

Recommandations soumises par CRHA Canada au Comité permanent des finances de la Chambre des communes

Consultation sur le budget fédéral 2024-2025

Sommaire des recommandations

I. Pénurie de main-d'œuvre

Recommandation 1 : Prévoir les ressources requises pour soutenir l'accroissement de l'immigration économique

Recommandation 2 : Encourager le perfectionnement et la requalification en période de ralentissement

Recommandation 3 : Faciliter davantage l'accès et l'ouverture aux bassins de main-d'œuvre éloignée

Recommandation 4 : Soutenir le changement technologique et le développement des compétences numériques

Recommandation 5 : Prioriser et soutenir la modernisation du programme d'assurance-emploi

II. Santé psychologique des travailleurs

Recommandation 6 : Soutenir davantage le ministère de l'Emploi et du Développement social en matière de harcèlement et de violence au travail

Recommandation 7 : Créer et financer un programme pour soutenir le déploiement de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

III. Diversité, équité et inclusion (DÉI) dans les milieux de travail

Recommandation 8 : Augmenter les budgets de sensibilisation et de soutien de l'Unité de l'équité salariale

Recommandation 9 : Anticiper les ressources requises pour moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Recommandation 10 : Accroître le soutien au Défi 50-30

4 août 2023

Monsieur Peter Fonseca, député
Président
Comité permanent des finances
Chambre des communes
Par courriel : peter.fonseca@parl.gc.ca FINA@parl.gc.ca

Objet : Recommandations de CRHA Canada pour le budget fédéral 2024-2025

Monsieur Fonseca,

Représentant 31 000 professionnels des ressources humaines dans neuf provinces et trois territoires du Canada, CRHA Canada est la voix nationale de la profession RH au pays. Nous plaidons en faveur de politiques qui assurent un sain équilibre entre le succès organisationnel et le bien-être des employés.

Les travailleurs canadiens et les organisations qui les emploient font présentement face à beaucoup d'incertitudes, notamment le ralentissement de la croissance économique, l'inflation, la hausse des taux d'intérêt, l'accroissement plus rapide de la productivité chez nos concurrents, etc.

Sur cette toile de fond se profilent des défis importants pour le monde du travail : la pénurie de main-d'œuvre, la santé mentale des travailleurs et des gestionnaires, ainsi que l'enjeu de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. En nous appuyant sur l'expertise de nos membres, nous soumettons une dizaine de pistes d'actions à prioriser dans le prochain budget.

I. Une pénurie de main-d'œuvre persistante

Selon Statistique Canada, le nombre de postes vacants est passé de 512 000 au premier trimestre 2020 à 759 000 en mai dernier. Même si la phase aiguë que nous avons connue au moment de la reprise post pandémie est heureusement derrière nous (992 000 postes vacants à pourvoir au troisième trimestre de 2022), la pénurie perdure malgré l'actuel ralentissement de la croissance.

Le problème n'est pas simple et nécessite un large éventail d'actions.

Recommandation 1

Prévoir les ressources requises pour soutenir l'accroissement de l'immigration économique

CRHA Canada salue le Plan des niveaux d'immigration 2023-2025 publié en novembre 2022. Par ailleurs, le ministère responsable de l'Immigration, des Réfugiés et de Citoyenneté Canada devrait pouvoir compter sur toutes les ressources requises pour mettre en œuvre rapidement les

recommandations touchant l'immigration formulées récemment par le Comité permanent de l'industrie et de la technologie dans son rapport sur la compétitivité des petites et moyennes entreprises. Au nom du gouvernement, le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie s'est engagé à donner suite à ce rapport et nous espérons que le prochain budget contiendra les sommes nécessaires pour passer de la parole aux actes.

Recommandation 2

Encourager le perfectionnement et la requalification en période de ralentissement

Pour les chômeurs — et leur nombre est en hausse en raison du ralentissement actuel de la croissance —, il est toujours important de financer les efforts de requalification par le biais du programme d'assurance-emploi. Nos membres suggèrent néanmoins que le gouvernement ne limite pas son soutien aux chômeurs. Les travailleurs en emploi, de même que les employeurs, devraient aussi être appuyés en matière de développement des compétences.

