




LA CRISE DÉMOGRAPHIQUE AU CANADA : est-ce que les travailleurs sous-représentés peuvent nous sauver?



Le porte-parole des entreprises canadiennes^{MD}

BRANCHÉ!



Le pouvoir de façonner les politiques + le pouvoir de notre réseau

Branchez-vous.

Association de gens d'affaires la plus importante et influente du Canada, la Chambre de commerce du Canada assure la liaison entre les entreprises et le gouvernement fédéral. Elle exerce une influence constante sur les politiques publiques et le processus décisionnel au profit des entreprises, des collectivités et des familles du Canada.

Découvrez la puissance d'un réseau de plus de 400 chambres de commerce représentant 192 000 entreprises de toutes tailles, actives dans tous les secteurs d'activité dans chaque région du pays.

Faites-vous entendre.

Le porte-parole des entreprises canadiennes^{MD}

BRANCHÉ!

Préface

Au Canada, nous avons tendance à penser que nous sommes un jeune pays en croissance caractérisé par une jeune démocratie souveraine; une société de pionniers à l'avenir prometteur nés au pays et originaires de l'étranger; des villes et des collectivités en plein essor à travers une grande étendue de forêts, des prairies et de toundras; une nation prospère qui se fera de plus en plus entendre à l'échelle internationale. La dure réalité est qu'en fait, nous sommes une nation qui vieillit rapidement, un des pays vieillissant le plus rapidement au monde. Comme plusieurs nations industrialisées, le Canada est en plein changement démographique. Les projections confirment que la proportion de notre population âgée de 60 ans et plus se multipliera et passera d'environ un cinquième de la population canadienne aujourd'hui à un tiers d'ici les années 2020.

Non seulement la population du Canada vieillit, mais sa main-d'oeuvre vieillit aussi. Cette année, presque toute la croissance de la main-d'oeuvre découlera de l'immigration. Et les nouveaux Canadiens eux-mêmes présentent aussi une démographie vieillissante, étant plus âgés et ayant moins d'enfants que les anciennes cohortes de nouveaux venus. Le problème n'est pas seulement le fait de disposer de moins de travailleurs, mais plutôt d'avoir accès à moins de personnes qui possèdent les niveaux élevés de compétences nécessaires pour permettre au Canada de garder son avantage concurrentiel et de prospérer dans une économie du savoir mondialisée de produits et services à haute valeur ajoutée. Plusieurs compagnies et secteurs sont déjà aux prises avec des pénuries de personnes talentueuses dont elles ont besoin pour garder leur avantage concurrentiel et prendre de l'expansion. Pour la communauté des affaires du Canada et le bien-être des Canadiens, la grave préoccupation est que les projections indiquent que ces pénuries augmenteront au cours de la présente décennie au fur et à mesure que les membres de la génération du « baby-boom » prendront leur retraite en foule.

Il est essentiel d'avoir une discussion nationale plus large sur la crise démographique. Il faut que les politiciens et le monde des affaires y participent, mais aussi la société dans son ensemble. Nous devons nous demander comment mieux faire face à l'impact de cette crise démographique imminente qu'il faut atténuer. Sinon, elle entraînera une perte de compétitivité des affaires, une montée inexorable des pressions financières sur les jeunes générations,

la chute de la croissance économique, une production plus faible par habitant, une qualité de vie moins bonne pour les Canadiens et une voix internationale affaiblie pour notre pays.

Qu'est-ce que le Canada doit faire pour être assuré de disposer de suffisamment de personnes qualifiées pour renflouer sa main-d'oeuvre? Tout d'abord, il est nécessaire d'utiliser plus abondamment l'importante main-d'oeuvre sous-représentée chez nous : les jeunes, les travailleurs plus âgés, la population autochtone et les personnes handicapées. Ce bassin est toutefois limité et ne suffira pas à la tâche en lui-même. L'immigration, l'immigration améliorée et ciblée de personnes talentueuses de l'étranger, restera la deuxième étape essentielle des efforts du Canada pour maintenir sa main-d'oeuvre qualifiée. Même là, l'immigration ne sera pas une panacée en raison des profils d'âge des nouveaux Canadiens. Pour faire face à une pénurie de travailleurs, il faut que les entreprises canadiennes apportent des améliorations vigoureuses à la productivité du travail, soit à l'efficacité de chaque heure travaillée, domaine pour lequel la performance du Canada s'est avérée très médiocre.

Le présent document de réflexion présente les idées de la Chambre de commerce du Canada pour attaquer de front le défi posé par la crise démographique. Notre recherche et nos discussions avec nos membres et des chefs de file dans le domaine de la réflexion nous ont convaincus de l'urgence d'une action concertée par les gouvernements et la communauté des affaires dans son ensemble ainsi que par d'autres intervenants, pour assurer que le Canada pourra renflouer sa main-d'oeuvre avec des personnes qualifiées et améliorer l'efficacité du travail réalisé par nos gens et nos entreprises.

Nous espérons que le présent document encouragera d'autres discussions sur le défi démographique du Canada. Nous les Canadiens, devons réfléchir à ce que devenir une nation plus vieille signifiera pour nous et comment nous nous adapterons.



Président et chef de la direction
L'honorable Perrin Beatty
La Chambre de commerce du Canada

Table des matières

Sommaire exécutif.....	5
Introduction	11
Le premier pilier : déclencher le potentiel latent de la main-d'œuvre sous-représentée.....	17
Le second pilier : augmenter la main-d'œuvre qualifiée par l'entremise de l'immigration.....	27
Le troisième pilier : améliorer la productivité du travail.....	39
Un quatrième pilier? La démographie et le destin.....	53
Relever le défi démographique à venir.....	56

Sommaire exécutif

Comment décrire le Canada? C'est un jeune pays qui vieillit. Les Canadiens ont tendance à penser que leur pays est jeune, étant donné son histoire relativement courte d'état souverain. Ils ont également tendance à penser qu'il est dynamique. Plusieurs conçoivent que le pays est une terre de possibilités qui accueille des gens de tous les continents pour y bâtir une vie meilleure; qu'il est formé d'une constellation de villes et de communautés en expansion dans un territoire étendu et sauvage; que c'est une économie de pointe; que ce pays héberge une société vibrante qui est à l'aube de ses plus beaux jours. La jeunesse du Canada, ainsi que l'esprit travailleur, entreprenant et pionnier de ses gens, ont propulsé sa forte croissance économique et son développement social. Sa population et sa main-d'œuvre se sont étendues en nombre et en qualité depuis la Confédération, contribuant ainsi au bien-être économique des collectivités canadiennes d'un océan à l'autre et d'une génération à la suivante. Le Canada est devenu un des pays les plus riches du monde, lui accordant une excellente qualité de vie et lui permettant de se faire entendre sur la scène mondiale.

Il peut donc sembler paradoxal que même si notre pays est jeune, il vieillit aussi rapidement. Toutefois, c'est la réalité du Canada aujourd'hui. Comme de nombreuses nations industrialisées, le Canada traverse un changement démographique majeur qui fera grimper en flèche la population âgée de plus de 60 ans, le segment de la population qui augmente le plus rapidement, qui représentait un peu moins d'un cinquième de la population totale du Canada en 2009 et qui comptera pour juste un peu moins d'un tiers d'ici le milieu de la prochaine décennie. Le taux total de fécondité de notre pays s'élève à 1,6 accouchements par femme et est l'un des plus faibles du monde, se situant même en dessous de celui des pays industrialisés tels que le Royaume-Uni, la France et les États-Unis.

La retraite imminente de la génération du « baby-boom » au cours de la prochaine décennie, jumelée au faible nombre de travailleurs qualifiés pour la remplacer, pose au pays un dilemme lié à des pénuries considérables de travailleurs qualifiés. À l'heure actuelle, l'augmentation totale de l'approvisionnement en main-d'œuvre provient de l'immigration et toutefois, les nouveaux Canadiens aussi vieillissent et ont moins d'enfants. Plusieurs entreprises et secteurs doivent déjà surmonter les défis de dénicher les gens talentueux dont ils ont besoin pour faire fonctionner et assurer l'expansion de leur commerce. Certains citent même cette réalité comme étant leur première préoccupation. L'impact de la transformation démographique pourrait être grave, étant donné que les petites et grandes entreprises qui constituent le gagne-pain des familles et collectivités canadiennes sont contraintes à se fier à une main-d'œuvre en diminution pour engendrer une production économique plus élevée et soutenir un nombre croissant de retraités qui vivent plus longtemps. Les imminentes pénuries de main-d'œuvre seront aggravées par l'inertie du Canada au niveau de la croissance de la productivité du travail (c'est-à-dire l'efficacité de la production par rapport à chaque heure travaillée), domaine pour lequel le pays prend de plus en plus de recul comparativement aux États-Unis et à de nombreux autres pays industrialisés.

Si des mesures d'atténuation ne sont pas mises en place, le changement démographique du Canada aura des conséquences économiques et sociales profondes sur notre pays. Il entraînera une croissance économique en baisse, une production inférieure par habitant (et revenus par habitant), et une qualité de vie moins bonne pour les Canadiens en termes absolus et en comparaison avec les États-Unis et d'autres pays. Il placera un fardeau fiscal important sur les



jeunes générations appelées à soutenir des services et bénéfices publics de qualité pour une population vieillissante. En fin de compte, la situation pourrait risquer de dégrader les liens entre les générations. Sans mesures pour l'atténuer, le changement démographique nuira à la compétitivité des entreprises canadiennes qui ont besoin de personnel qualifié pour assurer leur croissance et développer de nouveaux avantages concurrentiels dans une économie mondialisée, basée sur le savoir et qui échange et investit dans des biens et services à haute valeur ajoutée. La place privilégiée du Canada au niveau international pourrait diminuer.

Le Canada ne restera pas impassible face à ce défi. L'atténuation des effets d'une population et d'une main-d'œuvre vieillissantes exige des efforts concertés du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires, des entreprises et des intervenants clés tels que les établissements d'enseignement supérieur et le secteur à but non lucratif. La façon dont les entreprises se transforment et s'adaptent est aussi importante que le leadership politique manifesté par les gouvernements pour assurer que le Canada continue de prospérer. Plusieurs bonnes initiatives ont déjà été entreprises, mais il reste beaucoup de travail à faire.

Que doit-on faire? Trop souvent, les discussions portent seulement sur une partie de la solution, que ce soit une participation plus importante des travailleurs plus âgés ou des peuples autochtones à la population active ou l'amélioration du système d'immigration. Un autre élément est la croissance de la productivité du travail qui constitue une méthode cruciale pour contrer la pénurie de travailleurs qualifiés, surtout étant donné que le bilan du Canada est médiocre dans ce domaine. Plusieurs notent aussi l'importance continue de la fécondité. Bien que certains remèdes visent davantage à combler les pénuries actuelles ou à court terme de main-d'œuvre qualifiée, d'autres sont plus axés sur des solutions à plus long terme.

Au moyen de recherches et de discussions avec le milieu des affaires élargi et de nombreux chefs de file en matière de réflexion, la Chambre de commerce du Canada a conclu qu'il est nécessaire d'adopter une approche à plusieurs fronts, dans le but de ravitailler la population active qualifiée et d'améliorer la productivité du travail. Les principaux thèmes suivants sont ressortis :

- Pour accroître la taille de sa population active, le Canada devra puiser de façon beaucoup plus étendue des sources sous-utilisées à l'intérieur de ses frontières : d'importants segments de la population sont relativement sous-représentés dans le marché du travail, ou les taux de chômage dans ces segments sont considérablement plus élevés que ceux de la population générale. Ces groupes incluent les jeunes, les travailleurs plus âgés, la population autochtone et les personnes handicapées.



- Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sont touchés par des taux de chômage plus élevés que les autres groupes d'âge. Beaucoup d'entre eux boudent la poursuite d'études postsecondaires pour rejoindre le marché du travail, et même parmi les jeunes qui poursuivent des études postsecondaires, un grand nombre décroche. Il est crucial que les jeunes soient capables de travailler, mais non aux dépens des études postsecondaires sur lesquelles repose leur employabilité à long terme dans l'économie du savoir. Il faut en faire plus pour permettre aux étudiants de travailler et d'étudier.
- Les gens de plus de 60 ans forment le groupe d'âge qui augmente le plus rapidement et ils vivent plus longtemps en santé. Plusieurs

veulent continuer de travailler et jugent que le travail fait partie de leur équilibre de vie. Il faut que les entreprises reconnaissent que grâce à leur richesse de compétences, de connaissances et d'expérience, les travailleurs plus âgés sont un actif exceptionnel pour les opérations quotidiennes des entreprises et pour le transfert de capital humain et de connaissances aux jeunes travailleurs. Par la réforme du Régime de pensions du Canada (RPC) et d'autres mesures, il faut supprimer les contre-incitations à la participation des Canadiens plus âgés dans le marché du travail. Les entreprises doivent aussi faire de meilleurs arrangements pour répondre aux besoins des employés plus âgés, parmi lesquels plusieurs désirent (ou peuvent) seulement travailler à temps partiel ou selon des horaires flexibles.

- Les peuples autochtones constituent le segment de la population au Canada qui s'accroît le plus rapidement et malgré cela, en général, leur position économique continue d'être moins élevée, leur taux de chômage plus élevé, leurs réalisations scolaires inférieures et ils sont sous-représentés dans le marché du travail de l'économie du savoir, comparativement aux personnes non autochtones. Cette année, la Chambre de commerce du Canada publiera un document d'orientation qui évaluera ces problèmes et d'autres enjeux autochtones de façon plus approfondie.
- Il faut procéder à une réforme de l'assurance-emploi (AE) pour encourager l'ajustement du travailleur au marché du travail (c'est-à-dire, le recyclage des compétences personnelles et la réinstallation là où les emplois se situent), améliorant ainsi la production économique globale et la productivité. Si les conditions financières le permettent, il faut adopter une norme nationale d'admissibilité (560 heures) et une durée normalisée pour les indemnités (22 à 45 semaines) afin d'assurer l'équité régionale.
- Étant donné que pratiquement toute la croissance de la population active au Canada découle de l'immigration, cette dernière restera une facette importante de la stratégie du Canada pour ravitailler sa main-d'œuvre. Toutefois, ce n'est pas une solution miracle. Le profil d'âge des nouveaux Canadiens rejoint rapidement celui de la population née au Canada. Ce qu'il faut, c'est un système d'immigration plus intelligent pour répondre aux besoins actuels et à plus long terme en matière de main-d'œuvre. La classe économique de l'immigration doit rester prioritaire pour le Canada. Au cours des dernières années, plusieurs bonnes initiatives ont été mises en œuvre et il est impératif qu'elles continuent.
- Les immigrants récents se montrent enclins à avoir des niveaux d'éducation et de compétences plus élevés que l'ensemble de la population au Canada. Pourtant, ils ont aussi tendance à avoir des taux de chômage plus élevés et à faire du travail qui n'est pas proportionné à leurs qualifications. Les obstacles linguistiques et les problèmes de reconnaissance des titres étrangers font partie du problème. Il faut en faire plus pour que les immigrants récents se trouvent du travail qui optimise leur potentiel de production, au profit du bien-être économique du Canada.
- Le système d'immigration du Canada doit continuer d'améliorer ses programmes afin d'établir une correspondance plus étroite entre les profils et les qualifications des nouveaux arrivants et les besoins des employeurs, et pour assurer le traitement rapide des demandes.
- En ce qui a trait au Programme fédéral des travailleurs qualifiés (PFTQ), les catégories professionnelles recherchées doivent être régulièrement révisées par l'entremise de consultations avec le milieu des affaires élargi pour assurer de garder la cadence avec les changements économiques et les besoins en évolution du Canada en matière de main-d'œuvre. Il pourrait être utile d'utiliser une base de données permettant au gouvernement fédéral et aux gouvernements provinciaux, aux entreprises et à d'autres parties intéressées de compiler et d'échanger des renseignements sur les besoins en main-d'œuvre et les titres de compétences étrangers. Le changement récemment effectué sur les examens de vérification de la maîtrise des langues officielles du Canada est un pas positif vers l'avant.

- La mise en place de la Catégorie de l'expérience canadienne (CEC), qui permet aux travailleurs étrangers temporaires qualifiés ou aux étudiants étrangers ayant obtenu un diplôme d'un établissement postsecondaire au Canada de réussir la transition à la résidence permanente, est une initiative louable. La CEC doit prioriser les étudiants internationaux qui obtiennent des diplômes dans des domaines qui correspondent aux besoins réels du marché du travail au Canada.
- L'immigration au Canada doit équilibrer les besoins actuels et à long terme en matière de main-d'œuvre. Il sera plus facile pour les Néo-Canadiens qui maîtrisent les langues officielles, qui ont de bonnes qualifications académiques et des liens au Canada de transférer leurs compétences à des emplois dans l'économie du savoir au sein de laquelle les changements d'emploi et de carrière sont fréquents. Les besoins des entreprises en main-d'œuvre à plus court terme au Canada doivent continuer d'être satisfaits par l'entremise du Programme des travailleurs étrangers temporaires.
- Le Canada doit continuer de se faire valoir à l'étranger comme destination convoitée pour les immigrants qualifiés à un moment où les pays les plus industrialisés et les grandes villes florissantes dans les pays en développement se font la concurrence pour attirer des gens faisant partie de ce bassin de main-d'œuvre. Grâce à son économie et à ses entreprises vigoureuses, à sa qualité de vie élevée et à son ouverture face à la diversité, le Canada doit rester un chef de file pour attirer les personnes les plus talentueuses du monde.
- En raison d'un plus faible nombre de travailleurs qualifiés, il est essentiel que les entreprises au Canada fassent monter en flèche leur productivité du travail, c'est-à-dire la production de chaque travailleur et heure travaillée. Le bilan global du Canada relatif à la productivité du secteur des affaires est mauvais; elle s'élevait à 78 pourcent de celle des États-Unis en 2008, en baisse de 90 pourcent au début des années 1980. Le rang du Canada pour la croissance de la productivité glisse parmi les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Cependant, faire un bond sur le plan de la croissance de la productivité ne suppose pas que les gens doivent travailler plus dur ou faire des heures supplémentaires, mais plutôt que le travail devienne plus efficace.
- Un plus grand nombre d'entreprises au Canada doit stimuler la croissance de la productivité à l'aide d'un investissement plus important dans les biens d'équipement et les nouvelles technologies, la recherche et le développement, l'adoption des pratiques exemplaires internationales et la formation du capital humain (compétences des employés) dans le milieu de travail au niveau de la gestion et de la sous-gestion. La productivité se caractérise par l'introduction de biens et services nouveaux et novateurs dans le marché et par l'intégration d'innovations qui augmentent l'efficacité des opérations de l'entreprise. Pour les plus petites entreprises, les gains de productivité sont réalisés en augmentant proportionnellement les plans d'affaires fructueux. Le changement des attentes des générations au sein de la population active qualifiée rendra nécessaire une gestion améliorée des ressources humaines.
- Le gouvernement fédéral et les provinces et territoires ont instauré des initiatives ambitieuses pour inciter les entreprises à stimuler la productivité du travail. En commençant par les réformes budgétaires des années 1990, les incitations englobent l'encouragement du développement de grappes (groupements) économiques à l'aide de partenariats publics-privés, la baisse des impôts des sociétés, l'ouverture du Canada à l'investissement étranger, la libéralisation et la diversification du commerce et de l'investissement internationaux du Canada et l'investissement dans les infrastructures publiques essentielles. Ce sont des domaines pour lesquels la politique doit en faire davantage. Toutefois, il incombe aux entreprises de répondre et de profiter des incitatifs offerts.



