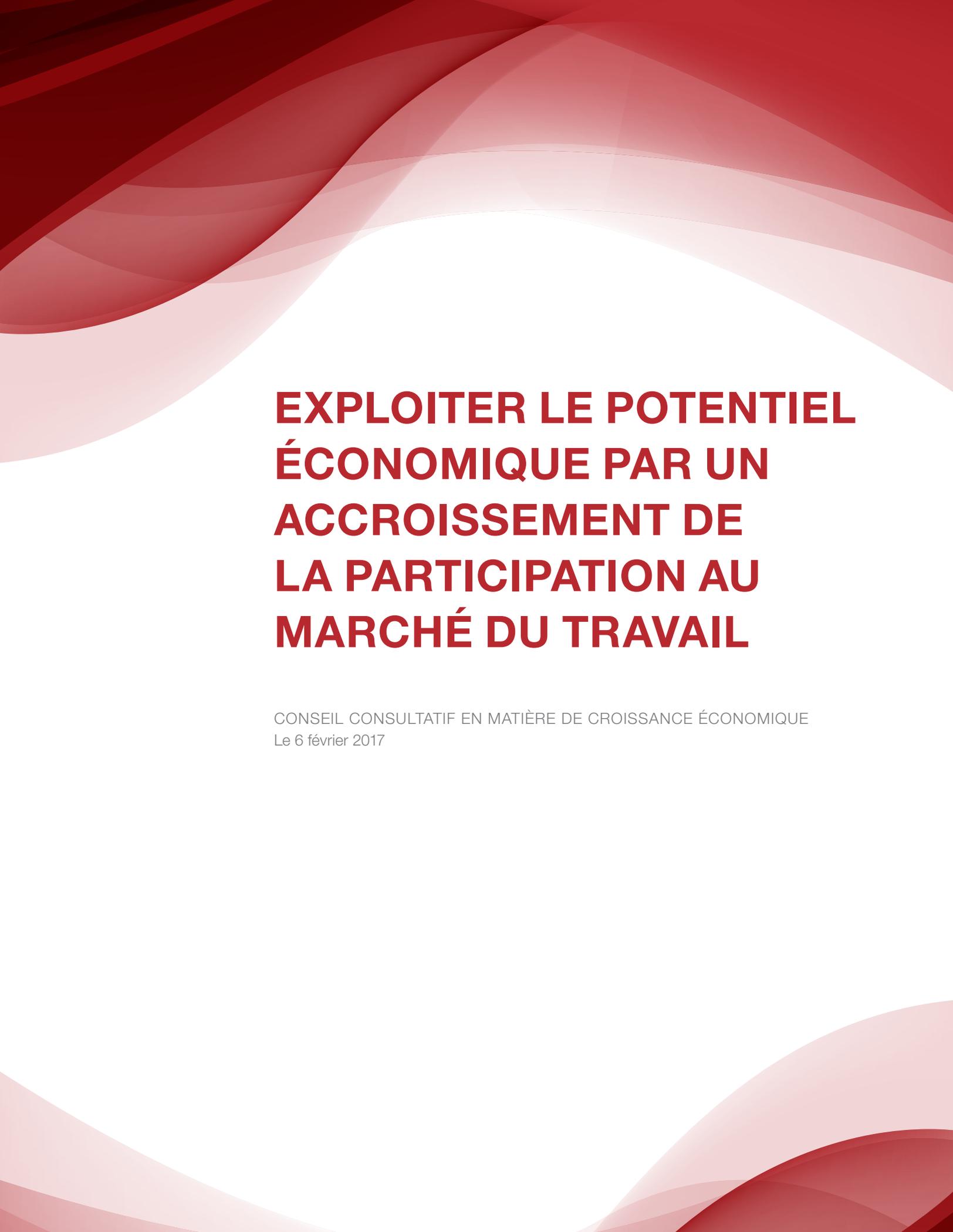




**Le présent document a été conservé et
archivé aux fins de référence et de recherche.**

Son contenu n'est pas à jour, il se peut qu'il ne soit plus pertinent ou applicable et qu'il ait été mis à jour ou remplacé par un document plus récent.



EXPLOITER LE POTENTIEL ÉCONOMIQUE PAR UN ACCROISSEMENT DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

CONSEIL CONSULTATIF EN MATIÈRE DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE
Le 6 février 2017

Introduction

La croissance économique que le Canada a connue au cours des 50 dernières années a été alimentée en grande partie par la croissance des taux de participation au marché du travail. En 2015, le Canada affichait l'un des taux de participation au marché du travail les plus élevés des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Bien qu'il soit vrai que notre population est maintenant vieillissante et que le marché du travail ne s'accroîtra plus au rythme auquel nous étions habitués, le Canada possède toujours un important marché du travail dont le potentiel demeure inexploité étant donné la sous représentation d'un certain nombre de groupes démographiques. Trouver des moyens d'inclure un plus grand nombre de Canadiens de ces groupes sur le marché du travail améliorerait leur qualité de vie et leurs possibilités de réussite dans l'économie. Ces moyens donneraient suite à la promesse d'une croissance inclusive d'une manière qui améliorerait également les perspectives générales de l'économie, et réduiraient les probabilités que le filet de sécurité sociale du Canada devienne surchargé.

