

Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel

Réponses

1. Reprise économique et croissance

Compte tenu du climat d'austérité budgétaire actuel au sein du gouvernement fédéral et dans le monde, quelles mesures fédérales particulières estimez-vous nécessaires pour assurer la reprise économique et une plus forte croissance économique au Canada?

L'Association nationale des entreprises en recrutement et placement du personnel (ANERPP) est une associations nationale très respectée représentant des membres de l'industrie de la dotation. Cette industrie a totalité 9 milliards de dollars de revenus d'exploitation en 2011. Nous regroupons 400 entités constituées et représentons plus de 1 000 directions au Canada. Nous visons à favoriser la croissance de l'industrie en faisant la promotion de services de qualité, de dignité et de respect parmi nos membres, de respect de toutes les lois pertinentes et des droits des employés, et nous assurons une liaison permanente avec les gouvernements et la population pour s'assurer qu'ils comprennent bien notre industrie et ses pratiques. Les sociétés de dotation fournissent des services importants à l'économie canadienne. La source d'une main-d'œuvre souple, disponible et polyvalente présente des avantages considérables pour l'économie. Au cours des deux dernières décennies, l'industrie de la dotation a été l'une des industries qui a connu la croissance la plus rapide dans le monde. STATISTIQUES SUR LES AVANTAGES D'UNE MAIN-D'ŒUVRE SOUPLE. Les avantages du travail temporaire sont reconnus par les travailleurs, les entreprises, les économistes et les décideurs. Il offre de la souplesse, de la formation, un revenu supplémentaire — et un pont vers des emplois permanents pour les personnes en chômage ou en transition d'emploi. Un nombre sans cesse grandissant d'employés temporaires sont très bien payés et ce sont des spécialistes en soins de santé, en informatique et en technologie qui choisissent un travail temporaire et à contrat comme choix en matière d'emploi pour des raisons de souplesse et d'indépendance et, dans certains cas, pour des salaires supérieurs. Les entreprises de dotation fournissent des employés dans toutes les industries et toutes les catégories d'emplois, qu'il s'agisse de main-d'œuvre industrielle non qualifiée, de travail s'assemblage et de production, de soutien de bureau ou d'employés techniques, scientifiques, professionnels et de gestion. Les entreprises de dotation offrent toute une gamme de services de ressources humaines, notamment le recrutement, l'évaluation des compétences, la formation et le recyclage, la gestion des risques, l'administration de la paye et des avantages sociaux — ce qui permet aux clients de se concentrer sur leur travail de base. Nous encourageons le gouvernement fédéral à continuer de reconnaître l'énorme valeur de l'industrie des services de dotation au Canada et de consulter l'ANERPP pour discuter des façons dont nous pouvons travailler en partenariat pour assurer l'amélioration de la croissance économique du pays.

2. Création d'emplois

Les entreprises canadiennes étant aux prises avec les pressions qu'exercent sur elles des facteurs comme l'incertitude relative à la reprise économique aux États-Unis, à la crise de la dette souveraine en Europe et à la concurrence livrée par un certain nombre de pays développés et en développement, quelles mesures particulières devraient, selon vous, être prises pour promouvoir la création d'emplois au Canada, notamment celle qui est attribuable à l'accroissement du commerce intérieur et international?

Maintenir et créer des emplois devrait demeurer la principale priorité du gouvernement. Plusieurs éléments du Plan d'action économique du Canada contribuent à cet objectif. Toutefois, le moyen le plus efficace d'augmenter les emplois grâce à des dépenses publiques, c'est d'investir dans l'infrastructure. Chaque dollar investi dans l'infrastructure génère 1,60 \$ d'activité économique. C'est pourquoi il faut maintenir l'investissement de près de 40 % du financement total de stimulation consacré à l'infrastructure.

3. Changement démographique

Quelles mesures spécifiques le gouvernement fédéral devrait-il prendre, selon vous, pour aider le pays à faire face aux conséquences du vieillissement de la population canadienne et des pénuries de main-d'oeuvre?

