



CBTU SMCC

CANADA'S BUILDING TRADES UNIONS
LES SYNDICATS DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION DU CANADA
Value on Display. Every Day. Valeur sûre à tous les jours.

Présenté au :

Comité permanent des finances de la Chambre des communes

À l'attention de Suzie Cadieux, greffière du Comité

Présenté par : Les syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC)

Personne-ressource :

Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques

1902-130, rue Albert
Ottawa (Ontario) K1P 5G4
Csmillie@buildingtrades.ca
613-236-0653, poste 25

1. Quelles mesures fédérales aideraient les Canadiens en général, et certains groupes en particulier, comme les chômeurs, les peuples autochtones, ...

Résumé

Dans notre présentation au Comité permanent des finances/ministère des Finances dans le cadre de la préparation du budget de 2017, nous demandons au gouvernement fédéral de prendre des mesures pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre, dans le but d'aider les Canadiens à offrir leurs services dans des marchés régionaux qui ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée ainsi que d'aider les chômeurs. Les Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC) demandent au gouvernement, afin de combler les pénuries de main-d'œuvre et de tenir compte des changements démographiques et des grands programmes d'infrastructure, de créer un crédit d'impôt favorisant la mobilité de la main-d'œuvre ou un bon de transport qui permettrait aux travailleurs qui reçoivent de l'assurance-emploi de voyager. La chute du prix du pétrole et l'incertitude économique auxquelles nous avons été confrontés tout au cours de l'année 2015 démontrent qu'il est urgent de passer à l'action. Vu le contexte économique difficile, le gouvernement devrait se donner comme priorité d'aider les membres de la classe moyenne à se trouver un emploi. Le secteur de la construction doit composer avec deux problèmes majeurs : les **pénuries de main-d'œuvre et la répartition du travail, ainsi que les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre**. La première partie du présent document décrit ces deux problèmes, fournit des détails sur la solution que nous proposons, explique pourquoi le moment est bien choisi pour mettre en œuvre notre proposition, et énumère quelques-unes des répercussions économiques à court et à long terme que cette proposition pourrait avoir sur le gouvernement du Canada s'il choisit de passer à l'action.

Aperçu de l'industrie de la construction du Canada

Plus d'un million de Canadiens exercent des métiers ou des professions dans le domaine de la construction.

Chaque année, les travailleurs de la construction installent, réparent et rénovent des infrastructures d'une valeur de plus de 150 milliards de dollars.

Les investissements dans la construction représentent 12 % du produit intérieur brut du Canada.

La construction fait vivre plus de 260 000 entreprises.

La vaste majorité des entreprises de construction (90 % des entreprises de construction résidentielle et 70 % des entreprises de construction non résidentielle) emploie cinq personnes ou moins.

D'ici 2025, l'industrie de la construction aura besoin de 250 000 travailleurs supplémentaires pour ne pas ralentir ses activités et répondre à la demande.

Le coût moyen de la mobilité de la main-d'œuvre s'élève à environ 3 500 \$ par travailleur.

PROBLÈME N° 1 : PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET RÉPARTITION DU TRAVAIL

La publication de 2016 du rapport *Construire l'avenir* de ConstruForce Canada suggère que pour remplacer les travailleurs à la retraite et maintenir la productivité, les employeurs du secteur de la construction devront embaucher plus de 250 000 travailleurs supplémentaires d'ici 2025ⁱ. On estime que 132 000 de ces travailleurs viendront de sources de main-d'œuvre non traditionnelles (il pourrait s'agir d'Autochtones et de nouveaux Canadiens, par exemple), tandis que les 167 000 autres seront de nouveaux travailleurs ou des travailleurs venant d'autres régions du Canadaⁱⁱ. Les femmes constitueront une partie croissante de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction et de l'entretien. On en déduit sans peine que le pays souffrira de graves pénuries de main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie.

Certaines provinces, comme l'Ontario, offriront des débouchés entre 2016 et 2025. D'autres provinces (comme le Québec, la Nouvelle-Écosse et l'Alberta) offriront un grand nombre de débouchés. La construction est une activité transitoireⁱⁱⁱ. Les emplois ne durent que quelques jours ou quelques mois, et les travailleurs ne s'attendent pas à devoir continuellement déménager leur famille d'une ville à l'autre à maintes reprises et de manière imprévisible. Par conséquent, cette industrie peut résoudre une partie de ses problèmes de pénurie en encourageant les travailleurs à déménager ailleurs au pays de façon temporaire pour obtenir un nouvel emploi. Dans son rapport, le CSC avance l'hypothèse que le secteur de la construction peut recruter 163 000 travailleurs provenant des autres provinces si « la mobilité interprovinciale est optimisée pour tirer parti de l'ensemble de la main-d'œuvre nationale^{iv} ». Malheureusement, la main-d'œuvre est loin d'être si mobile.