Le Conseil a cerné quatre groupes démographiques pour qui une augmentation de la participation jusqu'aux niveaux « les meilleurs de leur catégorie » pourrait avoir un effet important sur l'économie : les peuples autochtones, les Canadiens à faible revenu, les femmes ayant de jeunes enfants et les Canadiens âgés de plus de 55 ans. Nous souhaitons vivement que le gouvernement fédéral intervienne afin de favoriser une croissance inclusive en augmentant les taux de participation de ces quatre groupes au cours des années à venir. Les quatre groupes dont il est question ici ne sont pas censés représenter une liste exhaustive. Plusieurs autres groupes sont exposés à des obstacles à la participation, comme les personnes handicapées, les immigrants récents et les jeunes qui ne sont ni étudiants, ni employés, ni en formation. Faire en sorte qu'un plus grand nombre de membres de ces groupes obtiennent un emploi est également très important, mais nous avons mis l'accent sur les groupes dont une participation accrue au marché du travail aura la plus grande incidence économique, étant donné que nous sommes d'avis que plus l'économie est dynamique, plus il y a de possibilités pour l'ensemble des Canadiens.

Le présent mémoire ne consiste pas en une recommandation d'une approche stratégique plutôt qu'une autre; il s'agit plutôt d'un ensemble de recommandations générales visant à aider les responsables des politiques pour que ces derniers examinent de façon approfondie le contexte existant en matière de politiques, et à déterminer des moyens d'éliminer les obstacles à l'emploi. Dans certains cas, l'intervention appropriée pourrait être la mise en œuvre d'une nouvelle politique; dans d'autres, le gouvernement pourrait simplement devoir « s'écarter », par exemple en éliminant les distorsions causées par les politiques existantes qui défavorisent l'emploi. Les approches possibles que nous décrivons ici ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste exhaustive d'options stratégiques. En outre, il est important de noter que les responsables des politiques ne sont pas les seuls acteurs dans ce domaine : les employeurs, du secteur privé comme du secteur public, ont un rôle à jouer pour ce qui est d'établir les conditions d'une participation plus inclusive au marché du travail.

L'impératif de la participation au marché du travail

Le potentiel de croissance économique associé au fait de combler l'écart entre les taux de participation actuels et un autre état des choses où l'on atteint le « meilleur des catégories » dans les quatre groupes démographiques dont il est question ici est considérable (voir la figure 1 à la page 4). De plus, l'incidence de la croissance favoriserait de façon disproportionnée les Canadiens des quintiles de revenu inférieurs.

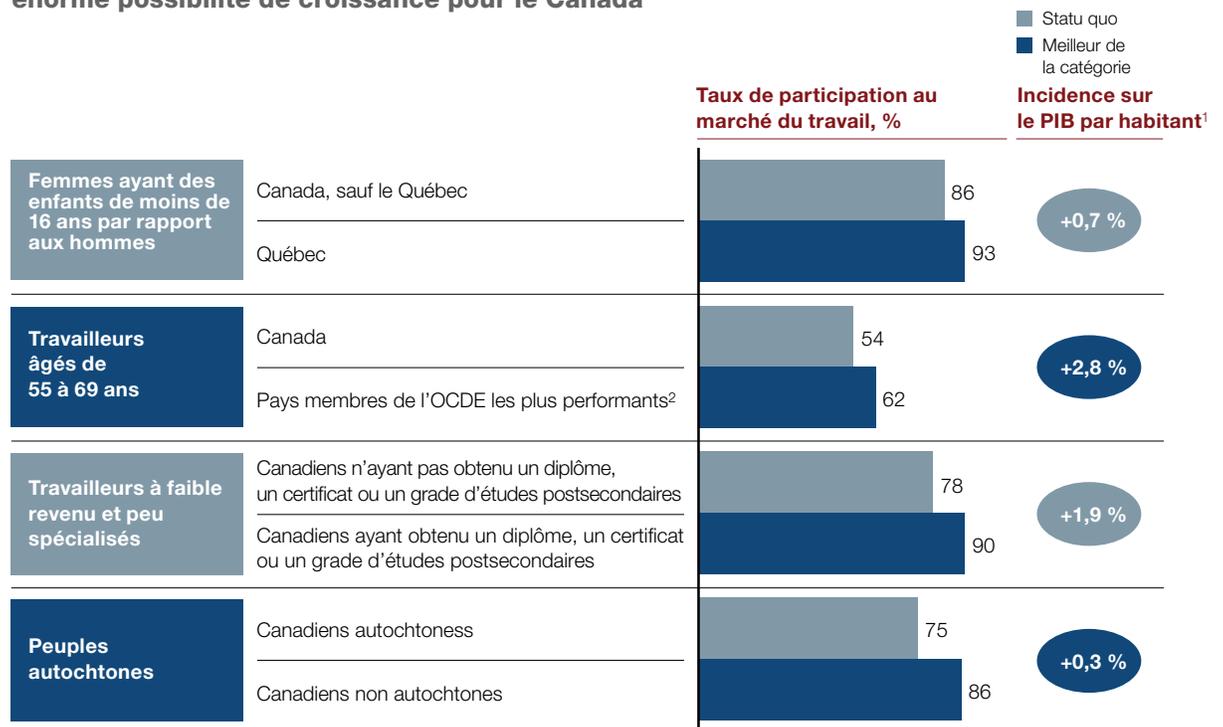
Peuples autochtones. Le fait de faire participer un plus grand nombre d'Autochtones au marché du travail constitue un impératif fondamental d'une croissance inclusive, et une telle mesure permettrait non seulement de renforcer les résultats économiques des près de 1,5 million de Canadiens d'identité autochtone, mais aussi de stimuler les possibilités économiques et de rehausser les niveaux de vie de tous les Canadiens¹. Le fait d'augmenter les taux de participation des peuples autochtones pour qu'ils correspondent à ceux des autres Canadiens pourrait ajouter 7 milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB), ou 0,3 % au PIB par habitantⁱ. L'incidence peut être plus grande dans les provinces et les territoires où les peuples autochtones représentent une plus grande proportion de la population, comme le Manitoba, la Saskatchewan et les territoires.