- Le Canada fait bonne figure dans le domaine de la recherche de source directe; toutefois trop peu de cette recherche est ensuite transformée en nouveaux produits et procédés novateurs. Les gouvernements doivent continuer d'encourager les entreprises à consolider les liens avec la communauté de recherche dans les universités et collèges et plus d'entreprises doivent bâtir des ponts avec la communauté de la recherche de façon proactive.
- Le Canada doit continuer de créer des incitatifs pour que les entreprises investissent dans la stimulation de la productivité du travail en réduisant les impôts des sociétés à 15 pourcent d'ici 2012, dans le sens de l'engagement du gouvernement fédéral.
- Le fait de posséder un système d'éducation de grande qualité assurera que le Canada disposera d'une main-d'œuvre productive et très qualifiée pour l'avenir. Des compétences fortes en règlement de problèmes, en mathématiques et en sciences doivent être favorisées dans les écoles. Les valeurs telles que la créativité, l'ambition, l'entrepreneuriat et une solide éthique de travail sont aussi importantes. On doit encourager les jeunes Canadiens à entreprendre des études postsecondaires pour régler les vraies pénuries de main-d'œuvre et répondre aux besoins des secteurs pour lesquels le Canada peut développer des créneaux d'expertise commercialement viables.
- Il est grand temps de supprimer les obstacles internes (c'est-à-dire interprovinciaux/interterritoriaux) à la mobilité des travailleurs, biens et investissements. De nombreux obstacles réglementaires au commerce interprovincial et à la mobilité des travailleurs sont dépourvus de bon sens économique et favorisent une attitude défensive entre les provinces et les territoires qui masquent la réalité d'un Canada pour qui les concurrents économiques sont mondiaux. Les obstacles internes nuisent à la productivité et engendrent des coûts financiers et des pertes d'opportunité inutiles pour les entreprises et entravent le développement d'économies d'échelle.
- Le Canada doit continuer de libéraliser et de diversifier son commerce et ses investissements en concluant des accords de libre-échange ambitieux et globaux et des accords sur la promotion et la protection de l'investissement étranger, et à travers la libéralisation du commerce à l'échelle multilatérale. En plus de fournir aux compagnies canadiennes des possibilités d'exportation et d'investissement, ces ententes motivent les entreprises à augmenter leur productivité du travail en les exposant à la concurrence mondiale et aux pratiques exemplaires.
- Le Canada doit continuer de favoriser l'investissement ciblé, lorsque les conditions fiscales le permettent, aux infrastructures publiques essentielles telles que les réseaux à large bande et de transport qui servent de catalyseurs pour la croissance de la productivité.
- La fécondité démographique dont il est question plus haut et une population active jeune demeurent des facteurs importants pour la prospérité des économies industrialisées comme celle du Canada. Les modèles de travail doivent être flexibles pour permettre aux jeunes parents de mieux équilibrer leur vie professionnelle et familiale. Il est essentiel de ne pas laisser le fardeau fiscal s'alourdir pour les jeunes familles alors que la population canadienne vieillit, car cela pourrait servir de contre-incitation pour fonder des familles.

Les consultations menées par la Chambre de commerce du Canada ont produit 37 recommandations qui sont présentées tout au long du présent document.

Introduction

Le changement démographique au Canada et l'économie

Tout comme de nombreux pays industrialisés, le Canada subit un changement démographique important. Le changement est caractérisé par une population qui vieillit rapidement et le vieillissement encore plus rapide de la main-d'œuvre. Au cours de la présente décennie, notre pays sera confronté à des pénuries importantes de travailleurs qualifiés dans une grande variété d'industries et de professions au fur et à mesure que la grande génération du « baby-boom » prendra sa retraite.

À l'heure actuelle, le taux total de fécondité du Canada (c'est-à-dire le nombre d'accouchements par femme) est l'un des plus faibles au monde. S'élevant à 1,6, il est bien inférieur au taux de remplacement de 2,1 et il est plus bas que celui d'autres pays industrialisés tels que les États-Unis, le Royaume-Uni et la France.¹ En fait, le taux de fécondité du Canada se situe sous le seuil de remplacement depuis 1971.² Le Canada a tenté de contrer cette situation en intégrant des centaines de milliers d'immigrants dans sa population et main-d'œuvre chaque année. Le Canada absorbe le plus grand nombre d'immigrants par habitant de tous les pays développés après l'Australie. Bien que les immigrants demeurent indispensables, puisqu'on s'attend à ce qu'ils soient la seule source d'augmentation nette de la population active à partir de cette année, l'immigration à elle seule ne peut pas répondre aux besoins de l'économie à long terme. Et en fait, le taux de fécondité des nouveaux Canadiens rejoint rapidement celle de la population née au Canada.

Les observateurs de première main au gouvernement, au sein des entreprises, dans le monde universitaire et la société civile font sonner l'alarme sur le dilemme imminent. De nombreuses compagnies éprouvent déjà des difficultés à trouver les personnes talentueuses dont elles ont besoin pour gérer et assurer l'expansion de leurs entreprises. Pour plusieurs entreprises, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée est le facteur numéro un pour leur permettre de développer leurs affaires. C'est la pointe de l'iceberg et on prévoit d'autres difficultés à la longue. L'impact du changement démographique pourrait être grave au fur et à mesure que les petites et grandes entreprises qui soutiennent les moyens d'existence des Canadiens seront forcées de dépendre d'une main-d'œuvre en diminution pour générer plus de production économique et soutenir un nombre croissant de retraités.

Si on ne s'y attaque pas adéquatement, la baisse démographique détériorera la santé de l'économie canadienne, la compétitivité de ses entreprises et la qualité de vie des collectivités et familles du Canada. La pénurie de main-d'œuvre imposera des coûts croissants, voire même non viables, pour les compagnies canadiennes qui doivent faire concurrence dans le marché mondial, érodant leur marge de profit et leur compétitivité. À son tour, ceci pourra détruire l'avancement économique personnel. Les entreprises pourraient être contraintes à déménager des activités à haute valeur ajoutée au sud de la frontière ou à l'étranger où il est possible de trouver du personnel qualifié. L'attrait du Canada comme destination pour l'investissement étranger direct pourrait diminuer alors que les pays se font une concurrence féroce pour avoir accès au capital international. De plus, comme la population du Canada vieillit, un plus petit pourcentage de travailleurs devra soutenir une portion plus large du fardeau des impôts personnels. Le gouvernement devra moderniser sa fiscalité pour réduire sa dépendance sur les recettes des impôts personnels.

¹ Banque mondiale, *Indicateurs de développement mondial*.

² Ibid, le taux de remplacement dans le nombre d'accouchements par femme pour la population restera le même pendant des générations.

Contre la crise de l'approvisionnement en main-d'œuvre ne correspond pas seulement à ajouter des effectifs à la population active. De plus en plus, le Canada et ses homologues du G20, les États-Unis, l'Union européenne, le Japon, la Corée du Sud et des villes et régions à travers la Chine, l'Inde, le Brésil et d'autres pays, représentant plus de 85 pourcent de la production mondiale, se transforment en économies novatrices basées sur les connaissances et dont le succès dépend des cerveaux plutôt que des muscles. Les secteurs de production de biens et de services grimpent dans la chaîne à valeur ajoutée et sont de plus en plus axés sur le savoir. L'accès au capital humain de haut calibre est vital. Les entreprises du Canada sont à la recherche des personnes qui possèdent les meilleures compétences, connaissances et expérience, et tous ses concurrents sont aussi à la recherche des mêmes atouts. Si le Canada veut conserver un avantage concurrentiel pour assurer sa prospérité, les entreprises canadiennes de toutes tailles et dans tous les secteurs auront besoin d'individus hautement capables afin de stimuler l'innovation. Sans préparation, notre économie pourrait être aux prises avec un chômage structurel à long terme, une situation caractérisée par des gens sans emploi et des *emplois sans travailleurs*.³

Étant donné la réserve de travailleurs réduite à partir de laquelle les compagnies pourront dépendre, elles devront aussi continuellement améliorer la productivité du travail, mesurée à l'aide de la production par heure travaillée ou par employé. La productivité n'est pas déterminée par le recrutement d'un plus grand nombre de travailleurs ni sur des heures de travail plus longues et difficiles, mais par l'innovation au sein de l'entreprise, l'investissement dans les nouveaux biens d'équipement et les nouvelles technologies, la recherche et le développement, la commercialisation de nouveaux produits, l'intégration des pratiques internationales exemplaires et la formation des employés. Les entreprises canadiennes devront rattraper leurs concurrents mondiaux et garder la cadence pour optimiser la productivité de leur main-d'œuvre. Pour soutenir les entreprises canadiennes, les gouvernements jouent aussi un rôle vital en éliminant les obstacles qui nuisent à la croissance de la productivité.

Si l'on examine plus attentivement les éléments autres que l'impact économique et social à lui seul d'un Canada vieillissant, on découvre aussi des conséquences géopolitiques. Comment est-ce que toutes ces transformations affecteront la place de notre pays dans un monde qui évolue rapidement, un monde où les puissances existantes jouent des coudes avec les puissances ascendantes dans la relève des défis mondiaux? Un jeune Canada diversifié et vibrant qui est muni d'une compréhension réaliste de ses intérêts nationaux disposera des ressources, de la vitalité et de l'ambition nécessaires pour assurer sa place au soleil internationale, sur le plan politique, économique et normatif, tandis qu'un Canada plus âgé risquera de faire de l'introspection, de s'opposer aux risques et d'être moins réactif aux changements. Un Canada productif, novateur et en croissance sera traité plus sérieusement par ses homologues à l'échelle mondiale qu'un Canada perçu comme ayant dépassé l'apogée de sa gloire.

1. *Les chiffres sont importants*

Depuis la Confédération, notre jeunesse en tant que nation, combinée au dur travail, à l'entrepreneuriat et à l'esprit pionnier des Canadiens et des entreprises qu'ils bâtissent et continuent de bâtir, ont alimenté la croissance économique vigoureuse et le développement social du pays. La croissance de la taille et de la qualité de sa main-d'œuvre, pratiquement ininterrompue au cours des dernières décennies, a amélioré le bien-être économique des collectivités canadiennes d'un océan à l'autre et d'une génération à l'autre. Ceci a transformé le Canada en un des pays les plus prospères du monde, lui accordant une excellente qualité de vie et lui permettant de consolider sa voix sur la scène mondiale.

Au cours des deux décennies du « baby-boom » suivant la Seconde Guerre mondiale, un taux de fécondité élevé, jumelé à l'immigration, à une meilleure qualité de l'éducation et une accessibilité plus grande aux études, a légué une population active importante et dynamique au Canada. On s'attend à ce que cette

³ MINER, Rick, *People Without Jobs, Jobs Without People: Ontario's Labour Market Future*. Miner Management Consultants. Février 2010.

génération du « baby-boom » qui constitue la section la plus large de la pyramide des âges au Canada, prend sa retraite en masse au cours de la prochaine décennie, laissant des dizaines de milliers de postes vacants dans son sillage. À cause du plus petit nombre de travailleurs disponibles, de nombreux postes seront vacants et la situation entraînera des conséquences inquiétantes pour les entreprises et l'économie.

Une population active importante et qualifiée, tout comme les biens d'équipement et les ressources, est une composante cruciale pour la production et la prestation de biens et services à valeur ajoutée dans tous les secteurs ainsi que pour le développement de nouvelles technologies et procédés qui stimulent davantage la productivité et la compétitivité de ces secteurs. Elle était la clé et reste la clé du succès passé, actuel et à venir du Canada en tant qu'économie.

Les économistes reconnaissent que l'habileté d'un pays à produire des résultats économiques est étroitement liée à la disponibilité de travailleurs compétents. Dans le cas contraire, les entreprises stimulent la production en substituant le capital au travail. La productivité augmente énormément au début. Toutefois, au-delà d'un certain point, le rendement de cette production se tarit. Après tout, ce sont les gens qui, en fin de compte, prennent les innombrables décisions de tous les jours qui font tourner les affaires; ce sont les gens qui commercialisent les produits; et on a besoin des gens pour faire fonctionner même l'équipement le plus sophistiqué.

Pour assurer leur croissance, les entreprises au Canada continueront d'avoir besoin de travailleurs compétents tout comme elles devront investir dans les immobilisations et les technologies. Pourtant, le taux de croissance de la population active diminue rapidement en tandem avec celui de l'ensemble de la population. Rien qu'au cours des trois dernières décennies, l'augmentation de la population d'âge actif a diminué d'un tiers.⁴ Le taux de fécondité du Canada, se situant à un peu plus de 1,6 accouchement par femme en 2008 est bien inférieur au taux de remplacement de 2,1.⁵ Selon les données de la Banque mondiale, le taux de fécondité du Canada est demeuré bien au-dessous de 2,1 au cours des dernières quarante années, et l'augmentation de la population provient de l'immigration. Cette statistique se classe parmi les taux de fécondité les plus bas au monde, inférieur à ceux d'économies avancées telles que le Royaume-Uni, la France et les États-Unis. Les États-Unis occupent un rang exceptionnel parmi les pays industrialisés étant donné qu'ils sont dotés d'un taux de fécondité de remplacement.

En se basant sur les projections de Statistique Canada, on prévoit que l'augmentation de la population d'âge actif ralentira davantage et qu'elle se situera en moyenne à juste un pour cent par année au cours des cinq prochaines années et à un taux moindre au cours des deux prochaines décennies. La composition de la main-d'œuvre change aussi. La proportion de la main-d'œuvre âgée de 55 ans ou plus grossit rapidement depuis 2001 et augmentera de beaucoup au cours des deux prochaines décennies. En général, les personnes de 55 ans et plus ne participent pas autant à la population active; c'est donc dire que les changements de la population en direction des travailleurs plus âgés auront une incidence sur le taux global de l'emploi, soit sur la portion de la population d'âge actif qui occupe un emploi.

La perte possible de nombreux travailleurs clés expérimentés pourrait créer des pénuries de travail dans les métiers spécialisés et les professions libérales et les emplois de haute direction, et serait lourde de conséquences pour l'économie du Canada. Les secteurs seront de plus en plus en concurrence les uns avec les autres pour recruter les rares jeunes travailleurs.

⁴ La Chambre de commerce du Canada, *Récession, reprise et évolution future du marché du travail*, février 2010.

⁵ Perspectives démographiques mondiales de l'Organisation des Nations Unies.

Taux de fécondité dans certains pays choisis⁶

Accouchements moyens par femme	Canada	Royaume-Uni	France	États-Unis
1970	2,26	2,44	2,48	2,48
1980	1,74	1,89	1,95	1,84
1990	1,83	1,83	1,78	2,08
2000	1,49	1,65	1,88	2,06
2004	1,53	1,77	1,90	2,05
2008	1,60	1,94	2,00	2,10

2. Les besoins de l'économie du savoir

La mondialisation économique présente de grandes possibilités et de grands défis pour le milieu de travail. Les progrès dans les communications et les technologies de l'information, la libéralisation du commerce transfrontalier et l'investissement et l'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre précipitent le rythme de l'intégration économique mondiale, intensifient les pressions de la concurrence et créent des demandes continues d'ajustement pour la population active. La mondialisation produit de plus en plus des conditions internationales de concurrence équitable qui exige que les industries et les compagnies s'adaptent et s'ajustent pour rester compétitives. Ceci change la façon dont les entreprises sont structurées. Par exemple, les multinationales ne limitent plus leurs activités à un seul pays et situent leurs opérations de financement, d'impartition, de fabrication, de distribution et de gestion là où elles trouvent les meilleures efficacités. Les chaînes de valeurs internes aux compagnies et entre les compagnies s'étendent à travers les continents. Plusieurs entreprises se concentrent aussi de plus en plus sur les propositions de leur valeur fondamentale et se spécialisent en sous-traitant des fonctions périphériques au pays ou à l'international.⁷ La plupart des industries à plus faible valeur ajoutée au Canada, incapables d'égaliser les avantages des coûts du travail des pays en développement, ont fermé leurs portes ou transféré leur production à l'étranger.



Pour être en mesure d'utiliser leur avantage concurrentiel de façon efficace, les entreprises canadiennes doivent différencier leurs produits et services de ceux de leurs concurrents en se concentrant à ajouter

⁶ Banque mondiale, *Indicateurs de développement mondial*.

⁷ La Chambre de commerce du Canada. *Récession, reprise et évolution future du marché du travail*, février 2010.

une nouvelle valeur. Les entreprises auront besoin des personnes les plus compétentes, expérimentées et créatrices. Sans ces talents, notre pays pourrait se retrouver dans une situation où les emplois actuels ne pourront pas trouver de preneurs par manque de compétences requises.

Le Canada et d'autres économies avancées et en développement grimpent de plus en plus les échelons de la chaîne à valeur ajoutée et mutent en des économies du savoir. Au cœur de l'économie du savoir figure un rythme de changements technologiques en accélération, passant de l'information et de la communication numériques à la technologie environnementale et à la nanotechnologie.⁸ On peut remarquer ces changements technologiques dans les industries des ressources, de la fabrication manufacturière et des services commerciaux.

Si nous voulons demeurer compétitifs, nous devons déclencher le potentiel d'innovation de nos travailleurs en investissant dans l'éducation, la formation des compétences, les biens d'équipement et les technologies de pointe et dans la recherche et le développement. Ce sont des investissements que nos compétiteurs sérieux partout dans le monde font pour conserver leur avantage concurrentiel. Il faut aussi assurer le recyclage nécessaire des travailleurs plus menacés dans les secteurs non concurrentiels traditionnels pour assurer leur employabilité dans des activités à valeur ajoutée.

3. *Relever le défi démographique*

Que doit faire un pays comme le Canada quand il est confronté à un changement démographique de cette ampleur? Pouvons-nous régler notre problème démographique en utilisant mieux les employés qui sont sous-représentés à l'heure actuelle?

Si notre problème de ressources humaines est si considérable que même une meilleure utilisation de la main-d'œuvre ne pourra le régler, alors, qu'est-ce que les gouvernements et les entreprises doivent faire pour assurer que les compagnies du Canada continuent de croître en tant que concurrents mondiaux au bénéfice des collectivités d'un océan à l'autre? Comment faire pour impliquer d'autres intervenants, des organes professionnels de réglementation et des organismes d'attribution des permis, le secteur à but non lucratif et les établissements d'enseignement? Comment pouvons-nous assurer que le potentiel de croissance du Canada n'est pas subjugué par une pénurie de travailleurs hautement qualifiés et productifs qui constituent la base de l'économie du savoir? Comment est-ce que le Canada doit s'attaquer à son mauvais bilan de croissance de la productivité du travail et le redresser?

La crise démographique du Canada : est-ce que les travailleurs sous-représentés peuvent nous sauver? vise à fournir des réponses à ces questions en se penchant sur les principaux défis que le Canada doit relever pour ravitailler sa population active et redresser son bilan de productivité de travail. Le document présente des propositions de mesures positives que les gouvernements et les entreprises doivent prendre pour relever ces défis. Ces propositions sont articulées autour de trois piliers :

- Déclencher le potentiel latent de la main-d'œuvre sous-utilisée à l'intérieur du Canada
- Ravitailler la population active à l'aide de l'immigration qualifiée
- Améliorer la productivité du travail

⁸ Ibid.

Le premier pilier : déclencher le potentiel latent de la main-d'œuvre sous-représentée

Le potentiel latent de la main-d'œuvre qui ne participe pas suffisamment

Pour augmenter *la taille* de sa population active, le Canada devra puiser davantage dans le potentiel latent des sources de main-d'œuvre sous-utilisées au pays, des segments de la population qui sont relativement sous-représentés dans le marché du travail ou pour qui les taux moyens de chômage sont considérablement plus élevés que ceux de l'ensemble de la population. Ces segments sont les suivants :

- les jeunes;
- les travailleurs plus âgés;
- la population autochtone;
- les personnes handicapées.

Les gouvernements et les entreprises doivent agir en concertation pour s'attaquer en profondeur aux obstacles qui empêchent ces groupes sous-représentés de participer entièrement à l'économie nationale. Pour les personnes qui font partie de ces groupes, une participation plus élevée au marché du travail est la clé pour améliorer leur bien-être social et économique ainsi que celui de leurs familles et communautés.

1. Les jeunes

Au Canada, les jeunes (de 15 à 24 ans) représentent tout près de 14 pourcent de la population du pays.⁹ Selon les projections officielles, le poids démographique relatif de ce groupe d'âge restera assez régulier comptant pour à peu près 12 pourcent de la population totale au cours de la prochaine décennie.¹⁰ Le taux de participation des jeunes au marché du travail est en général inférieur à celui de leurs pairs plus âgés (c'est-à-dire 25 à 44 ans), soit 65 pourcent comparativement à 87 pourcent.¹¹

Il se pourrait que les jeunes aient un taux de participation inférieur parce que certains sont inscrits à des programmes d'études postsecondaires. Toutefois, une réalité plus problématique émerge lorsqu'on se penche sur le taux de chômage des jeunes. Avant la récession économique récente, le taux de chômage parmi les jeunes s'élevait à approximativement 11 pourcent. Au début 2010, il était supérieur à 15 pourcent, correspondant à plus que le double du taux pour le groupe d'âge de 25 à 44 ans.¹²

Le gouvernement fédéral a reconnu le problème du chômage chez les jeunes et a instauré des programmes tels que la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) en 1997 qui aide les jeunes Canadiens à obtenir des renseignements sur les carrières, à développer leurs compétences, à trouver de bons emplois et à conserver leur emploi. Néanmoins, les jeunes continuent d'être confrontés à des obstacles pour trouver et conserver de bons emplois dans le marché du travail en raison d'un manque de compétences et d'expérience de travail préalable. Dans les régions urbaines et rurales à plus faibles revenus et dans les collectivités autochtones où les emplois sont plus rares, les jeunes sont souvent menacés par un risque plus élevé de marginalisation

⁹ Statistique Canada, *Population selon le sexe et le groupe d'âge*, CANSIM, 30 novembre 2009.

¹⁰ Statistique Canada, Calculs basés sur *Population prévue par sexe et groupe d'âge selon trois scénarios de projections pour 2010, 2011, 2016, 2021, 2026, 2031 et 2036, au 1^{er} juillet 1 (2010)*, 1^{er} juillet 2010.