Le gouvernement du Canada prévoit consacrer une grande partie de l'argent des contribuables aux travaux d'infrastructure (nous sommes d'accord avec ces dépenses), mais sans une mobilité de la main-d'œuvre de la construction, les coûts vont grimper et il y aura des retards.

PROBLÈME N° 2 : OBSTACLES À LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La plupart des travailleurs de la construction sont plutôt mobiles. Beaucoup d'entre eux ont leur famille ou leur maison dans une ville donnée du Canada et vont régulièrement travailler ailleurs au pays. Dans l'étude *Le travailleur mobile : Une étude sur la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction industrielle du Canada*, menée pour le compte de ConstruForce Canada, on observe que presque 70 % des travailleurs sondés (plus de 1 200) sont allés, à un moment ou à un autre, dans une autre ville canadienne pour trouver un emploi. La majorité des répondants ont déclaré qu'ils seraient prêts à déménager pour des raisons financières. Ils ont aussi dit qu'ils le feraient s'ils n'avaient pas d'autre choix sur le plan professionnel. Ils ont indiqué que les frais de déménagement constituaient pour eux le second obstacle en importance à leur mobilité^v.

D'après les données recueillies pour le compte des SMCC, le travailleur mobile moyen consacre environ 3 500 \$ de son propre budget aux déménagements temporaires^{vi}. Il est rare que l'employeur rembourse ces dépenses : cette somme pourrait bel et bien empêcher un travailleur d'accepter un nouvel emploi ou de terminer un programme d'apprenti ailleurs au pays.

La solution

La solution peut prendre différentes formes. On pourrait créer un crédit d'impôt ou procéder à une refonte du système de prestations d'assurance-emploi, comme on l'explique ci-dessous :

*Une solution aux pénuries de main-d'œuvre et aux problèmes de répartition du travail consiste à mettre en place un crédit d'impôt favorisant la mobilité. Ce crédit permettrait aux travailleurs mobiles de déduire les frais engagés pour trouver un nouvel emploi – déplacement, repas, logement – **moins le montant versé par l'employeur à ces fins**. Ce crédit éliminerait l'un des principaux obstacles à la mobilité et permettrait aux travailleurs de passer plus facilement d'une région à l'autre, selon la demande.*

Une restructuration des prestations d'assurance-emploi et la création d'un bon de transport constitueraient une bonne solution aux pénuries de main-d'œuvre et aux problèmes de répartition du travail. Le fait d'accorder une subvention de voyage au début de la période de versement des prestations (une fois le délai de carence terminé) aiderait l'économie canadienne. Par exemple, il serait très avantageux sur le plan économique de verser à un prestataire d'assurance-emploi une subvention de 2 000 \$ dont il pourrait se servir pour payer les déplacements qu'il doit faire pour décrocher plus rapidement un emploi dans une région où il y a une pénurie de main-d'œuvre. La valeur du bon de transport ne s'ajouterait pas aux prestations d'assurance-emploi; il s'agit simplement d'une avance sur les prestations futures. Le bon n'aurait pas à être remboursé si le bénéficiaire travaille X semaines dans ce nouvel emploi.

UNE OCCASION À SAISIR

Notre proposition de changement stratégique serait très profitable au gouvernement du Canada. Nous croyons que si un projet pilote de trois ou quatre ans était intégré au budget de 2017, qui viserait à tester cette initiative, celui-ci entraînerait de nombreux avantages tant pour les travailleurs que pour les employeurs et le gouvernement.

Les travailleurs profiteront de la réduction des frais de déménagement temporaire et verront leur nombre de jours de chômage diminuer.

Les employeurs auront accès à des bassins plus importants de travailleurs qualifiés et n'auront plus à déboursier autant d'argent pour participer à des programmes comme le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Après avoir essuyé de modestes pertes de recettes fiscales à court terme par travailleur, le gouvernement du Canada jouira d'une hausse de ses recettes fiscales à long terme et n'aura plus à compter autant sur des programmes sociaux coûteux.

Les données du scénario suivant montrent qu'un crédit d'impôt favorisant la mobilité des travailleurs permettrait au gouvernement d'obtenir un rendement de presque 5 : 1 sur le capital investi.

Présentation des SMCC sur le budget 2017 au Comité permanent des finances

Remarque : D'autres prévisions détaillées figurent à l'annexe « Vérification des prévisions » de la présentation.

