

27 août 2025

L'honorable François-Philippe Champagne, C.P.
Ministre des Finances et du Revenu national
Soumis par courriel à :

yourbudget-votrebudget@fin.gc.ca

francois-philippe.champagne@parl.gc.ca

Objet : Recommandations de CRHA Canada pour le prochain budget fédéral

Monsieur le Ministre,

Représentant 31 000 professionnelles et professionnels des ressources humaines dans neuf provinces et trois territoires du Canada, CRHA Canada est le porte-parole national de la profession RH au pays. Nous mettons de l'avant des politiques qui favorisent un sain équilibre entre la réussite organisationnelle et le bien-être des employées et employés.

Lors de la récente campagne électorale, notre organisation a publié un [énoncé de position proposant des actions](#) qui permettraient au gouvernement canadien de favoriser et soutenir :

- une économie innovante, productive et prospère;
- une main-d'œuvre compétente et disponible;
- des lieux de travail sains, bienveillants et inclusifs.

Nos recommandations prébudgétaires découlent des actions suggérées dans ce document ainsi que des priorités énoncées par votre gouvernement. Nous répondons notamment à certaines questions sur le développement de la main-d'œuvre posées dans le questionnaire de consultation. **Une liste de nos principales recommandations est fournie en annexe à cette lettre.**

UNE ÉCONOMIE INNOVANTE, PRODUCTIVE ET PROSPÈRE

La faible productivité du travail au Canada est une tendance inquiétante, comme [Emploi et Développement social Canada le soulignait lors du Sommet sur la main-d'œuvre de l'automne dernier](#). Le gouvernement canadien peut en faire davantage pour redresser cette situation.

1. Encourager une productivité accrue en soutenant l'adoption de nouvelles technologies et le développement des compétences numériques

Accroître la productivité de nos entreprises passe par l'adoption de nouvelles technologies et le rehaussement des compétences. Tout en soutenant la transition numérique, l'automatisation, l'IA et la robotisation, le gouvernement doit aussi appuyer les travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs dans le développement des compétences requises pour exploiter ces

technologies. Comme le mentionnait la Chambre de commerce du Canada dans ses recommandations prébudgétaires, le développement des talents technologiques doit devenir une priorité nationale.

2. Améliorer la réglementation de l'intelligence artificielle en milieu de travail en réactivant le projet de loi C-27

Le gouvernement a déposé en 2022 le [projet de loi C-27, Loi de 2022 sur la mise en œuvre de la Charte du numérique](#). Le Comité permanent de l'industrie et de la technologie de la Chambre des communes a entamé l'étude de ce projet de loi, mais il n'a pas été en mesure de compléter ses travaux. Nous invitons le gouvernement à remettre ce projet de loi sur les rails afin de doter le Canada d'un encadrement adéquat de l'IA. Le Canada a l'occasion de devenir un exemple en matière de transformation numérique des milieux de travail.

UNE MAIN-D'ŒUVRE POUR L'AVENIR : COMPÉTENCES ET DISPONIBILITÉ

Selon Statistique Canada, le nombre de postes vacants dans l'ensemble du pays s'établissait à [près de 521 000 en mai dernier](#). Malgré un taux de chômage qui se maintient au-dessus de la barre des 6 % depuis mars 2024, le recrutement demeure néanmoins le principal enjeu des employeurs en matière de ressources humaines. À l'extérieur des grands centres urbains, le défi est souvent encore plus aigu. Les postes de nature technique ou de production demeurent plus difficiles à pourvoir. De plus, les employeurs sont plus nombreux à faire face à des enjeux de qualification de la main-d'œuvre.

3. Renforcer le soutien au développement de la main-d'œuvre : stratégie et gouvernance

Le questionnaire de consultation aborde la question de la formation en fonction de l'évolution des possibilités d'emploi. Le Canada a en effet besoin d'une stratégie beaucoup plus robuste pour améliorer le développement des compétences. Dans un contexte de transformations accélérées du monde du travail, le développement des compétences sera l'un des grands enjeux des prochaines années.

Le gouvernement fédéral ne doit pas limiter son soutien aux chômeuses et chômeurs. Les travailleuses et travailleurs en emploi, de même que les employeurs, doivent aussi être soutenus, que ce soit pour effectuer des diagnostics ou réaliser des activités de formation qui leur permettront d'améliorer leurs compétences et leur productivité pour demeurer compétitifs.