¹¹ Statistique Canada, *Population active et taux d'activité selon le sexe et l'âge*, 1^{er} janvier 2010.

¹² Ibid.

professionnelle. L'incapacité de plusieurs jeunes travailleurs d'équilibrer le travail et l'école et la réticence des employeurs à embaucher des jeunes qui partagent leur temps entre le travail et les études sont des obstacles supplémentaires.

Les études postsecondaires sont un facteur clé pour assurer l'employabilité à long terme des jeunes. Cependant, le taux de décrochage au cours des études postsecondaires a atteint des niveaux alarmants, surtout pour les étudiants de sexe masculin. En 2007, un jeune sur sept au Canada qui était inscrit à des études supérieures a décroché avant d'avoir obtenu son diplôme.¹³ Dans la plupart des provinces et territoires, les études de premier cycle dans les universités et les programmes menant à un grade offert par les collèges sont d'une durée de trois à quatre ans, tandis que les programmes de formation professionnelle varient en général d'un an à quatre ans, selon le programme. En Ontario, les programmes de baccalauréat de trois ans sont éliminés progressivement pour faire place à des programmes de quatre ans tandis que les programmes de baccalauréat de trois ans au Québec suivent des études de deux à trois ans au CÉGEP.

Il incombe aux gouvernements, aux entreprises et aux établissements d'enseignement d'assurer qu'il existe des options pour encourager les étudiants à poursuivre des études postsecondaires tout en travaillant pour faciliter leur transition réussie des études à l'emploi à temps plein. Le renforcement d'initiatives qui offrent des stages ou des formations en apprentissage payés ou commandités et l'encouragement de la participation des jeunes à de telles initiatives constituent des solutions pour renforcer les compétences et l'expérience professionnelle des jeunes et leur donner une longueur d'avance pour se trouver un travail après l'obtention de leur diplôme. Les programmes coopératifs d'études et de travail devraient être élargis au-delà des programmes de formation professionnelle dans les collèges où ils sont déjà offerts aux programmes de formation générale dans les universités. Les établissements d'enseignement qui offrent à l'heure actuelle, des programmes de diplôme de quatre ans, devraient évaluer la possibilité de créer :

- des programmes de baccalauréat de quatre ans qui englobent une année complète d'expérience de travail pratique; et
- des programmes de baccalauréat de trois ans.

Il est aussi nécessaire de faire preuve d'une plus grande flexibilité pour permettre aux étudiants de transférer leurs crédits académiques entre les universités et les collèges pour leur permettre de poursuivre leurs études dans des établissements situés à proximité des possibilités de travail. Une plus grande disponibilité de programmes qui jumellent le travail et les études serait propice pour éliminer le faux choix posé par « le travail ou les études » pour les jeunes qui désirent ou doivent travailler pour des raisons financières personnelles. Cette option pourrait encourager une meilleure participation au marché du travail à temps partiel pour les étudiants universitaires et collégiaux qui ne travaillent pas à l'heure actuelle. L'option d'un programme de baccalauréat de trois ans permettrait aux étudiants de premier cycle et de deuxième cycle d'intégrer la population active une année plus tôt. Bien sûr, la compression de tout programme de quatre ans en trois ans devra être faite avec une grande prudence pour assurer des études de haute qualité, de façon à garantir que la réputation des programmes d'études au Canada ne sera pas entachée.

Le rapport 2008 de l'OCDE sur l'emploi des jeunes au Canada a noté un taux élevé d'utilisation répétitive de l'assurance-emploi (AE) et d'autres avantages sociaux par les jeunes. L'AE est justifiée pour aider les travailleurs admissibles à faire face à un chômage involontaire. Toutefois, il est essentiel que l'AE soit structurée de façon à inciter les chômeurs, y compris les jeunes, à chercher et décrocher un emploi rapidement et activement. La dépendance séquentielle ou chronique aux programmes de prestations d'assurance-emploi est financièrement dommageable pour les Canadiens et le chômage à long terme chez

¹³ SHAIENKS, Danielle et GLUSZYNSKI, Tomasz, *Participation aux études postsecondaires : diplômés, persévérants et décrocheurs, résultats de l'EJET, 4e cycle*, Statistique Canada, novembre 2007.

les jeunes diminuera leurs possibilités d'emploi de qualité. Les programmes de prestations de chômage de l'assurance-emploi, en conjonction avec la SEJ et des initiatives pour l'emploi des jeunes administrées par les provinces et les territoires doivent continuer d'encourager les jeunes chômeurs à chercher activement du travail. Des rapports réguliers sur la recherche d'emploi de la part des bénéficiaires d'AE pourraient être une option efficace.

Recommandations:

1. **Que les initiatives qui permettent aux jeunes de poursuivre des études postsecondaires tout en travaillant, telles que des programmes coopératifs études-travail, des formations en apprentissage et des stages dans les universités et les collèges, soient étendues et encouragées.** Ceci aiderait à éliminer le faux choix entre les études et le travail pour les jeunes qui désirent ou doivent travailler et faciliterait la transition au marché du travail après l'obtention du diplôme pour les étudiants qui participent à ces initiatives.
2. **Que la possibilité d'élargir les programmes de baccalauréat de quatre ans englobant une année complète d'expérience de travail, et les programmes de baccalauréat de trois ans qui permettent une entrée plus rapide dans le marché du travail, soit étudiée sérieusement.** Les changements devront garantir le maintien de la qualité élevée actuelle de l'éducation.
3. **Que l'assurance-emploi (AE) soit structurée de façon à inciter fortement les jeunes bénéficiaires à se chercher activement du travail.** La dépendance séquentielle ou chronique aux programmes de prestations d'assurance-emploi est financièrement dommageable pour les Canadiens et le chômage à long terme chez les jeunes et diminuera leurs possibilités d'emploi de qualité au fil du temps.

2. *Travailleurs plus âgés et réforme du Régime de pensions du Canada (RPC)*

Les aînés, population définie dans le présent rapport comme correspondant aux personnes âgées de 60 ans et plus, représentaient un peu moins de 30 pourcent de la population totale du Canada en 2009.¹⁴ D'ici 2021, ce groupe d'âge sera en pleine croissance et correspondra à 25 pourcent de l'ensemble de la population. On prévoit aussi que le groupe frôlera la marque des 30 pourcent d'ici 2026.¹⁵ Le groupe sera, de loin, le segment de la population connaissant la croissance la plus élevée au cours de la prochaine décennie. De plus, l'espérance de vie des Canadiens a augmenté rapidement au cours des dernières décennies. Selon la Banque mondiale, l'espérance de vie moyenne au Canada est passée de 73 ans en 1970 à 77 ans en 1990 et à 81 ans en 2008, une augmentation de presque 10 ans en seulement quatre décennies.¹⁶ Les gens de plus de 75 ans représentent approximativement 6,5 pourcent de la population canadienne aujourd'hui et on s'attend à ce que ce chiffre atteigne presque 10 pourcent d'ici 2026.¹⁷

Fixer l'âge de la retraite n'est pas sage. Après tout, l'ancien âge de la retraite obligatoire à 65 ans correspond à une ère au cours de laquelle les mains et les cerveaux étaient abondants et les générations plus âgées de travailleurs laissaient la place à la génération du « baby-boom » en prenant des retraites

¹⁴ Statistique Canada, *Population selon le sexe et le groupe d'âge*, CANSIM, 30 novembre 2009.

¹⁵ Statistique Canada, Calculs basés sur *Population prévue par sexe et groupe d'âge selon trois scénarios de projections pour 2010, 2011, 2016, 2021, 2026, 2031 et 2036, au 1^{er} juillet 1 (2010)*, 1^{er} juillet 2010.

¹⁶ Banque mondiale, *Indicateurs de développement mondial*.

¹⁷ Statistique Canada, Calculs basés sur *Population prévue par sexe et groupe d'âge selon trois scénarios de prévisions pour 2010, 2011, 2016, 2021, 2026, 2031 et 2036, au 1^{er} juillet 1 (2010)*, 1^{er} juillet 2010.



plus précoces. Les temps ont changé. Les gens vivent plus longtemps, ils ont une meilleure santé et veulent travailler jusqu'à ce qu'ils soient plus vieux. En outre, de plus en plus de travailleurs plus âgés choisissent d'arrêter de travailler graduellement en occupant des postes à temps partiel plutôt que de tout simplement arrêter complètement de travailler. Les raisons de ce changement varient du désir de rester actif physiquement et mentalement, sans mentionner la volonté de garder des contacts sociaux et professionnels, et au désir ou au besoin d'arrondir son revenu. Les salaires améliorés prévus entraînés

par une pénurie de main-d'œuvre pourraient encourager un plus grand nombre de personnes de 60 ans et plus de continuer de travailler à temps partiel.

Il faut dissiper la notion qu'il est possible de se passer des travailleurs plus âgés ou qu'ils sont moins utiles, encore répandue dans certains domaines. Dans un pays qui fait face à une crise d'approvisionnement en main-d'œuvre, il faut que les entreprises reconnaissent que grâce à leur richesse de compétences, de connaissances et d'expérience, les travailleurs plus âgés sont un actif exceptionnel pour le fonctionnement quotidien des entreprises et pour le transfert de capital humain et de connaissances aux travailleurs plus jeunes. En 2007, reconnaissant cette situation, le gouvernement fédéral a établi le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés pour trouver des moyens d'améliorer les possibilités pour les travailleurs plus âgés de participer au marché du travail et soutenir l'ajustement du travailleur plus âgé. Des progrès ont été réalisés et les efforts doivent continuer pour éliminer les stigmates et contre-incitations institutionnels à la participation accrue des aînés au marché du travail.

Lorsque les gens plus âgés sont capables et disposés à travailler, la politique doit les encourager à le faire et non les dissuader. Nulle part ailleurs l'action du gouvernement est plus cruciale que pour la réforme du Régime de pensions du Canada (RPC) afin d'éliminer les obstacles systémiques et les contre-incitations au travail en fournissant des choix et une certaine flexibilité aux travailleurs plus âgés qui désirent participer à la population active et être rémunérés. Le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés a recommandé que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux adoptent les mesures suivantes :¹⁸

- aller de l'avant pour éliminer la disposition sur la cessation d'emploi dans le RPC;
- permettre aux personnes admissibles de travailler et de recevoir les prestations en contribuant encore au régime;
- minimiser les contre-incitations des dispositions de récupération du Supplément de revenu garanti;
- continuer de promouvoir la retraite progressive à l'aide de changements dans les systèmes de fiscalité et de pension.

Des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre de ces recommandations et il faut ajouter à ces avancées. Les changements du RPC en vertu du projet de loi C-51 (Loi sur la reprise économique), qui a reçu l'assentiment royal en décembre 2009, sont un pas positif vers l'avant. Les changements incluent l'abolition du critère de cessation d'emploi à compter de 2012, l'augmentation du taux général d'exclusion en 2012 et

¹⁸ Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, *Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

la poursuite du versement des contributions au RPC (jusqu'à 65 ans) pour les personnes qui touchent une pension de retraite du RPC. Les dispositions contenues dans le Budget 2007 et le Budget 2008 réduisaient aussi les contre-incitations à la participation des travailleurs plus âgés dans le marché du travail.

En 2006, la retraite obligatoire, indépendamment de l'âge, a été jugée discriminatoire en Alberta, au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et dans les territoires. Depuis ce moment-là, les autres provinces qui avaient interdit la discrimination fondée sur l'âge seulement jusqu'à 65 ans, ont révisé leur code des droits de la personne pour interdire la discrimination basée sur l'âge quelque soit l'âge de la personne, mettant ainsi fin aux sanctions juridiques liées à la retraite obligatoire. C'était un pas très positif vers l'avant. Le gouvernement fédéral doit aussi éliminer la retraite obligatoire dans la compétence fédérale en amendant la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de retirer les exemptions en vertu de la Loi qui permettent en réalité d'imposer la retraite obligatoire aux personnes de 65 ans et plus, tout en permettant une flexibilité lorsque des exigences professionnelles touchant l'âge existent de bonne foi pour des raisons de sécurité.

Les aînés peuvent vouloir travailler, mais ils n'ont peut-être ni le désir ni la capacité physique de travailler à temps plein. Bien que la tendance générale soit placée vers des quarts de travail plus longs et une plus grande utilisation des technologies dans le milieu de travail, il faut offrir des horaires à temps partiel ou flexibles aux travailleurs plus âgés. Dans plusieurs pays, cette pratique existe et au cours des dernières années, de nombreuses entreprises au Canada l'ont adoptée. Par exemple, des plans tels que « retraités sur appel » permettent aux retraités de travailler à temps partiel et des options telles que la retraite graduelle servent à réduire les heures de travail pendant un certain nombre d'années. Dans la présente ère « branchée » au numérique, permettre aux employés plus âgés de travailler à temps partiel à domicile pourrait réduire les coûts de l'entreprise relatifs à l'espace de travail qui auparavant auraient rendu l'embauche de personnel à temps partiel non viable pour de nombreuses compagnies. Il faut aussi encourager la formation des travailleurs plus âgés sur l'utilisation des technologies nouvelles.

Recommandations:

- 1. Que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux poursuivent le travail pour éliminer les obstacles systémiques et les contre-incitations relatifs au travail.** Les changements annoncés en vertu du projet de loi C-51 (2009) sont une étape positive dans la bonne direction.
- 2. Que le gouvernement fédéral élimine la retraite obligatoire dans la compétence fédérale en amendant la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de supprimer les exclusions en vertu de la Loi qui permettent en réalité d'imposer la retraite obligatoire aux personnes de 65 ans et plus.** Il faut accorder une certaine flexibilité lorsque des exigences professionnelles touchant l'âge existent de bonne foi pour des raisons de sécurité.
- 3. Que les gouvernements et les entreprises encouragent les travailleurs plus âgés qui sont intéressés et capables de travailler à temps partiel ou selon des modalités flexibles le cas échéant.** Les gens vivent plus longtemps, les travailleurs plus âgés veulent et peuvent contribuer leurs connaissances et expériences pour assurer le succès des compagnies.

19 Statistique Canada, *Peuples autochtones*, publication numéro 5, 15 janvier 2008.

3. *Peuples autochtones*

Les peuples autochtones au Canada, les Premières nations, les Métis et les Inuits, englobaient plus de 1,1 million de personnes en 2006, et les Premières nations représentaient 70 pourcent de ce nombre.¹⁹ Les Autochtones constituent le segment de la population du Canada qui augmente le plus rapidement. La population a augmenté de 45 pourcent entre 1996 et 2006, comparativement à huit pourcent pour la population qui n'est pas d'origine autochtone. Selon le Recensement 2006, l'âge médian des peuples autochtones s'élevait à 27 ans comparativement à 40 ans pour le reste de la population.²⁰ Des projections antérieures avaient souligné qu'en 2017, presque un Canadien sur 20 pourrait avoir des racines autochtones. En Saskatchewan et au Manitoba, les provinces qui comportent proportionnellement les plus importantes populations autochtones, environ une personne sur cinq pourrait être Autochtone en 2017.²¹ Au cours de la prochaine décennie, 400 000 Canadiens d'origine autochtone auront atteint l'âge actif.²²

Les peuples autochtones sont un groupe jeune et en croissance dans un pays vieillissant; toutefois, en moyenne, leur position économique est inférieure à celle de l'ensemble de la population. Leur taux de chômage est deux fois plus élevé que celui des autres Canadiens (soit 14,8 pourcent comparativement à 6,3 pourcent en 2006).²³ De plus, le revenu annuel moyen des peuples autochtones s'élevait à 24 000 \$C (revenu médian de 16 800 \$C) en 2005 comparativement à près de 36 000 \$C (revenu médian de 26 000 \$C) pour les autres Canadiens.²⁴ Le bien-être économique des membres des Premières nations qui habitaient dans les réserves était pire que celui des membres des Premières nations hors réserve. L'engagement des Autochtones comme partenaires économiques à part entière et la promotion de leur avancement pour obtenir des emplois rémunérés est une priorité nationale. L'amélioration du potentiel de développement économique des Autochtones en élevant leurs niveaux de vie et leur mobilité économique est souhaitable pour les populations elles-mêmes et bénéficie l'économie plus large.

L'amélioration de la participation des peuples autochtones à la population active dans des professions et emplois exigeant plus de compétences liées à l'économie du savoir est cruciale. Même si un accent important est mis sur l'objectif d'attirer les immigrants pour répondre à nos besoins en matière de travailleurs qualifiés, nous ne pouvons pas dépendre uniquement de cette stratégie. Dans sa présentation au comité du Sénat sur les affaires sociales, les sciences et la technologie le 5 mai 2010, Paul Davidson, président de l'Association des universités et collèges du Canada a noté : « La concurrence mondiale pour un personnel hautement qualifié augmentera, rendant de plus en plus difficile le maintien de la croissance du nombre d'immigrants très instruits au Canada. Donc, pour répondre à la demande du marché de l'emploi à venir de l'économie canadienne, nous devons être plus autosuffisants. »

Un des éléments clés pour atteindre cet objectif est d'améliorer le succès des peuples autochtones sur le plan de l'éducation, surtout au niveau postsecondaire, afin d'assurer qu'ils posséderont les compétences nécessaires pour occuper des emplois dans l'économie à haute valeur ajoutée.

Plus tard cette année, la Chambre de commerce du Canada publiera un document d'orientation qui évaluera les enjeux en vue d'améliorer le succès des peuples autochtones sur le plan des études et leur représentation au sein de notre population active.

²⁰ Ibid.

²¹ Statistique Canada, *Projections des populations autochtones, Canada, provinces et territoires, 2001 à 2017*, 28 juin 2005.

²² Association des universités et collèges du Canada, *Doter le Canada d'un avantage concurrentiel, Mémoire prébudgétaire présenté au ministre des Finances James Flaherty, ministre des Finances*, 18 novembre 2009.

²³ Statistique Canada, *Recensement 2006*.

²⁴ Ibid.

4. *Travailleurs handicapés*

Les personnes handicapées représentent une autre source latente de travailleurs dont le potentiel n'a pas été exploité dans toute sa mesure. Des quelque 2,4 millions de Canadiens ayant rapporté un handicap physique ou psychologique en 2006, 43,9 pourcent ne faisaient pas partie de la population active.²⁵ De ce nombre, moins des deux tiers ont rapporté qu'il leur était entièrement interdit de travailler, ce qui suggère que l'autre tiers serait en mesure de travailler si on faisait les accommodements nécessaires. Fournir aux Canadiens handicapés des possibilités de participer davantage au marché du travail ne serait pas seulement avantageux pour répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre au Canada, mais cette possibilité servirait aussi directement à améliorer le bien-être économique et social des personnes handicapées en ouvrant les portes à leur perfectionnement professionnel.

Parmi les Canadiens handicapés qui participent au marché du travail, environ un tiers nécessitent un remaniement du travail ou un horaire de travail adapté ou réduit pour être capable de travailler. Pour certaines personnes, travailler d'un bureau à domicile serait sensé à cause de déficiences physiques affectant leur mobilité. Dans plusieurs immeubles de bureaux et espaces publics, l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite est encore limitée. Des initiatives du gouvernement entraînent certains progrès dans ce domaine. Ainsi, le Fonds pour l'accessibilité sert à soutenir des projets communautaires à travers le Canada pour améliorer l'accessibilité afin de permettre à tous les Canadiens, y compris les personnes handicapées sur le plan physique, de participer dans leurs communautés et à l'économie. Un autre programme, le Programme de partenariats pour le développement social – Personnes handicapées, fournit des fonds au secteur à but non lucratif admissible pour des projets qui répondent aux besoins en développement social des personnes handicapées.

Ces initiatives et d'autres initiatives qui favorisent la participation au marché du travail des personnes handicapées doivent être encouragées et continuées. Les entreprises doivent être au courant du potentiel latent que les personnes handicapées représentent et évaluer de façon créative des méthodes pour intégrer ce segment de la population à la main-d'œuvre. Au fil du temps, les progrès technologiques en médecine et en technologie de l'information pourraient stimuler davantage la participation des personnes handicapées au marché du travail.

Recommandation:

Que le gouvernement renforce et poursuive les initiatives visant à faciliter et à stimuler la participation des personnes handicapées au marché du travail, en collaboration avec les entreprises et les collectivités.

²⁵ Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activités : L'expérience de travail des personnes avec incapacité au Canada*. 17 novembre 2008.

II. Réforme de l'assurance-emploi

Une main-d'œuvre qualifiée, mobile et hautement productive est essentielle pour maintenir la croissance économique, la compétitivité et la prospérité à long terme, surtout lorsque la croissance de la population active ralentit.