Canadiens à faible revenu. Près du tiers des Canadiens de 25 à 54 ans ne possèdent pas d'éducation au delà du niveau secondaire supérieur. Le taux de participation au marché du travail de ces Canadiens à faible revenu était de 78 % en 2015; toutefois, parmi les Canadiens détenant un diplôme, un certificat ou un grade postsecondaire, le taux était de 90 %. En augmentant le taux de participation de ce groupe de Canadiens pour qu'il s'établisse à 90 %, on pourrait ajouter 38 milliards de dollars au PIB, ou 1,9 % au PIB par habitant.

Femmes ayant de jeunes enfants. Au Québec, les femmes de 25 à 54 ans qui ont des enfants participent au marché du travail dans une proportion de 93 % du taux des hommes d'âge semblable. Mais dans le reste du Canada, le taux est considérablement plus faible, s'établissant à 86 %. En augmentant le niveau de participation pour qu'il corresponde à celui du Québec, on pourrait ajouter 13 milliards de dollars au PIB, ou 0,7 % au PIB par habitant.

i Le Conseil national de développement économique des Autochtones a publié récemment le rapport *Réconciliation : stimuler l'économie canadienne de 27,7 milliards*, où l'on constatait que le fait de combler l'écart entre les résultats économiques des Canadiens d'origine autochtone et la population non autochtone pourrait apporter une contribution de 27,7 milliards de dollars à l'économie – soit une augmentation de 1,5 % du PIB. Ces chiffres diffèrent de nos propres estimations de l'incidence (qui sont plus faibles), puisque l'on y mesure l'écart entre les résultats économiques des travailleurs autochtones et ceux des travailleurs non autochtones, plutôt que l'incidence du fait d'augmenter les taux de participation des travailleurs autochtones pour qu'ils correspondent à ceux observés parmi les travailleurs non autochtones.

Figure 1 Les taux de participation plus faibles présentent une énorme possibilité de croissance pour le Canada



¹ Les personnes peuvent appartenir à plusieurs groupes démographiques. Pour s'assurer que l'impact sur le PIB, par habitant, sont additif, l'impact pour les Canadiens autochtones et les Canadiens à revenu faible sont calculés après l'exclusion des membres des autres groupes démographiques.

² Les pays membres de l'OCDE les plus performants comprennent la Suède, la Norvège, les États-Unis, le Japon et la Nouvelle-Zélande.

Canadiens âgés de plus de 55 ans. Le taux de participation au marché du travail parmi les travailleurs âgés est de 62 % dans les pays membres de l'OCDE les plus performants : la Suède, la Norvège, les États-Unis, le Japon et la Nouvelle-Zélande. Au Canada toutefois, il n'est que de 54 %. En comblant l'écart, on pourrait ajouter 56 milliards de dollars au PIB, ou 2,8 % au PIB par habitant.

Principes de la conception des politiques

Dans ces quatre groupes démographiques, quatre principes communs ont émergé quant à leur constante importante pour une plus grande participation au marché du travail : l'accès à des programmes de formation et de « recyclage »; un processus raisonnable de demande de modalités de travail souples; des régimes fiscaux et de prestations qui ne créent pas de mesures dissuasives à l'égard du travail; ainsi qu'une prestation de services qui est la meilleure de sa catégorie et des examens de programme réguliers « arrêt-marche ».

Accès à des programmes de formation et de « recyclage ». Des programmes de formation et de recyclage qui sont offerts en temps opportun et qui sont tournés vers l'avenir sont importants afin de soutenir la réintégration du marché du travail, le maintien en place des travailleurs âgés, la mobilité verticale des travailleurs peu spécialisés et le perfectionnement des compétences parmi les peuples autochtones. En particulier, l'accès à une formation numérique et informatique sera de plus en plus important alors que la numérisation et l'automatisation en viendront à toucher une proportion élevée d'emplois canadiens au cours des prochaines décennies². En effet, afin d'assurer une croissance inclusive et de renforcer la résilience, la maîtrise du numérique est essentielle pour les travailleurs à tous les niveaux de revenu. Les approches en matière de formation différeront par groupe démographique. Près de 3 milliards de dollars en fonds fédéraux sont déjà versés chaque année par l'intermédiaire des ententes de développement du marché du travail, des ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi et des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées. En outre, notre pays pourrait tirer parti du laboratoire des compétences futures pour examiner des approches novatrices en vue de perfectionner les compétences de segments précis de la populationⁱⁱ.

Processus raisonnable de demande de modalités de travail souples. Un processus sans risque où les travailleurs peuvent demander des horaires de travail souples peut permettre aux travailleurs de demeurer sur le marché du travail malgré les priorités de la vie qui peuvent être incompatibles avec l'engagement de travail traditionnel de 9 h à 17 h. La disponibilité d'horaires de travail souples dépendra largement de la nature de l'emploi et de l'industrie, ainsi que des besoins en main-d'œuvre et de l'attitude de l'employeur. La Nouvelle-Zélande constitue un exemple intéressant d'une approche plus législative; la modification apportée à la loi sur les relations de travail de 2015 de la Nouvelle-Zélande offre à tous les travailleurs le droit de demander un changement à leurs modalités de travail, accorde un délai de réponse d'un mois aux employeurs et met en place un mécanisme d'examen destiné à faire en sorte que les employeurs agissent de bonne foi lorsqu'ils refusent de telles demandes³. Le Canada peut trouver qu'une telle approche est inutilement intrusive, mais le modèle mérite quand même qu'on l'étudie.

