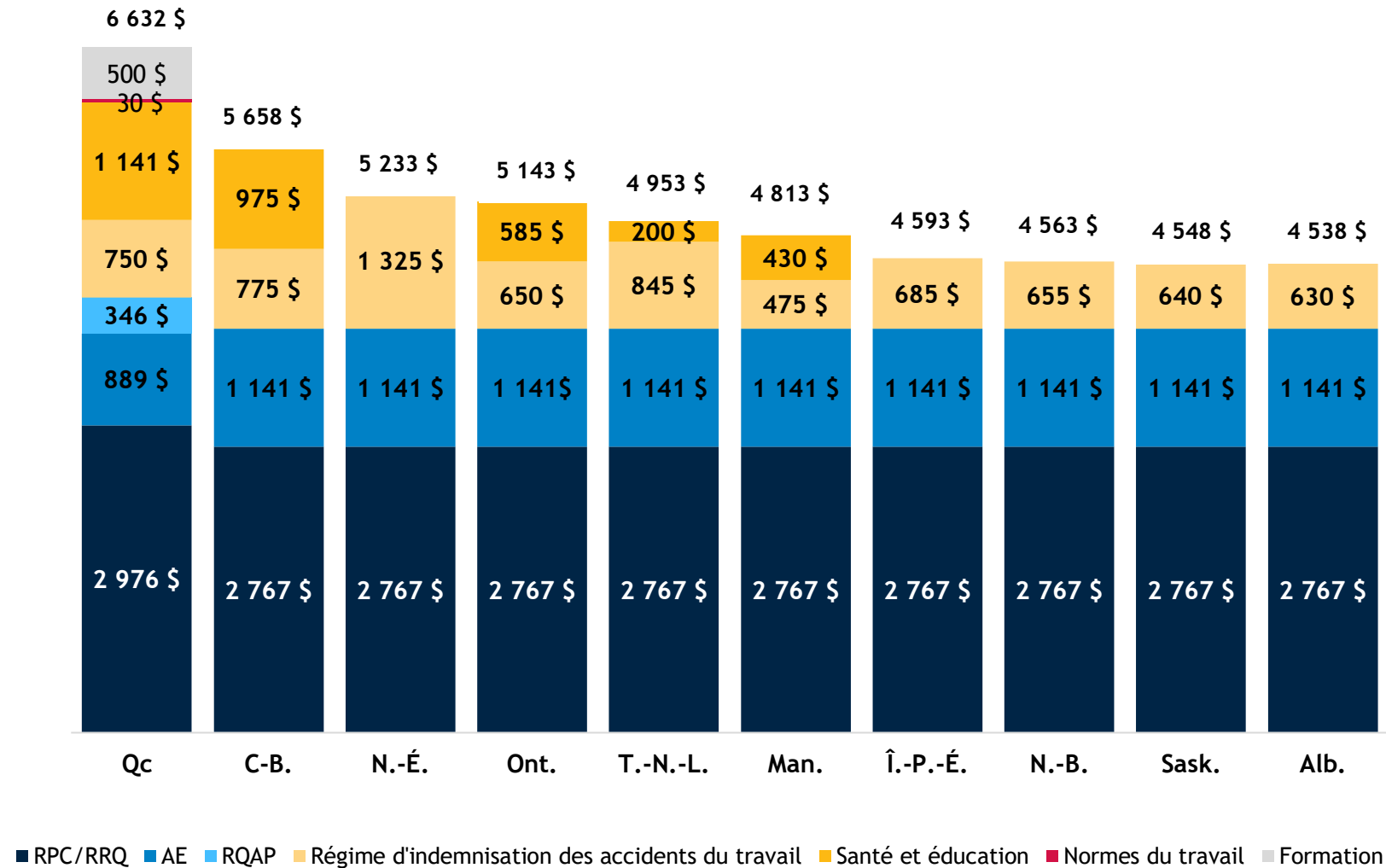
⁸ Si la masse salariale totale annuelle est supérieure à 2 millions de dollars, l'entreprise doit participer au développement de la main-d'œuvre pour l'année en affectant un montant représentant au moins 1 % de la masse salariale totale à des dépenses de formation admissibles, faute de quoi elle devra 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.