Dans son *Étude économique du Canada 2004*, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) précise que les règles concernant l'assurance-emploi (AE) au Canada devraient être réformées pour lutter contre le chômage persistant. L'OCDE a présenté un certain nombre de recommandations qui sont encore valides aujourd'hui :

- Adopter des techniques de gestion de cas plus efficaces et des exigences d'activation (surtout pour les travailleurs qui sont des utilisateurs fréquents) axées sur l'objectif de combler les lacunes de compétences qui restreignent les options de ces utilisateurs dans le marché du travail.
- Réévaluer les règles actuelles qui offrent des prestations d'AE plus généreuses dans les zones à fort chômage afin d'atteindre un meilleur équilibre entre la prestation d'incitations plus rigoureuses pour la recherche d'emploi et un accès équitable aux prestations entre les régions.
- Aborder le traitement favorable du travail saisonnier à plein temps pour les personnes qui travaillent tout près du nombre d'heures permettant l'admissibilité aux prestations, surtout dans les zones à fort chômage.
- Incorporer le système de modulation de l'expérience des employeurs à leurs taux de cotisations. Cette mesure servirait à éliminer la subvention considérable attribuable à l'utilisation disproportionnée et répétée de l'AE par certaines entreprises pour les licenciements saisonniers et à court terme qui font supporter les coûts par les autres employeurs. Un système de modulation basé sur l'expérience de l'employeur servirait à internaliser ces coûts sans réduire la protection du revenu des personnes mises au chômage.

Le Comité technique fédéral de la fiscalité des entreprises a ajouté en 1998 « qu'une restructuration des contributions de l'employeur pourrait contribuer considérablement aux buts de promouvoir l'emploi et la croissance et d'augmenter l'équité. »

- Les employeurs paient 1,4 fois le taux de cotisation de l'employé ou 58,2 pourcent des primes d'AE. Ce coût est considérable pour les entreprises, surtout les petites et moyennes entreprises. La justification repose sur le fait que les employeurs ont un plus grand contrôle sur les décisions relatives au licenciement et donc, qu'ils doivent assumer une partie globale plus élevée des coûts du programme. Toutefois, dans les dernières années, les indemnités d'AE complètement séparées des mises à pied (par exemple, régime de congé parental) ont contribué à des coûts plus élevés pour le programme et représenté environ 37 pourcent du soutien au revenu versé par l'entremise de l'AE. Rien ne justifie le fait que les employeurs doivent payer plus pour ces avantages que les employés ne le doivent.

- Si les paiements des cotisations de l'employé à l'AE dépassent la limite maximale fixée pour la contribution, le gouvernement rembourse à l'employé, la différence entre la contribution annuelle versée et la limite annuelle de la contribution maximale lorsque l'employé soumet sa déclaration de revenus annuelle. On n'accorde pas le même traitement aux employeurs. Même si l'employé a contribué la somme maximale de son employé précédent au cours d'une année donnée, le nouvel employeur de cette personne doit aussi contribuer en se basant sur les revenus actuels de l'employé. Étant donné que les primes d'AE représentent un obstacle à la création d'emplois, le gouvernement devrait concevoir et mettre en œuvre un système qui assure le remboursement des contributions excédentaires à l'employeur.

Recommandations:

1. **Si les conditions fiscales le permettent, que le gouvernement adopte une norme nationale d'admissibilité (560 heures) et une durée normalisée pour les indemnités (22 à 45 semaines) pour assurer l'équité entre les régions.** Ceci encouragera l'ajustement du marché du travail (c'est-à-dire le recyclage des compétences personnelles et la réinstallation aux endroits où les emplois sont), stimulant ainsi la production économique et la productivité globale.
2. **Que les cotisations à l'AE de l'employeur (c'est-à-dire sur une période de cinq ans) soient réduites graduellement, pour qu'elles deviennent égales à celles versées par les employés.**
3. **Qu'un système pour permettre le remboursement des contributions dépassant la contribution maximale annuelle aux employeurs soit établi.**

Utiliser le potentiel latent des groupes sous-représentés dans la population active au Canada est la première étape nécessaire pour s'attaquer au problème des pénuries imminentes de main-d'œuvre. Toutefois, l'importance du bassin formé par ces groupes de gens est limitée. En outre, bien que les travailleurs plus âgés possèdent déjà de nombreuses compétences de haut calibre nécessaires dans l'économie du savoir, la formation des compétences des jeunes, notamment des jeunes peuples autochtones est un processus à plus long terme. Le Canada devra aussi recruter le talent de l'extérieur du Canada.

Le second pilier : augmenter la main-d'œuvre qualifiée par l'entremise de l'immigration

L'immigration au Canada remonte à l'arrivée des colons européens au début du 17^e siècle. Depuis lors, des millions de gens de tous les continents ont élu domicile au Canada et ont contribué à son succès social et économique. Lorsqu'on tient compte des quatre décennies où le taux de fécondité est demeuré à la baisse au Canada, les nouveaux Canadiens jouent un rôle important dans la croissance démographique et le renouvellement de la main-d'œuvre. En 2008, l'immigration représentait deux tiers de la croissance nette de la main-d'œuvre et on s'attend à ce que ce chiffre atteigne 100 pourcent cette année.²⁶

L'immigration relève du gouvernement fédéral. Elle est administrée par Citoyenneté et immigration Canada (CIC) et par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), ainsi que par les provinces et territoires. Plus de 60 pourcent du quart de million de nouveaux arrivants au Canada le font par l'entremise des programmes d'immigration économique incluant le Programme fédéral des travailleurs qualifiés, le Programme des candidats des provinces, le Programme des affaires fédéral-Québec (classes investisseurs et entrepreneurs), le Programme des aides familiaux résidants et la Catégorie de l'expérience canadienne. Au Québec, la province laisse entrer des travailleurs à travers le Programme des travailleurs qualifiés du Québec. Ces programmes évaluent les qualifications des immigrants potentiels et laissent entrer un nombre cible d'immigrants économiques qualifiés chaque année.

Un programme d'immigration robuste et ciblé restera une partie intégrante des efforts du Canada pour atténuer une baisse à long terme de la population active. La classe économique de l'immigration est extrêmement importante puisqu'elle vise à « favoriser le développement d'une économie forte et viable dans toutes les régions du pays » en vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés. Des efforts continuels de la part des gouvernements et des entreprises seront nécessaires afin d'améliorer le système d'immigration. Il faut en faire plus pour :

- améliorer l'intégration des immigrants à la population active à des niveaux proportionnels à leurs compétences et à leur expérience;
- augmenter la concordance entre les critères de sélection d'immigration du gouvernement et les besoins à court et long terme des employeurs et de l'économie;
- accélérer le traitement des demandes d'immigration en y ajoutant un traitement accéléré pour les besoins immédiats;
- mieux préparer les immigrants avant leur arrivée au Canada; et
- renforcer le « nom de marque » du Canada en tant que destination internationale de premier ordre pour les immigrants talentueux.

Les gouvernements canadiens ont établi d'importantes initiatives au cours des dernières années pour régler ces questions et améliorer le fonctionnement des programmes de classe économique. Le Canada doit s'assurer de continuer à attirer les esprits les plus brillants afin de ravitailler sa main-d'œuvre qualifiée tout en étant attentif aux besoins en effectif nécessaires à court et long terme. Lorsqu'il est question de talent

²⁶ La Chambre de commerce du Canada, *L'immigration : les nouveaux visages du Canada*, document politique, février 2009.

international, la compétition est féroce. Les individus hautement qualifiés n'attendent pas longtemps aux portes du Canada si d'autres pays cherchent à profiter de leurs talents. La rapidité du traitement des demandes est d'une importance capitale. Il est aussi important de ne pas oublier l'essentiel : les Néo-Canadiens doivent s'intégrer à la population active et société canadienne avec succès et avoir un impact net positif sur le bien-être économique du Canada.

Malgré l'importance de l'immigration au Canada, il ne s'agit pas d'une solution miracle. À elle seule, l'immigration ne réglera *pas* le vieillissement et la baisse de la main-d'œuvre canadienne. Des recherches menées par Statistique Canada démontrent que les taux de fécondité des nouveaux Canadiens rejoignent rapidement ceux des Canadiens. En 2001, les femmes de minorités visibles, dont plus de 70 pourcent sont nées à l'extérieur du Canada, avaient un taux de fécondité moyen de 1,7 (le taux total de l'ensemble des Canadiennes étant de 1,57) comparativement à un taux de 1,94 en 1996 (taux total de l'ensemble des Canadiennes étant de 1,69).²⁷ De plus, l'âge moyen des immigrants, qui se situait à 43 ans en 2006, est à la hausse étant donné que les nouveaux arrivants ont tendance à être plus âgés; ils ont aussi moins d'enfants et ces derniers sont plus âgés que ceux des cohortes de nouveaux arrivants dans le passé. La distribution démographique d'immigrants récents âgés de moins de 55 ans ressemble de plus en plus à celle de la population née au Canada.

*Distribution des immigrants récents par âge en comparaison de la population née au Canada*²⁸

Âge	Immigrants	Nés au Canada
Moins de 15 ans	20,1 %	21,1 %
15 à 24 ans	15,1 %	14,4 %
25 à 54 ans	57,3 %	42,3 %
55 à 64 ans	4,1 %	10,7 %
Plus de 65 ans	3,4 %	11,5 %

1. Aperçu d'une mosaïque en évolution

Selon le recensement de 2006, plus de 6,2 millions de personnes nées à l'étranger résidaient au Canada, ce qui représente près de 20 pourcent de la population, une plus grande proportion que dans n'importe quel autre pays occidental sauf l'Australie. Le Canada a accueilli entre 220 000 et 250 000 immigrants sur ses côtes annuellement dans la dernière décennie. Cela représente le deuxième plus grand nombre de nouveaux arrivants en pourcentage de la population totale de n'importe quel pays industrialisé. Près de 150 000 immigrants arrivent au Canada sous la classe économique. Des projections officielles estiment que le nombre de Canadiens nés à l'étranger pourrait atteindre de 25 à 28 pourcent de la population totale du Canada en 2031.²⁹

²⁷ Statistique Canada, *Étude : La fécondité chez les femmes de minorités visibles*, 30 juin 2006.

²⁸ La Chambre de commerce du Canada, *L'immigration : Les nouveaux visages du Canada*, document politique, février 2009.

²⁹ Statistique Canada, *Étude : Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031*, 9 mars 2010.

Jusqu'au 20^e siècle, la plupart des immigrants provenaient de la France et des îles britanniques, suivies des débarquements à grande échelle de l'Europe méridionale et orientale au cours du 20^e siècle. Alors qu'en 1970, 61,6 pourcent des nouveaux arrivants étaient nés en Europe, parmi les 1,1 millions de nouveaux arrivants au Canada entre 2001 et 2006, environ six sur dix étaient d'origine asiatique (incluant le Moyen-Orient). Les Canadiens représentent une mosaïque diverse de plus de 200 groupes ethnoculturels dont 11 comptent plus d'un million de personnes.

Nulle part ailleurs l'immigration n'est-elle plus tangible que dans les trois plus grandes villes du Canada : Toronto, Montréal et Vancouver. Ces villes étaient le domicile de presque 63 p.cent de la population canadienne née à l'étranger en 2006 et ont attiré respectivement 40, 15 et 14 pourcent de l'immigration entre 2001 et 2006, un total combiné de 69 pourcent. La population de Canadiens nés à l'étranger à Toronto et Vancouver est proportionnellement plus grande que celle de n'importe quelle grande ville américaine ou australienne. La présence de grandes communautés ethniques établies dans ces villes, dont plusieurs fournissent des réseaux de soutien social pour les nouveaux arrivants, est un attrait important. Récemment, une plus grande fraction d'immigrants choisit de s'établir dans des villes carrefours émergentes telles que Calgary, Ottawa et Edmonton, ou dans des quartiers de banlieue ou semi-ruraux près de Toronto, Montréal et Vancouver.

2. Mieux intégrer les récents immigrants à la population active

En moyenne, les immigrants ont des niveaux d'instruction plus élevés que ceux de la population née au Canada. Par exemple, en 2007, 37 pourcent des individus nés à l'étranger faisant partie du principal groupe d'âge actif, soit celui des 25 à 54 ans, détenaient un diplôme universitaire comparativement à 22 pourcent chez la population du même groupe d'âge née au Canada. Malgré cela, le taux de chômage chez les immigrants récents du principal groupe d'âge actif entre 2002 et 2007 était de 11 pourcent, représentant le double de celui de la population née au Canada. Le taux de chômage chez les immigrants avec diplôme universitaire, à 10,7 pourcent en 2007, était quatre fois supérieur à celui des individus nés au Canada possédant un diplôme universitaire.³⁰ Alors que les générations précédentes de nouveaux arrivants au Canada ont commencé à travailler à des niveaux de salaire plus bas que l'ensemble de la population, leurs salaires ont rejoint ceux de leurs homologues nés au Canada en l'espace de quelques années. Au cours des quatre dernières décennies, l'écart de revenu entre chaque cohorte successive de nouveaux Canadiens et de personnes nées au Canada a augmenté, et ce qui est encore plus inquiétant, il ne semble pas se dissiper avec le temps.³¹ Ce qui est aussi inquiétant est qu'en moyenne, la qualité des emplois disponibles aux nouveaux immigrants n'est pas proportionnée à leur niveau d'éducation et à leur expérience. Les anecdotes abondent à propos de médecins et d'ingénieurs au volant de taxis au Canada.

L'inaptitude du Canada à intégrer ses nouveaux immigrants à part entière au sein de sa population active est de mauvais augure pour ses perspectives de croissance à long terme. L'offre continue de postes moins que lucratifs à une grande population de nouveaux arrivants cause un désillusionnement au sein de ce groupe et ébranle la cohésion sociale. Pour le Canada, la situation est autodestructrice du point de vue économique puisque la sous-utilisation des compétences des immigrants nuit à l'optimisation complète de son potentiel de productivité.

Les barrières linguistiques sont le plus gros obstacle à l'inclusion des immigrants récents dans la population active. Les compétences de communication en anglais et en français de nombreux nouveaux Canadiens à la recherche d'emplois ne répondent pas aux besoins du marché du travail canadien et au contexte des affaires

³⁰ GILMORE, Jason et LE PETIT, Christel, *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires*, Statistique Canada, 18 juillet 2008.

³¹ DRUMMOND, Don et FONG, Francis, *An Economic Perspective on Canadian Immigration*, Options politiques, juillet-août 2010, Vol. 31, N° 7.

nord-américain. Il faudra du travail supplémentaire pour combler cette lacune linguistique. En faisant appel à des programmes administrés par des groupes à but non lucratif dévoués, les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent aider les immigrants récents à mieux aligner leurs habiletés en communication aux exigences du milieu de travail. Il existe aussi des obstacles culturels plus importants que ceux auxquels ont fait face les cohortes d'immigrants européens dans le passé, pour qui la culture ressemblait davantage en certains aspects à celle de leurs homologues nés au Canada. En offrant une formation culturelle adéquate aux immigrants, aux employeurs et aux employés, et par l'entremise d'efforts dans le du secteur privé visant à préparer les employeurs et les employés pour une plus grande diversité de la main-d'œuvre, il sera possible de surmonter ces obstacles.

Un autre problème majeur est celui de la reconnaissance des titres étrangers pour des professions réglementées et non réglementées. Au Canada, les provinces et territoires sont responsables d'autoriser les métiers et les professions, notamment un total de plus de 50 professions réglementées pour lesquelles les qualifications sont certifiées par plus de 400 organes de réglementation pour un total d'environ 15 pourcent du marché du travail au Canada.³² En ce qui a trait aux autres 85 pourcent, l'évaluation des qualifications pédagogiques et professionnelles des employés potentiels relève des employeurs. Même si les titres étrangers des nouveaux arrivants sont reconnus par le gouvernement canadien lors du processus de demande d'immigration, ces derniers ne sont pas toujours reconnus par les organes de réglementation ou par les employeurs. Souvent, les immigrants manquent d'information ou de connaissances concernant les normes du marché du travail canadien ou les étapes qu'ils doivent suivre pour faire reconnaître leurs titres professionnels acquis à l'étranger. La grande diversité d'antécédents, de langues maternelles, d'études et de formation au sein des immigrants récents pose un défi opérationnel aux programmes canadiens de reconnaissance des titres étrangers.

Souvent, les employeurs ont une connaissance insuffisante de la panoplie croissante d'institutions où les immigrants ont reçu une formation dans leur pays d'origine, ce qui fait de l'évaluation et de la reconnaissance des niveaux d'instruction une tâche ardue.³³ De nombreux employeurs ont aussi de la difficulté à comprendre, authentifier et mesurer le calibre d'expérience de travail à l'étranger et à le comparer aux exigences des postes au Canada. Il en découle que beaucoup d'entreprises préfèrent se fier aux normes familières de l'expérience de travail acquise au Canada ou aux États-Unis lorsqu'elles recrutent leur personnel.

Le gouvernement a activement mis sur pied plusieurs initiatives majeures pour remédier au problème de la reconnaissance des titres étrangers. Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) de RHDC a été en vigueur entre 2003 et 2009 en vue de financer des programmes visant à améliorer le processus de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger pour un grand nombre de professions réglementées, dont les domaines médical et pharmaceutique ainsi que l'ingénierie. Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, inauguré en 2007, aide les nouveaux arrivants à se retrouver parmi les nombreuses organisations responsables de la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger et fournit des renseignements concernant le marché du travail, des conseils sur la recherche d'emploi et de l'information sur la traduction de diplômes étrangers dans les langues officielles. De la même façon, les provinces administrent différents programmes visant à aider les nouveaux Canadiens à faire reconnaître leurs qualifications. Le gouvernement doit conserver ce genre de programmes afin de combler le fossé en matière de qualifications acquises à l'étranger entre les nouveaux Canadiens et les employeurs.

³² BECKLUMB, Penny et ELGERSMA, Sandra, *Reconnaissance des titres de compétences étrangers des immigrants*, Bibliothèque du Parlement, Services d'information et de recherche parlementaire, octobre 2008.

³³ Ibid.

L'amélioration de la reconnaissance des qualifications d'études et professionnelles, ainsi qu'une plus étroite coopération entre RHDCC et les employeurs visant à harmoniser les titres de compétences étrangers acceptés par le gouvernement et les entreprises, sont impératifs pour s'assurer que les nouveaux arrivants se trouvent rapidement des emplois qui maximisent leur potentiel professionnel à long terme et à valeur ajoutée.³⁴ Le Cadre pancanadien fédéral-provincial pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences étrangers lancé récemment, qui a pour but de faciliter la transition des immigrants qualifiés d'emplois moins que lucratifs à des emplois à valeur ajoutée, est une excellente initiative pour s'attaquer au problème. Le Cadre doit être mis en application de façon complète à travers tout le Canada.

La quête des nouveaux arrivants à devenir propriétaires d'entreprises au Canada doit être facilitée. Les petites et moyennes entreprises (PME) sont un moteur indispensable à la création de la valeur au sein de l'économie canadienne. Aux États-Unis, des jeunes-pousses fondées par des entrepreneurs immigrés sont à la base du succès de la Silicon Valley. Des statistiques révèlent que malgré que les immigrants soient plus susceptibles de démarrer des nouvelles entreprises, ils sont aussi plus susceptibles d'échouer en raison d'un manque d'accès au capital pour leurs projets, un problème auquel font face de nombreuses PME au Canada, et d'un manque de familiarité avec le contexte des affaires au Canada. Les organismes à but non lucratif et les établissements d'enseignement peuvent jouer un rôle crucial pour former les nouveaux entrepreneurs canadiens en vue de créer et de gérer des entreprises fructueuses.

Recommandations:

- 1. Que le gouvernement continue à administrer des programmes en concomitance avec le secteur à but non lucratif, pour aider les nouveaux immigrants à acquérir les compétences linguistiques requises pour effectuer la transition vers le milieu de travail canadien.**
- 2. Que le nouveau Cadre pancanadien pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence étrangers, qui a pour but de faciliter la transition des immigrants qualifiés d'emplois moins que lucratifs à des emplois à valeur ajoutée, soit complètement mis en application.** Il est d'un intérêt social et économique pour le Canada de voir à ce que les immigrants récents effectuent rapidement la transition vers des emplois à valeur ajoutée.

3. Un système d'immigration amélioré au Canada pour aller de l'avant

Les obstacles auxquels font face les immigrants récents au Canada peuvent servir de leçon sur la façon dont notre système d'immigration pourrait être amélioré afin d'assurer une meilleure harmonisation entre les besoins réels de l'économie canadienne en termes de main-d'œuvre et les profils de compétences et d'expérience des immigrants potentiels. En regardant vers l'avant, que doit rechercher le système d'immigration afin de mener à bien l'économie au Canada? Il doit s'assurer que les entreprises canadiennes de toutes les tailles et que tous les secteurs continuent d'avoir un accès rapide à du personnel talentueux de l'étranger qui détient les connaissances et les aptitudes dont ils ont besoin pour soutenir leur compétitivité et leur croissance. Afin d'éviter l'asymétrie considérable vécue dans le passé et pour faciliter la transition rapide des nouveaux arrivants vers des emplois lucratifs, il est essentiel de préparer les immigrants potentiels avant leur arrivée et d'assurer que les qualifications en langues officielles, d'études et professionnelles des immigrants évalués par le gouvernement correspondent plus étroitement à celles requises par les employeurs.