DÉPARTEMENT DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION, FAT-CIO

Prévisions, projet de loi C-227

Hypothèses en place au 23 juin 2010

Scénario n° 2

Adopté au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard

	Par travailleur	Total	
Total des actifs dans l'industrie de la construction (note 3)		80 000	
Main-d'œuvre touchée (note 2)		10 %	
Nombre de travailleurs dans les métiers mobiles admissibles		8 000	
Frais de voyage admissibles annuels (note 2)	3 500 \$	28 000 000 \$	
Crédit d'impôt (note 2)	15 %	15 %	
Coût total prévu de la mise en œuvre	(525 \$)	(4 200 000 \$)	A
Économies prévues – prestations d'AE versées aux travailleurs dans les métiers (note 3)	1 572 \$	12 576 000 \$	
Impôt fédéral marginal payé sur les prestations d'AE (note 3)	22 %	346 \$	2 768 000 \$
Économies après impôt	1 226 \$	9 808 000 \$	B
Gains hebdomadaires moyens – construction (note 3)	1 050 \$	8 400 000 \$	
Nombre de semaines de chômage pendant l'année (note 3)	6	6	
Taux d'imposition marginal fédéral	6 300 \$	50 400 000 \$	
Recettes fiscales supplémentaires dues à l'emploi	22 %	22 %	
	1 386 \$	11 088 000 \$	C
Économies nettes après mise en œuvre	2 087 \$	16 696 000 \$	(A+B+C)

Voir les notes 5 et 6 pour une explication de la sensibilité du coût total de mise en œuvre projeté (ligne A) et du solde net des économies (coût) de la mise en œuvre (somme des lignes A, B et C) respectivement, attribuables à un changement dans le taux de participation et les frais de déplacement annuels admissibles.

Outils servant à surveiller la conformité et à mesurer la réussite

Si l'on veut que ce changement stratégique incite les travailleurs de la construction à chercher du travail à l'extérieur de leur région, il faut suivre de près sa mise en œuvre. Les SMCC proposent une série d'outils servant à évaluer le succès quantitatif du projet pilote (sa conformité) et son succès qualitatif (sa réussite proprement dite).

MESURES QUANTITATIVES DU SUCCÈS

1. Statistiques de l'Agence du revenu du Canada

On peut mesurer l'adoption des programmes fiscaux actuels en compilant les données provenant des formulaires T1 remplis par les citoyens canadiens.

2. Suivi du programme d'assurance-emploi sur les marchés ciblés

À moins d'améliorations macroéconomiques importantes sur le plan de l'emploi, on observera une diminution de la dépendance envers le programme d'assurance-emploi d'une période à l'autre. Nous prévoyons aussi que la durée moyenne du chômage chez les participants au projet pilote sera plus courte.

3. Réduction du recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires dans les marchés visés par un projet pilote

Le ministère de l'Emploi et du Développement social et Citoyenneté et Immigration Canada se pencheront sur les opinions sur le marché du travail, car celles-ci joueront un rôle essentiel dans la mesure du succès de ce programme. La demande de travailleurs étrangers temporaires diminuera au fur et à mesure que le projet sera mis en œuvre et qu'un plus grand nombre de Canadiens seront encouragés à déménager dans d'autres régions.

4. Initiative de suivi de ConstruForce

ConstruForce pourrait faire en sorte que le programme soit utilisé par ceux qui en ont besoin. Étant donné que ConstruForce assure le suivi des données sur le marché du travail dans la construction, il est logique que ConstruForce effectue aussi le suivi de la mise en œuvre de cette initiative.

5. Suivi horizontal des programmes associés

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a lancé des initiatives ayant pour but de mesurer le recours aux principaux programmes gouvernementaux ou d'en faire le suivi. Les coûts d'exécution des programmes associés (le Programme des travailleurs étrangers temporaires, par exemple) diminueront au fur et à mesure que le projet pilote sur la mobilité de la main-d'œuvre sera mis en œuvre.

MESURES QUALITATIVES DU SUCCÈS

1. Sondage auprès des employeurs participants

Grâce au crédit d'impôt favorisant la mobilité de la main-d'œuvre, les employeurs auront accès à un bassin plus important de travailleurs qualifiés et bien formés. Les commentaires des employeurs constituent un élément crucial en ce qui concerne l'évaluation de la réussite du programme.

En raison du sondage auquel ils répondent, les employeurs sauront que les employés qui participent à leurs projets ont tiré avantage du crédit d'impôt favorisant la mobilité. Le sondage demande aux employeurs d'évaluer dans quelle mesure ce crédit d'impôt les a aidés à planifier leurs besoins en main-d'œuvre et à obtenir les ressources humaines nécessaires.

2. Sondage auprès des personnes qui bénéficient du crédit d'impôt

Les principaux bénéficiaires de ce crédit d'impôt seront les travailleurs eux-mêmes. Les données recueillies à l'aide des sondages auprès des travailleurs participant au programme seront donc essentielles au développement futur du programme.

Fondement législatif

Ce n'est pas la première fois que l'on suggère au gouvernement de procéder à ce changement stratégique.