CRHA Canada soutient la proposition faite l'automne dernier par [les représentants des travailleurs et des employeurs, qui ont uni leurs voix pour réclamer la création d'un conseil consultatif national](#) dont l'objectif serait d'améliorer la coordination du développement de la main-d'œuvre en permettant un dialogue plus efficace entre les parties prenantes concernées. Outre les représentants des syndicats, des groupes patronaux et des provinces, il faudrait aussi prévoir la participation à cette instance d'autres organisations qui, en raison de leur mission, jouent un rôle clé dans l'écosystème du développement des compétences.

4. Faciliter l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre issue de groupes sous-représentés, y compris la main-d'œuvre expérimentée

Le gouvernement devrait renforcer ses initiatives d'insertion destinées aux personnes éloignées du marché du travail en augmentant les ressources financières allouées à leur formation et à leur accompagnement vers l'emploi. Nous faisons référence notamment aux candidates et candidats issus des Premières Nations, à ceux qui vivent avec un handicap ou qui ont un casier judiciaire. En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs expérimentés, le gouvernement devrait s'assurer que ses politiques fiscales encouragent davantage la prolongation de carrière.

5. Préserver l'accès aux talents de l'étranger en rationalisant les politiques d'immigration

CRHA Canada a pris connaissance du Plan des seuils d'immigration 2025-2027 et des diverses mesures de resserrement mises en place l'an dernier. Nous comprenons que les cibles d'immigration doivent tenir compte de la capacité d'intégration de la société canadienne (logement, services publics, etc.). Nous exprimons toutefois des préoccupations quant aux conséquences qui se font sentir, notamment hors des grands centres où la rareté de main-d'œuvre demeure un enjeu.

Postes où il y a pénurie de main-d'œuvre – La société canadienne a évolué au cours des dernières décennies. Pour diverses raisons, plusieurs métiers n'attirent plus les Canadiens de souche comme auparavant. Pensons notamment à certains emplois dans l'agroalimentaire, le manufacturier, la restauration ou l'hébergement touristique. Dans plusieurs cas, la main-d'œuvre immigrante s'avère la seule solution. Les politiques canadiennes d'immigration et les cibles d'accueil doivent refléter cette réalité et rester prévisibles pour les employeurs.

Étudiantes et étudiants étrangers – Le resserrement récent des règles (réduction importante du nombre de permis émis, réforme du programme de permis de travail post diplôme) n'est pas sans conséquence. Ces changements pourraient affecter négativement l'offre de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités, incluant celui de la gestion des ressources humaines. Nous invitons le gouvernement, en collaboration avec les provinces, à suivre l'évolution de la situation et à moduler ses règles afin de minimiser l'incidence sur les professions et métiers en demande sur le marché de l'emploi.

Reconnaissance des compétences – Les processus de reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger sont souvent longs, complexes et coûteux. Ils retardent l'intégration de ces personnes au marché du travail canadien. Le gouvernement doit travailler de concert avec les parties prenantes concernées (les provinces, les ordres professionnels) pour en arriver à simplifier et accélérer ces processus, tout en assurant le niveau adéquat de qualifications professionnelles.

6. Contribuer à réduire les barrières à la mobilité de la main-d'œuvre

Les tensions commerciales avec les États-Unis doivent inciter le Canada à améliorer le fonctionnement de son propre marché national, en réduisant les barrières au commerce et à la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces. L'harmonisation des certifications professionnelles pose un défi majeur. Les disparités entre les exigences provinciales rendent difficile la reconnaissance des qualifications, ce qui freine la mobilité des travailleuses et

travailleurs. Le gouvernement fédéral peut et doit jouer un rôle pour susciter une meilleure coordination entre les provinces. Collectivement, par le biais des travaux du Comité du commerce intérieur ou d'autres instances compétentes, nous devons faciliter cette mobilité.

DES LIEUX DE TRAVAIL SAINS, BIENVEILLANTS ET INCLUSIFS

Que ce soit en matière de santé mentale, de violence au travail ou d'équité, le gouvernement fédéral peut soutenir davantage la main-d'œuvre et les employeurs sous compétence fédérale.

7. Harcèlement et violence : accroître les capacités d'enquête et améliorer le soutien aux employeurs et à la main-d'œuvre

En participant aux travaux du Groupe de travail sur le harcèlement et la violence en milieu de travail sous juridiction fédérale, CRHA Canada a pu constater que le gouvernement pourrait bonifier ses actions dans ce secteur :

- La sensibilisation et le soutien pourraient être améliorés en étoffant le contenu disponible sur le site web du gouvernement et en déployant une campagne nationale de à l'intention de la main-d'œuvre et des employeurs concernés.
- Les enquêtrices et enquêteurs répertoriés comme ressources potentielles pour les organisations sont en nombre relativement limité et, surtout, pourraient bénéficier d'une formation pour améliorer la cohérence des interventions dans les différents milieux de travail.
- D'autres intervenantes et intervenants gagneraient à être mieux formés pour jouer adéquatement leur rôle, notamment les comités paritaires.