En outre, une telle mesure contribuerait à établir un cadre juridique à l'appui de la croissance de l'« économie des boulots », où les travailleurs sont des entrepreneurs indépendants. On viendrait ainsi augmenter le nombre d'options de travail souples dont disposent les personnes ayant des contraintes d'horaire.

En dernier lieu, les employeurs pourraient envisager d'élargir les horaires variables, le partage d'emploi, les semaines de travail comprimées, les régimes de retraite échelonnée, les options à temps partiel pour les travailleurs âgés cherchant à assumer une charge plus légère, ou d'autres solutions de rechange à la semaine de travail standard. De cette façon, les personnes qui veulent travailler pourraient continuer de le faire, et les employeurs pourraient conserver les personnes talentueuses dont ils ont besoin.

Régimes fiscaux et de prestations qui ne créent pas de mesures dissuasives à l'égard du travail. Les régimes fiscaux et de prestations ne devraient pas créer d'aberrations faisant en sorte que les travailleurs soient moins susceptibles de participer au marché du travail – autrement dit, les nouveaux venus ne devraient pas être exposés à des pénalités financières s'ils veulent travailler. Les obstacles financiers que les régimes fiscaux et de prestations peuvent rectifier diffèrent par groupe démographique. Nous abordons ces obstacles dans les sections ci-dessous.

ii Voir la recommandation du Conseil consultatif concernant un laboratoire des compétences futures destiné à agir comme centre d'excellence pancanadien en matière de perfectionnement des compétences.

Prestation de services la meilleure de sa catégorie et examens de programme réguliers

« arrêt-marche ». On devrait examiner les politiques existantes, et en évaluer l'incidence, de façon régulière. Le gouvernement devrait dresser une liste des politiques à annuler ou à modifier de façon à ce qu'il puisse mieux relever les défis et mieux saisir les occasions qui se présentent sur le marché, sans accaparer de ressources limitées de programmes à grande incidence.

Principes stratégiques particuliers

Le présent mémoire est centré sur quatre groupes démographiques. Les groupes qui sont décrits ici ne sont pas mutuellement exclusifs, et certains Canadiens s'identifieront aux quatre groupes. Toutefois, certains obstacles au travail sont propres à un groupe en particulier, et on aborde ici de possibles solutions à ces obstacles.

Peuples autochtones

Les peuples autochtones sont exposés à des obstacles systématiques à l'inclusion sur le marché du travail qui sont profondément enracinés. Ces obstacles sont peu susceptibles d'être éliminés en mettant l'accent sur une seule dimension des politiques. Le Conseil consultatif en matière de croissance économique mène actuellement des recherches plus approfondies sur la croissance économique et l'économie autochtone. Ici, nous signalons quelques domaines à étudier qui pourraient accroître l'inclusion des Autochtones sur le marché du travail, des domaines à examiner non seulement par les organismes et les programmes du gouvernement fédéral, mais aussi par les nombreuses organisations commerciales, politiques et de développement économique de la communauté autochtone qui sont axées sur la création d'un marché du travail plus dynamique.

Toutes les collectivités devraient avoir accès à une éducation primaire et secondaire de

haute qualité. Parmi les Autochtones de 15 à 65 ans, 24 % et 35 % d'entre eux ont de faibles compétences en lecture et écriture et de faibles compétences en calcul, respectivement – cette proportion est nettement plus élevée que celle de la population non autochtone⁴. Le défi est aggravé par le fait que le financement fédéral par habitant pour l'éducation primaire et secondaire dans les réserves ne couvre pas le coût de dispense normal dans bon nombre de collectivités rurales et nordiques, ainsi que le fait que les ressources et les services pédagogiques sont souvent plus coûteux en raison de la dispersion géographique des écoles. Par ailleurs, le fait que la plupart des écoles à l'intérieur des réserves sont gérées de façon indépendante signifie que les écoles sont généralement perdantes par rapport aux avantages de réseau et aux économies d'échelle qui accompagnent l'appartenance à un conseil scolaire. Une éducation primaire et secondaire de haute qualité est essentielle à l'acquisition des compétences nécessaires à l'inclusion et au succès sur le marché du travail, et toutes les régions du Canada devraient y avoir un accès raisonnable. Le gouvernement fédéral pourrait s'engager à atteindre cet objectif et collaborer avec les collectivités autochtones dans le but de déterminer des voies à suivre viables.

Le financement à long terme devrait être plus accessible pour les collectivités et les entreprises autochtones.