⁹ Taux effectif global des taxes imposées aux employeurs = taux de cotisation au RPC/RRQ + taux de cotisation à l'AE + taux de cotisation au RQAP (Québec seulement) + prime du 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).

¹⁰ Taux effectif global des taxes imposées aux employés = taux de cotisation au RPC/RRQ + taux de cotisation à l'AE + taux de cotisation au RQAP (Québec seulement).

Figure A1

Ventilation des taxes sur la masse salariale imposées aux employeurs pour un salaire de 50 000 \$, par province en 2023



Annexe B : Variation des taux effectifs (%) des taxes sur la masse salariale, 2019 comparativement à 2023

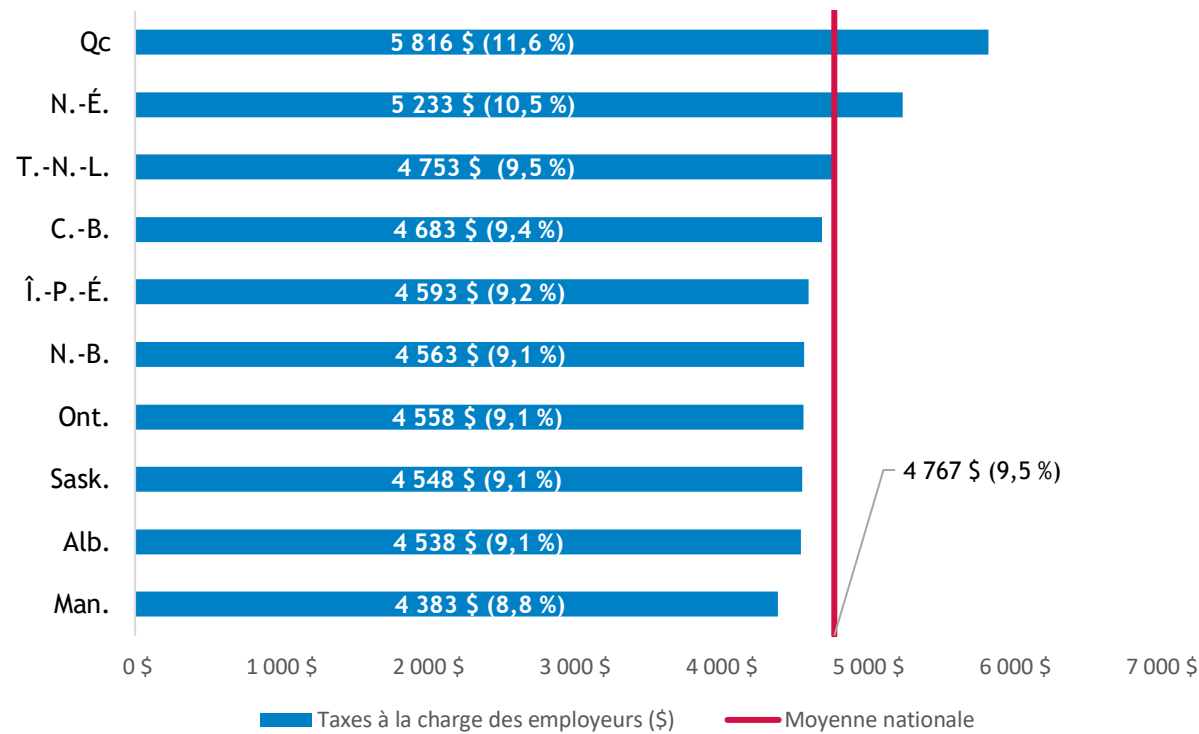
	2019	2023	Variation entre 2019 et 2023	Pourcentage de variation entre 2019 et 2023
Alb.	8,1 % 4 046 \$	9,1 % 4 538 \$	1,0 point 492 \$	12,3 % ↑
Sask.	8,2 % 4 091 \$	9,1 % 4 548 \$	0,9 point 457 \$	11,0 % ↑
N.-É.	9,7 % 4 831 \$	10,5 % 5 233 \$	0,8 point 402 \$	8,2 % ↑
C.-B.	10,5 % 5 256 \$	11,3 % 5 658 \$	0,8 point 402 \$	7,6 % ↑
Î.-P.-É.	8,6 % 4 296 \$	9,2 % 4 593 \$	0,6 point 297 \$	7,0 % ↑
CAN.	9,8 % 4 884 \$	10,1 % 5 067 \$	0,3 point 183 \$	3,1 % ↑
T.-N.-L.	9,7 % 4 831 \$	9,9 % 4 953 \$	0,2 point 122 \$	2,1 % ↑
Qc	13,0 % 6 488 \$	13,3 % 6 632 \$	0,3 point 144 \$	2,3 % ↑
Ont.	10,2 % 5 114 \$	10,3 % 5 143 \$	0,1 point 29 \$	1,0 % ↑
Man.	10,1 % 5 056 \$	9,6 % 4 813 \$	-0,5 point -243 \$	-5,0 % ↓
N.-B.	9,7 % 4 831 \$	9,1 % 4 563 \$	-0,6 point -268 \$	-6,2 % ↓

