BIBLIOTHÈQUE du PARLEMENT
LIBRARY of PARLIAMENT

Vieillissement de la population et politiques publiques au Canada

5. Incidence sur les employeurs et les employés

Publication n° 2012-07-F
Le 20 février 2012

Sandra Elgersma
Tonina Simeone
Division des affaires sociales

Édison Roy-César
Division des affaires internationales, du commerce et des finances

Dillan Theckedath
Division de l'industrie, de l'infrastructure et des ressources

Service d'information et de recherche parlementaires

Vieillissement de la population et politiques publiques au Canada – 5. Incidence sur les employeurs et les employés

(Étude générale)

La présente publication est aussi affichée en versions HTML et PDF sur IntraParl (l'intranet parlementaire) et sur le site Web du Parlement du Canada.

Dans la version électronique, les notes de fin de document contiennent des hyperliens intégrés vers certaines des sources mentionnées.

This publication is also available in English.

Les ***études générales*** de la Bibliothèque du Parlement présentent et analysent de façon objective et impartiale diverses questions d'actualité sous différents rapports. Elles sont préparées par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires.

Publication n° 2012-07-F
Ottawa, Canada, Bibliothèque du Parlement (2012)

TABLE DES MATIÈRES

1 INTRODUCTION 1

2 UN DÉFI : L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE 1

3 UN DÉFI : LA PRODUCTIVITÉ 1

4 UN DÉFI : LES ÉLÉMENTS DÉSINCITATIFS LIÉS À L'IMPÔT ET AUX PENSIONS 2

4.1 Programmes de revenus de retraite financés sur les fonds publics 2
4.1.1 Sécurité de la vieillesse 2
4.1.2 Supplément de revenu garanti 3
4.1.3 Allocation au conjoint 3

4.2 Pensions liées aux revenus 4
4.2.1 Le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec 4
4.2.2 Régimes de pension agréés 5

4.3 Programmes d'épargne privés 5
4.3.1 Régimes enregistrés d'épargne-retraite 5
4.3.2 Compte d'épargne libre d'impôt 6

5 UNE SOLUTION : LES MESURES RELATIVES AU REVENU DE RETRAITE 6

6 UNE SOLUTION : L'INNOVATION 7

7 UNE SOLUTION : LA FORMATION 8

8 UNE SOLUTION : L'IMMIGRATION 9

9 UNE SOLUTION : LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE 10

10 LE CONSOMMATEUR BABY-BOOMER 12

11 CONCLUSION 12

VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET POLITIQUES PUBLIQUES AU CANADA – 5. INCIDENCE SUR LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS*

1 INTRODUCTION

Au cours des prochaines décennies, il se produira vraisemblablement au Canada un déclin du taux d'activité – c'est-à-dire de la proportion de la population de 15 ans et plus qui travaille ou qui est à la recherche de travail –, et ce, en grande partie à cause du vieillissement de la population. Ce déclin, qui suppose que des facteurs tels que l'immigration ne subiront aucune fluctuation, pourrait ralentir la croissance de l'économie et des recettes gouvernementales.

Certains analystes croient que les employeurs et, dans une certaine mesure, les employés pourraient axer leurs efforts sur l'innovation et investir dans la formation pour tenter de résoudre les problèmes liés à la disponibilité de la main-d'œuvre. D'autres estiment que les immigrants et les Autochtones peuvent jouer un rôle important dans la main-d'œuvre canadienne de l'avenir. D'autres encore soutiennent aussi qu'il sera de plus en plus important de voir à ce que les travailleurs d'un âge avancé puissent demeurer sur le marché du travail aussi longtemps qu'ils le souhaitent et qu'ils le peuvent. Dans ce contexte, les effets désincitatifs liés à l'impôt et aux pensions peuvent être importants.

La présente étude analyse les défis associés au vieillissement de la population auxquels sont confrontés les employeurs et les employés canadiens ainsi que les solutions possibles au niveau fédéral[1]. Elle relève aussi certaines possibilités d'affaires – et d'emplois – découlant de la demande de biens et de services de la population vieillissante.

2 UN DÉFI : L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Selon Statistique Canada, la main-d'œuvre du pays est répartie de manière inégale entre les groupes d'âge, et comprend un nombre disproportionné de travailleurs près de l'âge de la retraite[2]. De plus, selon les projections, la population canadienne en âge de travailler diminuera de 13 % entre 2009 et 2036. On ne s'attend pas à ce qu'elle retourne au niveau de 2009 avant 2061[3].

3 UN DÉFI : LA PRODUCTIVITÉ

On définit la productivité comme la mesure des extrants par unité d'intrant. Par exemple, la productivité peut être considérée comme une mesure de la quantité de travail effectuée par une personne pendant une unité de temps. La productivité est donc un facteur important de la hausse et du maintien du niveau de vie. La productivité du Canada est plus faible que celle de ses principaux partenaires commerciaux, y compris les États-Unis. De fait, environ la moitié des pays membres de

l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont une productivité de la main-d'œuvre plus grande que celle du Canada[4]. Étant donné que le vieillissement de la population réduira probablement le taux de croissance économique par personne du Canada, qui est l'une des mesures du niveau de vie, il pourrait devenir de plus en plus important pour les personnes actives d'accroître leur productivité afin d'atténuer les effets négatifs du vieillissement sur le niveau de vie du Canada.

Donc, si les Canadiens veulent maintenir ou rehausser leur niveau de vie et pour que le Canada demeure concurrentiel sur le plan mondial, il pourrait être utile que le secteur privé, les décideurs et les autres intervenants au pays se penchent sur le problème de la productivité conjugué à celui du vieillissement de la main-d'œuvre et sur les solutions qu'il serait possible d'y apporter.

