
L'avantage de la diversité : l'économie du Canada au XXIe siècle

Présenté à la :

10e Conférence internationale Metropolis:

Nos cités diverses : migration, diversité et changement

Toronto, Ontario

20 octobre 2005

**Disponible sur Internet à
l'adresse
www.rbc.com/nouvelles**

Sommaire

Depuis les années 1960, la société canadienne a profondément changé de manière de considérer le rôle des femmes, de promouvoir la diversité culturelle et l'apport des minorités visibles, et de reconnaître la nécessité d'intégrer les populations autochtones dans la culture du Canada. Cette révolution sociale a été considérablement influencée à la fois par la politique publique et par les pratiques des entreprises, et elle continuera de l'être puisque les enjeux de la diversité deviendront encore plus importants dans la réalité canadienne. Il reste dans notre société - particulièrement sur nos lieux de travail - peu de choses de ce que dépeignaient de manière si émouvante la caricature de "l'homme organisationnel" de William Whyte et le Nouvel état industriel de John Kenneth Galbraith. En fait, nous prônons maintenant le pluralisme de notre société et reconnaissons les avantages sociaux et économiques de la diversité. C'est dans nos villes que cela se manifeste peut-être avec le plus de force ; elles sont devenues de riches centres de créativité et, grâce au dynamisme d'un pluralisme couronné de succès, des pôles qui attirent des talents du monde entier. Alors que la mondialisation, l'évolution technologique, les nouvelles réalités collectives et les progrès des connaissances font entrer les sociétés humaines dans le XXI^e siècle, l'efficacité de la gestion des défis de la diversité sera lourde de conséquences pour le succès social et économique du Canada, la qualité de nos communautés et la réussite de nos entreprises.

D'un point de vue économique, notre capacité future d'attirer des immigrants de talent, alors que la concurrence mondiale autour d'eux s'intensifie avec le vieillissement des sociétés occidentales, dépendra de la façon dont le Canada continuera à relever le défi de la diversité. Sans main-d'œuvre talentueuse, les entreprises canadiennes ne réussiront pas à appliquer des stratégies d'innovation et de croissance ou seront forcées de les appliquer dans d'autres régions du monde. En outre, avec une possible pénurie de main-d'œuvre, les employeurs ne pourront pas saisir toutes les occasions de croissance à moins de mobiliser le potentiel de tous les groupes dans la société canadienne.

Mais nous sommes en butte à de véritables difficultés à cet égard. Aujourd'hui, un peu plus de 18 pour cent de la population du Canada sont nés à l'étranger, mais d'ici 2017, dans une décennie à peine, cette proportion pourrait monter à 22 pour cent. Dans les grandes villes, les proportions sont et seront beaucoup plus élevées. Certes, le Canada a bien su intégrer ses immigrants dans sa société, mais il reste encore beaucoup à faire pour tirer complètement parti des talents que ceux-ci apportent. La diversité de notre population et notre succès comme société tolérante et pluraliste ont été reconnus par des grands auteurs

salués par la critique comme Jane Jacobs et Richard Florida. Mais un examen attentif de notre capacité de tirer parti de la diversité révèle aussi un important risque de perdre ce qui a été une source d'avantages face à la concurrence et de fierté nationale, à un moment où nous pouvons le moins nous le permettre.

Le bilan de l'intégration des immigrants au Canada se détériore. En moyenne, les immigrants arrivent dans ce pays avec un meilleur bagage scolaire et universitaire, en meilleure santé et en étant parvenus aux mêmes stades dans leurs carrières que les Canadiens de naissance, mais il a été prouvé qu'au cours des deux dernières décennies, ils ont moins bien réussi que les vagues d'immigrants antérieures. Les immigrants ont plus de difficulté à atteindre les niveaux de revenu canadiens que dans le passé, en partie parce que nous avons réduit les programmes d'insertion sociale et en partie parce que beaucoup ont du mal à faire reconnaître le niveau d'études, les compétences et l'expérience professionnelle qu'ils apportent dans leurs bagages.

De la même manière, alors que les femmes ont nettement progressé dans le monde du travail, en termes d'équité salariale et de possibilités d'avancement, il reste encore beaucoup à faire pour faciliter la promotion des femmes, notamment à rendre le cadre de travail plus compatible avec une vie familiale.

Ne pas tirer pleinement parti du potentiel des immigrants et des femmes au travail porte un coût non négligeable et représente un potentiel économique inexploité qui se chiffrera rapidement en milliards de pertes de salaires, de productivité et de production.

Si les travailleurs nés à l'étranger réussissaient aussi bien dans le monde du travail canadien que ceux nés au Canada, les revenus individuels seraient plus élevés d'environ 13 milliards de dollars chaque année qu'actuellement. Et si les femmes avaient les mêmes possibilités sur le marché du travail que les hommes qui sont également nés au Canada, les revenus personnels seraient plus élevés de 168 milliards de dollars chaque année. Au total, si, sur le marché du travail, les situations des hommes et des femmes, sans égard à leur lieu de naissance, étaient identiques, les revenus personnels seraient plus élevés de 21 % soit de 174 milliards de dollars (après déduction de 7 milliards de dollars pour tenir compte du double comptage entre les deux scénarios ci-dessus), et 1,6 million de Canadiens en âge de travailler de plus seraient employés.

Implicite, dans le système de valeurs canadien, tous devraient avoir la possibilité d'atteindre leur plein potentiel. Or, ce n'est pas le

Sommaire

cas actuellement. En outre, tous les Canadiens seraient gagnants avec l'économie plus vaste et plus productive dont nous jouirions si l'ensemble des Canadiens pouvait y participer pleinement. De fait, notre seul espoir en payant pour l'infrastructure, la santé et les besoins d'éducation de la main-d'œuvre future est de corriger notre faiblesse dans l'expansion de la productivité qui remonte loin. Enfin, avec le vieillissement de la population canadienne au cours des 20 prochaines années, à mesure que la génération du baby-boom prendra sa retraite, nous devons mettre à contribution tous les Canadiens en âge de travailler. Car les baby-boomers qui prendront graduellement leur retraite ne seront pas entièrement remplacés par le nombre plus petit de leurs enfants qui entrent dans la vie active. Et surtout, le simple remplacement ne suffit pas à combler les besoins croissants de main-d'œuvre. Dans les années à venir, la croissance de l'économie nécessitera l'emploi du potentiel inutilisé des Canadiens en âge de travailler ainsi qu'une augmentation des objectifs d'immigration entre 300 000 et 400 000 nouveaux immigrants par année.

En fait, les gains d'une intégration réussie des immigrants dans notre économie et dans notre société sont plus importants encore que ceux que permettrait l'accès à la parité avec les Canadiens de naissance, car

beaucoup d'immigrants arrivent avec un bagage de compétences élevées qui, avec l'élimination des obstacles à la reconnaissance des diplômes internationaux et d'autres entraves sur le lieu de travail, leur assurerait des revenus supérieurs à la moyenne. Ces revenus auraient des effets multiplicateurs évidents sur les marchés de l'immobilier résidentiel et de la consommation, ainsi que dans l'épargne et les placements.

Les employeurs éclairés reconnaissent les avantages de la diversité homme-femme, de race et d'origine nationale et se dotent d'une main-d'œuvre compétente, riche d'une grande variété d'antécédents culturels. Cela deviendra encore plus important dans les années à venir. La même diversité doit être étendue à notre vie politique et culturelle et à nos institutions sociales. Pour la plupart des Canadiens, la participation à la vie de la société commencera par un emploi épanouissant. C'est pourquoi tous les partenaires sociaux doivent collaborer pour éliminer les barrières artificielles et améliorer les voies du succès pour toute notre population, qu'elle soit née ici ou venue au Canada pour bâtir de nouvelles vies comme futurs citoyens. La page suivante présente des recommandations clés auxquelles fait suite le rapport intégral.

Recommandations clés

Une stratégie multidirectionnelle

▲ Le Canada a besoin d'une stratégie économique à long terme efficace pour assurer sa réussite économique et sociale au XXI^e siècle. Il faut pour cela mettre en place des objectifs de productivité ambitieux fondés sur des niveaux de compétences élevés et sur une capacité d'innovation et d'amélioration constantes de l'économie. L'augmentation de la productivité est vitale pour payer les dépenses d'infrastructure, de santé et d'éducation futures. Cet objectif nécessitera la levée des obstacles à une participation pleine et efficace des femmes, des immigrants et des Autochtones à la vie active et l'augmentation des chances de participation.

▲ Les grandes priorités d'un objectif de productivité doivent être la capacité des Canadiens de participer à une économie du savoir, ce qui commence dès la petite enfance mais continue par le processus d'une éducation formelle et d'une formation professionnelle jusqu'au recyclage et à l'apprentissage toute la vie durant ; la nécessité d'innover dans les secteurs public et privé ; les niveaux et la composition de l'imposition des entreprises ; l'amélioration de la productivité dans les petites et moyennes entreprises.

▲ Les villes sont aux avant-postes pour la prise en charge de la petite enfance afin que les parents puissent participer à la vie active

et pour l'insertion des immigrants dans la réalité canadienne. Mais avec la structure actuelle des finances municipales, beaucoup de municipalités ont du mal à relever efficacement ces défis. Pour ces raisons, et bien d'autres, une réforme des finances municipales s'impose. Bon nombre de difficultés liées à la diversité, aux pénuries d'infrastructures et aux demandes futures qu'entraînera une augmentation des niveaux d'immigration pourront uniquement être résolues par un examen sérieux de propositions pour élargir l'assiette fiscale des municipalités. Les obligations pour infrastructure, les partenariats privé-public (PPP) et le financement par de nouvelles taxes sont autant d'idées à creuser. Contraindre les municipalités à ne s'en remettre qu'aux impôts fonciers non liés aux bénéfices et grevant de manière disproportionnée les entreprises est une politique antiproductive puisqu'elle peut rendre l'exploitation d'une entreprise antiéconomique.