Remarques : 1. Calculs de la FCEI, pour une PME ayant une masse salariale de 2,5 millions de dollars.

2. Sont présentées la variation en points de pourcentage (%), la variation en dollars (\$) et le taux de variation correspondant pour un salaire de 50 000 \$, de 2019 à 2023, par province.

Annexe C : Taux effectifs (%) pour une masse salariale de 500 000 \$

Cotisation de l'employeur (\$) et taux correspondant des taxes sur la masse salariale (%) pour un salaire de 50 000 \$, par province, en 2023 (en date d'août 2023)



Source : Calculs des gouvernements provinciaux et de la FCEI.

Remarque : Pour une masse salariale de 500 000 \$ et un salaire de 50 000 \$ par employé.

Annexe D : Taxes provinciales relatives à la santé et à l'éducation - masse salariale et taux de cotisation (en août 2023)

	<i>Masse salariale</i>	<i>Taux de cotisation</i>
Impôt-santé des employeurs de la C.-B.	500 000 \$ ou moins	Exemption
	De 500 001 \$ à 1,5 M\$	2,925 % x (masse salariale - 500 000 \$)
	Plus de 1,5 M\$	1,95 % x masse salariale
Impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire du Manitoba	2 M\$ ou moins	Exemption
	De 2 000 001 \$ à 4 M\$	4,3 % x (masse salariale - 2 M\$)
	Plus de 4 M\$	2,15 % x masse salariale
Impôt-santé des employeurs de l'Ontario	1 M\$ ou moins	Exemption
	De 1 000 001 \$ à 5 M\$	1,95 % x (masse salariale - 1 M\$)
	Plus de 5 M\$	1,95 % x masse salariale totale
Fonds des services de santé au Québec²	1 M\$ ou moins	1,65 % x masse salariale
	Plus de 1 M\$, mais moins de 7,2 M\$	1,229 % + (0,421 % x masse salariale / 1 M\$)
	7,2 M\$ et plus	4,26 % x masse salariale
Impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire de T.-N.-L.	2 M\$ ou moins	Exemption
	Plus de 2 M\$	2 % x (masse salariale - 2 M\$)

Remarques :

1. De manière générale, les employeurs admissibles et les groupes d'employeurs associés dont la masse salariale annuelle dépasse 5 millions de dollars n'ont droit à aucune exemption.
2. Taux en vigueur pour les PME des secteurs autres que primaire et manufacturier.

À propos de la FCEI

La FCEI est une organisation non partisane qui représente exclusivement les intérêts de 97 000 PME au Canada. La capacité de recherche de la FCEI est inégalée, puisqu'elle permet la collecte de renseignements concrets et récents auprès de ses membres sur des enjeux qui touchent quotidiennement leur fonctionnement et leurs résultats financiers. À ce titre, la FCEI est une excellente source de renseignements à jour dont les gouvernements peuvent profiter pour élaborer des politiques qui touchent le milieu des petites entreprises canadiennes.

Pour en savoir plus, consultez le site fci.ca.