8. Transparence salariale : s'inspirer de pratiques exemplaires pour mettre en œuvre une législation fédérale

La transparence salariale repose sur l'idée que les travailleuses et travailleurs ont le droit de connaître les structures et les barèmes de rémunération en vigueur chez leur employeur. Dans un milieu syndiqué, cette transparence est généralement ancrée dans les conventions collectives et les pratiques. Elle assure une prévisibilité et une équité salariale pour les travailleuses et travailleurs. Cinq provinces canadiennes ont déjà entamé ou complété un processus législatif afin d'intégrer des pratiques de transparence salariale pour l'ensemble des employeurs sous leurs juridictions.

Au palier fédéral, plusieurs législations favorisent indirectement une certaine transparence salariale (par exemple, la Loi sur l'équité salariale). Constatant des écarts salariaux injustifiés entre certains groupes, nous invitons le gouvernement à se pencher sur cette question et à s'inspirer des pratiques exemplaires tant canadiennes qu'étrangères pour mettre en place son propre cadre législatif.

9. Équité en matière d'emploi : réviser la loi pour donner suite à la consultation menée en 2024 et augmenter le soutien aux employeurs

En septembre 2024, [CRHA Canada a soumis des commentaires](#) dans le cadre de la consultation d'Emploi et Développement social Canada en vue de donner suite au rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il sera essentiel que le

gouvernement prévoient davantage de ressources qu'à l'heure actuelle pour accompagner les employeurs qui doivent mettre cette loi en œuvre. L'exemple de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale pourra servir de guide afin de s'assurer que l'information est claire, que les outils sont efficaces et que la formation est facilement accessible. Il sera également essentiel d'offrir cet accompagnement en continu aux organisations.

10. Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail : promouvoir davantage la norme nationale de la Commission de la santé mentale et fournir aux employeurs un soutien pour sa mise en œuvre

Bien que la [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#), soit techniquement gratuite et que des outils de base soient fournis par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail et la Commission de la santé mentale du Canada, les organisations auraient davantage à bénéficier du soutien d'expertes et experts en santé et en sécurité pour sa mise en œuvre et son maintien. Le gouvernement devrait envisager la création et le financement d'un programme d'aide financière pour les organisations qui souhaitent adopter la Norme, mais qui ont besoin d'une assistance professionnelle pour la mettre en œuvre correctement.

* * *

Les pistes que nous proposons à votre gouvernement contribueraient à bâtir une économie forte et à soutenir la population canadienne. Nous vous remercions de cette occasion de participer à cette consultation et nous serons heureux de continuer à échanger avec vous et vos collègues sur l'expertise et le point de vue des professionnelles et professionnels RH.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Ariganello', written in a cursive style.

Anthony Ariganello, C.M., FCPA, FCGA, FCCA, FCPHR, SHRM-SCP, ICD.D
Président et chef de la direction
CRHA Canada

Consultation sur le prochain budget fédéral

Sommaire des recommandations soumises par CRHA Canada

UNE ÉCONOMIE INNOVANTE, PRODUCTIVE ET PROSPÈRE

1. Encourager une productivité accrue en soutenant l'adoption de nouvelles technologies et le développement des compétences numériques
2. Améliorer la réglementation de l'intelligence artificielle en milieu de travail en réactivant le projet de loi C-27

UNE MAIN-D'ŒUVRE POUR L'AVENIR : COMPÉTENCES ET DISPONIBILITÉ

3. Renforcer le soutien au développement de la main-d'œuvre : stratégie et gouvernance
4. Faciliter l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre issue de groupes sous-représentés, y compris la main-d'œuvre expérimentée
5. Préserver l'accès aux talents de l'étranger en rationalisant les politiques d'immigration
6. Contribuer à réduire les barrières à la mobilité de la main-d'œuvre

DES LIEUX DE TRAVAIL SAINS, BIENVEILLANTS ET INCLUSIFS

7. Harcèlement et violence : accroître les capacités d'enquête et améliorer le soutien aux employeurs et à la main-d'œuvre
8. Transparence salariale : s'inspirer de pratiques exemplaires pour mettre en œuvre une législation fédérale
9. Équité en matière d'emploi : réviser la loi pour donner suite à la consultation menée en 2024 et augmenter le soutien aux employeurs
10. Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail : promouvoir davantage la norme nationale de la Commission de la santé mentale et fournir aux employeurs un soutien pour sa mise en œuvre