Les accords de transfert fédéraux sont maintenant la seule source de financement, ou la source primaire, pour beaucoup de collectivités autochtones dans des réserves. Les modalités de financement entre les collectivités individuelles et Affaires autochtones et du Nord Canada (AANC) sont souvent d'une durée de cinq ans et elles sont renouvelées après chaque période⁵. Un manque de visibilité après la période de cinq ans rend plus difficile d'obtenir des prêts avantageux du secteur privé, et ce manque peut empêcher les entrepreneurs autochtones de présenter des soumissions pour des contrats d'envergure en raison de l'incapacité à obtenir un cautionnement pour les entreprises établies dans les réserves. De plus, la majeure partie du financement de transfert est offerte pour appuyer des programmes et services sociaux et n'est donc pas disponible pour l'investissement des entreprises ou pour tirer parti du financement privé. Ces obstacles rendent la planification économique à long terme difficile et nuisent à la création d'emplois et à la croissance économique dans les réserves. Un accès accru à du capital qui ne provient pas des transferts fédéraux pourrait aider, soit par l'entremise de banques commerciales traditionnelles ou d'autres moyens. Le Conseil de gestion financière des Premières Nations, par exemple, offre non seulement des services en matière d'attestation et de surveillance en vue d'aider les collectivités à avoir accès à du financement provenant d'institutions financières, mais également un bloc d'emprunt direct pour des projets à long terme. Ces efforts pourraient être étendus de façon à rejoindre un plus grand nombre d'entreprises autochtones.

Les collectivités rurales devraient avoir des connexions numériques fiables. Quatre entreprises autochtones sur dix n'ont pas d'accès à Internet ou y ont un accès peu fiable⁶. L'accès numérique est important pour la création d'entreprises et d'emplois, surtout dans l'ère de l'« économie des boulots » et des entreprises sur Internet. Le fait d'élargir la portée des réseaux Internet et mobiles dans les collectivités rurales permettrait de renforcer la maîtrise du numérique, d'élaborer des outils essentiels à la création et à l'expansion des petites entreprises et d'accroître la connectivité entre les régions rurales et urbaines du Canada. Le gouvernement fédéral pourrait collaborer avec les collectivités autochtones et le secteur privé en vue de déterminer des options pour le développement de réseaux nordiques et ruraux.

Les mécanismes de négociation de partenariats public-privé devraient être soutenus.

Le Canada pourrait bénéficier d'un plus grand nombre de partenariats entre les entreprises et les collectivités autochtones en vue de favoriser l'emploi, l'acquisition de compétences et le développement économique. Ces partenariats public-privé pourraient non seulement renforcer les capacités financières et de gestion des collectivités autochtones, mais aussi être avantageux sur le plan économique pour les entreprises partenaires. Il faudra réaliser des activités d'éducation et de défense des intérêts pour aider les parties à démarrer les relations, à établir un engagement mutuel et à élaborer des politiques et des pratiques.

Les travaux d'organisations autochtones de premier plan vouées au développement des affaires et de l'économie (par exemple, le programme des relations progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour le commerce autochtone et Indigenous Works) pourraient être menés sur une plus grande échelle pour encourager un plus grand nombre de relations productives comme celles-ci.

Les partenariats peuvent aussi aider les employeurs à évaluer leurs propres pratiques d'embauche d'Autochtones, à fixer des cibles d'amélioration raisonnables et à mesurer leur propre rendement par rapport à ces cibles. Bon nombre d'employeurs canadiens emploient déjà des pratiques d'équité en matière d'emploi et de production de rapports, que ce soit à l'aide d'initiatives internes ou d'organisations comme le programme RPA ou Indigenous Works. Les responsables des plateformes existantes comme celles ci sont prêtes à assumer un rôle élargi en tant que partenaires pour les employeurs cherchant à mobiliser les collectivités autochtones.

Manitoba Hydro, un excellent exemple, fait partie des plus grands employeurs de la province, tirant plus de 18 % de ses effectifs totaux et 50 % de sa main-d'œuvre nordique de la collectivité autochtone. En ce qui concerne les nouveaux employés d'origine autochtone, Manitoba Hydro offre trois programmes de placement préalable de 7 à 10 mois, y compris une orientation sur les métiers techniques et une formation en cours d'emploi⁷. On a fait l'éloge du programme en affirmant qu'il est la principale raison des efforts réussis de la société visant à accroître l'emploi des Autochtones.

Canadiens à faible revenu

Le régime fiscal et de prestations ne devrait pas défavoriser par inadvertance la participation au marché du travail ou les efforts de recherche d'un travail mieux rémunéré. Une possibilité stratégique consisterait à augmenter la Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT) – le gouvernement fédéral a déjà annoncé qu'il y aurait une bonification en 2019 par mesure de compensation de l'incidence de la hausse des cotisations de retraite pour les travailleurs à faible revenu admissibles en conséquence de la bonification du Régime de pensions du Canada (RPC). La PFRT est largement considérée comme une façon efficace de réduire la pénalité financière associée à l'intégration du marché du travail – par exemple, en raison des paiements d'impôt sur le revenu et de la perte de prestations d'aide sociale. Toutefois, même avec la bonification à venir, la PFRT est complètement éliminée lorsque le revenu annuel net est inférieur à 21 000 \$, ce qui est moins que le revenu moyen d'un Canadien travaillant à temps plein au salaire minimum, ainsi que nettement au-dessous du salaire vital, tel qu'il a été mesuré pour Toronto en 2015⁸. On pourrait élargir la PFRT pour contribuer à rendre le travail payant pour les Canadiens à faible revenu qui travaillent à temps plein.

Une autre approche pourrait consister à aider les Canadiens à faible revenu à surmonter des obstacles au travail particuliers de nature financière, dont les coûts de transport élevés, la perte de prestations médicales et pharmaceutiques qui accompagnent la sortie de l'aide sociale, les coûts de garde d'enfants ou les coûts du matériel ou des vêtements de travail. Un soutien ciblé est souhaitable s'il atteint les segments de la population pour lesquels les coûts liés au travail représentent un obstacle important à l'obtention d'un emploi. Il est pourtant essentiel que la prestation du soutien, qu'elle soit au moyen de crédits d'impôt ou d'autres dépenses, minimise les complications et les inefficiences possibles dans le régime fiscal actuel.