Ressources supplémentaires

Questions ou demandes de données
research@cfib.ca

Intégralité de la recherche de la FCEI
cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche

Twitter
[@CFIB_FCEI_Stats](https://twitter.com/CFIB_FCEI_Stats)

Les auteures



Christina Santini

Directrice

Affaires nationales

Liens : [Notice biographique complète](#)



Francesca Basta

Assistante de recherche bilingue

Notes de fin

¹ FCEI, sondage *Votre voix* - février 2023 (du 8 au 28 février 2023, n = 2 746 à 2 760). Question : « Comparativement à la situation normale de votre entreprise à cette période de l'année, comment évalueriez-vous les éléments suivants à l'heure actuelle? (Pour chaque ligne, déplacer le curseur jusqu'à votre meilleure estimation par rapport à la situation normale de votre entreprise) »

² FCEI, sondage *Votre voix* - février 2023 (du 8 au 28 février 2023, n = 1 278). Question : « Pouvez-vous nous dire à combien s'élèvent approximativement les dettes additionnelles que votre entreprise doit toujours rembourser à cause de la pandémie? (Entrer un montant approximatif en dollars) »

³ Remboursement avant l'échéance de décembre 2023. Source : FCEI, sondage spécial sur la dette des PME et les prêts du CUEC, du 13 au 22 mars, n = 5 166. Question : « Selon vous, à quel moment pensez-vous rembourser intégralement votre prêt du CUEC? (Rappel : Si votre prêt du CUEC est remboursé en totalité d'ici la fin 2023, une portion de ce prêt sera transformée en subvention. S'il reste un montant à payer après cette date, la portion subvention sera perdue et s'ajoutera à ce prêt.) »

⁴ FCEI, sondage *Votre voix* - janvier 2023 (du 18 au 31 janvier 2023, n = de 3 040 à 3 182). Question : « En ce début d'année 2023, dans quelle mesure les enjeux suivants devraient-ils être considérés comme prioritaires par les gouvernements? (Sélectionner une réponse pour chaque ligne) »

⁵ FCEI, sondage *Votre voix* - juin 2022 (du 9 au 30 juin 2022, n = 2 298). Question : « La Banque du Canada a récemment augmenté ses taux d'intérêt et d'autres augmentations sont à prévoir dans les prochains mois. Dans quelle mesure l'augmentation des taux d'intérêt a-t-elle un impact sur votre entreprise? »

⁶ FCEI, sondage *Votre voix* - septembre 2022 (du 8 au 26 septembre 2022, n = 3 489). Question : « Parmi les énoncés suivants, lequel décrit le mieux la situation de votre entreprise concernant les pénuries de main-d'œuvre (c'est-à-dire vos difficultés à recruter du personnel, à garder vos employés ou à leur faire faire les heures de travail nécessaires) »

⁷ FCEI, *Baromètre des affaires*, juillet 2023. Question : « Parmi les coûts d'intrants suivants, lesquels posent actuellement des problèmes à votre entreprise? »

⁸ Les cotisations au RPC/RRQ sont imposées aux employés, aux employeurs et aux travailleurs indépendants.

⁹ Revenu Québec, *Cotisation relative aux normes du travail*, 2023. <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenu-es-et-cotisations/calculer-les-retenu-es-a-la-source-et-vos-cotisations-d-employeur/cotisation-relative-aux-normes-du-travail/>

¹⁰ Revenu Québec, *Cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, 2023. <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenu-es-et-cotisations/calculer-les-retenu-es-a-la-source-et-vos-cotisations-d-employeur/fonds-de-developpement-et-de-reconnaissance-des-competences-de-la-main-doeuvre/>

¹¹ Le gouvernement fédéral a aussi appliqué en 2015 et 2016 le crédit pour l'emploi visant les petites entreprises, un crédit remboursable qui a temporairement réduit le taux de cotisation à l'AE des entreprises ayant peu d'employés.

¹² Jonathan Deslauriers et coll., *Estimating the impacts of payroll taxes: Evidence from Canadian employer-employee tax data*, The IZA Institute of Labor Economics, 2018.

¹³ Ted D. Englebrecht et coll., *Payroll Tax Incidence on Small Businesses: An Empirical Investigation of Shifting the Payroll Tax Burden*, Old Dominion University, 2001.