▲ Il faut combler les manques d'infrastructures dans l'économie canadienne pour relever les défis actuels et absorber l'immigration future. Il convient d'analyser toute la portée des PPP pour que les marchés des capitaux privés puissent assurer un financement là où les budgets publics sont limités.

▲ Une plus grande communication et coopération est nécessaire entre le gouvernement fédéral, qui contrôle la politique d'immigration, et les provinces, qui contrôlent l'agrément des professions et des métiers ainsi que le mouvement de la main-d'œuvre.

L'avantage culturel

▲ Tous les paliers de gouvernement devraient nettement améliorer la manière dont ils coordonnent leurs politiques sur l'acceptation, le placement et l'intégration des immigrants. Le Canada ne profite pas de tout ce que lui apportent beaucoup d'immigrants alors que les déceptions de certaines personnes hautement qualifiées à leur arrivée ici rendent le pays moins intéressant pour les immigrants au moment même où la concurrence qui entoure ceux-ci augmente.

▲ Les objectifs d'immigration devraient être fixés entre 300 000 et 400 000 personnes par an pour combler les pénuries de main-d'œuvre futures.

▲ Un effort plus concerté est nécessaire pour encourager les immigrants à s'installer dans toutes les régions du Canada qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre, notamment dans l'Ouest. Ces dernières années, la majorité des immigrants se sont surtout fixés dans trois grandes régions métropolitaines, Toronto, Vancouver et Montréal. La sous-utilisation du « programme des candidats des provinces » et l'absence notable d'accord de l'Ontario font partie des mêmes préoccupations.

▲ Les entreprises et les pouvoirs publics devraient créer des programmes qui peuvent aider à intégrer les nouveaux immigrants dans le monde du travail à des niveaux qui correspondent à leurs compétences.

▲ Les entreprises et les pouvoirs publics devraient collaborer pour mieux définir les secteurs où il manque de compétences afin que le recrutement à l'immigration puisse mieux cibler ces besoins.

▲ Il faut de nouvelles manières de traiter les diplômés étrangers plus efficacement ainsi que de nouvelles manières de reconnaître l'expérience professionnelle des immigrants acquise à l'étranger. Nous devons aussi être mieux renseignés sur les établissements d'enseignement étrangers, et avons notamment besoin de classements ou de descriptifs de ces institutions facilement accessibles.

▲ Une nette amélioration de la formation et des programmes permettrait de réduire fortement la barrière des difficultés linguistiques. Il faudrait rétablir le financement de la formation linguistique des nouveaux arrivants au Canada dont les compétences linguistiques doivent être améliorées pour qu'ils puissent participer pleinement à la vie active.

▲ Les administrations municipales doivent être amenées à participer davantage avec l'État fédéral et les provinces à fixer des objectifs d'immigration et les stratégies de répartition proposées.

L'avantage de diversité hommes-femmes

▲ Les entreprises devraient offrir plus de souplesse et d'options aux femmes en congé de maternité ou élevant des enfants en bas âge, y compris des possibilités, pour celles qui le désirent, de travailler à temps partiel ou sur une base de projets afin d'entretenir leurs compétences et leurs réseaux de connaissances.

▲ Les employeurs devraient rechercher des approches de partenariat et des formules de travail plus innovatrices, comme les congés de maternité ou parentaux progressifs, le partage d'emplois, la diminution des heures de travail, les congés autorisés facultatifs, les programmes de détachement d'employés entre de petits et de grands employeurs là où ils sont mutuellement avantageux, les ententes de travail en alternance avec des établissements d'enseignement post-secondaires, etc.

▲ Les gouvernements devraient examiner l'effet des taux marginaux d'imposition plus élevés sur le deuxième revenu puisque cela peut créer un facteur de découragement pour les ménages à deux revenus et freiner la participation féminine au marché du travail.

▲ Réformer les programmes d'apprentissage de métiers spécialisés en visant une plus grande participation des femmes et des minorités visibles.

▲ Réviser la pertinence des niveaux actuels de congé parental payé et envisager la participation des deux conjoints à ces programmes.

L'avantage de l'âge

▲ Le Canada doit débattre davantage de l'élimination de l'âge de la retraite obligatoire dans toutes les provinces et réviser les mesures d'incitation existantes au départ à la retraite anticipée ainsi que les mesures décourageant le travail au-delà de l'âge normal de la retraite. À cela devrait s'ajouter une discussion des possibilités de périodes de départ progressif à la retraite.

▲ Poursuivre des réformes approfondies des retraites confiées en fiducie pour élargir leur portée et leur durabilité dans le contexte d'une évolution de la main-d'œuvre.

▲ Doter les jeunes des compétences dont ils auront besoin en augmentant le financement de l'éducation et en élargissant les initiatives privées sur tout le spectre, de la petite enfance aux études supérieures, et assurer une mise à jour des compétences dans l'effectif adulte par des systèmes améliorés d'apprentissage la vie durant.

Table des matières

Sommaire.....	2
Recommandations clés.....	3
1. Introduction - Des éléments solides.....	5
2. L'avantage économique de la diversité.....	6
i. Le potentiel inutilisé - la prime de 174 milliards.....	6
ii. Les défis de la main-d'œuvre de demain	7
iii. Diversité et croissance économique.....	10
3. Libérer le potentiel de la diversité.....	10
i. Valoriser la diversité d'âge.....	10
ii. Valoriser la diversité hommes-femmes.	13
iii. Valoriser la diversité culturelle.....	18
4. Le rôle des villes.....	20
Annexe : Méthodologie de calcul du potentiel inutilisé de la diversité.....	23
Documents de référence.....	24

1. Introduction - Des éléments solides

Le Canada a réussi à devenir une des sociétés les plus diverses, les plus tolérantes, les plus progressistes et plus ouvertes au monde. Cette évolution a été possible grâce à la volonté d'ouverture au changement et à de nouvelles façons de penser ainsi qu'aux leçons tirées des erreurs du passé. Cet état d'esprit est aujourd'hui en grande partie reflété dans la Charte des droits et libertés. Mais notre évolution comme société qui valorise et protège les droits élémentaires de la personne remonte à plus de 200 ans. Par exemple, le Canada a aboli l'esclavage en 1803, qui a donné lieu à l'immigration clandestine par le chemin de fer de nombreux Afro-américains bien avant que le président des États-Unis, Abraham Lincoln, adoptât la Proclamation de l'émancipation de 1863, et un siècle avant que le mouvement des droits civils aux États-Unis fasse tomber un peu plus les barrières dans les États du Sud qui avaient initialement été exemptés.

Et si le Canada n'était pas à l'avant-garde des droits des femmes, il a quand même accordé le droit de vote aux femmes en 1918 - deux années avant les États-Unis et bien avant d'autres pays, dont la France, l'Italie, le Japon et la Suisse. Au cours des dernières décennies, le Canada a fait beaucoup de progrès sur des questions telles que l'équité salariale. En outre, il a adopté une loi instaurant des programmes formels de congé de maternité, en 1974, bien avant les États-Unis et d'autres pays.

De plus, cette année, les chefs de l'Assemblée des Premières Nations, l'Inuit Tapiriit Kanatami, le Ralliement national des Métis, le Congrès des Peuples Autochtones et l'Association des femmes autochtones du Canada ont signé des accords conjoints avec le gouvernement du Canada qui assureront leur participation directe à l'élaboration de politiques autochtones. Cela représente un pas en avant historique pour les Peuples autochtones dans leurs relations avec le gouvernement fédéral.

Le Canada a aussi adopté des programmes importants pour créer une société plus unie et plus juste. Le système public de santé, par exemple, assure à tous les Canadiens un accès universel aux soins de santé médicalement nécessaires. Les familles qui ont des enfants touchent la prestation pour enfants. Et les Canadiens plus âgés bénéficient de programmes de soutien au revenu comme le supplément de revenu garanti et une retraite de base grâce au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec.

Le Canada a un passé relativement progressiste dans l'élimination des écarts hommes-femmes et des obstacles fondés sur la race, l'appartenance ethnique ou religieuse, le mode de vie, la culture et les différences d'âge. Mais il reste du chemin à faire ; par exemple créer des lieux de travail favorables aux familles de sorte que les femmes puissent mieux combiner leurs responsabilités familiales et leur carrière et offrir aux nouveaux venus au Canada plus de chances d'obtenir la reconnaissance de leur niveau d'éducation, de leurs compétences et de leur expérience acquis dans leur pays d'origine. Poursuivre de tels changements pour assurer une plus grande inclusion et participation fait partie des valeurs canadiennes, mais porte aussi le germe d'avantages économiques. Les secteurs publics et privés ont tous deux des rôles à jouer sur ce plan.

Il est tentant de tenir pour acquis que sur cette terre d'avenir, tous peuvent mener à terme leurs rêves d'une vie meilleure, qu'ils soient nés au Canada ou à l'étranger. Les

possibilités existent et beaucoup savent en profiter. Mais pour d'autres, particulièrement les nouveaux venus, des mesures proactives ou simplement l'élimination de certains obstacles sont nécessaires pour permettre la réalisation des rêves.

2. L'avantage économique de la diversité

L'argument le plus fondamental en faveur de la valorisation de la diversité veut que les économies les plus couronnées de succès soient celles qui se démarquent par des niveaux de vie élevés et en croissance rapide et seront celles qui emploieront de manière optimale autant de membres que possible de leur population. Elles le font sous réserve seulement de choix de société qui sont guidés par des mesures d'incitation économiques influençant un comportement qu'entravent le moins d'obstacles artificiels possible. Cela consiste à maximiser les taux potentiels d'activité, les taux d'emploi et la productivité par travailleur en employant chacun au mieux de ses compétences et en assurant le revenu par travailleur le plus élevé possible dans ce contexte.