De plus, le régime d'assurance emploi pourrait mieux encourager les gens à accepter du travail là où il est offert. Ce programme est nécessaire afin de soutenir les Canadiens qui ont subi une perte d'emploi. Toutefois, certaines composantes du régime d'assurance emploi peuvent créer des obstacles au travail, ce qui rend le marché du travail moins efficient et conduit à des résultats sous optimaux pour les travailleurs ainsi que les employeurs. Par exemple, les critères d'admission variables font en sorte que l'accès aux prestations et aux aides à la formation connexes varie selon la région. De plus, les prestations ne sont pas assez diversifiées pour tenir compte des circonstances des travailleurs de longue date, des travailleurs saisonniers, des travailleurs contractuels et des travailleurs autonomes. Le régime d'assurance emploi au complet pourrait être examiné et ajusté de manière à éliminer les aberrations sur le marché du travail.

Femmes ayant de jeunes enfants

Les familles ayant de jeunes enfants, et surtout celles à faible revenu, devraient avoir un accès raisonnable à une offre suffisante de services de garde d'enfants abordables, de haute qualité et commodes. L'élargissement de l'Allocation canadienne pour enfants (ACE) constitue une option stratégique possible. Si la prestation maximale actuelle était étendue aux familles situées plus haut dans l'échelle des revenus – au delà du seuil actuel de 30 000 \$ de revenu familial net –, l'ACE aurait une plus forte incidence sur les familles qui estiment maintenant que le coût de la garde d'enfants représente un obstacle considérable à la participation au marché du travail. Sinon, le fait d'augmenter le montant maximal de la prestation par enfant pourrait avoir une incidence semblableⁱⁱⁱ.

Une approche différente pourrait consister à créer un programme universel de garde d'enfants subventionné, ce qui, en plus de garantir que la qualité des services serait mesurée, rendrait aussi possible la répartition des prestations sur une échelle progressive. Si un tel modèle était envisagé à l'échelle nationale, le régime québécois serait un sujet évident pour une étude de cas. Même si l'on a fait l'éloge du régime en raison de son apparence capacité d'accroître les taux de participation des femmes au marché du travail⁹, on l'a critiqué au motif que sa prestation n'est pas assez progressiste. Si la visée est de retirer les obstacles financiers auxquels font face les parents à faible revenu en particulier, le caractère progressiste d'un programme national de garde d'enfants constituera un élément crucial.

ⁱⁱⁱ La générosité accrue de l'Allocation canadienne pour enfants pourrait venir réduire la participation au marché du travail par le deuxième soutien économique, puisque le revenu disponible des ménages augmente lorsque les prestations augmentent. Cette situation est moins probable de poser problème dans les ménages à faible revenu

Même s'il ne s'agit pas là d'un domaine d'intervention fédérale, les gouvernements locaux pourraient examiner des moyens créatifs de modérer les coûts élevés de la garde d'enfants, comme une réforme des lois sur le zonage visant à encourager la présence de centres de soins pour enfants dans les endroits commodes. Par exemple, dans le cadre de l'initiative Jobs New South Wales, le gouvernement d'un état australien modifie actuellement son règlement afin qu'un plus grand nombre de services de garde d'enfants puissent être offerts dans les quartiers résidentiels et les agglomérations urbaines. De telles mesures permettraient de réduire, pour les parents, le temps passé à déposer ou à prendre leurs enfants.

Une autre option créative vient de Norvège, où les parents ont le droit de travailler à temps partiel jusqu'à ce que leur plus jeune enfant ait 12 ans, en plus de profiter de modalités de travail souples leur donnant droit à dix jours de congé payé par année pour prendre soin d'enfants malades¹⁰. Les éléments de preuve disponibles indiquent que les parents – surtout les femmes – sont plus à l'aise à l'idée d'accepter du travail à temps plein s'ils savent qu'ils peuvent prendre soin de leurs enfants, au besoin^{iv}.

Canadiens âgés de plus de 55 ans

Les régimes de pension ne devraient pas défavoriser le travail. Les Canadiens âgés qui sont prêts à demeurer sur le marché du travail au delà de l'âge de retraite traditionnel ne devraient pas faire face à des mesures dissuasives. Le gouvernement fédéral pourrait examiner diverses structures incitatives de la SV et du SRG, ainsi que du RPC. Dans le régime actuel, les aînés peuvent toucher leur pension de la SV entre 65 et 70 ans, les paiements augmentant en fonction du report. Les travailleurs peuvent toucher des prestations du RPC entre 60 et 70 ans. En permettant de reporter les prestations de la SV et du RPC au delà de 70 ans, on pourrait encourager les travailleurs âgés à demeurer plus longtemps sur le marché du travail. Le gouvernement pourrait également se pencher sur des façons de rendre plus attrayants les reports au delà de 65 ans.