En avril 2008, le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées a recommandé au gouvernement fédéral :

1. d'examiner la disposition sur les frais de déménagement de la *Loi de l'impôt sur le revenu* en vue de l'étendre à ceux qui doivent quitter temporairement leur domicile principal, pourvu qu'ils conservent celui-ci;
2. de financer des mesures conçues pour aider les personnes qui acceptent de déménager afin de prendre un emploi dans une profession où il y a une pénurie de main-d'œuvre^{viii}.

Nous sommes déçus de constater que le gouvernement conservateur n'a pas retenu les deux premières propositions de réforme fiscale.

Le Comité permanent des finances a recueilli (en mai 2014)ⁱ les témoignages de différents intervenants qui ont insisté sur l'importance, sur le plan économique, d'offrir des mesures incitatives comme celles que nous proposons et, notamment, de modifier la façon dont les prestations d'assurance-emploi sont versées aux chercheurs d'emplois qui y ont droit. Tous les intervenants du secteur de la construction et des grandes industries (comme l'industrie de l'exploitation des sables bitumineux) sont favorables à cette proposition de changement stratégique. En adoptant notre solution, le gouvernement du Canada contribuerait à diminuer les problèmes associés aux pénuries de main-d'œuvre, qui ont des répercussions sur le plan régional et structurel.

Conclusion

Alors que nous entamons la deuxième partie de cette décennie, la construction fait face à une nouvelle crise. Si les entreprises de construction canadiennes n'arrivent pas à recruter des dizaines de milliers de travailleurs supplémentaires au cours de chacune des 10 prochaines années, les entreprises qui ont bâti notre pays – et ce n'est pas qu'une figure de style – ne pourront plus poursuivre leurs activités. La productivité de tout le Canada en souffrira grandement.

Il existe toutefois une solution permettant de combler en partie les pénuries régionales de main-d'œuvre qui affectent l'ensemble de l'industrie. En effet, en mettant sur pied un nouveau programme de mobilité qui permettrait aux travailleurs de la construction de déduire leurs frais de déplacement de leur impôt sur le revenu, ou d'avoir droit à une autre prestation, le gouvernement pourrait combler les pénuries de main-d'œuvre régionales et venir en aide au secteur de la construction qui, après tout, constitue la principale industrie privée au Canada. Ainsi, le gouvernement ne ferait pas qu'aider cette industrie durant une période de crise; il pourrait aussi prélever des recettes fiscales supplémentaires et réduire la dépendance des travailleurs et des employeurs envers des programmes coûteux comme l'assurance-emploi ou le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Un projet pilote favorisant la mobilité de la main-d'œuvre profiterait autant aux travailleurs qu'aux employeurs et au gouvernement. Les SMCC exhortent le gouvernement actuel à établir cette mesure dans son budget de 2017.

Hypothèses en place dans les scénarios financiers ci-joints : Dans une région donnée, 10 % des travailleurs de la construction se rendent à plus de 80 km de leur domicile principal pour trouver un emploi, et ce, pendant six semaines de l'année. – Somme annuelle moyenne que dépense un ouvrier qualifié pour trouver un emploi : 3 500 \$. Ces frais ne sont pas remboursés par l'employeur.

(1 trajet en avion de 1 000 km, 4 trajets en voiture de 300 km = 1 200 km à 0,51 \$/km = 612 \$, 10 nuits à l'hôtel à 88 \$/nuit = 880 \$) – La propension à travailler pendant ces six semaines est plus grande que la propension à demander des prestations d'assurance-emploi. – Toute économie d'impôt réalisée dans le cadre du projet pilote prendrait la forme d'un crédit d'impôt s'élevant à 15 % des frais admissibles. – Les données sur l'emploi provincial par secteur d'activités proviennent de Statistique Canada et du Conseil sectoriel de la construction.

Bibliographie

i

www.buildforce.ca/fr/products/evaluations-du-marche-du-travail-pour-le-secteur-de-la-construction-residentielle-de-2016-0

ii *Ibid.*

iii *Ibid.*

iv *Ibid.*, p.14.

v *Le travailleur mobile : Une étude sur la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction industrielle du Canada*, Conseil sectoriel de la construction, 2007, p. 7 et 8.

vi Pour une description détaillée de ces coûts, se reporter à la section des « principales hypothèses » posées, qui se trouve à l'annexe du présent mémoire.

vii *Rapport de ConstruForce* (ci-dessus)

viii *L'employabilité au Canada, préparer l'avenir. Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées*

www.parl.gc.ca/Committees/fr/HUMA/StudyActivity?studyActivityId=2219738 En date du 4 août 2011

i

En date du 6 juillet 2016

Présentation des SMCC sur le budget 2017 au Comité permanent des finances

www.parl.gc.ca/Committees/fr/Home