



## L'ACC cherche à élargir l'application du crédit d'impôt fédéral pour la formation en apprentissage

L'ACC militera en faveur d'une plus vaste application du crédit d'impôt pour la formation en apprentissage proposé dans la plate-forme électorale du Parti conservateur. On s'attend à ce que le nouveau parti au pouvoir communique sous peu les détails concernant la mise en œuvre de cette initiative. Dans les communiqués émis à ce sujet, les Conservateurs ont laissé entendre que le crédit d'impôt s'appliquerait à 45 métiers relevant du Sceau rouge. Bien que ces métiers représentent moins de un quart des 200 métiers qui figurent dans le tableau Ellis publié par RHDCC, ils couvrent environ 80 % de tous les apprentis. Le programme Sceau rouge encourage la normalisation des programmes provinciaux et territoriaux de formation en apprentissage et de certification. Le « Sceau rouge » permet aux gens de métier qualifiés d'exercer leur métier dans toute province ou territoire au Canada où le métier en question est désigné, sans qu'ils aient à subir d'autres examens.

Toutefois, plusieurs métiers dans un des grands secteurs de notre

industrie, soit la construction de routes, ont des travailleurs qualifiés qui ne participent pas à une formation officielle en apprentissage ou, s'ils participent à une telle formation, ils ne travaillent pas dans des métiers qui sont actuellement admissibles à la certification « Sceau rouge ». Par conséquent, ces employés et leurs employeurs qui investissent dans une formation informelle non reliée aux métiers du Sceau rouge ne sont pas admissibles à la plupart des avantages annoncés dans la promesse des Conservateurs visant à « défendre les gens de métier », incluant le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage. L'une des politiques de longue date de l'ACC est précisément d'accroître le nombre de métiers relevant du Sceau rouge.

## Les membres de l'ACC doivent commencer dès maintenant à planifier en vue d'embaucher des travailleurs étrangers

Dans l'économie d'aujourd'hui, des milliards de dollars d'investissement au Canada dépendent de la disponibilité adéquate d'une main-d'œuvre qualifiée qui, selon plusieurs, est déjà insuffisante. Cette question est une source de préoccupation pour tous les entrepreneurs. Les gouvernements fédéral et

provinciaux doivent reconnaître les demandes excessives imposées sur la main-d'œuvre de la construction au Canada. Il ne fait pas de doute que l'éducation et la sensibilisation constituent une part importante de la solution, mais il faut aussi se tourner vers des programmes concrets d'immigration et de développement de la main-d'œuvre. L'éducation et la sensibilisation feront toujours partie de l'approche continue pour régler les questions de planification de la main-d'œuvre, mais l'immigration et le développement de la main-d'œuvre sont des solutions à plus court terme qui aident à réduire les pressions immédiates. L'ACC s'apprête à lancer une vaste campagne de lobbying visant à faciliter l'entrée de travailleurs étrangers qualifiés. Il est donc important que les entrepreneurs qui souhaitent avoir accès aux immigrants par le biais de programmes de travailleurs étrangers soient au courant des critères imposés. Afin d'être admissibles à l'embauche de travailleurs étrangers pour répondre à des besoins à court et à long terme en matière de ressources humaines, les entrepreneurs auront à :

- Démontrer tous les efforts déployés pour recruter de jeunes Canadiens, des Autochtones, des immigrants de souche récente et des Canadiens dans des domaines où le chômage est élevé;
- Faire des efforts pour embaucher des Canadiens sans emploi dans le cadre des programmes d'emploi de

RHDCC et des provinces;

- Consulter le syndicat local afin de savoir si le poste en question est visé par une convention collective;
- Signer un contrat employeur-employé indiquant le salaire, les fonctions et les conditions liées au transport, à l'hébergement, à la santé et la sécurité au travail du travailleur étranger;
- Assumer tous les coûts de recrutement liés à l'embauche du travailleur étranger;
- Aider le travailleur étranger à trouver un logement abordable et convenable;
- Assumer entièrement le coût aller-retour du billet d'avion du travailleur étranger;
- Prévoir une couverture médicale jusqu'à ce que le travailleur soit admissible à l'assurance maladie de la province;
- Inscrire le travailleur auprès de l'organisme d'indemnisation des travailleurs en cas d'accident ou d'un régime d'assurance aux fins de la santé et de la sécurité au travail.

Vous pouvez commencer immédiatement à mettre en œuvre certains de ces points, par exemple effectuer des activités de placement et publier des annonces d'emploi. En ayant une offre d'emploi officielle, vous pourriez aussi accélérer l'entrée de l'employé étranger éventuel.

DRHCC/CAEC prendra chacun de ces points en considération. Si vous décidez de vous conformer à ces attentes, la prochaine étape consiste à trouver des travailleurs. C'est là votre responsabilité.