Recommandation 3

Faciliter davantage l'accès et l'ouverture aux bassins de main-d'œuvre éloignée

Le gouvernement devrait renforcer ses initiatives d'insertion destinées aux personnes éloignées du marché du travail en augmentant les ressources financières pour leur formation et leur accompagnement vers un emploi. Nous faisons référence notamment aux candidats issus des Premières Nations, à ceux qui vivent avec un handicap ou qui ont un casier judiciaire. Pour ce qui est des travailleurs expérimentés, le gouvernement doit continuer à encourager le prolongement de la vie professionnelle, par exemple en veillant à ce que l'incidence entre les prestations sociales et la fiscalité ne les dissuade pas de travailler. Le gouvernement pourrait aussi évaluer la faisabilité d'instaurer un nouveau crédit d'impôt fédéral pour les travailleurs âgés qui demeurent au travail, comme il en existe un à l'échelle provinciale au Québec.

Recommandation 4

Soutenir le changement technologique et le développement des compétences numériques

Changement technologique et compétences numériques vont de pair. Comme l'écrivait récemment dans les médias l'économiste et sénatrice Diane Bellemare (Groupe des sénateurs progressistes), « le capital humain est essentiel à l'investissement des entreprises. Sans lui, le Canada ne peut pas jouir des avantages qui découlent des investissements dans l'équipement, les ordinateurs, les robots ou l'intelligence artificielle. Les entreprises ne voudront pas investir s'il n'y a aucune personne qualifiée pour exploiter les outils de pointe. » Tout en soutenant la transition numérique, l'automatisation, l'IA et la robotisation pour améliorer la productivité, le gouvernement doit aussi appuyer les travailleurs et les employeurs dans le développement des compétences numériques.

Recommandation 5

Prioriser et soutenir la modernisation du programme d'assurance-emploi

Le programme nécessite une actualisation substantielle pour demeurer un filet de sécurité pour les travailleurs tout en incitant davantage à retourner au travail. CRHA Canada a formulé des recommandations en ce sens lors des consultations tenues il y a deux ans. Nous espérons que le nouveau ministre de l'Emploi et du Développement de la main-d'œuvre recevra le mandat — et les ressources financières nécessaires — pour remettre sur les rails ce projet de modernisation.

II. Santé psychologique des travailleurs

Une récente enquête menée par la firme de consultation en ressources humaines Mercer concluait que :

- plus du tiers des demandes de prestations d'invalidité en 2022 étaient attribuables à des raisons de santé mentale;
- moins des deux tiers des organisations (63 %) traitent efficacement ce risque.

De telles données sont inquiétantes. Tous les intervenants doivent en faire davantage pour soutenir la santé des travailleurs et réduire les coûts croissants que les organisations subissent en raison de l'absentéisme, du présentéisme, de la perte de productivité, etc. Voici deux propositions concrètes pour permettre au gouvernement fédéral de mieux soutenir la santé psychologique des travailleurs.

Recommandation 6

Soutenir davantage le ministère de l'Emploi et du Développement social en matière de harcèlement et de violence au travail

CRHA Canada a déjà félicité le gouvernement actuel pour l'instauration d'obligations importantes en matière de prévention et de traitement des cas de harcèlement et de violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Cela dit, en participant aux travaux du Groupe de travail fédéral sur le harcèlement et la violence, CRHA Canada a pu constater que plusieurs pistes pourraient être envisagées pour bonifier l'action gouvernementale 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 des employeurs et des travailleurs;
- les enquêteurs identifiés comme ressources potentielles pour les organisations sont en nombre relativement limité et, surtout, pourraient bénéficier d'une formation permettant notamment une cohérence accrue des interventions dans les différents milieux de travail;
- d'autres intervenants gagneraient à être mieux formés pour jouer adéquatement leur rôle, notamment les comités paritaires.