¹⁴ FCEI, sondage *Votre voix* - septembre 2022 (du 8 au 26 septembre 2022, n = 3 619). Question : « Si les gouvernements réduisaient le fardeau global des taxes/impôts et des frais, comment votre entreprise utiliserait-elle l'argent ainsi économisé? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) »

¹⁵ Selon Innovation, Sciences et Développement économique Canada, une petite entreprise compte entre 1 et 99 employés rémunérés. Source : Statistique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises. Nous avons retenu la masse salariale de 2,5 millions de dollars (50 employés gagnant chacun 50 000 \$) par souci de continuité avec notre rapport de 2019. Ce chiffre nous permet de présenter toutes les taxes applicables dans les provinces. Cela dit, pour illustrer plus fidèlement la situation de nos membres, nous présentons à l'annexe C les taux effectifs et les cotisations correspondantes pour une masse salariale de 500 000 \$ (10 employés gagnant chacun 50 000 \$).

¹⁶ Les taxes provinciales sur la masse salariale dont traite le présent rapport sont les suivantes : 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. Le présent document n'en traite pas explicitement, mais le Québec impose aussi une cotisation relative aux normes du travail et une cotisation liée au développement des compétences de la main-d'œuvre qui entrent dans le calcul du taux des taxes sur la masse salariale dans cette province. Pour en savoir plus, voir le tableau A1 à l'annexe A.

¹⁷ Le taux effectif correspond, pour chaque province, au total des charges sociales prélevées en pourcentage du total des salaires et traitements. Source : Zhengxi Lin. *Réexamen des charges sociales au Canada : structure*,

paramètres législatifs et tendances récentes, Analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, août 2001.

¹⁸ En hausse par rapport à 13,1 % en 2019. Voir Cruz, Marvin. *Taxes sur la masse salariale : un obstacle à la croissance et à la compétitivité des PME*, FCEI, avril 2019.

¹⁹ Salaires et traitements : T1 2019 = 994 648 - T1 2023 = 1 245 400. Source : Statistique Canada. [Tableau 36-10-0103-01 Produit intérieur brut, en termes de revenus, trimestriel \(x 1 000 000\)](#)

²⁰ Le Manitoba a progressé de deux rangs et affiche désormais un taux effectif global inférieur à la moyenne nationale. Cela tient principalement au fait que la province a augmenté le seuil d'exemption de l'impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire, qui est passé de 1,25 million de dollars de rémunération annuelle en 2019 à 2 millions en 2023.

²¹ En relevant son seuil d'exemption de l'impôt-santé des employeurs et en réduisant les primes moyennes de son régime d'indemnisation des accidents du travail, l'Ontario a légèrement amélioré son taux effectif des taxes sur la masse salariale par rapport aux autres provinces.

²² Bien qu'elle ait relevé le seuil d'exemption de l'impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire, comme elle arrive au deuxième rang des provinces ayant les primes moyennes les plus élevées pour l'indemnisation des accidents du travail, Terre-Neuve-et-Labrador a vu son taux effectif augmenter. En 2019, cette province se situait juste en deçà de la moyenne nationale.

²³ L'Île-du-Prince-Édouard a baissé d'un rang, puisque les primes moyennes de son régime d'indemnisation des accidents du travail sont encore relativement élevées en 2023 par rapport aux autres provinces, bien qu'elles aient légèrement diminué depuis 2019.

²⁴ Le RPC et le RRQ sont des régimes de retraite par répartition (où les cotisations des travailleurs actuels financent les prestations des bénéficiaires actuels). Ils couvrent tous les travailleurs canadiens ayant entre 18 ans et l'âge de la retraite (entre 60 et 70 ans). Tout changement important au RPC (niveaux des prestations, taux de cotisation, base contributive, placements de la caisse du régime) nécessite l'approbation du Parlement du Canada et des gouvernements d'au moins deux tiers des provinces, qui doivent représenter au moins deux tiers de la population du pays.

²⁵ Gouvernement du Canada. Régime de pensions du Canada (2023-04-06). <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/regime-pensions.html>

²⁶ Ces hausses des taux de cotisation visent à financer des augmentations des prestations du RPC/RRQ pour qu'elles passent d'un quart à un tiers des gains admissibles.