³⁴ DRUMMOND, Don et FONG, Francis, *An Economic Perspective on Canadian Immigration*, Options politiques, juillet-août 2010, Vol. 31, N° 7.

Mais est-ce tout? En dernier ressort, les bienfaits de l'intégration des immigrants dans des emplois lucratifs reviennent aux entreprises et à la société en tant que telle, mais il existe aussi un coût pour l'économie canadienne lorsque les immigrants se retrouvent à occuper des postes moins que lucratifs à long terme. Donc, le système d'immigration doit créer l'équilibre nécessaire pour subvenir aux besoins actuels en matière de main-d'œuvre et assurer que les nouveaux Canadiens possèdent des compétences et une expérience qui peuvent être transférés rapidement d'un emploi à l'autre et d'une carrière à l'autre dans une ère où la création d'emploi se fera dans l'économie du savoir. La priorité de l'immigration canadienne doit continuer à être placée sur les immigrants qualifiés.

Le programme des travailleurs qualifiés étrangers a reçu une prolifération de demandes internationales qui ont toutes dû être traitées selon les critères de la période avant 2008. Ceci a mené à la création d'une énorme file d'attente de plus de 600 000 demandes d'immigration en 2008 alors que le temps de traitement d'une installation d'émission de visa à l'autre variait entre deux ans et plus de six ans. En Australie, le traitement est de seulement 14 mois ou moins. De plus, l'harmonisation des exigences réelles du marché du travail canadien et des profils des immigrants admis au Canada est insuffisante. Les normes des employeurs concernant la reconnaissance des titres étrangers étaient différentes de celles du gouvernement.

En 2008, le gouvernement a introduit d'importants changements à la Loi sur l'immigration en vertu du Plan d'action pour accélérer l'immigration, permettant au Canada de fixer le nombre de demandes à traiter chaque année et l'ordre dans lequel ces demandes sont traitées dans le but d'évaluer les demandes des immigrants prêts à occuper des postes dans un délai d'un an ou moins et d'éliminer l'accumulation de demandes.

Améliorer le Programme fédéral des travailleurs qualifiés (PFTQ)

À partir de 2008, les auteurs d'une demande de résidence permanente au Canada en vertu du Programme fédéral des travailleurs qualifiés n'étaient évalués que s'ils faisaient partie de l'une des 38 professions en demande ou s'ils avaient déjà un emploi réservé. Une fois ces qualifications obtenues, les auteurs de ces demandes obtenaient des points dans six catégories d'évaluation soit les études, les compétences linguistiques, l'expérience de travail, l'âge, l'emploi réservé et l'adaptabilité, et un plafond de points était fixé pour chaque catégorie.

Lorsqu'on admet des travailleurs qualifiés étrangers dans des groupes professionnels ciblés, puisque le processus de demande peut prendre plusieurs années, le risque est que les qualifications des demandeurs peuvent ne plus être en demande lorsqu'ils arrivent au Canada. C'est ce qui s'est produit au début des années 2000 avec l'arrivée de nombreux professionnels des TIC à la suite du boom des sociétés point-com. En date du 26 juin 2010, les 38 catégories professionnelles ont été remplacées par 29 professions en demande. L'actualisation des catégories professionnelles est un pas dans la bonne direction et il est d'une importance capitale que celles-ci soient révisées régulièrement par l'entremise de consultations avec le milieu des affaires élargi pour assurer de suivre la cadence des besoins en main-d'œuvre, qui évoluent continuellement.

Il est aussi essentiel que l'orientation de l'immigration économique axée sur les besoins de l'employeur soit renforcée afin d'assurer que les personnes qui soumettent leur candidature dans les catégories professionnelles sont complètement aptes au travail. Le gouvernement fédéral devrait étudier la possibilité de créer une base de données en ligne en tant qu'initiative privée-publique pour échanger des

renseignements avec les provinces et territoires et avec les entreprises sur les besoins courants et anticipés du marché du travail en temps réel et de façon continue, à travers le pays. Ceci pourrait faciliter les efforts du gouvernement en vue de suivre les besoins en matière de main-d'œuvre qui évoluent continuellement et d'ajuster ses priorités de traitement des demandes comme il se doit de façon flexible et en temps opportun. La base de données pourrait aider à repérer et à jumeler les profils des travailleurs qualifiés aux besoins des employeurs. Elle pourrait aussi permettre aux gouvernements, aux employés et aux autres intervenants de compiler et d'échanger conjointement des renseignements connexes aux titres de compétences étrangers (directement jusqu'à des domaines et des instituts spécifiques) et aux certifications professionnelles des auteurs de demandes de façon à optimiser l'harmonisation entre les qualifications évaluées par le gouvernement et celles que les employeurs recherchent. Les agents responsables du CIC pourraient jumeler les titres de compétences étrangers des demandeurs à celles reconnues par les entreprises à travers la base de données comme première étape du processus de traitement des demandes. Les employeurs qui ne sont pas familiers avec les titres de compétences étrangers pourraient aussi se référer aux titres approuvés par leurs pairs dans la base de données. Le milieu des affaires élargi devrait s'engager de façon active pour qu'un tel système soit efficace.

Bien que les critères d'admissibilité aient été resserrés, les catégories professionnelles ont continué de recevoir de nombreuses demandes. Ce volume a entravé la capacité de CIC de traiter les nouvelles demandes de façon efficace et de gérer l'accumulation de travail. Depuis le 26 juin 2010, le CIC traitera un maximum de 20 000 demandes dans le cadre du Programme fédéral des travailleurs qualifiés annuellement en fonction des nouvelles catégories avec un plafond fixé à 1 000 demandes du PFTQ par profession par année. Aucune limite n'est en place pour les demandeurs qui ont des offres d'emploi, ce qui est une bonne nouvelle. Le gouvernement doit continuer de réduire l'accumulation de demandes et s'assurer que le temps de traitement des demandes pour les immigrants de classe économique n'est pas plus long que dans les autres pays comme l'Australie, qui rivalisent activement pour attirer des individus hautement qualifiés. Aussi, malgré que le plafond de 1 000 demandes par profession facilitera la gestion du traitement des demandes, il sera essentiel que ces plafonds demeurent flexibles et qu'ils soient révisés de façon périodique, car il est toujours possible qu'il y aura un afflux imprévu de besoins en main-d'œuvre pour certaines professions.

Enfin, l'exigence voulant que les candidats du PFTQ aient réussi les évaluations des langues officielles au moment où ils soumettent leur demande est une bonne façon de s'assurer que les travailleurs qualifiés de l'étranger arrivent au Canada avec l'habileté de travailler efficacement dans un environnement anglophone ou francophone. Du même coup, le Canada doit s'assurer que le facteur linguistique ne devienne pas le seul motif de refus pour des immigrants potentiels autrement hautement qualifiés qui seraient de bons candidats pour le Canada. Notre pays doit fournir des directions aux immigrants potentiels qualifiés dans leurs pays de résidence, notamment à ceux qui ont des antécédents allophones, afin de les aider à améliorer leur niveau de langue jusqu'à l'atteinte du niveau requis pour être évalués par le PFTQ. La diffusion de renseignements sur la préparation linguistique par l'entremise du portail *Se rendre au Canada* et par les séances d'information fournies par les ambassades et les consulats canadiens pourraient être utiles à cette fin.

Recommandations:

- 1. Que les catégories professionnelles demandées en vertu du Programme fédéral des travailleurs qualifiés soient révisées régulièrement par l'entremise de consultations avec le milieu des affaires élargi afin d'assurer qu'elles suivent la cadence des changements économiques et des besoins en évolution du travail au Canada.**
- 2. Que le gouvernement étudie la possibilité de créer une base de données en tant qu'initiative publique-privée afin de permettre aux gouvernements fédéral et provinciaux, aux entreprises et aux autres intervenants de compiler et d'échanger de l'information en temps réel sur les besoins en matière de main-d'œuvre et d'aligner l'évaluation des titres de compétences étrangers du gouvernement à ceux requis par les entreprises.**
- 3. Que le gouvernement s'assure que l'accumulation des demandes soit réduite et que le traitement des demandes d'immigration de classe économique ne soit pas plus long que dans les autres pays qui rivalisent activement avec le Canada pour attirer le plus grand nombre d'immigrants qualifiés.** Le plafond de 1 000 demandes par profession doit demeurer flexible et être révisé de façon périodique, car il est possible qu'il y aura un afflux imprévu de main-d'œuvre pour certaines professions.
- 4. Que le gouvernement laisse en place la nouvelle exigence en matière de compétences en langues officielles pour le traitement des demandes tout en informant les immigrants potentiels dans leur pays d'origine sur la façon de se préparer pour satisfaire à cette exigence.**

Autres programmes de classe économique

Le Programme des candidats des provinces permet aux provinces et territoires canadiens participants de présenter la candidature d'immigrants qui aimeraient s'établir dans leur ressort territorial en se basant sur leurs besoins en main-d'œuvre à travers des processus de candidatures provinciaux séparés. Subséquemment, CIC accorde la priorité au traitement des demandes des candidats des provinces selon les exigences de l'immigration canadienne. Le Programme des candidats des provinces, qui a accueilli moins de 10 000 nouveaux arrivants en 2005, en a reçu plus de 20 000 l'an dernier, ce qui en fait le programme à croissance la plus rapide dans la catégorie de l'immigration économique. Le Programme est un mécanisme efficace qui permet aux provinces et territoires de combler les postes vacants dans leur ressort territorial avec les profils des individus dont ils ont besoin. Il est important que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux augmentent la coordination de ce Programme afin de s'assurer que les immigrants économiques au Canada satisfassent non seulement aux besoins en matière de main-d'œuvre, mais qu'ils s'épanouissent aussi à long terme.

La Catégorie de l'expérience canadienne (CEC), dont les bases sont fondées sur un programme australien, est entrée en vigueur en 2008. Le programme est conçu de façon à permettre aux travailleurs étrangers temporaires dans des « professions qualifiées » désignées et aux étudiants étrangers ayant obtenu un diplôme d'un établissement postsecondaire canadien avec des connaissances en anglais ou en français et une expérience de travail qualifiée de réussir la transition à la résidence permanente. Plus de 10 000 étudiants étrangers et travailleurs temporaires ont été ciblés pour obtenir leur résidence permanente en 2008. Le programme CEC est une innovation favorable qui permet aux étudiants internationaux ayant reçu

une formation au Canada de s'intégrer à la population active à la suite de l'obtention de leur diplôme. Il est dans l'intérêt du Canada d'accorder la priorité aux immigrants ayant effectué des études qui font partie des groupes d'âge plus jeunes, étant donné que les chances sont qu'ils passeront une plus grande partie de leur vie professionnelle à contribuer à l'économie canadienne. Parallèlement, le programme CEC doit continuer d'accorder la priorité aux étudiants qui obtiennent des diplômes dans des domaines qui correspondent à la demande réelle des marchés du travail canadiens.

En ce qui concerne les travailleurs temporaires, l'évaluation de l'admissibilité des candidatures en vertu du programme CEC doit tenir compte de la transférabilité de leurs compétences au-delà de leur profession qualifiée désignée et mener à leur employabilité à long terme, en pensant toujours au fait que la plupart des emplois futurs seront créés dans une économie du savoir.

Recommandations:

- 1. Que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux améliorent la coordination de la prestation du Programme des candidats des provinces afin de s'assurer que les candidats des provinces combler les besoins de travail courants et à long-terme.**
- 2. Que la Catégorie d'expérience canadienne (CEC) accorde continuellement la priorité aux étudiants qui obtiennent des diplômes dans des domaines qui correspondent à la demande réelle du marché du travail canadien et qu'elle s'assure que les travailleurs temporaires aient des compétences transférables qui garantissent leur employabilité à long terme au Canada**

Équilibrer les besoins courants et les besoins à long terme

Un équilibre délicat et nécessaire doit être établi entre les besoins à court terme et à long terme du marché du travail canadien. Chez les économistes, le consensus est que la plupart des secteurs de l'économie canadienne continueront de grimper l'échelle de la valeur ajoutée et s'appuieront de plus en plus sur les « travailleurs du savoir », qui possèdent des niveaux élevés d'aptitudes transférables à la fois spécialisées et polyvalentes. Le programme fédéral des travailleurs qualifiés cherche à trouver un équilibre entre les besoins de main-d'œuvre actuels dans les groupes professionnels et ceux à long-terme par l'entremise d'évaluations avec le système des points.

Les points sont accordés dans six catégories et notamment dans les langues officielles, les études, l'âge et l'adaptabilité. L'importance des habiletés linguistiques a été mentionnée plus haut. Les études sont aussi importantes. Il est prouvé que les immigrants qui possèdent des niveaux d'instruction plus élevés ont tendance à être plus ingénieux dans leur établissement, ils sont plus rapidement réembauchés et ont aussi tendance à avoir des enfants qui font de plus longues études.³⁵ L'âge est aussi un facteur essentiel. Non seulement les nouveaux arrivants qualifiés ont tendance à mieux s'adapter au milieu de travail canadien, mais ils passeront une plus grande partie de leur vie professionnelle à contribuer à l'économie canadienne. Ensuite, il y a le facteur d'adaptabilité, qui mesure l'expérience préalable du candidat à l'immigration

³⁵ REITZ, Jeffrey G., *Selecting Immigrants for the Short Term: Is it Smart in the Long Run?* Options politiques, juillet-août 2010, Vol. 31, N° 7.

au Canada, si cette personne a un conjoint ou de la parenté au Canada, et d'autres facteurs. Les contacts personnels au Canada comme de la famille, des amis, mais aussi des contacts professionnels, peuvent augmenter les chances pour un immigrant d'effectuer une transition économique réussie au Canada.³⁶

Le manque de main-d'œuvre à court terme est réglé par le Programme des travailleurs étrangers temporaires, ce qui permet à des travailleurs étrangers admissibles qui sont en général moins spécialisés, de travailler au Canada pour une période de temps autorisée tant que leur employeur a obtenu un avis concernant l'impact positif sur le marché du travail d'une embauche et qu'il a démontré être incapable de trouver des Canadiens ou des résidents permanents pour combler les postes en question. Plusieurs industries au Canada ne pourraient pas survivre sans les travailleurs temporaires. Le programme doit continuer de régler les manques de main-d'œuvre lorsqu'ils surviennent. L'option de permettre à des travailleurs temporaires occupant des postes qualifiés de postuler pour la résidence permanente au cas par cas par l'entremise du CEC est un pas dans la bonne direction. En revanche, il ne faudrait pas envisager de changer le statut de tous les travailleurs temporaires à celui de résidents permanents. La priorité de l'immigration doit demeurer la classe économique, les personnes instruites et compétentes qui pourront contribuer leurs aptitudes dans l'économie du savoir.

Recommandations:

1. **Que le gouvernement continue d'accorder de l'importance aux langues officielles, aux études, à l'âge et à l'adaptabilité en tant que facteurs pour le succès à long-terme des Néo-Canadiens.**
2. **Que le programme des travailleurs étrangers temporaires continue de combler des manques temporaires lorsqu'ils surviennent.** Plusieurs industries concurrentielles au Canada continueront d'avoir besoin des services des travailleurs temporaires pour fonctionner.

Les besoins des agglomérations urbaines moyennes et plus petites

Avec le vieillissement de leur population et en raison de la mobilité des jeunes travailleurs, les petites collectivités canadiennes dont la population compte entre 10 000 et 100 000 habitants font face à de grands défis en termes de viabilité économique. Encourager l'immigration est une façon importante de réduire l'impact de l'évolution des caractéristiques démographiques dans ces plus petites communautés. Si elles n'adoptent pas des mesures coordonnées, plusieurs communautés verront une baisse accélérée de leur prospérité économique tout en devant relever le défi de soutenir les services requis par une population décroissante. On doit encourager l'immigration économique en dehors des régions métropolitaines du recensement canadien et développer des mesures incitatives pour encourager les nouveaux arrivants à s'établir dans les communautés qui les reçoivent.

Recommandation:

Que l'on subvienne aux besoins uniques des plus petites agglomérations urbaines par l'entremise de l'immigration et des politiques d'établissement et d'intégration.

³⁶ DRUMMOND, Don et FONG, Francis, *An Economic Perspective on Canadian Immigration*, Options politiques, juillet-août 2010, Vol. 31, N° 7.

Préparer les immigrants avant leur arrivée

Éduquer les immigrants sur la culture et les institutions canadiennes et, plus important encore, leur fournir de l'information sur les étapes pratiques à prendre avant d'arriver peut faire une grande différence pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer à la vie et au travail au Canada plus aisément. Le gouvernement fédéral fournit de l'information utile en ligne ainsi qu'à travers ses ambassades et consulats. Une autre initiative positive est le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII), qui est financé par le gouvernement fédéral et géré par l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC). Le PCII a été mis en place pour aider les immigrants du Programme fédéral des travailleurs qualifiés à se préparer à leur intégration dans le marché du travail canadien pendant qu'ils sont encore dans leurs pays d'origine par l'entremise d'ateliers d'orientation. Le projet se déroule en Chine, en Inde et dans les Philippines. Des ateliers doivent avoir lieu dans les États du golfe Persique, en Scandinavie et en Grande-Bretagne, à travers un nouveau bureau à Londres, et on s'attend à ce que des travaux similaires débutent à Séoul et à Taipei. Le gouvernement devrait continuer à poursuivre de telles initiatives.

Recommandation:

Que le gouvernement poursuive ses initiatives pour aider les immigrants à se préparer avant leur arrivée pour améliorer leur intégration à la vie et au travail au Canada.

Faire la promotion du Canada en tant que destination pour les immigrants

La concurrence en vue de trouver le talent international est devenue féroce. Alors qu'il y a un peu plus de dix ans, les personnes qualifiées attendraient volontairement des années pour le privilège de s'établir et de travailler dans des pays prospères comme le Canada, l'Australie et les États-Unis, aujourd'hui la réalité est différente. Les esprits les plus brillants ont la possibilité de se bâtir une carrière et de prospérer presque n'importe où, que ce soit dans les économies avancées ou dans des pays en développement, dans des villes comme Shanghai, Mumbai, São Paulo ou Dubaï. Le Canada n'est plus placé à l'extrémité réceptrice. Les gouvernements doivent continuer de faire la promotion du Canada de façon active comme destination de choix pour les personnes les plus qualifiées et les plus recherchées au monde. Doté d'une économie et des entreprises fortes, d'une bonne qualité de vie et d'une ouverture à la diversité, le Canada possède ce qu'il lui faut pour être un chef de file.

Alors que les gouvernements font ce qu'ils peuvent pour choisir et attirer des gens qualifiés au Canada, en fin de compte, ce sont les entreprises qui embauchent ces gens. Il est crucial que les entreprises canadiennes s'impliquent davantage dans le recrutement de nouveaux Canadiens qui peuvent contribuer une grande richesse de nouvelles connaissances, expériences, points de vue et idées innovatrices au milieu de travail. Ce sont les ingrédients du succès. Ce qui est plus important encore, c'est que le Canada est à une jonction où il doit poursuivre ses efforts avec une plus grande confiance et ambition sur la scène internationale dans le but de renforcer ses liens en matière de commerce et d'investissements avec des marchés tels que ceux de la Chine, de l'Inde, de l'Union européenne et du Brésil, pour en nommer que quelques-uns. Un atout que possèdent de nombreux nouveaux Canadiens est la connaissance des langues, des cultures et des réseaux professionnels de leurs pays d'origine. Comme de plus en plus de compagnies canadiennes prennent de l'expansion à l'échelle internationale, elles doivent reconnaître que les nouveaux Canadiens peuvent participer à leur succès en agissant en tant que ponts entre le Canada et les marchés mondiaux.

Recommandations:

1. **Que le Canada continue de se promouvoir en tant que destination de choix pour les personnes les plus talentueuses du monde.**
2. **Que le Canada utilise mieux les ressources uniques des nouveaux Canadiens et qu'il reconnaisse leur potentiel en tant que ponts vers les marchés mondiaux alors que le commerce et les investissements canadiens prennent de plus en plus d'expansion à l'échelle internationale.**

L'immigration demeurera une composante centrale des efforts du Canada en vue de renflouer sa main-d'œuvre qualifiée. Toutefois, les nouveaux arrivants ont tendance à être plus âgés et à avoir moins d'enfants, qui eux aussi sont plus âgés. Qui plus est, notre pays devra relever le défi d'attirer les esprits les plus brillants dans un contexte où la concurrence entre les pays pour se procurer le talent international est féroce. Les compagnies canadiennes ne peuvent pas se fier uniquement sur les gens. La productivité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire l'efficacité du travail, est un domaine où le Canada a pris du retard et doit s'améliorer afin d'assurer la croissance de son économie avec une main-d'œuvre réduite.