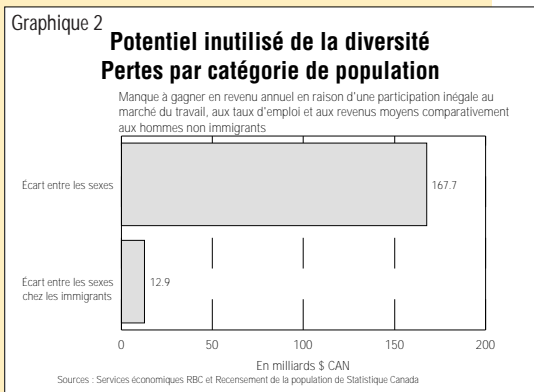
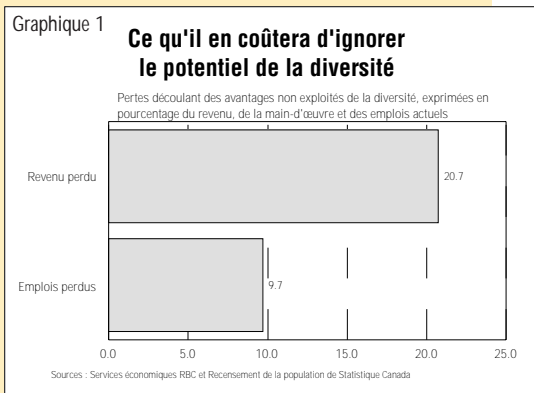
Plus précisément, il existe trois grands motifs de résoudre les difficultés liées à la diversité : exploiter le potentiel inutilisé de la main-d'œuvre existante, résoudre les difficultés futures concernant la main-d'œuvre et mettre à profit les avantages économiques plus larges qu'offrent des populations plus diversifiées.

i. Le potentiel inutilisé - la prime de 174 milliards

Le Canada a un important potentiel inutilisé puisqu'il reste beaucoup à faire pour intégrer complètement les immigrants et les femmes dans l'économie. L'ignorer coûte des milliards de dollars en revenus perdus. L'Annexe de ce document contient les données et les détails des scénarios que nous avons créés pour mesurer le coût de l'inaction, et ce qui suit explique brièvement la méthodologie employée.

Le graphique 1 présente les totaux généraux et montre combien de personnes de plus seraient employées et combien la somme de leur revenu serait plus élevée au Canada si la situation des immigrants sur le marché du travail était identique à celle des travailleurs nés au Canada, et si la situation des femmes était identique à celle des hommes sur le marché du travail. Le résultat serait une main-d'œuvre plus importante de 1,6 million de personnes et 174 milliards de dollars de plus de revenu personnel disponible, ce qui représente une augmentation de 21 % par rapport aux niveaux actuels. Naturellement, il faudrait ajuster graduellement et synchroniser le jeu de l'offre et de la demande dans l'ensemble de la population active pour tirer parti de ce potentiel inexploité sur les longues périodes examinées dans cette étude.

Le graphique 2 ventile les résultats. La division entre l'écart de revenu des immigrants et les différences entre les hommes et femmes en dit long sur le domaine qui recèle plus de potentiel. Les revenus personnels seraient plus élevés de 168 milliards de dollars si le traitement des femmes sur le marché du travail était identique à celui des hommes nés au Canada, mesuré par la probabilité d'occuper un emploi au même revenu moyen, et 1,6 million de plus de femmes seraient employées au Canada. Sur ces 168 milliards de dollars, environ 126 milliards proviennent du relèvement de la situation des femmes nées au Canada à la hauteur de celle des hommes nés au Canada, et les 42 milliards restants sont attribuables au relèvement de la situation des femmes nées à l'étranger à la hauteur de celle des hommes nés au Canada.

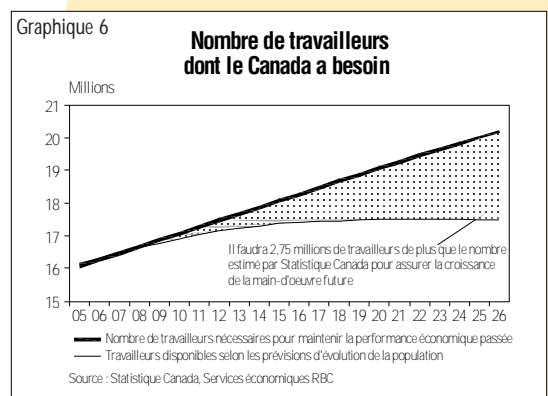
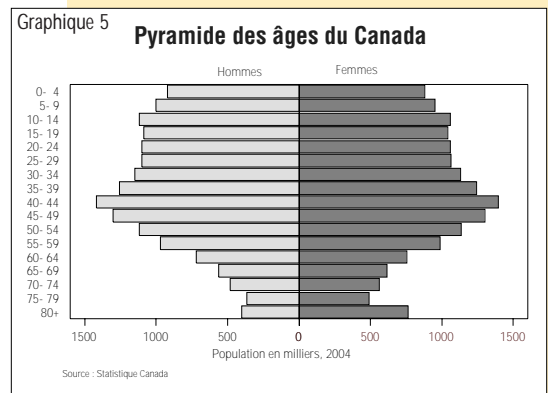
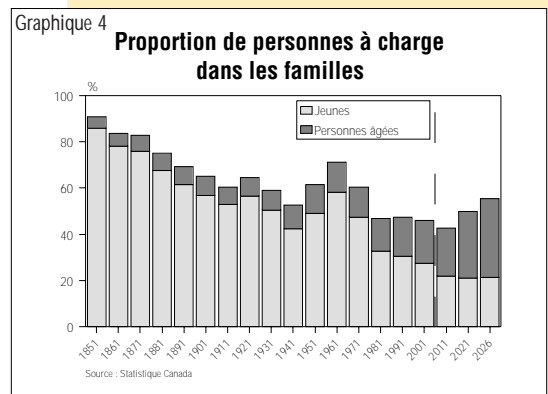
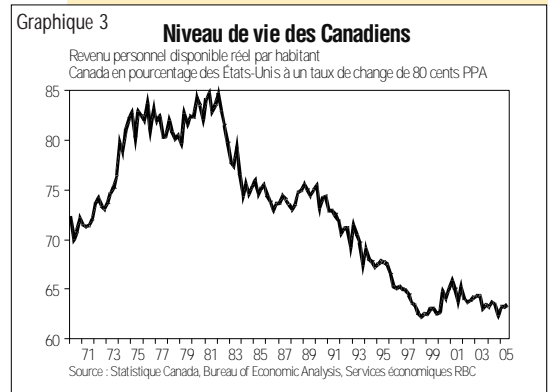


De la même manière, si les immigrants avaient la même probabilité d'emploi au même niveau de revenu que les Canadiens de naissance, les revenus personnels seraient plus élevés d'environ 13 milliards de dollars et il y aurait environ 400 000 travailleurs de plus. Ces chiffres sont répartis également entre 6,4 milliards de dollars de revenu de plus qu'entraînerait le relèvement, sur le marché du travail, de la situation des hommes nés à l'étranger à la hauteur des hommes nés ici et 6,5 milliards de dollars qui découleraient du relèvement de la situation des femmes nées à l'étranger à la hauteur de celle des femmes nées au Canada.

Ces deux chiffres - 13 milliards de dollars pour les immigrants et 168 milliards de dollars pour les femmes - représentent des formes relativement différentes de perte de potentiel qui appellent des politiques différentes. On ne peut, cependant, pas simplement les additionner pour obtenir un total général car les définitions se chevauchent à certains égards. Les deux scénarios consistent à égaliser la situation sur le marché du travail, des femmes étrangères avec celles des femmes nées au Canada ce qui en soi implique un manque à gagner de 6,5 milliards de dollars de revenus personnels. C'est en éliminant le double décompte dans les deux scénarios puis en additionnant les résultats qu'on obtient le résultat de 174 milliards de dollars. Dans les deux cas de figure, l'avantage potentiel de la valorisation de la diversité serait un rattrapage, sur le marché du travail, de la situation des hommes nés au Canada. Cela peut sembler vrai du point de vue étroit de la population active, mais ce n'est qu'une première étape dans l'estimation des avantages. Si les immigrants et les femmes se heurtent à des obstacles à leur pleine intégration dans la population active, alors ils se heurtent aussi à des obstacles dans l'accès au marché immobilier, les dépenses de consommation, les services de gestion de patrimoine et les possibilités d'investissement dans les entreprises qui s'y rapportent. Ces preuves seront exposées dans les sections consacrées à la diversité hommes-femmes et à la diversité culturelle de ce rapport.

ii. Les défis de la main-d'œuvre de demain

Exploiter le potentiel inutilisé de la diversité peut aussi aider à contrer l'effet d'un ralentissement marqué de la croissance de la main-d'œuvre et le danger de pénurie de personnel future. Au cours des vingt-cinq dernières années, le Canada a vu baisser d'un sixième son niveau de vie par rapport aux États-Unis (graphique 3). Il est crucial d'inverser cette tendance pour pouvoir livrer concurrence pour attirer des capitaux et de la main-d'œuvre et augmenter notre propre niveau de vie. Mais pour cela nous devons combler les pénuries croissantes de compétences qui existent déjà ou qui se profilent à l'horizon. L'Enquête sur les perspectives des entreprises de la Banque du Canada présente les pénuries de main-d'œuvre comme un important frein pour les entreprises. Le taux de chômage global du Canada se situe à son niveau le plus bas en près de trente ans. Les pénuries de main-d'œuvre sont particulièrement criantes dans les provinces de l'Ouest comme en témoignent le rythme d'augmentation des salaires du secteur de la construction en Colombie-Britannique, la multiplication des offres d'emploi et les commentaires des détaillants, sociétés de services alimentaires et hôteliers qui doivent réduire leurs heures d'ouverture ou même se retirer de certains marchés en raison du manque grave de main-d'œuvre. La pénurie des corps de métiers spécialisés est particulièrement vive dans la mise en valeur des sables bitumineux en Alberta.

