

Présentation prébudgétaire 2012

29 juillet 2011

Table des matières

Au sujet de l'APCC.....	1
Sommaire.....	2
Aperçu de l'industrie des services contractuels	2
Le marché des services contractuels : bénéfiques aux organismes qui embauchent.....	3
Le marché des services contractuels : bénéfiques à chacun des travailleurs	4
Le marché des services contractuels : bénéfiques à l'économie canadienne.....	4
Défis et obstacles au développement.....	5
Recommandations	5
Reconnaissance de l'industrie de la dotation comme un secteur du marché.....	5
Abrogation du paragraphe 125(7) et de l'alinéa 18.1p) - Entreprise de prestation de services personnels.....	6
Protéger les droits individuels	6

Au sujet de l'APCC

L'Association of Professional Computer Consultants (www.APCCOnline.com) est un organisme sans but lucratif qui défend les intérêts des experts-conseils indépendants en informatique et leur dispense des services. Organisme national, l'APCC a été créée en 1985 et la majorité de ses membres dispensent leurs services dans le secteur de la technologie de l'information

Sommaire

L'industrie des services contractuels et de la dotation est un secteur important de l'économie canadienne, mais il est mal compris. Il s'agit d'un élément essentiel du marché du travail du Canada qui apporte :

1. **des bénéfices aux organismes qui embauchent** en leur donnant un accès rapide aux travailleurs canadiens de talent
2. **des bénéfices individuels à chacun des travailleurs** en leur donnant une rémunération supérieure et des cheminements de carrière plus souples
3. **des bénéfices à l'économie canadienne** en attirant des sociétés du monde entier au Canada et en rendant les sociétés canadiennes plus adaptées à de nouvelles possibilités.

La contribution du marché des services contractuels au Canada est mal comprise et sa stabilité est affaiblie par la couverture disparate au Canada des règlements fédéraux et provinciaux. En outre, les politiques actuelles sont peu propices à la création d'un cadre concurrentiel clair et efficace et à la protection des catégories de travailleurs les plus vulnérables.

Pour positionner le Canada de façon à ce qu'il profite d'un marché de services contractuels efficace, l'APCC recommande ce qui suit :

1. Reconnaître le secteur de la dotation comme un secteur défini du marché et élaborer des programmes qui permettent de renseigner sur sa taille, sa segmentation et ses bénéfices pour le Canada.
2. Abroger le paragraphe punitif 127(7) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* sur les entreprises de prestation de services personnels.
3. Élaborer des politiques et des lois qui soutiennent la nature de libre-marché actuelle du secteur des services contractuels, tout en établissant un cadre utile pour protéger les droits des catégories travailleurs vulnérables.

Aperçu de l'industrie des services contractuels

L'économie mondiale, y compris celle du Canada, est composée de produits et de services. La main-d'oeuvre et la façon dont les organismes engagent cette main-d'oeuvre, est une partie essentielle du volet services de cette équation.

L'emploi à temps plein a toujours été la forme d'engagement dominante, quoiqu'au cours des 40 dernières années, des facteurs commerciaux et économiques ont entraîné un passage à des engagements contractuels souples. Ce passage s'est répercuté sur toutes les industries de l'économie canadienne, allant de la technologie de l'information à la comptabilité, à la fabrication et au commerce de détail, y compris sur les organismes gouvernementaux de tous les paliers.

Il n’y a pas de mesure officielle du nombre de travailleurs qui participent au marché des services contractuels (la majorité de ce travail se fait à temps plein et par conséquent, est perdu dans les statistiques); néanmoins, les estimations de l’industrie placent ce nombre à environ 2,6 millions de Canadiens. La plupart des engagements contractuels sont organisés par l’entremise d’une tierce partie, une firme de dotation, qui aide les clients à trouver rapidement les travailleurs qualifiés et disponibles.

Secteur des services contractuels et de la dotation	Main-d’oeuvre qualifiée et non qualifiée	Centre d’appels	Industrie légère
		Services infirmiers	Bureaux et administration
	Services professionnels	Technologie de l’information	Comptabilité et finances
		Services consultatif en gestion	Génie

Le marché des services contractuels : bénéfiques aux organismes qui embauchent

Pour les organismes canadiens qui embauchent (des secteurs privé et public), le marché des services contractuels est une source de souplesse stratégique qui leur permet d’obtenir rapidement des travailleurs en réponse aux occasions qui se présentent rapidement et d’accéder aux compétences essentielles pour chaque projet. Les bénéfices pour les organismes qui embauchent sont les suivants :