Le troisième pilier : améliorer la productivité du travail

L'apport du travail pour le succès d'une entreprise et la croissance de l'économie plus large, provient non seulement du nombre de travailleurs à travers les secteurs ou du nombre d'heures qu'ils travaillent, mais aussi de la productivité de chaque travailleur. La productivité, soit la mesure de l'efficacité de la production des biens et services, est le facteur déterminant le plus important du revenu par habitant d'un pays à long terme. Les pays où les entreprises sont novatrices et peuvent s'ajuster aux changements dans l'économie mondiale jouissent d'une productivité élevée et donc un niveau de vie élevé.³⁷ Les économistes sont d'accord que le bilan du Canada en matière de productivité est mauvais. Face à une main-d'œuvre vieillissante et aux pressions mondiales de la concurrence, cette situation nuira au bien-être économique du pays à moins que des améliorations ne soient réalisées.

Le débat sur la productivité du Canada n'est pas nouveau : les gouvernements, les entreprises et le monde universitaire se penchent sur ce problème depuis longtemps. Dans des rapports et présentations antérieurs, la Chambre de commerce du Canada a présenté des outils pour stimuler la productivité. Pourquoi est-ce que la productivité du travail est importante pour un Canada vieillissant? Quels sont les incitatifs et facilitateurs de la croissance de la productivité du travail dans le secteur privé?

I. Pourquoi la productivité du travail est-elle importante?

Trop souvent, les discussions sur la population active grisonnante du Canada se concentrent sur la nécessité de trouver des hommes et des femmes pour occuper les postes qui seront laissés vacants lors de la retraite de la génération du « baby-boom », ainsi que les nouveaux emplois qui émergeront avec la reprise économique au Canada. Même si les compagnies devront ravitailler leur main-d'œuvre, il est erroné de croire que la croissance de la production d'une compagnie repose sur la croissance proportionnée du nombre d'employés. En augmentant la productivité du travail, c'est-à-dire la production par heure ouvrée, les entreprises prennent de l'expansion et restent concurrentielles même lorsque l'augmentation de leurs effectifs ralentit. La croissance de la productivité du travail repose essentiellement sur l'élargissement et l'optimisation des biens d'équipement, l'adoption de nouvelles technologies, l'amélioration des opérations et le développement du capital humain (les compétences de leurs employés) des entreprises, afin d'élever la valeur ajoutée du travail de leurs employés. Les économistes savent bien qu'en l'absence de la croissance de la productivité, la compétitivité des entreprises stagne ou décline au fil du temps, faisant baisser les salaires. La croissance de la productivité élève la qualité de vie des Canadiens en assurant des emplois de meilleure qualité, des salaires plus élevés, la croissance plus rapide du PIB par habitant et une plus grande adaptabilité aux changements économiques mondiaux. Il n'y a pas de substitut pour la croissance de la productivité.

La croissance de la productivité ne suppose pas de plus longues de travail ni un travail plus ardu. Elle correspond plutôt à une plus grande efficacité du travail en vue d'augmenter la production pour chaque heure ouvrée. Elle est aussi liée à l'investissement des compagnies dans les biens d'équipement de pointe, à la recherche et au développement de nouvelles technologies et au perfectionnement des compétences

³⁷ Le Conference Board du Canada, *Economy: Labour Productivity Growth*, juillet 2009.

des employés. La croissance de la productivité exige de prendre des paris ambitieux pour commercialiser de nouveaux produits prometteurs et idées prometteuses. Les politiques gouvernementales qui se concentrent sur la stabilité macroéconomique, la baisse des impôts des sociétés, la libre circulation des biens, de l'investissement et des travailleurs, l'ouverture à la concurrence internationale, l'éducation et les infrastructures publiques incitent les entreprises à augmenter leur productivité. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont lancé des initiatives ambitieuses pour atteindre ces résultats. Dans certains secteurs, la politique doit aller plus loin. Toutefois, il incombe aux entreprises canadiennes de réagir à ces incitatifs et d'en tirer profit.

Le Canada a beaucoup de travail à faire. Même si de nombreuses compagnies au pays jouissent d'une croissance de productivité qui les place au même rang que leurs homologues internationaux, en général, le Canada est encore un sous-performant notoire en termes de productivité du travail et son bilan sous cet aspect se détériore comparativement à ses principaux concurrents, notamment les États-Unis. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), en moyenne, les Canadiens ont travaillé 1 725 heures en 2008, correspondant à un nombre d'heures plus élevé que leurs homologues des États-Unis (1 703 heures) et de la plupart des pays européens, y compris le Royaume-Uni (1 653 heures), la France (1 544 heures) et l'Allemagne (1 430 heures), et seulement légèrement moins que leurs homologues en Australie (1 732 heures). Et malgré ces longues heures de travail, la productivité du travail au Canada est inférieure à celle de ses pairs de l'OCDE. La productivité canadienne, déjà en chute depuis les années 1970 a ralenti beaucoup depuis 2000, une tendance qui n'est pas miroitée dans les autres pays développés.³⁸ En 2008, le PIB du Canada par heure travaillée était équivalent à seulement 78 pourcent de celui des États-Unis et inférieur à celui de l'Australie (80,5 pourcent), du Royaume-Uni (81,2 pourcent), de l'Allemagne (91,4 pourcent) et de la France (96,2 pourcent).

La croissance stagnante de la productivité au Canada au cours des dernières décennies a eu une incidence négative sur le niveau de vie des Canadiens. Entre 1990 et 2008, le PIB du Canada par habitant a glissé du cinquième au onzième rang parmi les pays de l'OCDE.³⁹ La productivité a augmenté d'un maigre 0,8 pourcent en moyenne entre 2000 et 2008, en baisse de 1,6 pourcent en moyenne entre 1973 et 2000. En 2008, la productivité du secteur des affaires au Canada correspondait à 78 pourcent de celui des États-Unis, en baisse de 90 pourcent au début des années 1980.⁴⁰ En 2008, le niveau de vie des Canadiens était inférieur de 16 pourcent à celui des Américains, et la plus faible productivité représentait 14 points de pourcentage de cet écart, équivalent à un écart annuel de revenu de presque 8 700 \$ par personne.⁴¹ Une main-d'œuvre grisonnante, en plus de la concurrence mondiale qui s'intensifie dans les industries à valeur ajoutée indiquent l'urgence de la tâche de la croissance de la productivité.

38 DRUMMOND, Don et BENTLEY, Alistair, *The productivity puzzle: Why is the Canadian record so poor and what can be done about it?*, TD Economics, 3 juin 2010.

39 Ibid.

40 LYNCH, Kevin, *Canada's productivity trap*. Globe and Mail, 25 mars 2010.

41 La Chambre de commerce du Canada, *Vers un avantage économique : c'est le Canada contre le reste du monde*, novembre 2009.

PIB par heure travaillée dans certains pays choisis comme pourcentage du PIB des États-Unis par heure travaillée, 2008⁴²

Pays / Compétence	Nombre d'heures moyennes travaillées par personne en 2008	PIB par heure ouvrée comme pourcentage des États-Unis (É.-U.=100) en 2008
Canada	1 725	78,2
Australie	1 732	80,5
Royaume-Uni	1 653	81,2
Suède	1 626	83,1
Zone Euro	1 597	84,0
Allemagne	1 430	91,4
France	1 544	96,2
États-Unis	1 703	100,0
Pays-Bas	1 392	100,4
Norvège	1 422	136,0

II. Que doivent faire les entreprises pour stimuler la productivité du travail?

La productivité du travail est influencée par un certain nombre de paramètres dont la quantité et le genre de biens d'équipement à la disposition des employés, les progrès technologiques et la structure organisationnelle de l'entreprise, la répartition et gestion du capital humain, et la politique économique et les infrastructures publiques fournies par les gouvernements. Les entreprises améliorent la productivité de la main-d'œuvre en modernisant leur stock de biens d'équipement et en utilisant des technologies de pointe qui maximisent l'efficacité globale de leurs opérations et donc, la valeur ajoutée de chaque membre de leur main-d'œuvre. Elles augmentent aussi leur productivité en développant des biens et services plus novateurs, ce qu'elles accomplissent en consacrant des ressources à la recherche et au développement et en extrayant de la valeur du fruit de cette recherche et en le commercialisant ou en l'utilisant pour améliorer les procédés internes. Le recrutement et la rétention de personnes qualifiées et leur perfectionnement à travers une formation continue dans le milieu de travail sont aussi des éléments essentiels pour engendrer une croissance de la productivité. Bien que jusqu'à présent l'accent ait été mis sur le recrutement de personnes qualifiées (lorsque celles-ci étaient nombreuses), apprendre à les retenir alors qu'elles manqueront à travers une gestion améliorée des ressources humaines sera une tâche importante pour les entreprises.

⁴² OCDE, *Estimations des niveaux de productivité de la main-d'œuvre de l'OCDE*, extrait des statistiques de l'OCDE.

1. Augmenter la croissance de la productivité du travail à travers les investissements voués à l'innovation, la formation et l'adoption des pratiques exemplaires internationales

La raison pour laquelle les entreprises au Canada connaissent une faible croissance de la productivité du travail est une question complexe sur laquelle les économistes et décideurs politiques se sont penchés en profondeur. Une grande partie de l'écart de la croissance de la productivité du travail au Canada est attribuable à un bilan défaillant dans le domaine de l'innovation – des investissements corporatifs en forte baisse pour les biens d'équipement de haute technologie et le peu de dépenses consacrées à la recherche et au développement.⁴³ Les entreprises canadiennes sont bien derrière celles d'autres pays, y compris leurs concurrentes américaines, britanniques et allemandes dans le domaine de l'investissement en machinerie et en biens d'équipement, notamment dans les technologies de l'information et des communications (TIC). En 2007, les entreprises canadiennes ont investi 16 pourcent de moins par travailleur dans toute la machinerie, l'équipement et les logiciels et 37 pourcent de moins par travailleur pour les TIC, en comparaison des entreprises américaines.⁴⁴ Le Comité d'experts sur l'innovation dans les entreprises a conclu que « trop d'entreprises au Canada sont des suiveurs de la technologie et non des leaders de la technologie » et « qu'une discussion franche sur l'innovation est nécessaire, une discussion qui se portera sur les facteurs qui influencent l'adoption de stratégies d'affaires basées sur l'innovation. »⁴⁵ Les entreprises canadiennes doivent intensifier leurs efforts et acquérir des biens d'équipement à la pointe de la technologie, tout comme leurs concurrents le font, parce qu'il s'agit d'une pierre angulaire de la croissance de leurs activités à long terme.

Les dépenses des entreprises canadiennes en recherche et développement sont aussi en recul par rapport à celles de leurs homologues dans d'autres pays. En 2008, les dépenses des entreprises en recherche et développement au Canada s'élevaient à 0,9 pourcent du PIB (l'avant-dernier dans le G7), bien au-dessous de la moyenne de 1,4 pourcent de l'OCDE. Et en plus, les entreprises du Canada se classaient au 16^e rang dans l'OCDE sur le plan de l'intensité de la recherche et du développement, à savoir la proportion des dépenses de recherche et développement en relation avec les ventes.⁴⁶ Dans son premier rapport public, le Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation a noté qu'il avait fait peu de progrès pour comprendre pourquoi il est plus probable que les entreprises autour du monde perçoivent que leurs investissements en recherche et développement contribuent à leurs objectifs commerciaux et que ce point de vue est moins courant au Canada.⁴⁷ Il y a une persistance de liens sous-optimaux entre la recherche primaire de haute qualité réalisée dans les établissements de recherche et les universités au Canada, les marchés de capital de risque qui misent sur des idées prometteuses et les compagnies qui transforment le fruit de la recherche primaire en nouveaux produits, services et procédés opérationnels améliorés par l'entremise de recherche et de développement supplémentaires. La collaboration entre les universités et industries et les grappes (regroupements) économiques est importante pour maximiser le potentiel d'innovation du Canada tout comme l'est son accès au capital de risque.

Un investissement insuffisant dans le domaine du perfectionnement du capital humain au niveau de la gestion et de la sous-gestion à l'aide de la formation en milieu de travail est aussi une pierre d'achoppement. Le Canada ne fait pas bonne figure parmi les pays développés sur le plan du perfectionnement continu des compétences dans le milieu de travail. Selon un rapport de 2007 publié par l'Association des

43 BISHOP, Grant et BURLETON, Derek, *A New Normal: Canada's Potential Growth during Recovery and Beyond*, TD Economics, 10 novembre 2009.

44 Institute for Competitiveness & Prosperity et Martin Prosperity Institute, « Opportunity in the Turmoil », *Report on Canada*, avril 2009.

45 NICHOLSON, Peter, *Innovation and Business Strategy: Why Canada Falls Short*, The Centre for the Study of Living Standards, International Productivity Monitor, numéro 18, printemps 2009.

46 La Chambre de commerce du Canada, *Vers un avantage économique : c'est le Canada contre le reste du monde*, novembre 2009.

47 Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation. *L'état des lieux en 2008*. Mai 2009.

comptables généraux accrédités du Canada, 28 pourcent de tous les employés ont rapporté avoir des désirs ou des besoins non satisfaits en matière de formation.⁴⁸ Les entreprises doivent aussi adopter les pratiques exemplaires internationales en regard de l'utilisation de la technologie et de l'organisation. Un récent rapport par les Services économiques TD suggère que les « entreprises canadiennes n'ont pas été efficaces dans l'amélioration de leur structure organisationnelle » et « elles ont été réticentes à adopter les améliorations effectuées dans les pays étrangers. »⁴⁹ L'investissement dans les immobilisations, l'adoption de nouvelles technologies et les leçons apprises des concurrents à l'échelle mondiale ainsi que la prise de risques intelligents pour faire fructifier les idées novatrices sont des aptitudes essentielles de gestion.

Les fournisseurs de services peuvent aider les compagnies à améliorer leurs opérations et à intégrer les pratiques exemplaires. Ainsi, ils effectuent de façon efficace des fonctions d'affaires qui sont au-delà des mandats fondamentaux des entreprises clientes. Il y a aussi des services de conseils qui améliorent l'organisation et les opérations de l'entreprise mesurées en regard des points de repère internationaux les plus élevés.

Il faut encourager les petites entreprises qui réussissent à prendre de l'expansion lorsque cette expansion est favorable pour les marchés, afin d'obtenir des économies d'échelle plus grandes, des marges de profit plus importantes et une productivité du travail améliorée. Pour que cette situation puisse se produire, les petites entreprises ont besoin d'un accès adéquat aux capitaux. Les propriétaires de petites entreprises qui ont du succès doivent aussi avoir les connaissances et l'ambition nécessaires pour assurer l'expansion de leurs compagnies.

Il est essentiel que les entreprises traitent l'innovation comme un investissement nécessaire pour optimiser la productivité de leur main-d'œuvre et de ce fait, leur compétitivité au pays et dans les marchés à l'étranger. Plusieurs compagnies canadiennes réussissent très bien dans les marchés mondiaux à cause de leur engagement à l'égard de la croissance de la productivité menée par l'innovation. D'autres entreprises canadiennes, petites et grandes, doivent se joindre à ce mouvement.

2. Le besoin de mieux gérer les ressources humaines à travers les générations

Alors que les entreprises font la transition d'une ère où les travailleurs qualifiés au Canada étaient nombreux à une ère où ils manquent, elles devront réfléchir aux questions de savoir comment retenir ces travailleurs après les avoir recrutés, et comment maximiser leur potentiel productif sachant que les attentes des employés sont entrain de changer. Contrairement à la main d'œuvre sous-qualifiée, les travailleurs qualifiés, moins nombreux, auront plus d'influence pour avancer leurs objectifs professionnels face aux employeurs. Si les employeurs ne répondent pas suffisamment aux attentes de leurs employés, ces derniers pourraient se muter à des postes de travail tenant mieux compte de leurs attentes. Certains jeunes professionnels, moins restreints par l'accession à la propriété et les liens familiaux, pourraient transférer à des emplois dans des villes demandeuses de talent aux États-Unis et outre-mer. Richard Florida de la *Martin Prosperity Institute* fait référence à une « catégorie créative » de jeunes professionnels qui sont mobiles et très sélectifs de l'endroit où ils veulent vivre et travailler.

Améliorer la gestion des travailleurs qualifiés à travers les générations en faisant mieux concorder leurs attentes avec les besoins opérationnels de l'entreprise sera un facteur central en matière de productivité du travail que les compagnies devront prendre en compte dans les décennies à venir.

⁴⁸ Association des comptables généraux accrédités du Canada. *Productivité en déclin : Comprendre le défi qui se pose au Canada*. 2007.

⁴⁹ DRUMMOND, Don et BENTLEY, Alistair. *The productivity puzzle: Why is the Canadian record so poor and what can be done about it?* TD Economics. 3 juin 2010.

Les « baby-boomers » commencent à entrer dans la catégorie de la population active âgée. Comme indiqué plus haut, de nombreux travailleurs plus âgés souhaitent continuer à travailler, mais n'ont ni la capacité ni le désir de travailler à plein temps. Le rôle d'entraîneur ou de mentor dans le transfert des connaissances à leurs jeunes collègues, à temps partiel ou sur des modalités flexibles, satisfera de nombreux travailleurs plus âgés. Non seulement cela, ce rôle de mentor, en appariant les travailleurs expérimentés plus âgés avec leurs jeunes collègues, sera essentiel pour retenir le savoir-faire au sein des entreprises et industries.⁵⁰

Ensuite, il y a les travailleurs qualifiés d'âge moyen (c'est-à-dire « la génération X »). Selon Linda Duxbury de la *Sprott School of Business* à l'Université Carleton, bien gérer cette catégorie d'employés sera notamment crucial, puisque les entreprises devront renflouer leurs effectifs au niveau de la gestion en puisant de ce bassin, alors que les « baby-boomers » mutent au travail à temps partiel ou prennent leur retraite.⁵¹ Toutefois, l'éthique de travail de cette génération diffère de celle des « baby-boomers ». Bien qu'ils veuillent devenir gérants, nombre d'entre eux met une plus grande prime que les « baby-boomers » sur l'équilibre travail-vie. Pour transformer les employés de « la génération X » en une classe gérante efficace, les compagnies devront développer les compétences de gestion de ceux-ci à travers une formation dans le milieu de travail.

Finalement, il y a les professionnels qualifiés de moins de 29 ans, en contraste avec la catégorie des jeunes travailleurs sous-représentés dans la population active et moins qualifiés. Ces jeunes professionnels qu'on appelle « la génération Y » ont tendance à réagir moins bien à la gestion traditionnelle qui se fonde sur les ordres et le contrôle. Leur rendement est élevé, ils sont portés à changer d'emplois et de carrières et la conciliation travail-vie est primordiale pour eux.⁵² Les entreprises doivent comprendre les priorités et attentes des jeunes professionnels hautement qualifiés et très recherchés afin de mieux les recruter et les retenir : l'employabilité par rapport à la sécurité de l'emploi, les changements de carrière et la mobilité par rapport à l'emploi à vie, des horaires de travail flexibles par rapport aux quarts de neuf à cinq, et le développement dans le milieu de travail de compétences et expérience vendables par rapport à l'ascension au sein de la hiérarchie de l'entreprise.⁵³

Le changement des attentes au sein de la population active est une réalité difficile à laquelle les entreprises devront faire face. Pour de nombreuses entreprises, la pression de s'adapter à une éthique du travail en déclin (de crainte que les employés qualifiés les quittent) à un moment où la concurrence mondiale devient de plus en plus intensive leur donnera le sentiment d'être piégées entre le marteau et l'enclume. Cela importe d'autant plus aux plus petites entreprises dont la ressource principale est le dévouement de leurs employés. En encourageant le développement de compétences dans le milieu de travail, les entreprises pourront accroître l'efficacité de chaque heure de travail de leurs employés aux niveaux de la gestion et sous-gestion. L'échange d'idées en matière de gestion des ressources humaines avec les milieux des affaires américain, européens et autres serait utile à cette fin.

III. Où le gouvernement peut faire la différence – les incitations à la croissance de la productivité du travail

Le gouvernement peut fournir des incitatifs aux entreprises pour qu'elles améliorent la productivité de leur travail en adoptant de bonnes politiques et en faisant les bons investissements stratégiques. Le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et les territoires, le milieu des affaires élargi et d'autres intervenants, a adopté des mesures louables pour inciter la croissance de la productivité.