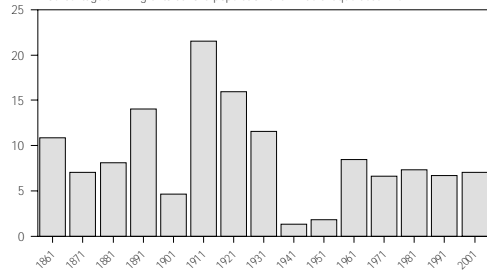


Pénurie future de main-d'œuvre

Graphique 7

Taux d'immigration décennaux

Pourcentage d'immigrants dans la population à la fin de chaque décennie

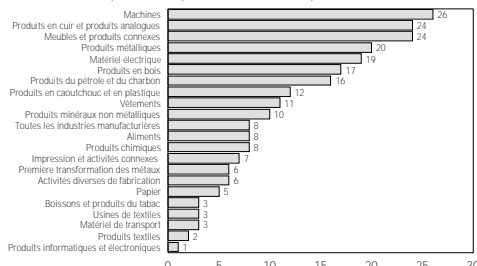


Source : Statistique Canada

Graphique 8

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Pourcentage des employeurs du secteur manufacturier qui signalent des problèmes de production à cause d'une pénurie de main-d'œuvre, 3T 2005

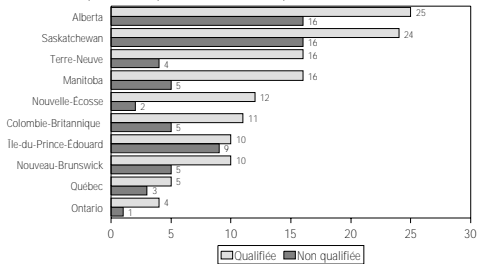


Source : Perspectives du monde des affaires, Statistique Canada

Graphique 9

Pénuries de main-d'œuvre par régions

Pourcentage des employeurs du secteur manufacturier qui signalent des problèmes de production à cause d'une pénurie de main-d'œuvre, 3T 2005

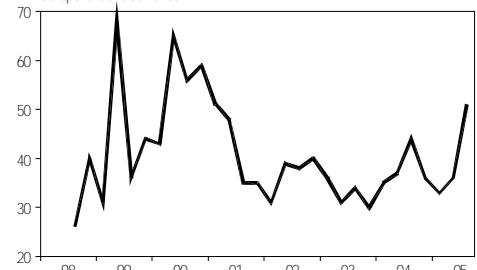


Source : Perspectives du monde des affaires, Statistique Canada

Graphique 10

Pénurie de main-d'œuvre dans la construction

Pourcentage des entreprises qui signalent des pénuries de main-d'œuvre empêchant de répondre à la demande



Source : Enquête sur les perspectives des entreprises, Banque du Canada

Les pénuries de main-d'œuvre, particulièrement dans certains métiers et professions, deviendront probablement encore plus problématiques à l'avenir avec le vieillissement rapide de notre population et la grande vague de retraits de la vie active des baby-boomers au cours des vingt prochaines années. Cela fera augmenter le ratio des Canadiens retraités aux Canadiens en âge de travailler au cours des deux prochaines décennies (graphique 4). Quand les baby-boomers prendront leur retraite, il y aura moins de Canadiens pour les remplacer (graphique 5). Sans immigration, la taille de notre population active diminuerait rapidement ; d'ici la fin de cette décennie, on devra à l'immigration la totalité de l'augmentation nette de la main-d'œuvre et, d'ici la fin de la prochaine décennie, la taille de la population active arrêtera de croître, même avec les niveaux actuels d'immigration. Comme l'illustre le graphique 6, même avec une estimation basse, le Canada aura besoin de 2,75 millions de travailleurs de plus au cours des vingt prochaines années, en plus des projections de population à long terme de Statistique Canada et compte tenu des hypothèses intégrées de fertilité, de mortalité, de départ des baby-boomers, de vieillissement sur les marchés du travail de leurs enfants dans la cohorte qui fait écho au baby-boom et de taux d'immigration nets.

Cette projection de la population à long terme intègre déjà l'hypothèse d'une immigration brute au Canada de 225 000 personnes par an. En outre, elle suppose que la croissance de la demande de main-d'œuvre répondra à une croissance économique identique à celle des trente dernières années. C'est-à-dire que nous avons supposé que la croissance du niveau de vie - définie en termes de PIB réel par habitant - sera égale à la moyenne des trente dernières années de 1,8 % par an, que la croissance de la productivité ne sera pas supérieure à la moyenne de 1,3 % enregistrée au cours de la même période, et que les Canadiens souhaiteront effectuer des semaines de travail similaires. Ces hypothèses sont des hypothèses basses puisque pour assurer un rattrapage du niveau de vie, les critères doivent être plus élevés que le niveau de notre performance ternie des trente dernières années, ce qui par ricochet nécessiterait une croissance plus rapide de la productivité et une croissance probablement plus rapide de l'emploi.

Il en ressort qu'il faudra 140 000 travailleurs de plus, en moyenne, chaque année au cours des deux prochaines décennies au-delà des objectifs d'immigration actuels et à supposer qu'il n'y ait pas de nouveaux progrès de l'intégration des femmes et des immigrants dans la population active. Cela implique que, comme environ 80 % des immigrants récents entrent sur le marché du travail, il faudrait 175 000 immigrants de plus, en plus des niveaux d'immigration supposés par Statistique Canada de 225 000 personnes par an. Si la seule réponse aux besoins de main-d'œuvre futurs était une augmentation de l'immigration, le Canada devrait fixer son objectif d'immigration annuel à environ 400 000 personnes. Cela ne dépasserait pas les records des grandes vagues d'immigration passées, exprimées en proportion de la population totale (graphique 7). La différence tient au fait que, en l'absence de taux de fertilité plus élevés semblables à ceux qui ont déclenché la tendance des baby-boomers dans les années 1950 et 1960, il faut aujourd'hui et il faudra à l'avenir augmenter l'immigration. Le taux de fertilité canadien est inférieur au taux de 2,1 nécessaire pour maintenir une population aux niveaux actuels. Sans l'immigration, la population du Canada diminuerait nettement au XXI^e siècle.

Mais pour bâtir une économie moderne, il ne suffit pas d'accroître la population. Il faut aussi attirer, fixer et continuer de former les travailleurs les plus talentueux en provenance du monde entier. En haussant les objectifs d'immigration, nous devons nous assurer de nous concentrer sur des individus hautement qualifiés qui peuvent répondre aux besoins du monde du travail canadien. Le Canada s'expose à des pénuries potentiellement graves dans les métiers spécialisés et certaines professions. Les données de l'enquête sur les Perspectives du monde des affaires de Statistique Canada des graphiques 8 et 9 démontrent que le Canada connaît déjà d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans certaines branches d'activités et régions. Environ un employeur sur cinq dans les plus grands secteurs manufacturiers dit se heurter à des difficultés de production en raison du manque de main-d'œuvre compétente au Canada. Il y a aujourd'hui pas moins de dix branches du secteur de la fabrication au Canada dans lesquelles au moins un employeur sur dix dit qu'il ne trouve pas suffisamment de main-d'œuvre qualifiée. Sur une base régionale, le graphique 9 révèle que toutes les régions du Canada, sauf le Centre, connaissent d'importants manques de main-d'œuvre. Les provinces pétrolières de l'Alberta et de la Saskatchewan sont les plus mal loties ; un fabricant sur quatre y dit ne pas trouver suffisamment de main-d'œuvre qualifiée alors qu'environ un sur six dit ne même pas pouvoir trouver de main-d'œuvre relativement peu qualifiée. Ces données sont corroborées par l'Enquête sur les perspectives des entreprises de la Banque du Canada, qui, tout récemment, signalait qu'une entreprise sur deux dans toutes les branches d'activité fait état d'une pénurie de main-d'œuvre (graphique 10). Ce phénomène est partiellement cyclique, mais aussi partiellement structurel avec des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans un certain nombre de branches. Les pouvoirs publics et les entreprises doivent collaborer plus étroitement pour déterminer les besoins de compétences futurs de l'économie canadienne. Si les prévisions de pénuries futures possibles de travailleurs qualifiés dans la fabrication de groupes tels que la Chambre de commerce de l'Ontario se vérifient le moins, les difficultés seront encore plus graves (OCC, 2005).

Intégration insuffisante des immigrants

Avec une forte augmentation des niveaux d'immigration, les difficultés d'intégration des immigrants dans la population active une fois arrivés au Canada seront d'autant plus grandes. Il faudra donc régler de manière beaucoup plus efficace les problèmes d'insertion avant d'augmenter le niveau d'immigration. Le rattrapage de l'écart entre les immigrants et la population canadienne de naissance sur le marché du travail entraînerait une augmentation ponctuelle de 400 000 travailleurs et de 1,5 % du revenu personnel disponible. Cela équivaut au niveau d'immigration nécessaire d'une année seulement d'après le scénario ci-dessus et la solution est clairement inadéquate. Cependant, si nous augmentons nettement les objectifs d'immigration, les

avantages de politiques plus réussies seront d'autant plus grands. La résolution des défis de l'intégration des immigrants dans la population active canadienne revêt par conséquent une importance cruciale pour que l'augmentation des niveaux d'immigration futurs soit couronnée de succès.