²⁷ Gouvernement du Canada. Bonification du Régime de pensions du Canada - Entreprises, particuliers et travailleurs indépendants : Qu'est-ce qu'elle signifie pour vous? (2023-05-08). <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/nouvelles/2023/05/bonification-du-regime-de-pensions-du-canada--entreprises-particuliers-et-travailleurs-independants--quest-ce-quelle-signifie-pour-vous.html>

²⁸ Le taux de cotisation et le maximum de la rémunération assurable sont fixés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avec l'approbation du gouverneur en conseil et sur recommandation conjointe du ministre du Développement des ressources humaines et du ministre des Finances - <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.6/TexteCompleet.html> *Loi sur l'assurance-emploi*

²⁹ Gouvernement du Canada, Assurance-emploi et prestations régulières - Montant que vous pourriez recevoir (2023-03-30). <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/montant-prestation.html>.

³⁰ Gouvernement du Canada, Taux de cotisation à l'AE et maximums (2023-07-19). <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/retenues-paie-cotisations/assurance-emploi-ae/taux-cotisation-a-ae-maximums.html>

³¹ Les primes sont calculées sur la masse salariale totale de l'employeur. Pour une même masse salariale, le taux de cotisation applicable peut toutefois varier d'une commission et d'un secteur d'activité à l'autre, du fait de la tarification par incidence. Le montant à payer dépend donc non seulement de la masse salariale, mais aussi de l'historique d'utilisation du régime par l'employeur, de l'emplacement de l'entreprise et de la classification de son activité. Pour en savoir plus, voir Zhengxi Lin, *Réexamen des charges sociales au Canada : structure, paramètres législatifs et tendances récentes*, Analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, août 2001.

³² Cette dernière réduction est en partie attribuable aux bons rendements des placements réalisés en 2021, au taux de blessures (le plus faible enregistré en 13 ans) et à l'augmentation des retours au travail qui se passent bien.

³³ Le Québec impose aussi une cotisation relative aux normes du travail et une autre pour le développement des compétences de la main-d'œuvre. Pour en savoir plus, voir le tableau A1 à l'annexe A.

³⁴ L'impôt-santé des employeurs en Colombie-Britannique et en Ontario, l'impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire au Manitoba et à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que le Fonds des services de santé au Québec.

³⁵ Jonathan Deslauriers et coll., *Estimating the impacts of payroll taxes: Evidence from Canadian employer-employee tax data*, The IZA Institute of Labor Economics, 2018.

³⁶ Sauf pour quelques particularités fondées sur le secteur d'activité et l'emplacement, le Québec ne prévoit pas de seuil d'exemption pour les petites entreprises dans le cas de ses taxes sur la masse salariale. Source : Revenu Québec, *Guide de l'employeur : Retenues à la source et cotisations, 2023*. <https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/formulaires/tp/TP-1015.G%282023-07%29.pdf>

³⁷ Gouvernement du Manitoba, Budget 2023, Fiscal Summary of Measures : Business Measures *Health and Post-Secondary Education Tax levy 2023/24*, 2023. « [traduction] Le 1^{er} janvier 2024, le seuil d'exemption est relevé de 2 millions de dollars à 2,25 millions de dollars de rémunération annuelle. De plus, le seuil en deçà duquel les entreprises paient un taux effectif réduit est relevé de 4 millions de dollars à 4,5 millions de dollars. » <https://www.gov.mb.ca/budget2023/tax-measures.html>

³⁸ Revenu Québec, *Guide de l'employeur : Retenues à la source et cotisations, 2023*.
<https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/formulaires/tp/TP-1015.G%282023-07%29.pdf>

³⁹ FCEI, sondage *Votre voix* – septembre 2022 (du 8 au 26 septembre 2022, n = 3 619). Question : « Si les gouvernements réduisaient le fardeau global des taxes/impôts et des frais, comment votre entreprise utiliserait-elle l'argent ainsi économisé? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) »

Page 2 - Source : littlenySTOCK, Description : Québec, Canada, 7 novembre 2022. Quartier historique situé dans la Basse-Ville de Québec, au Canada. Passants marchant le soir dans le quartier éclairé.

Page 4 - Source : Phuong D. Nguyen, Description : Ottawa, Canada, 15 mai 2017. Dans le marché By à Ottawa, au Canada. Le marché est un lieu central pour les communautés française et irlandaise.