4 UN DÉFI : LES ÉLÉMENTS DÉSINCITATIFS LIÉS À L'IMPÔT ET AUX PENSIONS

Au Canada, le système de revenus de retraite comporte trois piliers :

- les programmes de Sécurité de la vieillesse (SV), de Supplément de revenu garanti (SRG) et d'allocation au conjoint (AAC) financés sur les fonds publics;
- un système de pensions fondé sur les cotisations et couvrant tous les Canadiens employés et travailleurs autonomes, soit le Régime de pensions du Canada (RPC), et le Régime de rentes du Québec (RRQ) parallèle;
- l'épargne accumulée dans les régimes de pension agréés (RPA) d'employeur, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) ou les comptes d'épargne libres d'impôt (CELI), ou dans plus de l'un d'entre eux, qui donnent tous droit à des avantages fiscaux, ainsi que d'autres placements.

4.1 PROGRAMMES DE REVENUS DE RETRAITE FINANCÉS SUR LES FONDS PUBLICS

4.1.1 SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

La SV est une prestation mensuelle imposable à laquelle sont admissibles les particuliers de 65 ans et plus qui ont été citoyens ou résidants du Canada au sens de la loi à un moment précédant la demande de prestations et qui ont vécu au Canada pendant au moins 10 ans avant de soumettre leur demande. Le montant de la prestation est indexé trimestriellement pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie tel qu'il est mesuré par l'indice des prix à la consommation.

À l'heure actuelle, les particuliers peuvent gagner un revenu d'emploi pouvant atteindre 3 500 $ sans que leurs prestations de la SV soient modifiées. Au-delà de ce montant, pour chaque dollar de revenu net annuel dépassant un certain seuil, lequel est indexé en fonction de l'inflation, les prestations de SV sont réduites de 0,15 $ jusqu'à ce qu'elles atteignent 0 $.

Cette réduction influe sur l'incitation à la retraite des aînés de deux façons. Premièrement, les particuliers dont le revenu net dépasse le seuil pour l'année et qui décident de travailler au-delà de l'âge de 65 ans paient leurs impôts fédéral et provincial ou territorial, plus un montant de 15 % en raison de la réduction de la SV. Deuxièmement, parce que les prestations de retraite du RPC et du RRQ influent sur la valeur des prestations de la SV, chaque dollar de revenu du RPC ou du RRQ qui est reçu lorsque le revenu net dépasse le seuil pour l'année réduit de 0,15 $ les prestations de SV du bénéficiaire. Par conséquent, l'incitation à travailler fournie par les ajustements actuariels du RPC ou du RRQ est inférieure de 15 % pour les personnes qui ont droit de recevoir des prestations de la SV à 65 ans.

Les désincitations liées à la SV touchent relativement peu d'aînés, soit parce que les gens travaillent moins après 65 ans, soit parce que peu de personnes de plus de 65 ans ont un revenu net suffisamment élevé pour être touchées par la réduction de la SV[5].

4.1.2 Supplément de revenu garanti

Le SRG est une prestation mensuelle non imposable versée aux bénéficiaires de la SV à faible revenu qui vivent au Canada. Cette prestation est indexée trimestriellement pour tenir compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Actuellement, pour chaque 1 $ de revenu familial, à l'exclusion des prestations de la SV et des premiers 3 500 $ de revenu d'emploi, le SRG est réduit de 0,50 $. Le SRG est réduit à 0 $ lorsque le revenu familial annuel dépasse des seuils établis en fonction de la situation familiale et du fait que le bénéficiaire reçoit ou non des prestations de la SV et du SRG[6].

La réduction des prestations du SRG qui survient lorsqu'existe un revenu familial influe sur l'incitation à la retraite des deux façons mentionnées plus haut relativement aux prestations de la SV. Premièrement, le revenu d'emploi reçu par les personnes de 65 ans et plus qui dépasse 3 500 $ entraîne une réduction de 0,50 $ des prestations du SRG pour chaque 1 $ de revenu familial au-dessus de ce montant. Cette réduction s'ajoute aux impôts fédéral et provincial ou territorial payables sur ces gains.

Deuxièmement, les prestations de retraite du RPC et du RRQ influent sur la valeur des prestations du SRG. À l'heure actuelle, chaque 1 $ de revenu de retraite supplémentaire du RPC ou du RRQ qui est gagné réduit de 0,50 $ les prestations de SRG du bénéficiaire. Par conséquent, l'incitation à travailler fournie par les ajustements actuariels du RPC ou du RRQ est inférieure de 50 % pour les personnes qui ont droit de recevoir des prestations du SRG à 65 ans. Cette double désincitation à continuer de travailler touche principalement les aînés à faible revenu, qui sont probablement ceux qui auraient le plus avantage à travailler plus longtemps pour accroître leur revenu de retraite[7].

4.1.3 Allocation au conjoint

Le programme d'AAC verse une prestation mensuelle non imposable au conjoint ou conjoint de fait d'une personne qui reçoit des prestations de la SV et du SRG. Pour

avoir droit à l'AAC, le conjoint ou conjoint de fait doit avoir de 60 à 64 ans et avoir vécu au Canada pendant au moins 10 ans depuis qu'il a atteint l'âge de 18 ans. Pour tenir compte du fait que les prestations de la SV et du SRG sont réduites lorsque le revenu atteint certains seuils, l'AAC est égale à la somme des prestations de SV et de SRG reçues par le conjoint ou conjoint de fait du bénéficiaire de l'AAC.