50 DUXBURY, Linda, *Discours d'ouverture sur la démographie*. La Chambre de commerce du Canada, Congrès annuel, 27 septembre 2010

51 Ibid.

52 ARMOUR, Stephanie, *Generation Y: They've arrived at work with a new attitude*, USA Today, 8 novembre 2005.

53 DUXBURY, Linda, *Discours d'ouverture sur la démographie*. La Chambre de commerce du Canada, Congrès annuel, 27 septembre 2010

Depuis les années 1990, la position financière du Canada s'est consolidée. En renforçant la stabilité macroéconomique, les finances publiques saines créent l'espace nécessaire pour permettre aux entreprises de faire des investissements en vue d'augmenter leur productivité. En 2009, à la suite des mesures de stimulus économique pour contrer la récession, le Canada est prêt à consolider ses finances publiques, faisant de celles-ci les plus saines du G7. Selon l'OCDE, et aussi la Chambre de commerce du Canada, « la consolidation financière devrait être aussi favorable à la croissance que possible. Plus précisément, du côté des dépenses, des programmes d'amélioration de la croissance tels que les études, l'innovation et les infrastructures devraient être conservés dans la mesure du possible et des efforts, tels que l'amélioration de l'efficacité du secteur public et le retrait progressif des subventions devraient être poursuivis. En outre, les mesures de consolidation doivent tout d'abord se concentrer sur les coupures dans les dépenses du gouvernement. »⁵⁴

D'autres mesures ont aussi été adoptées. Elles comprennent le développement de l'infrastructure publique et de la transmission à bande large qui servent de catalyseurs et de sources d'incitatifs pour que les entreprises canadiennes prennent des mesures nécessaires pour innover, comme on l'a noté plus haut. Il y a aussi les politiques réglementaires, fiscales, commerciales et d'investissement intelligentes qui sont cruciales à la compétitivité des entreprises et essentielles pour favoriser la croissance de la productivité du travail par l'entremise d'innovations plus axées sur le commerce.

1. Favoriser la productivité du travail à l'aide de la recherche et du développement plus orienté vers le commerce

L'augmentation de la productivité par l'innovation exige la commercialisation des connaissances et des découvertes de pointe acquises par les efforts de recherche. La feuille de route du Canada est bonne dans le domaine de la recherche primaire qui est surtout réalisée dans les universités. Là où le Canada est en arrière des autres pays c'est dans le domaine du transfert de la recherche au secteur privé qui développe et transforme les nouvelles découvertes et connaissances prometteuses en biens, services et procédés novateurs. Les partenariats entre les universités et les industries doivent être renforcés. Les alliances de recherche avec les universités fournissent aux entreprises, l'accès à des personnes hautement qualifiées et à de l'équipement permettant ainsi le partage des coûts et des risques.

Au Canada, il y a 25 parcs scientifiques et de recherche universitaires qui hébergent plus de 750 entreprises de haute technologie et centres de recherche, qui emploient plus de 39 000 personnes et qui contribuent plus de 3,8 milliards \$C annuellement à l'économie canadienne.⁵⁵ Il y a aussi un énorme potentiel latent dans les collèges et instituts techniques, qui, historiquement, ne se sont pas engagés à des activités de recherche. Toutefois, ils sont bien placés pour fournir aux entrepreneurs et aux petites et moyennes entreprises des services de recherche, de planification des affaires et de création de prototypes pour les aider à innover.

Le gouvernement fédéral adopte des mesures positives pour encourager des liens supplémentaires et plus forts entre les établissements de recherche et le secteur privé en lançant des initiatives telles que le nouveau Programme d'innovation et de commercialisation dans les petites et moyennes entreprises, les Réseaux des centres d'excellence dirigés par les entreprises et par le soutien et la direction des organismes subventionnaires fédéraux en vue d'accélérer la transition des connaissances à des applications pratiques. En collaboration avec les provinces et les territoires, le gouvernement fédéral a aussi fait du travail en vue de rassembler les communautés de recherche et de savoir des collèges et universités avec les entreprises

⁵⁴ Organisation de coopération et de développement économiques. *Remarques de M. Angel Gurría, Secrétaire général de l'OCDE, présentées au Forum économique international des Amériques*. 9 juin 2010.

⁵⁵ La Chambre de commerce du Canada. *Vers un avantage économique : c'est le Canada contre le reste du monde*, novembre 2009.

dans des grappes (regroupements) économiques centrés sur les secteurs situés dans différentes villes à travers le Canada. Un bon exemple est le développement de grappes économiques dans l'Ouest du Canada sous les efforts de Diversification économique de l'Ouest Canada. Ces efforts coordonnés par le gouvernement doivent continuer. Pour leur part, un nombre plus élevé de compagnies canadiennes doivent consolider leurs liens avec les excellentes institutions de recherche au Canada et miser ambitieusement sur des découvertes prometteuses. De plus, les entreprises doivent agir comme participants engagés à l'établissement de grappes économiques.

Recommandation:

Que le Canada continue d'améliorer les liens entre la recherche et la commercialisation de produits et de procédés novateurs par l'entremise de l'établissement de grappes économiques dans les villes et des initiatives comme le Programme d'innovation et de commercialisation dans les petites et moyennes entreprises, les Réseaux de centres d'excellence menés par les entreprises et le soutien des organismes subventionnaires fédéraux. Un plus grand nombre de compagnies canadiennes doivent consolider leurs liens avec la communauté de recherche, miser ambitieusement sur les nouvelles découvertes prometteuses et agir comme participants engagés à l'établissement de grappes économiques.

2. Un environnement d'investissement propice à l'innovation

Une des difficultés à laquelle de nombreuses entreprises canadiennes font face pour améliorer leur capital social et financer la recherche et le développement est le manque d'accès à des capitaux. Même avec des liens robustes entre les établissements de recherche et le secteur privé, la transformation de découvertes prometteuses en biens et services est un procédé long et coûteux et comporte des risques inhérents. Même lorsqu'elles voient le potentiel des découvertes, de nombreuses compagnies n'ont tout simplement pas suffisamment de ressources à consacrer à ce procédé. C'est surtout le cas pour les petites et moyennes entreprises (PME). Dans des pays comme les États-Unis, les marchés de capitaux de risque sont larges, profonds et spécifiquement axés sur des activités à risques élevés et à rendement élevé. C'est le capital de risque qui a permis à des milliers de jeunes-pousses créées dans les garages de la Silicon Valley de prospérer et devenir des entreprises immenses et novatrices, des chefs de file dans le domaine de la productivité. Le capital de risque de ce genre sert de pont entre la recherche primaire et le produit final. Même si les marchés financiers du Canada se situent parmi les plus forts et les plus résilients au monde, les bassins de capitaux de risque au Canada ne sont pas aussi profonds ni étendus que ceux de plusieurs économies plus grandes.

Pour concurrencer avec succès, il sera important que les compagnies canadiennes attirent des investissements de l'étranger : des États-Unis, de l'Europe et de nouveaux investisseurs mondiaux en Asie et dans la région du Golfe, pour financer la croissance de l'entreprise dans des directions prometteuses. Les amendements à la Loi sur Investissement Canada ont réussi à améliorer l'accès du Canada à des investissements étrangers et il est important que le Canada continue d'accueillir activement l'investissement étranger direct axé sur le commerce dans ses secteurs. L'investissement étranger direct fait naître des plans d'affaires prometteurs et attire de nouvelles technologies et pratiques novatrices au Canada. Au fur et à mesure que le secteur financier robuste du Canada continuera de s'améliorer, des incitations réglementaires et financières plus grandes devront être accordées aux entreprises financières du pays pour qu'elles développent davantage leurs activités de capital de risque, y compris par l'entremise de bassins de capital-risque aux États-Unis et ailleurs.

Recommandation:

Que le Canada continue d'accueillir l'investissement étranger direct axé sur le commerce. Dans une ère de marchés financiers intégrés mondialement, il est important de maximiser l'accès des entreprises canadiennes à l'investissement étranger nécessaire pour développer leur capital social, financer la recherche et le développement et ainsi stimuler la productivité.

3. Baisser les impôts sur les sociétés

Il est vital pour un pays de posséder un cadre d'impôts sur les sociétés qui est favorable à l'innovation et à la croissance. Les bas impôts des sociétés libèrent des flux de trésorerie pour les grandes entreprises ainsi que pour les PME pour qui les ressources financières sont plus limitées, permettant un plus grand investissement dans les biens d'équipement, la formation de nouvelles compétences pour les employés et la recherche et le développement. Elles améliorent la compétitivité des entreprises canadiennes au moment où elles doivent prendre de l'expansion dans les marchés mondiaux et rehaussent l'attrait du Canada comme destination de choix pour l'investissement outre-mer et comme lieu pour établir et faire prospérer des entreprises novatrices. Alors que nos concurrents sur la scène mondiale ont baissé leurs impôts sur les sociétés au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a agi pour que le Canada ait une longueur d'avance. Il est crucial que les impôts des sociétés n'augmentent pas. Elles créeraient une impasse pour la croissance de la productivité et cela ferait du tort au niveau de vie au Canada. Selon une récente étude réalisée par l'Université Oxford, une augmentation de 1 \$US des impôts des sociétés tend à réduire les salaires médians de 92 cents.⁵⁶ Le gouvernement doit respecter son engagement visant à réduire les impôts généraux des sociétés à 15 pourcent d'ici 2012.

L'élimination de tous les impôts provinciaux généraux sur le capital d'ici 2012 et la décision récente de l'Ontario et de la Colombie-Britannique d'harmoniser leurs taxes de vente au détail avec la taxe de vente générale (TPS) sont aussi des efforts favorables. Les autres provinces et territoires doivent suivre l'harmonisation des taxes de vente.

Recommandations:

- 1. Que le gouvernement fédéral baisse les impôts des sociétés à 15 p. cent d'ici 2010, pour respecter son engagement.** La baisse des impôts est un facteur clé pour la croissance de la productivité du travail parce que ces taxes libèrent des flux de trésorerie qui peuvent être investis dans le capital physique et humain et dans la recherche et le développement.
- 2. Que toutes les provinces et tous les territoires progressent vers l'harmonisation de la taxe de vente au détail avec la taxe de vente générale.**

⁵⁶ BEATTY, Perrin, *Corporate tax cuts necessary for economy*, thestar.com, 12 avril 2010.

4. Favoriser les études

À moins que le Canada puisse remplir une pénurie de personnes talentueuses dans le marché du travail, le pays sera incapable de concevoir, créer et livrer les biens et services novateurs de demain. La productivité du travail dépend sérieusement de la disponibilité du capital humain de renommée mondiale, autrement dit, des gens qui possèdent des connaissances et des compétences d'un niveau élevé. Étant donné que le développement du capital humain de renommée mondiale commence avec l'éducation qui est un processus à long terme, il faut agir dès maintenant. Le système d'éducation au Canada s'est bien amélioré de plusieurs façons et il doit encore plus renforcer l'enseignement de la résolution de problèmes, des sciences et des mathématiques aux niveaux primaire, secondaire et postsecondaire. L'aptitude des étudiants canadiens dans ces matières doit rapidement atteindre les premiers rangs à l'échelle internationale et se maintenir continuellement à ce niveau. La curiosité intellectuelle, la créativité, l'ambition, la confiance personnelle, l'esprit d'entreprise et une robuste éthique de travail doivent être inculqués aux jeunes Canadiens à l'école tout comme à la maison afin de les préparer au succès professionnel. Il faut souligner la valeur des hautes études étant donné le taux de décrochage postsecondaire inquiétant au pays.

Les travailleurs hautement qualifiés englobent un talent d'entrepreneuriat, en sciences et en ingénierie. Il faut en faire plus pour encourager les jeunes Canadiens à entreprendre des études postsecondaires qui leur inculquent les connaissances et les compétences recherchées par les secteurs qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre réelles et les secteurs dans lesquels le Canada peut développer des créneaux d'expertise commercialement viables. Pour les études postsecondaires, l'accent doit être placé sur les aptitudes nécessaires dans l'économie du savoir. Il est important que les étudiants continuent d'acquérir des connaissances avancées en mathématiques, ingénierie et sciences appliquées par le biais des programmes de formation professionnelle et générale dans les universités et collèges au Canada. Les écoles de gestion doivent continuer de former la prochaine génération de Canadiens pour qu'ils soient des entrepreneurs qui connaissent le monde et qu'ils soient aussi des chefs de file ambitieux, des penseurs innovateurs et des personnes qui prennent des risques intelligents.

De plus, assurer la productivité du travail des compagnies canadiennes qui se lancent davantage sur le marché international exigera des compétences internationales de haute qualité, dont de meilleures connaissances du monde, de pays et marchés spécifiques et la maîtrise des langues parlées dans ces principaux marchés, telles que le hindi, le mandarin, le portugais et l'espagnol. Le Canada doit encourager l'étude des langues étrangères prioritaires dans les écoles secondaires et les établissements postsecondaires. Même si l'anglais restera probablement la langue des affaires mondiales, le fait de parler la langue locale assurera un avantage concurrentiel pour les entreprises faisant des affaires outre-mer. Les programmes d'échange entre les universités au Canada et à l'étranger constituent aussi une méthode efficace pour permettre aux jeunes Canadiens de développer leurs compétences internationales.

Recommandations:

- 1. Que le système d'éducation au Canada continue d'inculquer aux étudiants des compétences reconnues à l'échelle mondiale en communications, mathématiques et sciences.**
- 2. Que le système d'éducation au Canada encourage les étudiants à entreprendre des études postsecondaires dans des domaines où il y a de vraies pénuries de main-d'œuvre ainsi que dans les secteurs où le Canada peut développer des créneaux commerciaux d'expertise.**
- 3. Que le système d'éducation au Canada permette aux étudiants d'acquérir des compétences internationales, y compris la formation en langues locales parlées dans les marchés clés.**

- 5. Supprimer les obstacles internes à la libre circulation des travailleurs, produits et investissements au Canada*

Assurer le bon fonctionnement des marchés est essentiel pour la croissance de la productivité. Un marché qui fonctionne bien est un marché qui permet de concilier rapidement l'offre et la demande, que ce soit pour la main-d'œuvre, les produits, les services ou le capital financier. Dans pratiquement tous les autres pays et juridictions du monde, y compris dans des fédérations telles que les États-Unis et l'Australie, les citoyens et les résidents permanents se déplacent librement pour chercher de l'emploi à l'intérieur des frontières nationales et les biens sont échangés librement au pays. Dans l'Union européenne, les personnes, les produits et les investissements se déplacent librement à travers les frontières des états membres. Aujourd'hui, le Canada occupe une place quasiment unique sur le plan de la conservation de barrières internes (c'est-à-dire interprovinciales/interterritoriales) sur le libre mouvement tant des gens que des biens.

Ces barrières portent préjudice aux possibilités des gens d'améliorer leur niveau de vie en travaillant où ils désirent et portent aussi préjudice aux entreprises qui ne peuvent pas embaucher les personnes talentueuses dont elles ont besoin dans d'autres régions du pays. L'absence de mobilité complète des travailleurs à l'intérieur du Canada prolonge de façon non nécessaire le chômage frictionnel en cette période de mutation économique et conserve un niveau de chômage structurel élevé. Il est essentiel que les gens soient capables de muter aisément à des emplois vacants et aux lieux où ces postes sont situés au Canada. Il est aussi crucial que les professionnels et les autres travailleurs soient capables de travailler entre les provinces et territoires dans des fonctions professionnelles à court terme et à long terme. Ces barrières sont surtout dommageables pour le secteur des services. De nombreux professionnels qui œuvrent dans le secteur des services sont situés dans une partie du pays, mais ne peuvent pas fournir leurs services dans d'autres provinces ou territoires de manière ponctuelle ou continue en raison des obstacles interprovinciaux.

De façon semblable, alors que le Canada poursuit activement des accords de libre-échange avec d'autres pays pour démanteler les obstacles internationaux au commerce, il n'a pas encore supprimé les obstacles internes au commerce. Ce sont donc là des gestes contradictoires : ces barrières constituent un anachronisme. Il est crucial que les intrants, produits et services finaux soient échangeables entre les compagnies et vendables à des marchés dans les différentes provinces et différents territoires. Les obstacles internes nuisent à la croissance de la productivité en ajoutant des coûts non nécessaires en termes financiers et en terme de rapidité pour les entreprises ainsi qu'en entravant le développement d'économies d'échelle.

Les obstacles internes au commerce et à la mobilité de la main-d'œuvre privent les provinces et les territoires des avantages d'une plus grande créativité que la libre circulation des produits et compétences peut apporter aux compagnies en leur fournissant de nouvelles idées et en les motivant à améliorer leurs produits et opérations, et ultimement, en les rendant plus compétitives. Parmi la multitude de barrières sur le commerce et la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces, un grand nombre est dénué de logique économique sensée. Certaines d'entre elles sont clairement équivalentes à une recherche de rente. Ces barrières encouragent une mentalité défensive et souvent protectionniste entre les provinces et territoires, une mentalité qui masque la réalité d'un Canada pour qui les concurrents économiques sont mondiaux.⁵⁷

Le *New West Partnership Trade Agreement* (NWPTA) entre la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan qui permet le libre mouvement des biens, des services, du capital et de la main-d'œuvre à travers ces provinces est un pas dans la bonne direction. Il est grand temps que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada se rallient et amorcent un processus orienté vers l'avenir, axé sur les résultats et qui entraînera le libre échange des biens et services, l'investissement libre et le libre mouvement de la main-d'œuvre à l'intérieur du Canada. Certains éléments de la NWPTA peuvent être adaptés et utilisés pour une entente pancanadienne. En ce qui a trait aux professions réglementées, il faut chercher à trouver un terrain d'entente raisonnable et globalement acceptable pour les organes de réglementation provinciaux et territoriaux.

Recommandation:

Que le Canada vise à faciliter le libre-échange et à supprimer rapidement les obstacles interprovinciaux/interterritoriaux au libre-échange des biens et services, au libre investissement et à la libre circulation de la main-d'œuvre à l'intérieur du Canada. Certains éléments du New West Partnership Trade Agreement (NWPTA) entre la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan pourraient servir de base pour conclure un pacte national. Le milieu des affaires élargi au Canada est d'avis que le démantèlement des obstacles interprovinciaux/interterritoriaux au commerce, à l'investissement et à la mobilité de la main-d'œuvre est crucial pour inciter la compétitivité et la productivité du Canada.

6. Favoriser un environnement commercial et d'investissement ouvert et concurrentiel

La compétitivité des marchés internationaux mène à la croissance de la productivité, tout comme le fait la concurrence à l'intérieur d'un pays. Les efforts actifs du gouvernement fédéral pour étendre l'accès du Canada aux marchés mondiaux par l'entremise d'accords de libre-échange commercial ambitieux et globaux avec les économies clés, des négociations multilatérales du Programme de Doha pour le développement au sein de l'Organisation mondiale de commerce (OMC) et les accords sur la promotion et la protection des investissements étrangers (APIE) servent le Canada de plusieurs façons. En ouvrant les portes du marché canadien par l'entremise de la libéralisation bilatérale et multilatérale du commerce et de l'investissement, les entreprises canadiennes peuvent aussi avoir accès aux marchés internationaux beaucoup plus grands que seuls les marchés du pays, un facteur déterminant crucial de la prospérité pour un pays dépendant

⁵⁷ CROWLEY, Brian Lee, KNOX, Robert et ROBSON, John, *Citizen of One, Citizen of the Whole*, MacDonald-Laurier Institute. True North, volume 1, publication 2, juin 2010.

du commerce comme le nôtre. Le libre-échange fournit aux entreprises des possibilités de réduire les coûts grâce à des économies d'échelle transfrontalières. Les consommateurs canadiens ont accès à de plus nombreux produits et à des produits moins chers.

Les règles du jeu équitables pour le commerce et l'investissement entraînent l'arrivée de nouvelles technologies, stratégies de gestion et pratiques du milieu de travail innovatrices au Canada qui peuvent contribuer à rendre le fonctionnement et la gestion des compagnies canadiennes plus efficaces. La concurrence transfrontalière et basée sur les règles motive les entreprises à améliorer leur productivité en consentant de plus grands investissements en vue d'améliorer l'efficacité de leurs opérations, en ligne avec les pratiques internationales exemplaires, à former leurs employés et à développer des biens et services nouveaux et à plus grande valeur ajoutée. Elle entraîne aussi la création d'emplois de plus grande qualité pour les Canadiens. Il est naturellement important que la concurrence respecte les règles et normes de l'OMC et d'autres règles et normes internationales.

Recommandation:

Que le Canada continue de favoriser sa compétitivité internationale par l'entremise de la libéralisation et de la diversification de son commerce et de son investissement transfrontaliers. Les accords de libre-échange bilatéraux, la libéralisation du commerce multilatéral et les accords sur la promotion et la protection des investissements étrangers (APIE) ouvrent de nouveaux marchés pour les produits canadiens et motivent les entreprises canadiennes à améliorer leur productivité.

7. Favoriser l'investissement dans les infrastructures essentielles

Certains genres d'infrastructures stratégiques ou infrastructures essentielles sont nécessaires pour le secteur privé afin de permettre à la productivité d'augmenter dans l'économie du savoir. L'accès à la transmission à bande large et aux réseaux de transport est essentiel. Le rôle du gouvernement est nécessaire pour favoriser, diriger et coordonner des partenariats publics-privés pour développer ces infrastructures stratégiques.