Bon nombre de nos membres nous ont dit que les compétences et la formation viennent en tête de liste de leurs priorités. Avoir les bonnes personnes en poste est essentiel en matière de compétitivité et de productivité. Le Canada a un problème de pénurie de compétences (notamment dans le secteur du pétrole et du gaz en Alberta) qui est en voie de se transformer en crise. Nous sommes ouverts à toute initiative du gouvernement visant à prendre en compte les défis et les possibilités en matière de compétences. Relever ces défis et améliorer la compétitivité de notre pays sont essentiels pour nos entreprises et pour les travailleurs canadiens. Les entreprises canadiennes travaillent en étroite collaboration avec l'industrie de la dotation en raison de la capacité unique de nos membres de trouver des personnes qualifiées rapidement et de façon efficace. L'index canadien de dotation (publié par l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement du personnel) continue de confirmer que les emplois temporaires et à contrat sont à la hausse. Les chiffres les plus récents de la American Staffing Association indiquent que la demande de travailleurs contractuels a augmenté de près de 25 % depuis le début de l'année. L'industrie de la dotation est l'un des contributeurs les plus importants de l'économie canadienne avec plus de 9 milliards de dollars de revenu. Initiative fédérale proposée : De 2008 à 2010, l'ANERPP a rencontré régulièrement le directeur général du Programme des travailleurs étrangers temporaires et des agents principaux des politiques pour discuter de l'amélioration générale du programme, y compris de notre demande portant que les entreprises de dotation soient reconnues comme étant l'employeur officiel et les responsables des avis concernant l'impact sur le marché du travail, de l'étape de présentation de la demande jusqu'à la fin de la relation d'emploi. Au cours de nos premières rencontres, nous étions encouragés de constater la volonté du gouvernement fédéral de travailler avec nous pour voir comment nous pourrions travailler en collaboration pour améliorer l'intégrité du programme et la protection des travailleurs, en nous assurant que les entreprises de dotation demeurent responsables des travailleurs étrangers qu'elles avaient aidés à faire venir au Canada. Actuellement, les entreprises clientes sont reconnues comme étant l'employeur aux fins de ce processus, ce qui entraîne des retards, des contestations administratives et des lignes de communication ambiguës pour les travailleurs étrangers. Nous encourageons fortement le gouvernement à travailler en étroite collaboration avec l'ANERPP pour faire en sorte que les entreprises de dotation soient considérées comme l'employeur officiel afin d'accélérer le processus des avis concernant l'impact sur le marché du travail (éviter de longs retards administratifs) et contribuer à la responsabilité et à l'intégrité du programme.

4. Productivité

Compte tenu des difficultés que connaît le marché de l'emploi du fait, notamment, du vieillissement de la population et des efforts toujours consacrés aux mesures visant à accroître la compétitivité du pays, quelles initiatives fédérales particulières sont-elles nécessaires pour le renforcement de la productivité au Canada?

L'ANERPP continue d'explorer des moyens innovateurs de prendre en compte les pénuries de main-d'œuvre, notamment en examinant des projets pilotes de niveau fédéral visant à attirer des travailleurs qualifiés et à accélérer le processus des avis concernant l'impact sur le marché du travail. Les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du pétrole et du gaz de l'Alberta sont particulièrement aiguës. Pour éviter de freiner la croissance économique, il faut prendre des mesures immédiates. Nous encourageons le gouvernement fédéral à travailler en étroite collaboration avec l'industrie des services de dotation pour explorer des moyens de travailler ensemble pour améliorer la productivité du Canada. Quelques considérations d'ordre général : La population du Canada en âge de travailler est en chute libre. Nos marchés traditionnels sont en baisse au moment où l'économie mondiale s'ajuste à la montée de l'Asie. Ces développements soulignent le besoin de s'attaquer de toute urgence à notre manque de productivité. L'innovation est un moteur de croissance de la productivité car elle permet de créer de nouveaux produits et de nouveaux processus permettant aux travailleurs et aux entreprises du Canada d'avoir une meilleure valeur ajoutée et de faire preuve de compétitivité en matière de qualité, de services et d'unicité, et non seulement en matière de coût. Les sommes que les entreprises canadiennes consacrent à la recherche ne peuvent pas demeurer en deçà de la moyenne de celles des pays de l'OCDE si nous voulons stimuler l'innovation à la hauteur de nos besoins. Notre capacité en matière de recherche publique s'est grandement améliorée, mais nous devons nous attacher à bâtir des centres d'excellence en recherche, à mieux commercialiser nos initiatives de recherche pour créer des emplois et de la richesse, de meilleurs modèles de partenariat entreprises-universités et de meilleurs moyens axés sur les marchés de financer l'application de nos innovations, et plus particulièrement disposer d'un marché plus solide du capital-risque au Canada. L'innovation et une main-d'œuvre hautement qualifiée vont main dans la main pour augmenter la productivité dans une économie mondiale axée sur le savoir. L'immigration peut contrebalancer nos tendances démographiques, mais son efficacité sur le marché du travail dépend de la venue d'immigrants qualifiés. La paperasse constitue un obstacle important à la productivité. Ce problème demeure (selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante) le deuxième en importance pour les petites entreprises (après le fardeau fiscal total) et il coûte aux entreprises canadiennes plus de 30 milliards de dollars par année. Chaque exigence qui vient s'ajouter représente du temps perdu pour les propriétaires d'entreprises. Le travail effectué dans le domaine de la paperasse était surtout axé sur la simple diminution des exigences antérieures, et pourtant la situation exige beaucoup plus que cela. Au début de 2012, le gouvernement a annoncé son intention de mettre en œuvre les douzaines de recommandations de la Commission sur la réduction de la paperasse. Pourtant, aucune mesure officielle n'a encore été prise à cet égard.