De telles actions nécessiteraient l'ajout de ressources financières au ministère de l'Emploi et du Développement social.

Recommandation 7

Créer et financer un programme pour soutenir le déploiement de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

Bien que la Norme 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 gagneraient à recevoir du soutien d'experts de la santé et de la sécurité pour sa mise en œuvre et son maintien. Les employeurs, en particulier les plus petits, ont besoin d'aide pour déterminer les meilleures pratiques qui ont un effet positif concret. Le gouvernement devrait envisager la création et le financement d'un programme d'aide financière aux organisations qui souhaitent adopter la Norme, mais qui ont besoin d'une assistance professionnelle pour la mettre en œuvre correctement.

III. Diversité, équité et inclusion (DÉI) dans les milieux de travail

Fortement engagé envers la DÉI, CRHA Canada a mené en début d'année un vaste sondage pancanadien auprès des professionnels RH. Le [rapport peut être consulté gratuitement sur notre site](#) et les résultats s'avéreront utiles pour un grand nombre de parties prenantes. En dépit des avantages indéniables de la DÉI, force est de constater que beaucoup de travail reste à faire. Voici donc quelques recommandations quant au rôle du gouvernement fédéral.

Recommandation 8

Augmenter les budgets de sensibilisation et de soutien de l'Unité de l'équité salariale

CRHA Canada s'est engagé auprès de l'Unité de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne à continuer de collaborer activement aux efforts de communication pour faire connaître les obligations qui incombent aux employeurs en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Compte tenu de la date limite qui a été fixée aux employeurs pour compléter l'élaboration du plan d'équité salariale de leur organisation (3 septembre 2024), nous croyons que l'Unité de l'équité salariale pourrait bénéficier d'un financement additionnel pour soutenir les employeurs dans cette phase critique.

Recommandation 9

Anticiper les ressources requises pour moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Certaines propositions formulées par CRHA Canada lors de la consultation tenue l'an dernier par le groupe de travail chargé de faire des recommandations pour ajuster la Loi sur l'équité en matière d'emploi auraient des incidences budgétaires. Nous attendons donc le rapport final du groupe de travail et les engagements que prendra le gouvernement pour y donner suite. Il y aurait notamment lieu de rehausser les ressources existantes afin d'augmenter l'accès des entreprises, en particulier des PME, à des formations en gestion de la diversité et de l'inclusion.

Recommandation 10

Accroître le soutien au Défi 50-30

Le Défi 50-30 est une initiative du gouvernement fédéral qui mérite plus d'attention. Le programme encourage la parité hommes-femmes et un pourcentage important de membres d'autres groupes en quête d'équité dans les conseils d'administration et les équipes de direction. Au 25 juillet dernier, 2 173 organisations y participaient à travers le pays. Ce nombre pourrait augmenter si le programme faisait l'objet d'une promotion plus vigoureuse. Des incitations fiscales pourraient également être mises en place pour stimuler l'adoption de la DÉI par les organisations.

* * *

Conclusion : anticiper et préparer le monde du travail de demain

Le gouvernement et toutes les parties prenantes devraient travailler ensemble pour comprendre les défis qui sont à l'horizon – entre autres les répercussions de l'intelligence artificielle sur le travail – et déterminer quel monde du travail ils veulent construire pour l'avenir. À cette fin, CRHA Canada continue de souhaiter la création d'un forum canadien de collaboration en RH. Le but d'une telle initiative serait de rassembler tous les acteurs clés du pays en matière de RH afin qu'ils puissent travailler vers un objectif commun : un monde du travail prospère et plus humain. CRHA Canada offre son entière coopération pour développer davantage cette idée et aller de l'avant pour qu'elle se concrétise.

Nous vous remercions de cette occasion de participer à cette consultation. Nous serons heureux de continuer à partager l'expertise et le point de vue des professionnels RH avec vous et vos collègues.

Cordialement,



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