Comme le SRG, l'AAC est réduite en fonction du revenu familial. Actuellement, le taux de réduction est de 0,75 $ pour chaque 1 $ de la partie SV de l'AAC et de 0,50 $ pour chaque 1 $ de la partie SRG des prestations. La réduction de l'AAC qui se produit lorsqu'existe un revenu familial a un effet sur l'incitation à la retraite de la manière qui a été décrite plus haut relativement aux prestations de la SV et du SRG. Toutefois, la désincitation à travailler est plus forte en raison de la réduction de 75 % de la partie SV de l'AAC. L'AAC est réduite à 0 $ lorsque le revenu familial dépasse un certain seuil.

4.2 PENSIONS LIÉES AUX REVENUS

4.2.1 LE RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA ET LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

Le RPC et le RRQ sont des pensions liées aux revenus financées par les cotisations des employeurs et des employés. Les travailleurs autonomes cotisent à la fois comme employeur et comme employé. Le RPC est administré par le gouvernement fédéral, tandis que le RRQ est administré par le gouvernement du Québec. Les deux régimes sont semblables à maints égards. Un certain nombre d'études ont relevé trois sources de désincitation à continuer de travailler associées au RPC pour les personnes de 60 ans et plus :

- le déséquilibre des ajustements actuariels qui sont faits lorsqu'une personne commence à recevoir des prestations de retraite;
- la disposition portant sur l'arrêt du travail du RPC;
- l'impossibilité de verser des cotisations au RPC pendant qu'on reçoit une pension de retraite du RPC[8].

Des modifications récentes au RPC supprimeront graduellement ces sources de désincitation durant la période 2011-2016 :

- les ajustements actuariels relatifs aux prestations de retraite du RPC reçues avant et après 65 ans seront modifiés graduellement pour éliminer le déséquilibre;
- le critère de cessation du travail sera éliminé en 2012;
- à compter de 2012, les personnes qui reçoivent des prestations de retraite du RPC pourront verser des cotisations au RPC afin d'accroître leurs prestations par l'entremise de la nouvelle prestation d'après-retraite[9].

4.2.2 RÉGIMES DE PENSION AGRÉÉS

Avant 2008, la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) contenait des dispositions qui empêchaient les employés d'accumuler des prestations de retraite dans le cadre d'un RPA à prestations déterminées tout en recevant une pension de ce RPA de cet employeur, d'un employeur lié au premier ou d'un autre employeur. Ces dispositions empêchaient les employeurs d'offrir des programmes de retraite progressive permettant aux travailleurs d'un âge avancé de continuer de travailler tout en recevant une pension partielle et en continuant d'accumuler d'autres prestations de retraite à partir de leur travail à temps partiel[10]. Elles empêchaient aussi les employeurs de verser une pension partielle aux travailleurs d'âge mûr afin d'accroître la rémunération du travail à plein temps pendant que ces travailleurs continuaient à accumuler des prestations de retraite.

Ces dernières années, les incitations à travailler pour les travailleurs d'âge mûr ont été améliorées grâce à deux modifications législatives concernant les dispositions qui interdisaient aux employeurs d'offrir des prestations de RPA progressives. En 2007, la LIR a été modifiée pour permettre aux employeurs d'offrir aux employés admissibles une pension pouvant aller jusqu'à 60 % du montant annuel d'une pension à prestations déterminées à laquelle ils ont droit tout en continuant à accumuler des prestations de pension additionnelles. De plus, la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* a été modifiée pour permettre la retraite progressive dans les régimes de retraite réglementés par le gouvernement fédéral[11].

En tenant compte du fait que la retraite progressive n'est pas exigée pour les RPA d'employeur et que les employeurs des secteurs public et privé peuvent choisir les employés qui sont admissibles à des prestations de retraite progressives, les répercussions des modifications législatives récentes sur la participation au marché du travail des Canadiens d'un âge avancé dépendront de la mesure dans laquelle les employeurs décideront d'offrir la retraite progressive dans les années qui viennent.

4.3 PROGRAMMES D'ÉPARGNE PRIVÉS

4.3.1 RÉGIMES ENREGISTRÉS D'ÉPARGNE-RETRAITE

Tout d'abord conçu comme un outil d'épargne-retraite, le REER permet à un particulier d'accumuler de l'épargne à l'abri de l'impôt jusqu'à son 71e anniversaire. Les cotisations à un REER sont déductibles d'impôt, mais les retraits de cotisations et du produit des placements sont considérés comme un revenu imposable assujetti aux taux d'imposition ordinaires des particuliers de l'impôt fédéral, provincial et territorial. Une fois que le détenteur d'un REER atteint 71 ans, il ne peut plus cotiser à un REER et doit décider soit de retirer la pleine valeur des actifs du régime et de payer des impôts sur ce montant, soit de le convertir en fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou en rente[12]. Quelle que soit l'option choisie, des montants minimums prescrits doivent être retirés chaque année et sont imposés aux taux d'imposition ordinaires des particuliers.

Compte tenu de la progressivité du régime d'imposition des particuliers, dans lequel des taux d'imposition marginaux plus élevés sont appliqués aux particuliers dont le

revenu est plus élevé, l'obligation de commencer à retirer des fonds à 71 ans entraîne une désincitation à continuer à travailler après cet âge.