L'écho du baby-boom ne suffira pas

L'arrivée des enfants des baby-boomers, nés grosso modo depuis les années 1980, sur les marchés du travail ne sera de loin pas suffisante pour répondre aux demandes futures de main-d'œuvre, pour deux autres raisons. Premièrement, il y a moins d'enfants de baby-boomers qu'il n'y a de baby-boomers, donc leur nombre ne suffit pas pour prendre le relais des parents vieillissants. On compte environ 10 millions de baby-boomers mais seulement un peu plus de huit millions d'enfants nés depuis 1980. Avec les faibles taux de fertilité, les baby-boomers ne se sont pas remplacés, contrairement à leurs parents qui, eux, avaient des taux de fertilité beaucoup plus élevés et qui s'étaient largement remplacés et avaient contribué à une importante croissance de la population active future. Deuxièmement, il faut une croissance de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins en expansion d'une plus grande variété de compétences chez les employeurs et, ce faisant, pour soutenir et relever le niveau de vie canadien.

Un accroissement du niveau de vie - mesuré en termes de PIB réel par habitant - n'est possible que de trois façons : une augmentation de la productivité plus forte qu'au cours du dernier quart de siècle (PIB réel par heure travaillée), des semaines de travail moyennes beaucoup plus longues (heures travaillées par employé) et une part beaucoup plus importante de la population qui est active (ratio emplois/population). Si nous nous contentons de remplacer les employés partant à la retraite par des plus jeunes, la fraction de la population totale employée ne croîtra pas et notre niveau de vie n'augmentera pas non plus. À supposer que les entreprises et l'économie restent au niveau actuel d'exploitation et de besoin de main-d'œuvre, les enfants des baby-boomers suffiraient pour remplacer leurs parents dans la population active ; cependant, cette hypothèse est irréaliste. En outre, les démographes font valoir que les travailleurs plus âgés sont plus productifs que les plus jeunes en moyenne, donc il serait plus difficile d'augmenter la croissance de la productivité en remplaçant les plus anciens par des plus jeunes. L'argument est cependant douteux puisque la démographie joue probablement un rôle mineur dans la croissance de la productivité globale de la population active comparativement à d'autres facteurs. Comme la plupart des Canadiens ne voudront pas travailler plus d'heures, notre avenir dépend d'une amélioration de la productivité et d'une augmentation du niveau d'emploi.

iii. Diversité et croissance économique

La troisième raison de poursuivre un objectif vaste de valorisation de la diversité découle des études récentes qui démontrent l'impact bénéfique de communautés diversifiées sur les performances économiques au niveau des villes. Nous reviendrons sur ce sujet dans le dernier chapitre de cette étude.

Tous ces arguments s'appliquent à l'économie dans son ensemble. Mais au niveau microéconomique des entreprises individuelles, le raisonnement est le même. Les entreprises qui réussiront seront celles qui parviendront à attirer les meilleurs talents de toutes origines et à les employer de manière productive. Or, plus une entreprise a de succès dans ses objectifs de valorisation de la diversité, mieux elle est en mesure de faire face à des pénuries de main-d'œuvre. Il y a aussi un avantage supplémentaire. Les sociétés qui emploient des stratégies de valorisation de la diversité trouveront des talents cachés et de nouvelles perspectives lorsqu'elles attirent des employés issus d'autres cultures.

L'objectif de valorisation de la diversité a aussi d'autres avantages, par exemple :

▲ Les structures familiales sont aujourd'hui beaucoup plus variées que dans le passé. On a constaté une diminution relative du noyau familial et une proportion croissante de ménages monoparentaux et de célibataires ainsi que d'autres modes de vie en plus de la réduction de taille des familles traditionnelles. Richard Florida décrit combien le monde a changé comparativement à l'idée du noyau familial d'antan.

▲ Le Canada a une main-d'œuvre vieillissante ; nous vivons plus vieux et en meilleure santé après la retraite et certains Canadiens veulent travailler plus longtemps (alors que d'autres optent pour la retraite anticipée).

▲ Les flux migratoires ont changé, privilégiant aujourd'hui l'Asie au détriment de l'Europe, ce qui comporte de nouveaux débouchés et de nouvelles difficultés.

▲ Le changement de préférences dans l'équilibre de la vie privée et de la vie professionnelle, alors qu'une proportion croissante de la population délaisse le travail salarié traditionnel de 9 à 5 au profit du travail collaboratif davantage basé sur les projets. Le lieu de travail est aujourd'hui radicalement différent, comme le sont les besoins des employeurs et des employés, de l'environnement présenté dans le Nouvel état industriel de John Kenneth Galbraith ou celui de " l'homme organisationnel " de William Whyte.

▲ Le Canada est plus orienté vers le commerce extérieur que jamais, mais si nous n'intégrons pas efficacement les immigrants dans l'économie, nous ne réussissons peut-être pas à maximiser nos liens commerciaux internationaux.

Alors que dans le monde entier des pays rivalisent pour attirer des immigrants de talent, le Canada possède quelques avantages. Nous ne connaissons pas de grandes divisions ou tensions comme il en existe dans certains autres pays. De plus, nous avons relativement bien su bâtir une société pluraliste réussie, ce qui devrait faciliter la possibilité d'attirer des talents d'autres pays.

Néanmoins, nous risquons de perdre nos avantages parce que les immigrants actuels ont plus de difficulté à s'intégrer dans le monde du travail canadien que leurs prédécesseurs. Trop d'immigrants arrivent difficilement à faire reconnaître leurs diplômes et leurs expériences professionnels acquis à l'étranger par les employeurs canadiens, ce qui force un trop grand nombre d'entre eux à accepter des emplois à faible rémunération alors que leurs talents, leur niveau d'études et leur expérience les préparent à bien plus. À mesure que cela se saura, nous risquons d'avoir plus de difficulté à attirer les travailleurs de talent que nous recherchons et dont nous avons besoin. Nous avons pris du retard sur le rythme de l'évolution et nous risquons de voir disparaître une partie de la réputation de pays qui intègre la diversité et qui l'encourage acquise au fil de longues années. Nous devons faire mieux face à l'augmentation de la concurrence internationale autour des talents et au fait que des débouchés intéressants existeront ailleurs.

3. Libérer le potentiel de la diversité

Pour l'avenir, il existe de sérieuses difficultés sous-jacentes qui laissent penser qu'il reste encore beaucoup à faire ou que nous demeurons trop axés sur des solutions traditionnelles. Cette étude a choisi de définir la diversité principalement en fonction de l'âge, des distinctions hommes-femmes et des distinctions culturelles dans la population générale. Il existe beaucoup d'autres définitions larges et légitimes de la diversité, mais étant donné les défis démographiques de ce pays et le potentiel de rendement, nous avons décidé d'aborder chacun de ces trois domaines comme suit :

i. Valoriser la diversité d'âge

Il est facile de se laisser impressionner par l'impact de l'évolution démographique sur la conjoncture économique et les marchés financiers. Mais la prospérité à long terme d'un pays est déterminée par de multiples variables. Les scénarios simplistes des marchés de l'immobilier résidentiel, de la consommation et de l'épargne basés

uniquement sur des projections démographiques se sont révélés totalement faux. L'effondrement des marchés immobiliers et de la consommation ne s'est jamais produit, et il n'y a pas eu de montée massive des taux d'épargne chez les baby-boomers qui ont maintenant théoriquement atteint l'âge de leurs meilleures années d'épargne. Cependant le vieillissement de la main-d'œuvre est un défi crédible pour la prospérité à long terme du Canada tout simplement parce que le Canada a de mauvais antécédents dans d'autres variables qui pourraient aider à atténuer les conséquences potentielles du vieillissement des travailleurs. Nous n'avons pas su dégager des taux de croissance de productivité plus rapide ni intégrer complètement les femmes et les immigrants dans la population active. Cela signifie que nous ne pouvons pas nous permettre de " gaspiller " les talents des Canadiens et des nouveaux arrivants en âge de travailler en maintenant des obstacles à leur pleine participation à l'économie au mieux de leur potentiel. Cela signifie aussi que nous aurons besoin de systèmes plus efficaces d'apprentissage toute la vie durant pour que les Canadiens et les nouveaux arrivants puissent mettre à jour et perfectionner leurs compétences et leurs connaissances professionnelles, particulièrement si nous voulons allonger la vie professionnelle au-delà de l'âge de 65 ans. Au nombre de ceux qui pourront apporter leur contribution, figurent des femmes, des immigrants ou des Autochtones.

Retraite obligatoire au Canada

Une des façons de répondre à la pénurie de main-d'œuvre future serait d'éliminer la retraite obligatoire dans toutes les régions du Canada, sauf dans des cas particuliers des militaires, des pilotes et des pompiers, notamment.