5. Autres défis

On sait que des particuliers, des entreprises et des communautés éprouvent des difficultés actuellement au Canada. Quels sont, selon vous, ceux qui éprouvent le plus de difficultés, quelles sont ces difficultés et quelles mesures fédérales sont-elles nécessaires pour remédier à ces difficultés?

L'industrie de services de dotation, et sa contribution au redressement du Canada, est actuellement menacée par l'initiative de l'Agence du revenu du Canada visant à faire en sorte que le paragraphe 125(7) de la Loi de l'impôt sur le revenu s'applique aux petites entreprises de services (PES). L'imposition des entreprises de prestation de services personnels (EPSP) constitue une attaque contre les petites entreprises, qui les place en position de désavantage par rapport aux grandes entreprises et à

leurs compétiteurs internationaux. Cette politique aura pour effet de détruire le secteur des petites entreprises de services au Canada et entraînera vraisemblablement le transfert de certains emplois à l'étranger car il sera plus facile pour les clients d'avoir accès à ces services par l'entremise de fournisseurs à l'étranger. En dépit du peu d'espace dont nous disposons, nous souhaitons préciser que le rapport déposé par l'ARC auprès du Comité permanent des finances en 2010 (« Serviteur ou maître? Différentes façons de voir l'entreprise de prestation de services personnels ») renferme une présentation erronée des faits qui a vraisemblablement compromis la capacité du gouvernement de bien comprendre la situation et d'élaborer une politique efficace sur cette question. Plus spécifiquement, l'ARC a établi une comparaison spécieuse entre l'impôt sur le revenu des particuliers et l'impôt des petites entreprises. Cette comparaison est inexacte car elle néglige deux points importants :

- 1) les petites entreprises et leurs propriétaires paient les taxes de vente, l'impôt sur les sociétés et l'impôt sur le revenu des particuliers. L'omission de l'ARC d'inclure l'obligation pour les propriétaires de payer de l'impôt sur le revenu des particuliers dans sa présentation au Comité permanent des finances constitue une omission importante. Par conséquent, toutes les comparaisons fiscales présentées dans le document de l'ARC constituent une présentation erronée des faits au niveau de la contribution fiscale relative de ces petites entreprises.
- 2) Les entreprises de prestation de services personnels jouissent d'une prime commerciale qui représente environ 40 % de leur valeur « d'emploi ». Cela représente une compensation pour le risque, la souplesse et la récupération de la plus-value pour les avantages des employés non imposés (pension, vacances payées, etc.). Telle qu'elle est actuellement conçue, la législation visant l'EPSP va beaucoup plus loin que l'inclusion des « employés incorporés » et contribuera à détruire un segment dynamique et compétitif de l'économie canadienne. Il importe de procéder à des révisions pour assurer une équité fiscale aux petites entreprises canadiennes qui œuvrent dans le domaine des services car il s'agit d'une question essentielle pour assurer la prospérité et la croissance économique du Canada.