4.3.2 COMPTE D'ÉPARGNE LIBRE D'IMPÔT

Le CELI a été lancé en 2009 à titre de compte d'épargne qui permet à un particulier de gagner un revenu de placement à l'abri de l'impôt. Les cotisations à un CELI ne sont pas déductibles d'impôt, mais les cotisations et le rendement des placements sont exonérés d'impôt au retrait. Étant donné que ni le rendement des placements à l'intérieur du CELI ni les retraits du CELI n'ont d'effet sur l'admissibilité aux prestations de la SV, au SRG ou à l'AAC, qui sont soumis à des critères de revenu, les aînés peuvent retirer des fonds de leur CELI sans effet négatif sur ces prestations. Les effets de désincitation au travail liés à l'impôt décrits plus haut en ce qui concerne les prestations fédérales liées à des critères de revenu sont donc en partie compensés. Toutefois, cette compensation est relativement faible puisque, à l'heure actuelle, les épargnes accumulées dans des CELI ne composent qu'une petite partie du revenu de retraite des personnes âgées. De plus, il faut noter que les épargnes détenues dans un CELI peuvent être utilisées à n'importe quelle fin et ne visent pas seulement à constituer un revenu de retraite.

5 UNE SOLUTION : LES MESURES RELATIVES AU REVENU DE RETRAITE

Les modifications apportées récemment au RPC, à la LIR et à la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*, ainsi que la mise en place des CELI, ont renforcé l'incitation à travailler pour les travailleurs d'un âge avancé. Néanmoins, ces travailleurs sont encore exposés à des sources de désincitation au travail dans les programmes de la SV, du SRG et de l'AAC et sont tenus de commencer à retirer, à compter de 71 ans, l'épargne accumulée dans leur REER. L'élimination ou la réduction de ces mesures dissuasives pourraient encourager les travailleurs d'un âge avancé à demeurer sur le marché du travail et donc atténuer les effets négatifs du vieillissement de la population sur le taux de croissance économique du pays et les finances publiques.

Comme cela a été mentionné plus haut, certaines désincitations au travail sont liées à la SV. Une manière de les réduire serait d'augmenter le montant de revenu d'emploi exclu du calcul des prestations de la SV. On pourrait aussi diminuer taux de réduction des prestations de la SV ou augmenter le seuil de revenu net au-dessus duquel s'applique la réduction.

L'une des façons de réduire ou d'éliminer les désincitations au travail associées au programme de SRG serait d'accroître ou d'exonérer le montant de revenu d'emploi d'un bénéficiaire du SRG de la mesure du revenu utilisée dans le calcul de la réduction du SRG. Une autre option consisterait à calculer le taux de réduction du SRG en fonction du droit à des prestations du RPC ou du RRQ à compter de 60 ans plutôt qu'en fonction du revenu réel pour les besoins de ces deux régimes[13]. Enfin, il existe d'autres possibilités, par exemple diminuer le taux de réduction du SRG ou accroître le seuil de revenu familial au-dessus duquel s'applique la réduction.

Pour ce qui est des désincitations au travail liées à l'AAC, elles pourraient être atténuées en accroissant le montant de revenu d'emploi exclu du calcul des prestations de la SV et du SRG, en diminuant le taux de réduction de l'AAC ou en augmentant le seuil de revenu net familial au-dessus duquel s'applique la réduction.

Comme cela a été mentionné plus haut, l'obligation de commencer à retirer des fonds du REER à 71 ans crée une désincitation à continuer de travailler après cet âge. Les personnes capables et désireuses de continuer à travailler après 71 ans pourraient moins vouloir le faire si elles se rendaient compte que leur revenu d'emploi, auquel s'ajoutent leurs retraits du REER et leurs autres revenus de retraite, hausse leur taux d'imposition marginal. Cette désincitation pourrait être réduite en élevant l'âge à partir duquel les particuliers sont tenus de retirer leurs épargnes de leur REER, ou de convertir ce dernier en FERR ou en rente.

6 UNE SOLUTION : L'INNOVATION

L'innovation est un moteur important de la croissance de la productivité dans les économies avancées. On dit qu'au Canada, le retard dans la croissance de la productivité de la main-d'œuvre est le résultat du faible rendement des entreprises en matière d'innovation[14].

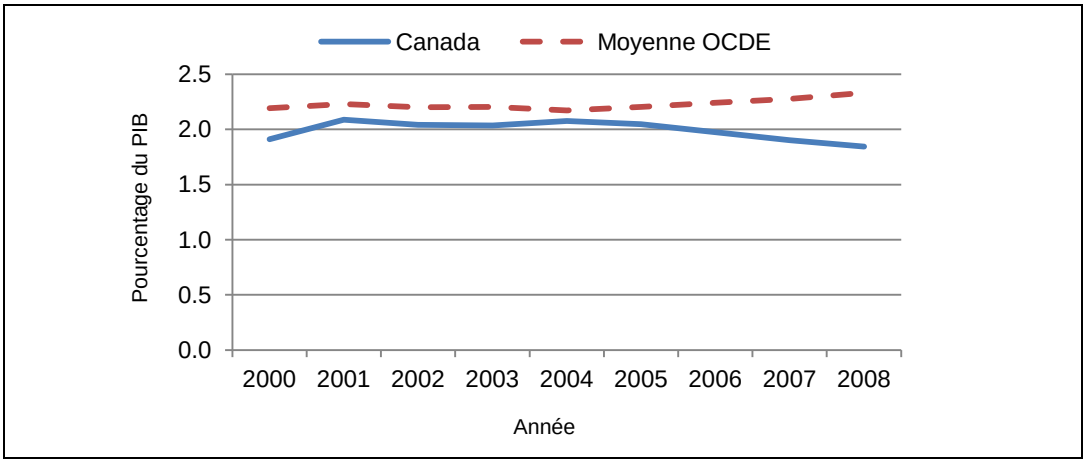
Selon l'OCDE :

> l'innovation est la mise en œuvre d'un produit (bien ou service) ou d'un processus nouveau ou amélioré de façon importante, d'une nouvelle méthode de commercialisation ou d'une nouvelle méthode organisationnelle en matière de pratiques commerciales, d'organisation du milieu de travail ou de relations extérieures[15].