Le Canada fait des progrès dans l'élimination de la retraite obligatoire, à la fois au niveau fédéral et dans un nombre croissant de provinces. Mais d'autres mesures sont

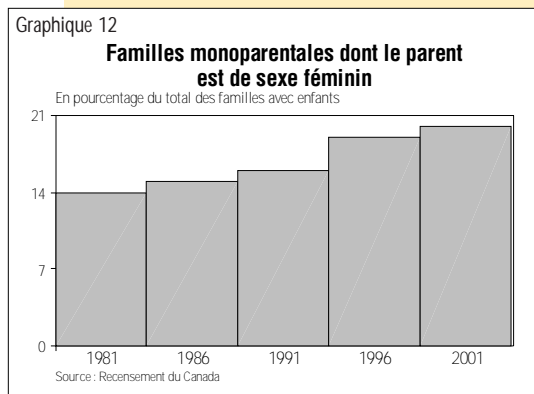
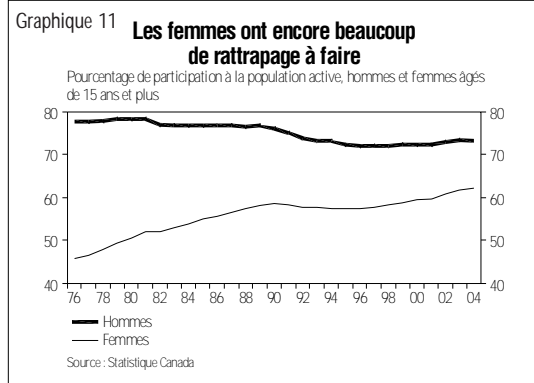


Tableau 1 **Les femmes dans les parlements nationaux**

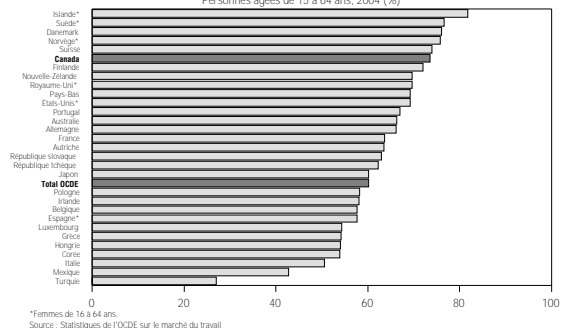
Pays	Chambre unique ou basse			Deuxième Chambre ou Sénat		
	Date	% femmes	Rang	Date	% femmes	Rang
Rwanda	2003	48.8	1	2003	34.6	7
Suède	2002	45.3	2	---	---	---
Norvège	2001	38.2	3	---	---	---
Finlande	2003	37.5	4	---	---	---
Danemark	2005	36.9	5	---	---	---
Pays-Bas	2003	36.7	6	2003	29.3	12
Cuba	2003	36	7	---	---	---
Espagne	2004	36	7	2004	23.2	21
Costa Rica	2002	35.1	8	---	---	---
Mozambique	2004	34.8	9	---	---	---
Belgique	2003	34.7	10	2003	38	3
Allemagne	2002	32.8	12	n/a	18.8	26
Suisse	2003	25	25	2003	23.9	18
Australie	2004	24.7	26	2004	35.5	6
Canada	2004	21.1	38	n/a	37.1	4
Royaume-Uni	2001	18.1	52	n/a	17.8	28
États-Unis	2004	15.2	61	2004	14	36
France	2002	12.2	72	2004	16.9	30
Italie	2001	11.5	76	2001	8.1	50
Japon	2003	7.1	102	2004	13.6	37
Turquie	2002	4.4	115	---	---	---

Source : Organisation internationale des Parlements des États souverains

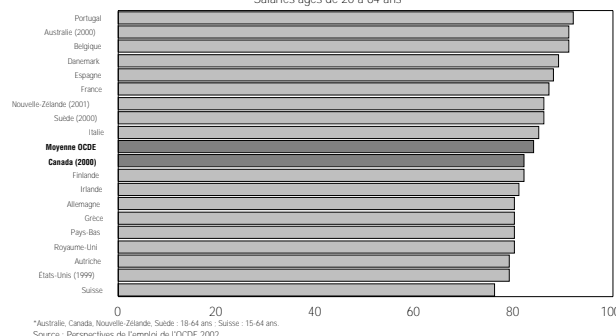
Graphique 13

Taux de participation des femmes à la population active

Personnes âgées de 15 à 64 ans, 2004 (%)

*Femmes de 16 à 64 ans.
Source : Statistiques de l'OCDE sur le marché du travail

Graphique 14 Ratio des salaires femmes/hommes, 1998

Salaires féminins rapportés aux salaires masculins, en pourcentage
Salariés âgés de 20 à 64 ans**Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Suède : 18-64 ans ; Suisse : 15-64 ans.
Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2002

nécessaires pour abolir la retraite obligatoire dans l'ensemble du pays. Dans six provinces, la loi fixe toujours la retraite obligatoire après l'âge de 65 ans ; elle a été abolie dans quatre provinces et dans les trois territoires. L'Ontario a récemment adopté une législation qui élimine la retraite obligatoire et le Nouveau-Brunswick prend des mesures semblables. La Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse ont maintenu la retraite obligatoire et pourtant la Colombie-Britannique connaît une des plus fortes pénuries de main-d'œuvre du pays, la Saskatchewan subit des pressions à la baisse de sa population et les provinces de l'Atlantique connaîtront le plus de pressions sur leur population future, notamment en termes de vieillissement.

En dehors de l'avantage qu'il y a à laisser le choix aux travailleurs et aux employeurs, il existe une motivation économique claire à mettre fin aux politiques de retraite obligatoire. L'élimination de cette contrainte devrait aider à soulager quelque peu les pénuries futures de main-d'œuvre. Ce sujet mérite d'être débattu plus à fond étant donné les influences concurrentes et les incertitudes entourant les caisses

de retraite et d'autres sujets. D'autres éléments méritent aussi d'être pris en considération, notamment la grande proportion de Canadiens qui optent pour la retraite anticipée. Les mesures incitatives de nos systèmes de retraite existants, par exemple, encouragent peut-être les départs à la préretraite tout en décourageant le travail au-delà de 65 ans. Selon l'actuaire en chef du Canada, 33,1 pour cent des hommes admissibles demandent des prestations du Régime de pensions du Canada à l'âge de 60 ans et 57 pour cent commencent à toucher cette prestation avant d'atteindre l'âge de 65 ans. Il faudra aussi débattre des questions de discrimination fondée sur l'âge sur les marchés du travail ; les travailleurs plus âgés qui perdent leur emploi ont beaucoup plus de difficulté à trouver un nouvel emploi, ce qui semble révéler un préjugé défavorable lié à l'âge de la part de beaucoup d'employeurs.

Mais s'attaquer aux questions de diversité d'âge au Canada, n'est qu'un premier pas très préliminaire à côté de la résolution simultanée des insuffisances de maximisation des avantages de la diversité hommes-femmes et culturelle.

Tableau 2 Comparaison des taux d'imposition entre seconds apporteurs de revenus et célibataires 2000-2001

	67 Pourcentage de l'OMP* (ratio)	100 Pourcentage de l'OMP* (ratio)		67 Pourcentage de l'OMP* (ratio)	100 Pourcentage de l'OMP* (ratio)
Islande	2.8	2.0	Danemark	1.2	1.2
Irlande	2.3	1.5	France	1.2	1.0
République tchèque	1.9	1.7	Japon	1.2	1.1
Italie	1.6	1.4	Pays-Bas	1.2	1.1
Espagne	1.6	1.3	Nouvelle-Zélande	1.2	1.2
Belgique	1.5	1.3	Norvège	1.2	1.1
Canada	1.5	1.4	Autriche	1.1	1.1
Allemagne	1.5	1.3	Corée	1.1	1.0
République slovaque	1.5	1.7	Finlande	1.0	1.0
Australie	1.4	1.4	Grèce	1.0	1.0
Pologne	1.3	1.2	Hongrie	1.0	..
Portugal	1.3	1.1	Luxembourg	1.0	1.1
Suisse	1.3	1.2	Mexique	1.0	1.0
Royaume-Uni	1.3	1.1	Suède	1.0	0.9
États-Unis	1.3	1.2	Turquie	1.0	1.0
Moyenne non pondérée	1.4	1.2			

*Gains de l'ouvrier moyen de la production

Source : OCDE

ii. Valoriser la diversité hommes-femmes

Le Canada a fait de grands progrès dans le traitement réservé aux femmes au sein de la population active. D'après de nombreux indicateurs internationaux, il est très bien classé tant par le taux de participation des femmes au monde du travail, que par le nombre de femmes occupant des postes élevés dans les entreprises et le nombre de femmes dans les instances gouvernementales.

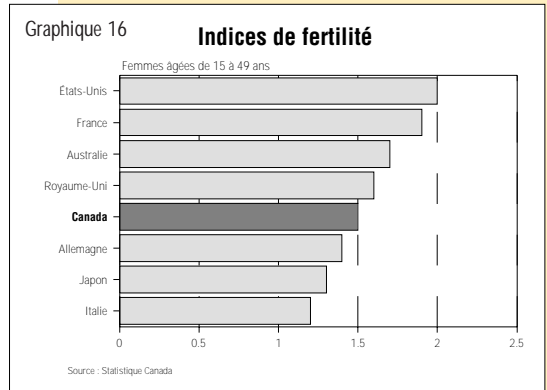
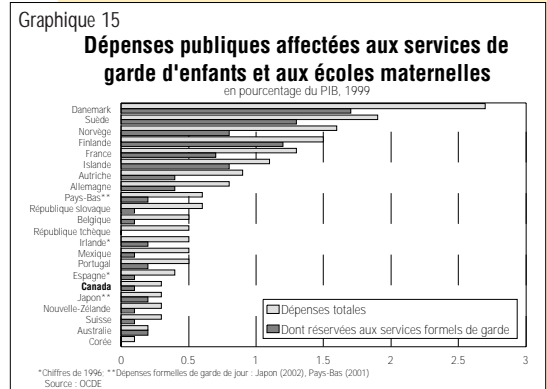
Mais il y a moyen de faire mieux : le taux d'activité des femmes est encore bien inférieur à celui des hommes (graphique 11) ; le plafond invisible qui freine l'avancement des femmes n'a pas encore été éliminé et d'autres grands indicateurs comme le nombre de femmes siégeant au Parlement et occupant d'autres fonctions électives peuvent encore être largement améliorés (tableau 1). De plus, des écarts de salaire entre les hommes et les femmes persistent et un nombre croissant de femmes portent le fardeau additionnel d'avoir à élever des enfants seules (graphique 12).

L'augmentation du nombre de femmes dans la population active et dans tous les genres d'emplois n'est pas seulement important d'un point de vue social, mais aussi d'un point de vue économique. Une étude récente effectuée par Catalyst - groupe conseil sur les questions féminines - a constaté que les sociétés ayant une plus forte représentation féminine au sein de la haute direction dépassaient financièrement les sociétés ayant moins de femmes cadres supérieures.