Le développement et le déploiement des réseaux et installations de transmission à large bande à haute vitesse, accessibles et à prix abordable sont cruciaux pour assurer la compétitivité et la productivité du Canada dans une économie mondiale basée sur le savoir et axée sur le numérique. Les compagnies de toute taille utilisent des technologies telles que l'Internet pour ramasser de l'information et faire leurs affaires. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), au cours des dix dernières années, le Canada a glissé du premier rang au 11^e rang pour la pénétration de la transmission à large bande. De plus, le Canada occupe la 15^e place en termes de vitesse moyenne de transmission à large bande parmi les pays de l'OCDE. Les investissements du secteur privé et les forces du marché concurrentiel doivent continuer à inciter le déploiement de réseaux et d'installations de transmission à large bande au Canada. Le gouvernement peut fournir des incitatifs appropriés pour stimuler l'investissement dans la prochaine génération de réseaux.

L'infrastructure physique efficace est une pierre angulaire de la prospérité commerciale et un facilitateur de la productivité d'un pays dépendant du commerce comme le Canada. Une infrastructure de ports maritimes, d'aéroports, de douanes et de transports, accompagnée de l'opérationnalité fluide et fiable de cette infrastructure, agissent comme facilitateurs et catalyseurs de la croissance tant du commerce que du nombre de postes liés au commerce. L'infrastructure du transport facilite le mouvement des biens et des personnes à l'intérieur du Canada, à destination du Canada et en provenance du Canada. Elle permet

aux entreprises situées le long du réseau de transport de créer une valeur supplémentaire, de nouveaux produits et expertises, autour de la circulation des produits et des personnes qui se déplacent à travers le Canada. Les villes canadiennes situées le long du réseau de transport peuvent se développer en centres d'affaires mondiaux et prospérer en liant leurs entreprises, et communautés et grappes économiques du savoir aux chaînes de valeurs mondiales en plein essor. Il faut poursuivre les bons efforts du gouvernement pour soutenir, de façon fiscalement responsable, les réseaux de transport et les corridors commerciaux du Canada tels que l'Initiative de la Porte et du Corridor de l'Asie Pacifique et le Projet transfrontalier de la Detroit River.

Recommandations:

1. **Que le gouvernement incite l'investissement du secteur privé dans la prochaine génération de réseaux de transmission à large bande en accordant des incitatifs fiscaux.** La vitesse, l'accès et le prix abordable de la transmission à large bande sont cruciaux pour encourager la productivité dans l'économie du savoir.
2. **Que le Canada poursuive ses efforts pour soutenir les réseaux de transport et les corridors commerciaux clés au Canada lorsque les conditions fiscales le permettent.**

Un quatrième pilier? La démographie et le destin

L'immigration constituera une partie importante de l'effort pour ravitailler une population active qualifiée, mais ce ne sera guère une panacée car les profils d'âge des nouveaux arrivants et de la population née au Canada se rejoignent. Selon un récent rapport de la C.D. Howe Institute, seules des augmentations considérables et non plausibles des taux nets d'immigration, de plus de 2,5 fois ceux du passé récent, pourraient compenser l'incidence du taux plus faible de fécondité sur la croissance de la population active. Le rapport a souligné que même de telles augmentations et filtres d'âge extrêmes favorisant les jeunes travailleurs pourraient seulement ralentir l'augmentation à venir des taux de dépendance des personnes âgées au Canada.⁵⁸ L'augmentation du taux de participation à la vie active des travailleurs jeunes, plus âgés et handicapés et celle des peuples autochtones atténuera les effets d'une population active vieillissante, mais ne sera pas suffisante pour répondre aux besoins à long terme en matière de main-d'œuvre. Ce rapport a souligné l'importance cruciale de la croissance de la productivité du travail pour compenser la pénurie de travailleurs qualifiés. Même là, le taux de fécondité inférieur à celui de remplacement, s'il devait persister, posera un grand défi pour le Canada de façon continue.

Un taux de fécondité total juste au-dessus du taux de remplacement reste important pour la prospérité des économies avancées. Posséder une main-d'œuvre qualifiée et jeune renforce l'innovation et l'entrepreneuriat, permet de plus grandes épargnes et investissements et facilite la conservation de finances publiques équilibrées. Les jeunes professionnels ont aussi tendance à être plus adaptables et mobiles. Il faut en convenir, le Canada n'est certainement pas un cas unique. La plupart des pays industrialisés ont fait l'expérience d'une transition démographique à des faibles taux de fécondité au cours des quatre dernières décennies. Les taux de fécondité de presque tous les pays européens et du Japon sont bien au-dessous du taux de remplacement. Selon les projections de l'Organisation des Nations unies (basées sur les tendances actuelles), les populations de l'Allemagne et du Japon diminueront respectivement d'un pourcentage étonnant de 14 et 20 pourcent respectivement d'ici 2050.⁵⁹ Plusieurs économies en développement vivent les étapes précoces d'une transition démographique. Des pays asiatiques tels que la Corée et la Chine qui jouissaient de taux de fécondité élevés il y a seulement vingt ans ont vu ces taux dégringoler en dessous du taux de remplacement. Les taux de fécondité en Inde et dans plusieurs pays latino-américains ont diminué; ils se situent toutefois au-dessus du taux de remplacement. Il s'agit d'un énorme changement. Selon Peter Drucker, « la convergence de l'explosion d'une population vieillissante et d'une diminution du nombre de jeunes est sans précédent depuis les siècles d'agonie de l'Empire romain. »

Une inquiétude importante pour le Canada est qu'il se dirige vers une divergence comparativement à son voisin et plus proche partenaire et concurrent, les États-Unis, en termes démographiques.⁶⁰ Parmi les pays industrialisés, les États-Unis sont uniques à avoir vécu une vague de fécondité à des niveaux près du taux de remplacement au cours des dernières décennies. La région qui connaît la croissance la plus dynamique, le Sud-Ouest, a un taux de fécondité au-dessus du taux de remplacement. Grâce à son taux de fécondité et à l'immigration, les projections prévoient que la population des États-Unis augmentera d'*au moins* 100 millions de personnes d'ici l'an 2050.⁶¹ Cette divergence démographique entre le Canada et les États-Unis, jumelée à l'écart croissant de la productivité entre nos deux pays pourrait faire reculer davantage le

58 BANERJEE, Robin et ROBSON, William B.P. *Faster, Younger, Richer? The Fond Hope and Sobering Reality of Immigration's Impact on Canada's Demographic and Economic Future*, C.D. Howe Institute, numéro 291, juillet 2009.

59 Organisation des Nations unies, *Perspectives de la population mondiale : révision 2008 de la base de données sur la population*, 2009.

60 CROWLEY, Brian Lee, *Fearful Symmetry: The Fall and Rise of Canada's Founding Values*, Key Porter Books, 2009.

61 KOTKIN, Joel, *The Next Hundred Million: America in 2050*. The Penguin Press, 2010.

niveau de vie des Canadiens en comparaison de celui de leurs homologues américains.⁶² Une plus grande abondance de jeunes travailleurs et une plus grande productivité au sud de la frontière pourraient aussi contribuer à retransférer des investissements du Canada.

Comment expliquer le dynamisme démographique de notre voisin méridional? Une réflexion sur cette question et ses nombreuses réponses possibles est au-delà de la portée du présent rapport. Cela dit, plusieurs analystes citent « l'individualisme robuste » et l'esprit d'auto-amélioration des Américains par le travail (à savoir « le rêve américain »). D'autres mentionnent leur esprit général d'optimisme, même pendant des périodes économiques difficiles comme à l'heure actuelle, en contraste au pessimisme relatif (ou à l'esprit de déclin) qui existe dans certaines parties de l'Europe et du Japon, surtout parmi les jeunes. L'idée sous-jacente est que les gens qui sont plus optimistes face à l'avenir ont tendance à être plus disposés à avoir des enfants. Les experts ont noté les rôles de la famille et de la communauté comme structures de soutien social qui motivent les couples à avoir des enfants. Certains ont souligné le sentiment religieux, plus répandu dans plusieurs parties des États-Unis qu'au Canada, en Europe ou au Japon.⁶³

La comparaison entre l'expérience des États-Unis et celle du Canada a des limites en raison de la multitude de réalités sociales, économiques et culturelles propres à chaque pays. Les États-Unis feront face à leurs propres défis en matière de main d'œuvre, dont par exemple un accroissement du nombre de travailleurs moins qualifiés. De plus, les tendances actuelles pourraient lentement changer au fil du temps pour des raisons variées. Toutefois, étant donné que la géographie a placé notre pays juste au nord des États-Unis, il est probable que l'impact de la divergence démographique et du gouffre qui s'étend au niveau de la croissance de la productivité entre les deux pays se feront sentir au Canada.

Et il faut aussi tenter de déterminer comment une population vieillissante affectera la prospérité et la place du Canada dans le monde. Certaines conséquences géopolitiques réelles méritent notre attention. En 2008, un rapport du Center for Strategic & International Studies (CSIS), un groupe de réflexion bipartite influent de Washington, a noté que la population et le PIB du monde industrialisé baisseront en comparaison des puissances émergentes et avec cette tendance, sa part d'influence mondiale.⁶⁴ Est-ce que ceci aura une incidence sur les règles et les normes d'un système international que de nombreuses personnes dans les pays développés tiennent pour acquis? Quel sera l'influence d'un pays vieillissant de taille moyenne comme le Canada pour sauvegarder, et même faire avancer, ses intérêts économiques et sécuritaires, que ce soit seul ou en concert avec d'autres, surtout s'il est perçu comme étant en déclin? Ensuite, il y a aussi la question du « soft power » (c'est-à-dire la force de persuasion et d'attrait d'un pays). En fait, est-ce que les valeurs et les institutions des pays démographiquement plus âgés et développés seront encore attirants et pertinents pour les sociétés plus jeunes ou les puissances ascendantes?⁶⁵

Nous vivons dans un monde qui change rapidement où les puissances existantes jouent des coudes avec les puissances émergentes. La vitalité démographique n'est pas le seul facteur qui contribue à la position internationale d'un pays. La géographie, la dotation en ressources naturelles, la taille et la diversité de l'économie, la force militaire et le « soft power » sont aussi importants. Toutefois, la possession d'une main-d'œuvre qualifiée et relativement jeune reste un élément important pour la vigueur économique d'un pays. Et encore plus lorsqu'on tient compte du besoin de l'économie du savoir mondialisée relatif à des travailleurs adaptables et mobiles. Un Canada jeune, innovateur et en croissance aura les ressources, la vitalité et l'ambition nécessaires pour jouer un rôle important à l'échelle internationale. Un Canada plus vieux risquera de faire de l'introspection, d'être peu disposé à prendre des risques et moins adaptable aux changements. Ce sera un Canada qui comptera moins.

⁶² CROWLEY, Brian Lee, *Fearful Symmetry: The Fall and Rise of Canada's Founding Values*, Key Porter Books, 2009.

⁶³ KOTKIN, Joel, *The Next Hundred Million: America in 2050*, The Penguin Press, 2010.

⁶⁴ JACKSON, Richard et HOWE, Neil, *The Graying of the Great Powers, Demography and Geopolitics in the 21st Century*, Center for Strategic & International Studies, mai 2008.

⁶⁵ Ibid.

Donc, comment est-ce que le taux de fécondité peut être ramené au taux de remplacement ou juste à ce taux de 2,1? Il s'agit d'un sujet difficile et il n'y a pas de réponse définitive. Certains pays européens, comme la France et la Suède encouragent les naissances en fournissant des programmes incitatifs financés par le gouvernement qui varient de la gratuité de la garde des enfants et du transport en commun à des vacances commanditées. Il est possible de questionner l'impact de ce genre de mesures. Ainsi, même si la France et la Suède ont des taux de fécondité plus élevés que la moyenne en Europe, ces taux sont inférieurs au taux de remplacement et inférieurs à ceux des États-Unis où le gouvernement n'offre pas ce genre d'incitations. De plus, les taux de fécondité ne seraient pas nuls si ces avantages n'existaient pas, ce qui soulève la question de savoir quelle portion d'un taux de fécondité peut être attribuée aux incitatifs gouvernementaux. Et comme ces mesures sont financées par le gouvernement, elles risquent en réalité d'engendrer une démotivation à la natalité parce qu'elles peuvent servir à élever les impôts ou laisser présager des hausses d'impôt à l'avenir et peuvent être dommageables pour la croissance si nécessaire de la productivité.

Il pourrait être plus utile que les employeurs s'ajustent pour permettre aux jeunes parents de mieux équilibrer leurs emplois et leurs enfants; c'est-à-dire qu'ils adoptent des modèles de carrière qui permettent aux parents de prendre un emploi et de le quitter ensuite ou de travailler sur une base flexible ou à temps partiel lorsque c'est possible pour répondre aux besoins des cycles de la vie familiale. Dans un monde branché au numérique, certains parents ayant de jeunes enfants pourraient continuer de travailler à plein temps, en partie à domicile où ils pourraient s'occuper des besoins de leurs enfants. Naturellement, il est important que des modèles flexibles soient mis en œuvre en assurant qu'ils ne nuisent pas à la productivité des entreprises. Il faut donc faire preuve de créativité.

Une autre grande préoccupation repose sur le fait qu'une génération jeune et moins nombreuse pourrait se retrouver à avoir à porter un fardeau fiscal plus lourd pour subvenir aux besoins croissant rapidement en matière de soins de santé et d'autres bénéfices pour les Canadiens plus âgés. Cette situation pourrait décourager encore plus les gens d'avoir des enfants. Transférer le fardeau fiscal aux entreprises n'est pas non plus une solution étant donné que cela nuirait à la compétitivité mondiale des entreprises canadiennes et la croissance nécessaire de la productivité du travail au détriment de l'augmentation des salaires et du bien-être économique global des Canadiens. En fin de compte, le fardeau fiscal sur la génération plus jeune, surtout les jeunes familles, ne doit pas augmenter. S'il augmente, certains travailleurs hautement qualifiés et mobiles pourraient même choisir d'exercer leur droit de vote carrément avec leurs pieds, c'est-à-dire en déménageant ailleurs à l'international. Les Canadiens valorisent les services publics de qualité. Toutefois, il est impératif de réaliser des gains d'efficacité pour la prestation de ces services parce qu'il sera nécessaire d'en faire plus avec moins.

Recommandations:

- 1. Qu'une plus grande flexibilité soit donnée aux modèles de travail pour permettre aux jeunes parents de mieux équilibrer leur emploi et leurs enfants.** Les modèles de travail flexible doivent être compatibles avec la productivité de l'entreprise.
- 2. Que le fardeau fiscal sur les jeunes familles ne s'alourdisse pas pendant que la population du Canada vieillit, car cela pourrait servir de contre-incitation pour fonder des familles.**

Relever le défi démographique à venir

Le Canada devra faire beaucoup de travail pour atténuer l'impact négatif que la population et main-d'œuvre vieillissantes auront sur son bien-être économique et compétitivité commerciale. Dans le présent rapport, la Chambre de commerce du Canada a souligné certains domaines clés de la politique dans lesquels les gouvernements, les entreprises et les parties intéressées doivent agir afin d'assurer que le Canada surmonte le défi démographique à venir, le défi des pénuries de main-d'œuvre, et qu'il continue de prospérer davantage. Pour relever le défi, il n'y a pas de solution miracle à suivre. Il sera plutôt nécessaire que le Canada adopte une approche à plusieurs fronts, basée sur trois piliers. Le Canada devra :

- puiser complètement dans le potentiel latent des groupes sous-représentés dans la population active canadienne;
- mieux attirer et intégrer les immigrants qualifiés dont le Canada a besoin pour répondre à ses besoins à court et à long terme en matière de main-d'œuvre; et
- améliorer de beaucoup son bilan relatif à la productivité du travail, c'est-à-dire la production économique par heure travaillée.

Les enjeux identifiés dans le présent rapport soulèvent des questions plus larges qui ont des répercussions à long terme pour le Canada; des questions qu'il faut aborder au cours de la discussion nationale sur le défi démographique :

- Comment améliorer l'employabilité des jeunes, et comment les encourager à poursuivre des études postsecondaires qui sont clés à leur employabilité à long terme, même quand ils travaillent?
- Quels obstacles à la participation plus importante et flexible des travailleurs plus âgés à la population active doivent être supprimés, à un moment où ce groupe démographique est en croissance et vit plus longtemps?
- Qu'est-ce que le Canada doit faire pour améliorer la participation des peuples autochtones à la population active, comme partenaires économiques à part entière?
- Quelles réformes de l'assurance-emploi (AE) sont nécessaires pour améliorer l'ajustement du marché du travail à un moment où les ressources humaines sont plus rares?
- À quels besoins en matière de main-d'œuvre à court terme et à long terme est-ce que notre système d'immigration doit tenter de répondre?
- Qu'est-ce qui doit être fait pour assurer que les immigrants récents au Canada décrochent des emplois lucratifs, proportionnels à leurs qualifications souvent élevées?
- Que pouvons-nous apprendre de notre expérience avec les nouveaux arrivants récents au Canada et aussi des expériences d'autres pays tels que l'Australie, pour améliorer le fonctionnement de notre système d'immigration?
- Qu'est-ce que le Canada doit faire pour assurer d'attirer les personnes les plus talentueuses dont notre pays a besoin?

- Qu'est-ce que les entreprises doivent faire pour améliorer leur bilan en matière de productivité du travail, domaine dans lequel le Canada a du retard général, comparativement à ses concurrents?
- Comment est-ce que l'innovation par l'entremise de la recherche et du développement orienté sur le commerce peut contribuer à la croissance de la productivité?
- Quel est le rôle que le gouvernement peut jouer pour assurer que les systèmes fiscaux, commerciaux et d'investissement incitent l'innovation?
- Comment est-ce que notre système d'éducation préparera une nouvelle génération de Canadiens afin qu'ils soient munis du nécessaire pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre de l'économie du savoir?
- Est-ce que les obstacles provinciaux au libre mouvement des gens, du commerce et de l'investissement à l'intérieur du Canada ne mettent pas la productivité du travail dans une impasse?
- Quelles sont les répercussions à long terme pour le Canada de ses larges écarts de fécondité et de productivité comparativement aux États-Unis?
- Comment est-ce que le faible taux de fécondité du Canada aura une incidence sur sa place dans un monde qui fait l'expérience de changements géopolitiques considérables?

En conjonction avec les provinces et les territoires et en engageant la communauté d'affaires plus large ainsi que les organes de réglementation et organismes d'attribution des permis, les établissements d'enseignement et le secteur sans but lucratif, le gouvernement fédéral a pris plusieurs mesures significatives pour s'occuper des enjeux dont il est question. Il faut ajouter aux progrès réalisés à ce jour. Les gouvernements doivent continuer de jouer un rôle clé pour améliorer les cadres juridiques et réglementaires pour les marchés de travail afin de supprimer les obstacles à une participation plus importante des groupes sous-représentés dans la main-d'œuvre. Les mesures englobent la réforme du régime des pensions et de l'assurance-emploi. Il est aussi nécessaire d'améliorer notre système d'immigration pour assurer que le Canada pourra attirer les esprits les plus talentueux pour répondre à nos besoins à court terme et à plus long terme en matière de main-d'œuvre. Il est important que les nouveaux Canadiens qualifiés s'intègrent à la population active à des niveaux proportionnés à leurs qualifications. Enfin, il est nécessaire de continuer et d'étendre les initiatives pour inciter la croissance de la productivité du travail.

En fin de compte, ce sont les entreprises qui créent des emplois et qui emploient les gens. L'entrée dans une ère de travailleurs qualifiés plus rares exigera de l'ingéniosité de la part des compagnies pour gérer leurs ressources humaines, pour recruter, former et retenir des personnes talentueuses. Pour soutenir leur avantage concurrentiel, les compagnies devront ajouter à leurs travailleurs des investissements supplémentaires dans les immobilisations, la recherche et le développement de nouvelles technologies et le développement du capital humain dans le milieu de travail tant au niveau de gestion qu'au niveau de la sous-gestion. Ils devront évaluer ce que les concurrents internationaux qui réussissent font et adopter leurs pratiques exemplaires.

Pour plus de renseignements, communiquer avec :

*Mathias Hartpence, Directeur de la politique internationale, des compétences et de l'immigration | mhartpence@chamber.ca
613.238.4000 (236)*

*Nous remercions nos commanditaires
qui ont rendu possible la production de ce rapport*

Commanditaire principal



Association des comptables
généraux accrédités
du Canada

Commanditaire d'appui



State Bank of India (Canada)
Pure Banking. Nothing else.™

OTTAWA

420 - 360 rue Albert
Ottawa, ON
K1R 7X7

☎ 613.238.4000
☎ 613.238.7643

TORONTO

901 - 55 avenue University
Toronto, ON
M5J 2H7

☎ 416.868.6415
☎ 416.868.0189

MONTRÉAL

709 - 1155 rue University
Montréal, QC
H3B 3A7

☎ 514.866.4334
☎ 514.866.7296

CALGARY

PO Box 38057
Calgary, AB
T3K 5G9

☎ 403.271.0595
☎ 403.226.6930

LA CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA
THE CANADIAN CHAMBER OF COMMERCE



Chamber.ca