L'innovation peut conduire à une plus grande productivité, à des coûts moindres et à une production accrue. Tous ces facteurs peuvent accroître la rentabilité des organisations et la croissance d'une économie. Par conséquent, compte tenu des avantages de l'innovation et des préoccupations que suscite le vieillissement dans un certain nombre de pays, les employeurs et les employés peuvent chercher à être plus innovateurs. Les gouvernements peuvent prêter leur concours en adoptant des politiques qui encouragent les entreprises à investir en recherche-développement (R-D) ainsi que dans d'autres activités qui mènent à l'innovation[16].

Les dépenses brutes en R-D (DBRD)[17] sont une mesure utilisée pour procéder à des comparaisons à l'échelle internationale entre les investissements dans l'innovation. La figure 1 montre les DBRD du Canada en pourcentage du produit intérieur brut (PIB), ou « intensité des DBRD », et les compare à celles des autres pays de l'OCDE. Les données révèlent que le Canada accuse un retard sur ses concurrents internationaux dans le domaine de l'investissement en R-D.

Figure 1 – Dépenses brutes de recherche-développement en pourcentage du produit intérieur brut, Canada et pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2000-2008



Source : Organisation de coopération et de développement économiques, « Principaux indicateurs de la science et de la technologie, 2010 », *Science, technologie et industrie : Perspectives de l'OCDE, édition 2010*.

De plus, le Canada n'est pas concurrentiel en ce qui concerne les dépenses intra-muros en R-D des entreprises (DIRDE), qui sont un indicateur des investissements en innovation du secteur privé. Par exemple, les DIRDE du Canada en pourcentage du PIB pour 2009 ont été de 1 %, un chiffre inférieur à la moyenne de l'OCDE, qui s'établissait à 1,62 %[18].

Le comportement innovateur en milieu de travail est l'une des manières de relever le défi de la productivité. Un autre moyen d'accroître la productivité consiste à mettre en place des mesures incitatives appropriées en matière de rémunération. À mesure que la main-d'œuvre avance en âge, les facteurs qui la motivent à atteindre un rendement élevé au travail peuvent changer. Par conséquent, les entreprises pourraient décider de revoir les mesures incitatives qu'elles ont mis en place pour encourager la productivité. Par exemple, les travailleurs moins jeunes qui n'ont plus d'hypothèque à rembourser peuvent apprécier davantage les congés qu'une augmentation salariale. Ils peuvent aussi préférer un horaire flexible aux congés. Les entreprises qui prennent en considération les besoins, les désirs et les capacités de leurs employés et agissent en conséquence connaissent plus de succès que les autres pour ce qui est d'attirer, de maintenir en poste et de motiver les employés.

7 UNE SOLUTION : LA FORMATION

Une autre solution que pourraient envisager les entreprises canadiennes pour remédier aux difficultés liées aux changements démographiques est la mise en place des programmes de formation pour leur personnel, afin que les travailleurs de tous âges soient plus productifs.

Plusieurs rapports ont mis en évidence l'importance de la formation continue de la main-d'œuvre canadienne. Par exemple, l'une des recommandations formulées par le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, dans son rapport paru en 2008, était :

> [q]ue le gouvernement fédéral collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de promouvoir la valeur, les avantages et l'importance, pour les travailleurs comme pour les employeurs, d'augmenter les niveaux de formation et d'alphabétisation par le biais de programmes en milieu de travail et autres, et de promouvoir également l'apprentissage continu tout au long de la carrière des travailleurs[19].

De plus, la nouvelle formation pour les employés pourrait aussi aborder des manières de les encourager à innover davantage. En fait, comme la récente crise financière mondiale semble avoir retardé le départ à la retraite d'une partie de la cohorte plus âgée, les entreprises qui dispensent de la formation à ces travailleurs pourraient obtenir des rendements plus élevés que prévu sur ces investissements, car ces travailleurs pourraient rester en poste plus longtemps que prévu[20].

8 UNE SOLUTION : L'IMMIGRATION

On a suggéré que l'immigration au Canada pourrait renforcer la croissance de la main-d'œuvre, réduire la proportion de personnes d'un âge avancé dans la population canadienne, pallier les pénuries de travailleurs qualifiés, stimuler l'innovation et accroître la productivité. Cependant, la plupart des chercheurs sont d'avis que l'immigration n'est qu'une partie de la solution et que des problèmes de politiques doivent être réglés afin de maximiser la contribution que pourrait apporter l'immigration.

Le Canada a accueilli 280 681 nouveaux résidents permanents en 2010, soit environ 0,8 % de la population canadienne. Depuis 25 ans, le Canada a maintenu des niveaux d'immigration se situant entre 225 000 et 250 000 immigrants par an, soit de 0,6 à 0,9 % de la population canadienne. Depuis le milieu des années 1990, la migration nette a été la principale source de la croissance de la population au Canada[21].