Des mesures pour accroître le taux d'activité féminine

La première étape pour réaliser tout le potentiel des femmes dans le monde du travail consiste à accroître le taux d'activité des femmes en éliminant les entraves à leur participation à la vie active tout en maintenant des options pour des choix personnels. Il est clair que le Canada a déjà pris des mesures positives dans ce sens. D'après les comparaisons internationales, le Canada est très bien placé en termes de taux d'activité des femmes (graphique 13), se classant au sixième rang des pays de l'OCDE. Cependant, il ne suffit pas de maintenir les taux actuels, surtout si on songe à l'important avantage que pourrait représenter pour le Canada la poursuite de l'augmentation du taux d'activité des femmes. Le fait que les femmes sont maintenant plus nombreuses à s'inscrire à l'université que les hommes laisse penser qu'elles joueront un rôle encore plus grand dans la vie économique et politique future du Canada.

Il existe de nombreux facteurs expliquant la disparité entre les taux d'activité des hommes et des femmes, notamment le rôle des femmes qui donnent naissance à des enfants dont elles assurent souvent principalement l'éducation. Mais l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour un niveau de compétences parallèles est aussi important, et a un effet de dissuasion sur le maintien des femmes dans la population active. Les ratios salariaux hommes/femmes du Canada comparativement à d'autres pays de l'OCDE sont légèrement inférieurs à la moyenne, les salaires des femmes représentant 82 % des salaires des hommes si l'on se fonde sur les salaires à temps plein et le niveau de salaire horaire (graphique 14). Si le taux d'activité et le taux d'emploi plus les revenus moyens étaient égaux à ceux des hommes nés au Canada, les revenus personnels seraient plus élevés de 168 milliards de dollars. Alors que la parité absolue n'est peut-être pas réalisable à



très court terme, étant donné les différences d'expérience professionnelle, les gains économiques potentiels de la poursuite de la réduction de l'écart sont importants.

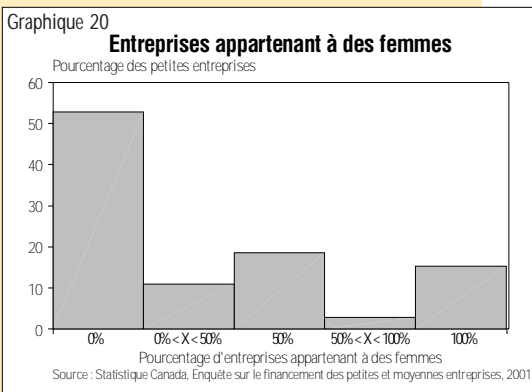
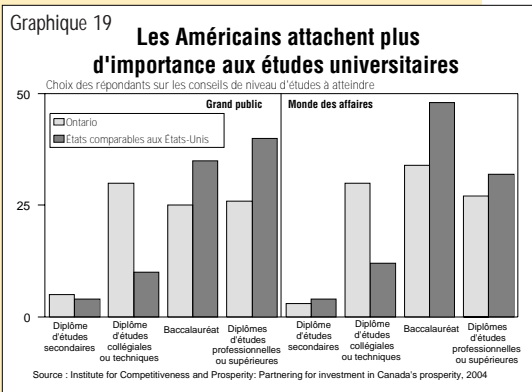
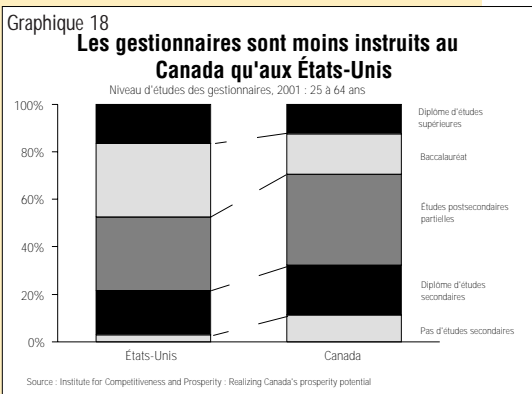
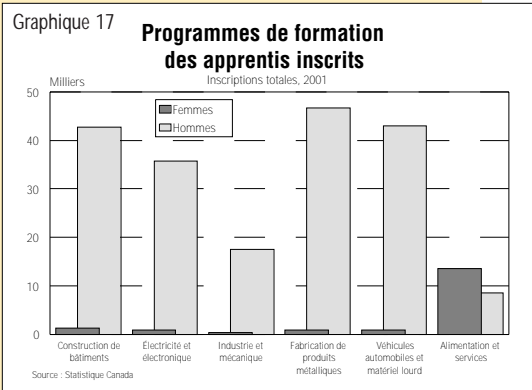
Obstacles à l'amélioration

Un certain nombre de politiques actuelles au Canada créées pour soutenir la participation des femmes à la population active ont récemment pâli en comparaison de celles d'autres pays de l'OCDE. On peut donner comme exemple important le taux d'imposition plus élevé attribué du deuxième revenu d'un ménage au Canada, comparativement à un célibataire. Même si cette inégalité existe dans beaucoup de pays de l'OCDE, le Canada se classe pratiquement en tête avec un des taux de disparité les plus élevés. Pour les femmes qui gagnent le plein salaire d'un travailleur de production moyen, le ratio des taux d'imposition entre un deuxième revenu et un célibataire est de 1,4 au Canada, comparativement à une moyenne de 1,2 dans l'ensemble de l'OCDE (tableau 2). La réduction de cette disparité des taux d'imposition marginale ou l'élimination complète de l'inégalité réduirait le fardeau fiscal relatif pour le deuxième revenu et pourrait attirer davantage de femmes sur le marché du travail et encourager celles qui travaillent déjà à consacrer plus d'heures à leur emploi.

Le Canada a aussi moins de subventions pour les garderies et de prestations pour enfants que beaucoup d'autres pays de l'OCDE. Les dépenses publiques totales pour les services de garde et les écoles maternelles, soit par enfant soit en part du PIB, sont inférieures à la moyenne de l'OCDE et ce d'une proportion considérable (graphique 15). Au Canada, la part du PIB consacrée aux dépenses publiques totales pour les garderies et l'éducation en maternelle représente 0,3 %, comparativement à une moyenne de 0,7 % pour l'OCDE. Le Danemark dépense 2,7 % de son PIB, qui est probablement une des raisons pour lesquelles il se classe parmi les trois pays ayant le taux d'activité féminine le plus élevée. La Suède, la Finlande et la France offrent toutes trois une éducation de la petite enfance de grande qualité à partir d'un très bas âge.

Le Canada a pris des mesures positives concernant les congés autorisés payés. En 2001, les prestations de congé parental ont augmenté de 10 à 35 semaines, ce qui a rapproché le Canada de la moyenne de l'OCDE et effectivement prolongé la durée totale combinée du congé de maternité et du congé parental payé de six mois à un an. En outre, les deux parents peuvent profiter du congé et les pères qui l'ont fait n'étaient plus tenus à une période d'attente plus longue. Au cours de l'année qui a suivi le changement, la proportion de pères qui se sont prévalus de la prestation ou qui planifient de le faire a augmenté à plus de son triple de 3 % à 10 %.

Si la révision des politiques publiques est effectivement importante, la responsabilité de la suppression des obstacles auxquels se heurtent les femmes incombe aussi aux entreprises. Il y a beaucoup de choses que les sociétés peuvent faire pour soutenir les femmes qui décident d'avoir des enfants y compris, là où c'est possible, offrir un travail à temps partiel ou par projets qui peut être réalisé pendant leur congé de maternité. De cette manière, les femmes peuvent rester en contact avec leur emploi, entretenir leurs compétences et leur réseau et se sentir moins isolées. Davantage de sociétés devraient aussi offrir aux nouveaux pères la possibilité de



participer à l'éducation des enfants en bas âge, en permettant le partage de ces responsabilités par les deux conjoints. L'objectif d'un cadre de travail favorable aux familles devrait être adopté dans l'ensemble du monde des affaires.

Les petits employeurs se heurtent à des difficultés de ressources uniques qui pourraient limiter leur capacité et leur souplesse en ce qui concerne les enjeux hommes-femmes, mais il existe quand même un potentiel inutilisé : l'attraction des meilleurs collaborateurs grâce à des pratiques de gestion de la main-d'œuvre plus innovatrices comme les programmes de détachement de personnel de grands employeurs ou mêmes des programmes de travail en alternance avec des établissements d'enseignement post-secondaires.