- Donner la capacité d’obtenir des travailleurs qualifiés à un coût inférieur puisqu’ils n’ont pas à faire des arrangements de sous-traitance ou d’engagement avec une firme qui offre tout le spectre des services professionnels (c.-à-d. Intégrateurs de système - SIS)
- Créer un mécanisme pour rendre la main-d’oeuvre plus souple afin de répondre aux engagements d’un projet et aux augmentations de la demande de service à court terme.
- Mettre en place un mécanisme robuste pour attirer et retenir les travailleurs qui ont un ensemble de compétences rares ou difficiles à obtenir. Les entrepreneurs passeront en général d’un engagement à un autre plus facilement, tandis que les employés à temps plein ont tendance à être moins disposés à changer d’employeur.
- Fournir la capacité d’entrer en relation avec les travailleurs très rapidement (embauche à court terme).
- Fournir un mécanisme pour attirer et retenir les travailleurs dans un poste axé sur un projet ou dans un engagement de nature temporaire. Ceci est particulièrement important dans les situations où le roulement des travailleurs peut coûter cher ou nuire au succès d’un projet.
- Gérer les coûts/obligations relatifs à la main-d’oeuvre pour un travail qui est de nature temporaire. Pour un travail d’une durée limitée, le recours à des entrepreneurs allège le fardeau administratif lié aux ETP, y compris les coûts en RH, les coûts administratifs, les coûts des périodes d’arrêt si les travailleurs sont sous-utilisés et les coûts de fin d’emploi à la fin du projet.

Le marché des services contractuels : bénéfiques à chacun des travailleurs

Nous reconnaissons d'emblée la valeur de l'emploi à temps plein, de nombreux travailleurs choisissent de travailler à contrat durant une partie de leur carrière parce que cela peut leur apporter des bénéfices importants. Pour la plupart des travailleurs, ces bénéfices sont principalement l'accès sans entrave au marché du travail et la possibilité d'obtenir une meilleure rémunération. Parmi les autres bénéfices, mentionnons :

- Une plus grande indépendance professionnelle et un meilleur contrôle du travail
- La capacité de capitaliser sur les possibilités entrepreneuriales en fonctionnant comme une entreprise personnelle
- La capacité d'autogérer le perfectionnement professionnel en choisissant les contrats
- La capacité d'autogérer le perfectionnement des compétences en choisissant la formation et les contrats
- La capacité de travailler selon un horaire variable ou à temps partiel s'il le souhaite
- Une meilleure rémunération (en général 30-40% supérieure à celles des ETP)
- La capacité de gagner une prime d'assouplissement et d'être récompensé directement pour le perfectionnement de ses compétences
- La capacité de saisir le « profit d'entreprise » en plus des traitements personnels
- Les entrepreneurs sont rémunérés pour tout le temps qu'ils consacrent au travail

Le marché des services contractuels : bénéfiques à l'économie canadienne

Une main-d'oeuvre contractuelle saine est une source importante de souplesse qui s'est avérée un atout stratégique pour l'économie canadienne jusqu'à présent et qui encourage les sociétés étrangères à s'établir au Canada. C'est particulièrement vrai dans le cas de la technologie de l'information mais cela se manifeste aussi dans le secteur des services financiers et d'autres secteurs. Les bénéfices particuliers pour l'économie canadienne sont les suivants :

- La mise en place un mécanisme efficace de libre-marché qui permet d'attribuer de façon optimale les rares ressources humaines aux organismes qui embauchent
- La passation de contrats constitue une source essentielle de souplesse du marché du travail, en rationnant l'accès aux ensembles de compétences rares et en répondant à la demande de main-d'oeuvre à court terme
- Des mesures d'encouragement entrepreneuriales très fortes pour les travailleurs
- Plus d'impôt généré par travailleur par rapport aux modèles d'emploi (particulièrement compte tenu de tous les paliers d'imposition, c.-à-d. les taxes de vente, l'impôt des sociétés et l'impôt sur le revenu)
- Un marché du travail fluide et hautement spécialisé peut inciter les clients étrangers à donner du travail dans le secteur des services, ce qui fait prospérer l'économie canadienne
- Le marché des services contractuels soutient la formation et la croissance des regroupements de compétences techniques. La souplesse et le rationnement de la rare expertise technique est essentielle au perfectionnement des compétences techniques spécialisées

- Le marché des services contractuels soutient un marché sain des agences de placement, ce qui accroît l'efficacité de l'ensemble du marché du travail (placement à temps plein et contractuel)
- Un ressourcement souple donne aux firmes plus de latitude pour atteindre leurs objectifs commerciaux et par conséquent, pour être plus concurrentiels.

Défis et obstacles au développement

Bien que dans l'ensemble, la dynamique du marché des services contractuels soit efficace, plusieurs obstacles législatifs se dressent actuellement. Ces obstacles empêchent la croissance du marché des services contractuels et leur élimination est un mécanisme sans frais qui permet d'améliorer et d'élargir la contribution de l'industrie au Canada. Ces obstacles sont les suivants :

- 1) Il existe peu de sources fiables de renseignements sur l'industrie et les statistiques économiques actuelles caractérisent mal cette industrie. Collectivement, cela a fait en sorte que l'industrie, et sa contribution à l'économie canadienne, est mal comprise et souvent négligée.
- 2) L'industrie est régie par un ensemble de lois et de politiques fédérales et provinciales disparates qui causent beaucoup d'ambiguïté et plafonnent la croissance du marché

Au palier fédéral, le paragraphe 125(7) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* régissant les entreprises de prestation de services personnels fait en sorte qu'individuellement, les travailleurs courent le risque injuste d'une réinterprétation rétroactive de leur situation fiscale, ce qui pourrait avoir des conséquences financières catastrophiques. Cela nuit aux petites entreprises de service canadiennes au profit des grandes multinationales.