Le Conseil sait que l'âge de l'admissibilité au travail est un élément d'un système complexe. Le gouvernement devrait bien sûr examiner tout le système, et tous les facteurs pertinents, y compris a) la capacité de travailler pour des travailleurs plus âgés, surtout ceux qui exercent des professions plus exigeantes sur le plan physique, b) le système des transferts de santé et c) le système global de l'imposition et des transferts qui peuvent entraîner un effet dissuasif à l'emploi (par exemple, en ce qui a trait à la perte du SRG). Dans le cadre de ce système, nous croyons que les âges d'admissibilité au programme de Sécurité de la vieillesse (SV) et au Régime de pensions du Canada (RPC) devraient être alignés de nouveau et augmentés afin de correspondre à la réalité canadienne d'une société vieillissante et d'une espérance de vie beaucoup plus longue qu'il y a à peine quelques décennies. Le fait d'augmenter l'âge d'admissibilité à la SV – et par association au Supplément de revenu garanti (SRG), dont l'âge d'admissibilité est le même – et le RPC suivrait une tendance de beaucoup d'autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui ont prolongé l'âge d'admissibilité au cours des dernières années afin de rendre les régimes de pension publics plus viables sur le plan financier¹¹.

iv Le Québec accorde lui aussi 10 jours de congé payé par année pour les soins aux enfants malades, mais la plupart des autres provinces canadiennes n'en font pas autant

Les travailleurs âgés font face à des obstacles à la réintégration du marché du travail après le déplacement d'un emploi ou une période de congé. Les employeurs ont un rôle important à jouer pour cerner et aborder les cas de discrimination fondée sur l'âge lorsqu'ils se produisent. Les gouvernements pourraient offrir une formation sur la façon de s'y retrouver au cours du processus de demande d'emploi contemporain – il s'agit d'un des principaux obstacles des travailleurs âgés qui veulent réintégrer le marché du travail –, peut être en tirant parti du laboratoire des compétences futures. En dernier lieu, le gouvernement peut promouvoir les avantages économiques globaux du maintien en poste des travailleurs âgés – notamment en aidant le public à comprendre que le maintien en poste des travailleurs en fin de carrière ne diminue pas le nombre d'emplois disponibles pour les jeunes Canadiens.

Conclusion

La sous-représentation considérable de certains groupes démographiques (notamment les peuples autochtones, les Canadiens à faible revenu, les femmes ayant de jeunes enfants et les Canadiens de 55 à 69 ans) fait en sorte que la main d'œuvre du pays affiche un potentiel inexploité. Le fait de surmonter les obstacles à la participation représente une possibilité de croissance économique qui ne devrait pas être négligée. Le Conseil consultatif exhorte le gouvernement d'intervenir afin d'augmenter la participation au marché du travail de chacun de ces quatre groupes en élaborant de nouvelles politiques ou, simplement, en « s'écartant », selon ce qu'exigent les circonstances.



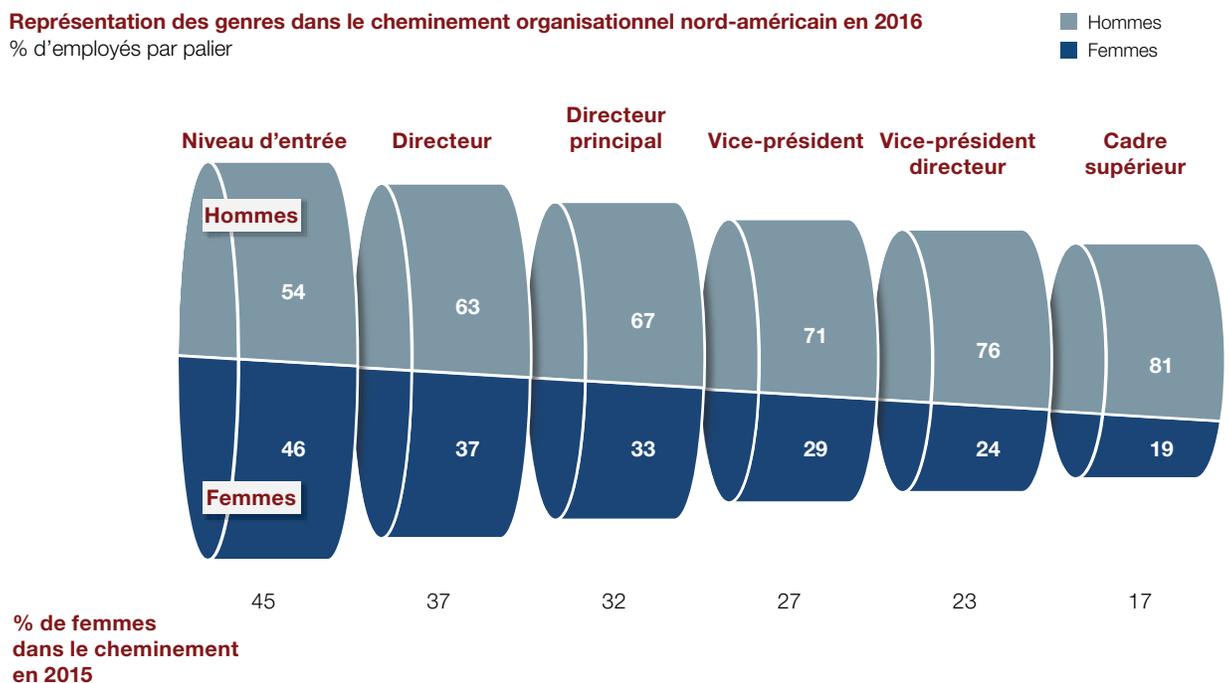
Annexe

Augmenter le nombre de femmes occupant un poste de direction

Le présent mémoire était centré sur des stratégies destinées à éliminer les obstacles à la participation au marché du travail auxquels font face des secteurs précis de notre population, dont les femmes ayant de jeunes enfants. Un défi de plus consiste à s'assurer que les femmes qui se trouvent déjà sur le marché du travail et leurs homologues masculins ont la même possibilité de cheminement vers un poste de haute direction. La pénurie de femmes occupant un poste de direction a pour effet de limiter le bassin de talents dans lequel peuvent puiser les entreprises canadiennes. Le manque de diversité des genres dans les équipes de cadres a pour effet de limiter la vision établie par la direction, et il est en corrélation avec une performance financière plus faible – d'après une recherche, les sociétés les plus diversifiées en genre sont 15 % plus susceptibles de dépasser les médianes de leur industrie nationale au chapitre des résultats financiers¹².