L'Institut C.D. Howe estime que l'immigration devrait augmenter par un facteur de 2,5 pour contrebalancer l'impact de la faible fécondité passée sur la croissance de la main-d'œuvre[22]. Les auteurs construisent également un modèle ne ciblant que les immigrants de 20 à 24 ans et constatent que le Canada devrait admettre en moyenne 1,7 million de ces immigrants chaque année pour tenter de modifier le taux de dépendance des personnes âgées (le nombre de personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes en âge de travailler, c'est-à-dire celles de 15 à 64 ans). L'étude conclut que l'accroissement de l'immigration au niveau nécessaire est une intervention peu probable en matière de politiques. Des facteurs tels que les perspectives d'emplois, la disponibilité de logements et d'écoles, les services d'aide à l'établissement et le soutien de l'opinion publique sont pris en considération lorsque le gouvernement fixe le niveau d'immigration.

Le gouvernement croit que l'immigration est nécessaire pour constituer une nouvelle offre de main-d'œuvre afin de répondre à la pénurie dans certaines catégories professionnelles[23]. Citoyenneté et Immigration Canada offre le Programme des

travailleurs qualifiés et Catégorie de l'expérience canadienne pour répondre aux besoins structurels nationaux du marché du travail. De leur côté, le programme des travailleurs qualifiés du Québec et les programmes de candidats des provinces répondent aux carences régionales sur le marché du travail. Le gouvernement fédéral a également admis un nombre croissant de travailleurs étrangers temporaires, ce qui indique que les employeurs n'ont pas été en mesure de trouver des Canadiens désireux ou capables d'occuper les postes vacants.

Les données sur le degré de contribution des immigrants à l'innovation et à la productivité du pays hôte sont limitées. Toutefois, le Conference Board du Canada a constaté que l'immigration a un effet positif sur l'innovation à de nombreux égards. Selon l'organisme, les immigrants représentent une forte proportion des personnes qui sont reconnues pour leurs réalisations en recherche et dans les arts, en plus de stimuler l'innovation dans les entreprises canadiennes et d'élargir les relations commerciales du Canada[24].

En dépit des recherches qui semblent indiquer que l'immigration peut être une solution stratégique viable aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée et aux retards dans l'innovation, des difficultés en matière de politiques doivent être surmontées pour tirer parti de cette possibilité. L'une de ces difficultés, dans la catégorie économique de l'immigration, consiste à bien jumeler les compétences des immigrants et les pénuries sur le marché du travail. Les recherches démontrent qu'il existe une corrélation entre les critères de sélection des travailleurs qualifiés et le succès des immigrants sur le marché du travail[25]. Appliquer les résultats de ces recherches aux programmes d'immigration nécessite un processus d'apprentissage continu. Par exemple, la Catégorie de l'expérience canadienne, qui constitue une voie vers la résidence permanente pour les travailleurs temporaires étrangers hautement qualifiés, a été mise au point en fonction des succès économiques remportés par les immigrants ayant une expérience de travail antérieure au Canada. Par suite des modifications apportées au processus de sélection en 2008, on essaie actuellement de déterminer si les travailleurs qualifiés doivent être sélectionnés en fonction de leur capital humain général ou de leur expérience dans certaines professions.

Une autre difficulté réside dans l'utilisation de la main-d'œuvre immigrante à son plein potentiel. Les immigrants font état d'un certain nombre d'obstacles à l'intégration économique, notamment le manque d'expérience canadienne et de liens avec le marché du travail de même que la non-reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience acquis à l'étranger[26]. Enfin, le programme d'immigration du Canada sert de nombreux objectifs, dont la réunification des familles et l'asile accordé aux personnes ayant besoin d'être protégées. Ces nouveaux immigrants peuvent éventuellement contribuer à l'économie, mais ils ne sont pas choisis selon des critères économiques.

9 UNE SOLUTION : LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

Les Autochtones sont une source interne possible de main-d'œuvre qui pourrait être importante pour contrebalancer certaines des pressions démographiques liées au vieillissement de la main-d'œuvre canadienne[27]. Bien que les Autochtones

canadiens soient actuellement sous-représentés dans la main-d'œuvre, les propositions visant à atténuer le resserrement du marché du travail canadien ont eu tendance à mettre davantage l'accent sur le maintien en poste des travailleurs d'un âge avancé et le fait d'attirer des travailleurs immigrants que sur l'accroissement du taux d'activité des Autochtones. Les recherches permettent toutefois de penser qu'entre 2001 et 2026, quelque 600 000 jeunes Autochtones atteindront l'âge de participer au marché du travail[28]. Il importe donc de voir à ce que les Autochtones qui entrent sur le marché du travail soient en mesure de répondre aux besoins dans les décennies qui viennent, non seulement pour la prospérité du Canada, mais aussi pour le bien-être économique et social des communautés autochtones.

La population autochtone, dont l'âge médian se situe à 27 ans, est beaucoup plus jeune et croît plus rapidement que la population non autochtone, dont l'âge médian est de 40 ans[29]. En raison de sa plus grande jeunesse et de son taux de croissance relativement plus élevé, la population autochtone pourrait représenter au moins 12,7 % de la croissance de la main-d'œuvre et 11,3 % de la croissance de l'emploi entre 2006 et 2026[30]. L'intégration de la population autochtone à la main-d'œuvre se fera si on réussit à accroître le taux de participation des Autochtones[31]. En dépit de certaines améliorations récentes à leur taux d'activité, des écarts importants persistent entre les taux d'emploi des Autochtones et des non-Autochtones. En 2006, le taux d'emploi pour les Autochtones en âge de travailler de la catégorie de base (25 à 64 ans) était de 65,8 %, comparativement à 81,6 % pour les non-Autochtones[32].