- 3) De plus, l'ensemble du contexte réglementaire compliqué a fait en sorte qu'il est difficile de déterminer les obligations réglementaires des organismes qui embauchent à l'échelle du pays. Collectivement, cela a permis l'importation de services de main-d'oeuvre par l'entremise de multinationales étrangères qui ne comprennent pas le cadre canadien ou qui cherche à exploiter les lacunes de la législation actuelle.

Cette situation fragilise les catégories de travailleurs vulnérables, ce qui fait tort à toutes les parties concernées. À l'APCC, nous nous inquiétons en outre des répercussions et de la perception indésirable que ces situations peuvent causer et qui peuvent nuire à toute l'industrie.

Recommandations

Reconnaissance de l'industrie de la dotation comme un secteur du marché

Faute d'une meilleure définition, l'APCC est d'avis que le secteur des services contractuels et de la dotation doit être reconnu comme un aspect distinct et qu'il contribue de façon valable à l'économie canadienne. Nous demandons que Statistique Canada évalue sa méthodologie d'échantillonnage pour

en trouver une qui permette d'obtenir des renseignements sur le secteur et sur sa contribution à l'économie et au marché du travail du Canada.

Abrogation du paragraphe 125(7) et de l'alinéa 18.1p) - Entreprise de prestation de services personnels

Ces dispositions sont entrées en vigueur en 1981 et interdisent dans les faits à une entreprise axée sur les services qui compte cinq employés ou moins d'encourir les coûts d'une entreprise normale. Le monde et l'économie ont changé de façon draconienne depuis cette époque et aujourd'hui, plus de 70 % des entreprises canadiennes se situent dans le secteur des services, la plupart étant des petites entreprises.

Aujourd'hui, le paragraphe 125(7) et l'alinéa 18.1p) sont utilisés pour justifier l'évaluation fiscale rétroactive des petites entreprises de services et souvent, cela entraîne des créances fiscales extrêmement punitives lorsque les déclarations de dépenses d'entreprise normales sont rejetées. Ces dispositions ne sont pas appliquées également à l'échelle des petites entreprises et puisque des déclarations de dépenses semblables seraient valides pour une grande organisation de services ou pour une entreprise multinationale (comme IBM), cette disposition fiscale est illogique et exige que le gouvernement intervienne et mette en place des mesures correctives.

Ces dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* sont manifestement injustes à l'égard des petites entreprises canadiennes. Elles posent des risques à la fois pour les organismes qui embauchent et pour les experts-conseils individuellement, ce qui fait tort à tout le secteur des services contractuels.

Vu son application inégale, le bénéfice fiscal de ces dispositions est négligeable et dans l'ensemble, les entreprises de service représentent un bénéfice net pour les recettes fiscales du gouvernement si l'on tient compte de tous les niveaux de taxe (impôt sur le revenu, taxe de vente et impôt des sociétés). Nous serions disposés à vous donner plus de renseignements au moment qui vous conviendra.

Protéger les droits individuels

Les avantages de la passation de contrats s'appliquent dans une large mesure aux travailleurs et aux professionnels du savoir, mais ce n'est pas toujours le cas pour les travailleurs non professionnels. Nous proposons que le gouvernement promulgue un cadre législatif qui encourage la dynamique actuelle du libre-marché du secteur de dotation (attirant les sociétés étrangères qui cherchent à engager les travailleurs canadiens talentueux) mais en même temps offre des protections aux travailleurs qui peuvent se trouver dans une position vulnérable.

Le cadre actuel exige une évaluation très nuancée pour déterminer si un engagement donné représente un contrat de services (emploi) ou un contrat d'entreprise (indépendant). Ce langage a évolué en grande partie par l'entremise de la jurisprudence et, même s'il peut être important légalement, en pratique, il crée une vaste zone grise «qui est exploitée par les organismes d'embauche sans scrupule.

Le marché a plutôt besoin d'une ligne bien définie, basée sur le dollar, sous laquelle tous les travailleurs engagés sont des employés temporaires avec exigence non équivoque de déduire toutes les cotisations nécessaires. Au-dessus de ce seuil, les travailleurs et les organismes qui embauchent seraient libres de structurer la relation de toute façon qui soit mutuellement acceptable (y compris, sans s'y limiter, l'emploi temporaire).

Pour s'appliquer à l'échelle du Canada, nous proposons que ce seuil en dollars soit établi comme multiple du salaire minimum provincial (par exemple deux fois ou trois fois le salaire minimum).