Les statistiques montrent que les sociétés canadiennes sont efficaces pour embaucher des femmes, mais qu'elles ne le sont pas tant pour les promouvoir : les femmes représentent 46 % de la main-d'œuvre du pays, mais détiennent moins du tiers de tous les postes de haute direction. Remarquablement, les sociétés canadiennes de l'indice TSX 60 n'ont parmi elles qu'une seule femme qui est chef de direction¹³. La proportion de sièges qu'occupent des femmes aux conseils des sociétés canadiennes qui sont cotées en bourse a reçu une grande attention. En 2014, cette proportion était d'un peu moins de 21 %, ce qui est moins que dans bien d'autres pays membres de l'OCDE¹⁴.

Figure 2 La représentation des femmes diminue en suivant le cheminement des talents



La représentation des femmes aux conseils est importante, mais elle ne suffit pas pour augmenter la diversité des genres dans les équipes de cadres. Pour ce faire, il sera essentiel de conserver les femmes durant tout le cheminement. Un problème, que révèlent des recherches, est que les femmes sont 46 % moins susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir des parrains qui se font les champions de leur carrière¹⁵.

Une initiative possible : un défi de la diversité des genres

En guise de première étape en vue de combler l'écart de la diversité des genres dans les postes de haute direction, le gouvernement fédéral pourrait être le fer de lance d'un défi canadien de la diversité des genres destiné à rendre les entreprises plus conscientes du problème et à encourager un véritable engagement de faire avancer les femmes talentueuses. En s'inscrivant au défi, les participants du public et des organisations privées s'engageraient à accomplir ce qui suit :

- **donner le « ton d'en haut »** en promettant publiquement de faire de la diversité des genres une priorité absolue;
- **fixer et rendre publiques des cibles auto imposées** pour conserver et promouvoir des femmes tout au long de leur cheminement, les buts étant déterminés par l'industrie donnée et en fonction du contexte du secteur;
- **suivre le rendement par rapport aux cibles et rendre publics les résultats de haut niveau** – peut être en collaboration avec des organisations tierces impartiales; Catalyst Canada, par exemple, suit déjà la diversité des genres dans les conseils, et on pourrait en faire un partenaire.

Le rôle du tiers pourrait consister, entre autres, à pousser les organisations à s'inscrire; à mettre les sociétés en contact avec des femmes qualifiées pour les aider à atteindre leurs cibles; à suivre et à publier les résultats; à promouvoir des cas de réussite; à mettre en œuvre un programme d'encadrement et de parrainage destiné à renforcer les capacités de leadership et à établir un milieu positif et inclusif; ainsi qu'à établir des lignes directrices sur l'embauche et l'examen du rendement pour veiller à ce que les pratiques soient équitables. Afin d'empêcher que l'initiative devienne un simple exercice de relations publiques, le gouvernement fédéral pourrait envisager de convoquer chaque année les dirigeants des organisations participantes pour qu'ils fassent part de leurs pratiques exemplaires, de leurs défis et de leurs possibilités.

- ¹ **Réconciliation : stimuler l'économie canadienne de 27,7 milliards.** Conseil national de développement économique des Autochtones. Novembre 2016.
- ² **The Talented Mr. Robot : The Impact of Automation on Canada's Workforce,** Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship, juin 2016.
- ³ **Site Web du Ministry of Business, Innovation, and Employment,** Nouvelle-Zélande. Consulté le 30 novembre 2016.
- ⁴ **Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA). 2013.**
- ⁵ **Évaluation des autorisations de financement liées aux modes optionnels de financement (MOF) et aux paiements de transfert souples (PTS).** Services ministériels d'Affaires indiennes et du Nord Canada, 2005.
- ⁶ **Promesse et prospérité : sondage sur les commerces autochtones de 2016.** Conseil canadien pour le commerce autochtone, 2016.
- ⁷ Site Web de Manitoba Hydro. Consulté le 14 décembre 2016.
- ⁸ Tiessen, Kaylie. **Making Ends Meet : Toronto's 2015 Living Wage.** Centre canadien de politiques alternatives. Avril 2015.
- ⁹ « **Child-Care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young Children : A Natural Experiment from Canada** ». *Journal of Labour Economics*. Juillet 2008.
- ¹⁰ « **Emploi des femmes : l'expérience norvégienne** », *L'Observateur OCDE*, n° 293, novembre 2012.
- ¹¹ **Panorama des pensions 2015.** Les indicateurs de l'OCDE et du G20.
- ¹² **Diversity Matters.** McKinsey & Company. 2015.
- ¹³ **Women Heads of the TSX 60.** Catalyst Canada. 2015.
- ¹⁴ **2014 Catalyst Census : Women Board Directors.** Catalyst. 2014.
- ¹⁵ « **The Sponsor Effect : Breaking Through the Last Glass Ceiling** ». *Harvard Business Review*. 2012.