Aujourd'hui, les Autochtones représentent environ 3 % de la main-d'œuvre canadienne en âge de travailler et on prévoit qu'ils représenteront environ 5 % de la main-d'œuvre totale d'ici 2026[33]. Bien que l'impact absolu sur la taille de la main-d'œuvre globale puisse être modeste, il est tout de même non négligeable, en particulier dans certaines provinces et régions. C'est peut-être au Manitoba, en Saskatchewan et dans le Nord, régions où les Autochtones forment une proportion appréciable de la population, que leur contribution potentielle à l'économie canadienne est la plus importante. Au Manitoba, par exemple, une proportion de 28 % de la population de la tranche des 15 à 29 ans sera formée d'Autochtones d'ici 2026, et on prévoit que les Autochtones seront la source d'environ la moitié de la main-d'œuvre et de la croissance entre 2006 et 2026[34]. De même, en Saskatchewan, on estime que 36 % de la population sera autochtone d'ici 2026 et que les Autochtones seront la source de la totalité de la croissance de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la province. On prévoit également que la croissance de l'emploi et de la main-d'œuvre non autochtones déclinera durant la même période[35].

Les tendances futures de l'activité des Autochtones dépendront probablement en grande partie de taux de scolarisation plus élevés et de la formation professionnelle. En 2006, environ 50 % des Indiens inscrits vivant sur une réserve dans la catégorie des 25 à 34 ans ne détenaient pas de diplôme d'études secondaires, contre 10 % de la population non autochtone[36]. Les répercussions possibles sur l'économie canadienne d'une amélioration du niveau d'instruction des Autochtones sont considérables. Les auteurs d'un rapport paru en 2009 estiment que si les résultats en matière d'éducation des Autochtones atteignent d'ici 2026 les niveaux de ceux des non-Autochtones en 2001, tous les ordres de gouvernement du Canada bénéficieront d'une croissance des recettes fiscales totales de 3,5 milliards en 2026

(en dollars de 2006)[37]. Puisque l'éducation est l'un des principaux moteurs de l'emploi et de l'activité, de meilleurs résultats dans ce domaine seront essentiels pour les jeunes Autochtones qui entrent sur le marché du travail ainsi que pour la productivité canadienne en général à mesure que la proportion des Autochtones dans la main-d'œuvre augmente.

10 LE CONSOMMATEUR BABY-BOOMER

S'il est vrai que la population vieillissante posera aux entreprises canadiennes un certain nombre de problèmes en matière d'offre de main-d'œuvre, elle procurera peut-être à ces entreprises de nouvelles occasions d'affaires et, aux travailleurs potentiels, de nouvelles sources d'emplois. Compte tenu de leur présence importante dans la population, les baby-boomers ont beaucoup retenu l'attention des spécialistes du marketing durant leur vie; cela se poursuivra probablement pendant leur âge d'or. Certaines entreprises ont déjà créé des produits pour cette nombreuse cohorte de consommateurs au seuil d'un âge plus avancé, y compris des régimes d'assurance automobile spéciaux pour les conducteurs de plus de 50 ans, des régimes d'assurance maladie sur mesure, de nouvelles options de financement à partir de la valeur nette de la résidence, des forfaits vacances spécialement conçus et des immeubles et collectivités adaptés à la vie des retraités. Les entreprises canadiennes qui peuvent répondre aux besoins et aux désirs des baby-boomers vieillissants pourraient bénéficier d'occasions d'affaires lucratives dans les années à venir tout en procurant des emplois à des travailleurs de tous âges.

11 CONCLUSION

Une main-d'œuvre vieillissante, des pénuries imminentes de travailleurs et une concurrence croissante pour les services des travailleurs qualifiés créent des difficultés pour les entreprises canadiennes. Certains croient que le gouvernement fédéral devrait travailler en étroite collaboration avec ses homologues provinciaux ainsi que d'autres parties prenantes de manière à éliminer ces obstacles avant qu'ils nuisent à la prospérité économique du Canada. Des politiques qui soutiennent l'innovation, l'immigration, le renforcement de la main-d'œuvre autochtone, la formation et l'élimination des aspects de l'impôt et des pensions qui constituent des désincitations au travail pourraient contribuer à la prospérité future du Canada.

NOTES

* Le présent document fait partie d'une série de la Bibliothèque du Parlement intitulée *Vieillissement de la population et politiques publiques au Canada* qui comprend six autres publications :

André Léonard, *1. Aperçu statistique*, publication n° 2011-63-F, révisée le 28 février 2012.

Édison Roy-César, *2. Incidence sur la croissance économique et les finances publiques*, publication n° 2011-121-F, 5 décembre 2011.

Raphaëlle Deraspe, *3. Incidence sur les soins de santé,* publication n° 2011-122-F, 21 octobre 2011.

André Léonard, *4. Incidence sur les régimes de pensions publics*, publication n° 2011-120-F, 4 août 2011.

Julie Cool, *6. Incidence sur les soins à domicile*, publication n° 2012-03-F, 23 janvier 2012.

Havi Echenberg, *7. Incidence sur la planification communautaire*, publication n° 2012-02-F, 23 janvier 2012.

1. Il faut noter qu'à une certaine époque, il existait des dispositions rendant la retraite obligatoire. Toutefois, les assemblées législatives de tout le Canada les ont abrogées. Aujourd'hui, dans tout le Canada la retraite obligatoire est soit interdite, soit permise uniquement lorsqu'il y a une exigence professionnelle justifiée restreignant l'emploi aux personnes d'un certain groupe d'âge pour des raisons telles que la sécurité ou la nature physique du travail. En juin 2011, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il déposerait un projet de loi pour éliminer la retraite obligatoire pour les employés régis par les lois fédérales, sauf dans le cas d'une exigence professionnelle justifiée.

2. Statistique Canada, *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires 2009 à 2036*, n° 91-520-X au catalogue de Statistique Canada, juin 2010, p. 49.

3. *Ibid*. Il faut également noter que ces difficultés sur le marché du travail seront atténuées par l'immigration, une utilisation plus intensive de la main-d'œuvre existante, etc.

4. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), base de données *Niveaux de la productivité du travail pour l'ensemble de l'économie*.

5. Kevin Milligan et Tammy Schirle, « Improving the Labour Market Incentives of Canada's Public Pensions », *Analyse de politiques*, vol. XXXIV, n° 3, 2008, p. 285.

6. Service Canada, *Montants des paiements de la Sécurité de la vieillesse*, avril à juin 2012.

7. Milligan et Schirle (2008), p. 299.

8. Sénat, Rapport du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce, *La bombe à retardement démographique : Atténuer les effets des changements démographiques au Canada*, juin 2006, p. 19.

9. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Modifications au Régime de pensions du Canada qui seront mises en œuvre progressivement de 2011 à 2016*, 31 décembre 2010.

10. Ministère des Finances, « Annexe 5 : Mesures fiscales : Renseignements supplémentaires », *Budget de 2007*, 19 mars 2007.

11. *Ibid*.

12. Agence de la consommation en matière financière du Canada, *REER comme revenu de retraite (FERR et rentes)*.

13. Milligan et Schirle (2008), p. 297.

14. Conseil des académies canadiennes, *Innovation et stratégies d'entreprise : pourquoi le Canada n'est pas à la hauteur*, Rapport du comité d'experts sur l'innovation dans les entreprises, 2009.

15. OCDE, *Manuel d'Oslo : Principes directeurs proposés pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation technologique,* 3e éd., 2005, p. 46 [TRADUCTION].

16. Pour augmenter la productivité, il est également important d'investir dans le matériel et l'outillage. Ce genre d'investissement est aussi considéré comme un domaine dans lequel les entreprises canadiennes accusent un retard par rapport aux entreprises américaines.

17. Les DBRD s'entendent des dépenses intérieures totales en R-D effectuée sur un territoire national durant une période donnée. Les DBRD incluent la R-D effectuée dans un pays et financée depuis l'étranger, mais excluent les paiements au titre de la R-D effectuée à l'étranger. Cette définition est utilisée par les pays membres de l'OCDE et par Statistique Canada. Voir OCDE, *Manuel de Frascati 2002 : Méthode type proposée pour les enquêtes sur la recherche et le développement expérimental*, 6e éd., 2002, p. 121.

18. OCDE, « Dépenses intra-muros de R-D du secteur des entreprises (DIRDE) en pourcentage du PIB », *Principaux indicateurs de la science et de la technologie*.

19. Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, *Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie*, 2008, p. iii.

20. Pedro Antunes et Brendt Dowdall, « Recession Hit Expected to Keep Boomers Working », *Hot Topics in Economics*, Conference Board du Canada, 25 février 2011.

21. Statistique Canada (juin 2010).

22. Robin Banerjee et William B.P. Robson, « Faster, Younger, Richer? The Fond Hope and Sobering Reality of Immigration's Impact on Canada's Demographic and Economic Future », *C.D. Howe Institute Commentary*, n° 291, juillet 2009.

23. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Document d'information sur les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures au Canada*, 29 janvier 2007.

24. Michelle Downie, *Immigrants as Innovators: Boosting Canada's Global Competitiveness*, Conference Board du Canada, octobre 2010, p. ii.

25. Citoyenneté et Immigration Canada, *Évaluation du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)*, août 2010.

26. Grant Schellenberg et Hélène Maheux, « Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : Faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada », *Tendances sociales canadiennes*, édition spéciale, n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada, 2007, p. 8.

27. Pour davantage d'information sur ce sujet, voir Jacqueline Luffman et Deborah Sussman, « La population active autochtone de l'Ouest canadien », *L'emploi et le revenu et perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, janvier 2007.

28. Jeremy Hull, « Les jeunes Autochtones et le marché du travail canadien », *Horizons*, vol. 10, n° 1, mars 2008.

29. Entre 2001 et 2006, la population autochtone du Canada a augmenté de 20,1 % et de 5,4 % chez les personnes non autochtones. Voir Statistique Canada, *Peuples autochtones du Canada en 2006 : Inuits, Métis et Premières nations, Recensement de 2006*, n° 97-558-XIF au catalogue de Statistique Canada, janvier 2008.

30. Andrew Sharpe et Jean-François Arsenault, *Investing in Aboriginal Education in Canada: An Economic Perspective*, Réseaux de recherche canadiens en politiques publiques, 2009 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

31. À ce sujet voir, par exemple, Glen Hodgson, « Sustaining the Canadian Labour Force: Alternatives to Immigration », *Executive Action*, Conference Board du Canada, août 2010. M. Hodgson affirme que l'augmentation du taux de participation des Autochtones en 2006 jusqu'à la moyenne nationale aurait ajouté environ 46 000 travailleurs à la main-d'œuvre canadienne et que, même si cela avait été un ajout bienvenu, il ne serait pas significatif par rapport à la taille globale de la main-d'œuvre.

32. Statistique Canada, *Recensement de 2006 : L'évolution de la population active au Canada : résultats*, n° 97-559-X au catalogue de Statistique Canada, mars 2008, p. 26.

33. Hull (2008), page 42.

34. *Ibid*., p. 16.

35. *Ibid*.

36. Statistique Canada, tableaux des recensements de 2001 et de 2006.

37. Sharpe et Arsenault (2009), p. 24.