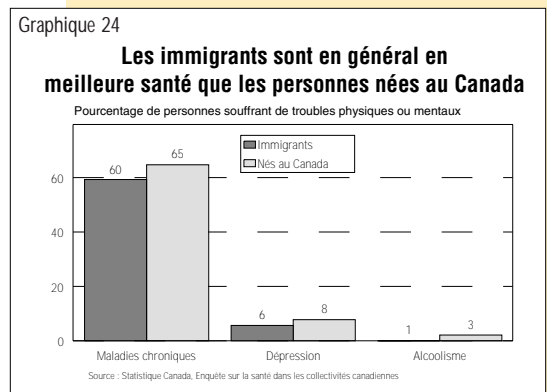
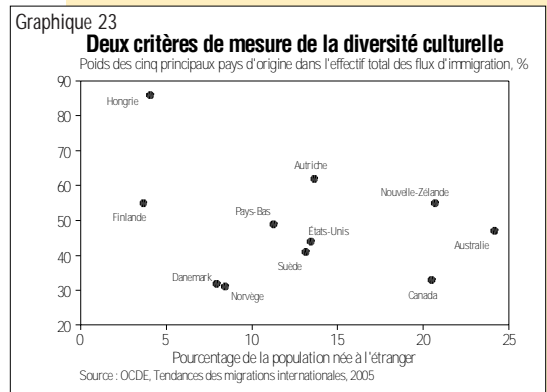
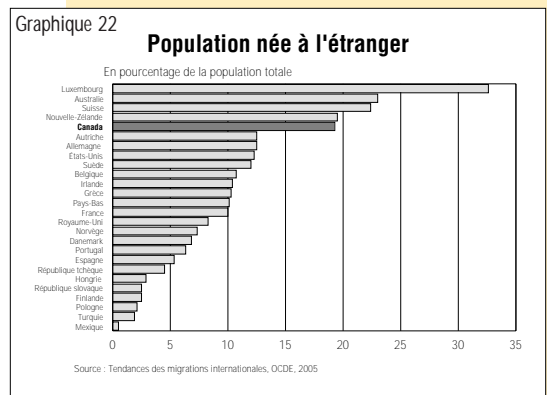
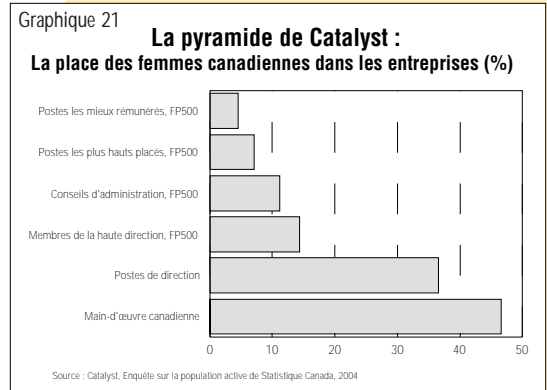
L'amélioration de ces soutiens devrait encourager une augmentation du taux d'activité des femmes. En outre, si elles sont bien structurées, les augmentations du taux d'activité qui en résultent ne devraient pas nécessairement se faire au détriment des taux de fertilité. D'après une étude approfondie de l'OCDE, sous réserve que des politiques de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle appropriées soient adoptées avec de bonnes mesures d'incitation, les taux de fertilité pourraient légèrement augmenter car les mères potentielles auraient plus de certitude d'une grande qualité de soins pour leurs enfants. Comme le taux de fertilité du Canada est déjà inférieur à celui de bien d'autres pays (graphique 16), le besoin de politiques appropriées est crucial.

Par conséquent, il est nécessaire de procéder avec grandes précautions dans la conception de politiques afin d'assurer un équilibre entre l'offre d'une plus grande assistance et le maintien des incitations à travailler. Il y a un compromis à trouver entre encourager des taux de fertilité par des améliorations des congés payés et demander aux individus et aux employeurs d'en faire un peu plus pour entretenir les liens avec le travail et les réseaux professionnels.

Obstacles supplémentaires découlant de l'évolution des structures familiales

La structure traditionnelle des familles change au Canada, si bien qu'il est encore plus difficile pour les femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles et privées. Cela accroît la pression sur les taux d'activité. Vu le grand nombre de familles monoparentales, il faut plus qu'auparavant s'attaquer aux obstacles qui empêchent les femmes d'entrer sur le marché du travail. En 1981, seulement 14 % des familles étaient des familles monoparentales ayant à leur tête une femme ; en 2001, il y en avait 20 %.

Les obstacles qui s'opposent à l'entrée des femmes sur le marché du travail tendent à avoir plus d'impact sur les ménages à faible revenu. Quand les coûts de garderie deviennent trop élevés par rapport au revenu à réaliser, beaucoup de femmes trouvent de plus en plus difficile de justifier un emploi salarié, ou du moins un emploi à temps plein. Par conséquent, le choix qui s'impose à beaucoup d'entre elles est de travailler à temps partiel, de créer des entreprises facilitant leur mode de vie ou de se retirer complètement de la population active, s'en remettant fortement au soutien du cadre de travail ou des pouvoirs publics.



La nécessaire réforme des métiers spécialisés

La participation des femmes aux métiers spécialisés pourrait aussi nettement s'améliorer.

Selon les chiffres de Statistique Canada datant de 2001, les hommes représentent 91 % du total des inscriptions à des programmes formels d'apprentissage. Si on exclut la catégorie alimentation et services, composée de coiffeurs, esthéticiennes et cuisiniers, ainsi que la catégorie " autre ", la part des hommes grimpe nettement plus haut, à 98 % de toutes les inscriptions (graphique 17). Cette formation couvre les métiers liés à la construction, à l'électronique, à la production industrielle, à la fabrication de produits métalliques et aux véhicules automobiles. Comme la représentation de la moitié féminine de la population active dans ces programmes d'apprentissage est pratiquement nulle, il n'est pas étonnant que le Canada connaisse une véritable pénurie de main-d'œuvre spécialisée. L'argument selon lequel certains métiers spécialisés ne se prêtent tout simplement pas à une participation des femmes est semblable aux arguments qui dans le passé voulaient que certains emplois n'étaient pas " féminins ", notamment dans l'armée, la police, la direction d'entreprises et le génie. Les administrations, les entreprises et les syndicats qui gèrent des programmes d'apprentissage devraient chercher des moyens d'accroître la participation des femmes.

Les améliorations nécessaires de la formation à des métiers spécialisés s'ajoutent aux besoins d'éducation plus généraux dans d'autres secteurs de la main-d'œuvre également. Si l'on compare le niveau d'études des cadres d'entreprise au Canada à ceux des États-Unis, beaucoup moins de cadres détiennent un baccalauréat ou un diplôme universitaire supérieur au Canada (graphique 18). En outre, le grand public et le monde des affaires attachent plus d'importance aux études universitaires aux États-Unis qu'au Canada (graphique 19). Notre sous-investissement en études universitaires a une incidence négative sur la productivité ; toute initiative visant un relèvement du niveau d'études au Canada, y compris l'ouverture à des immigrants plus instruits, aurait une incidence positive sur les perspectives de croissance du Canada.

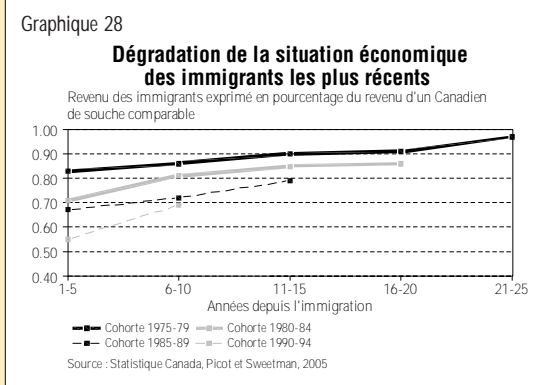
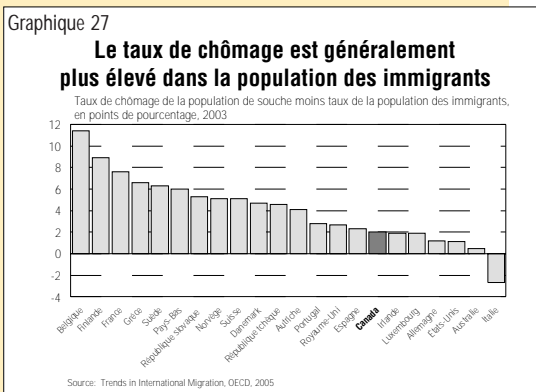
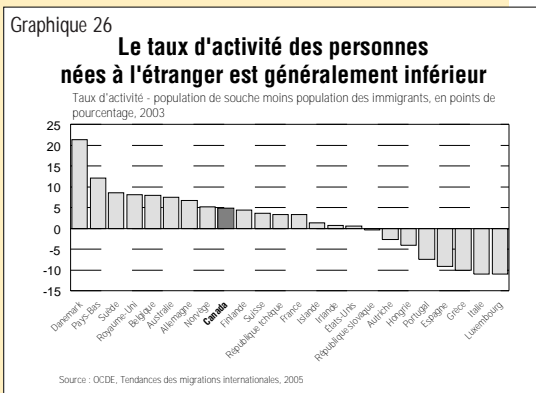
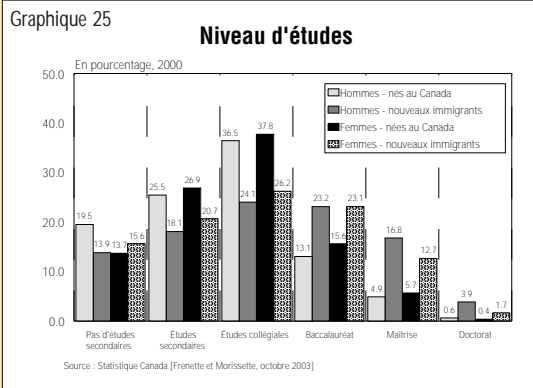
Entrepreneuriat

Le nombre de petites entreprises créées et exploitées par des femmes augmente plus vite que le rythme général de créations d'entreprises au Canada, ce qui laisse penser que les femmes misent sur l'entrepreneuriat comme moyen de concilier les responsabilités d'éducation des enfants avec la volonté de travailler (graphique 20). Dans la mesure où il s'agit d'un choix que font les femmes par préférence, il n'y a pas lieu de s'inquiéter. De fait, dans ces cas, un environnement plus propice à la création d'entreprises facilite la croissance des taux d'activité des femmes. Cependant, si les femmes créent leur propre entreprise parce que les programmes des employeurs ou des pouvoirs publics ne répondent pas à leurs besoins, des réformes s'imposent.

À la recherche du bon emploi

En plus de l'augmentation des taux d'activité des femmes, la deuxième étape pour débloquer le plein potentiel des femmes devrait être d'éliminer les barrières qui limitent la productivité des femmes déjà présentes dans la population active. Il est important que les femmes occupent des emplois qui utilisent pleinement leurs compétences et leur niveau d'études, ce qui maximise leur productivité et leur rétribution du travail.

Si une femme doit renoncer à un emploi pour lequel elle est bien qualifiée simplement par



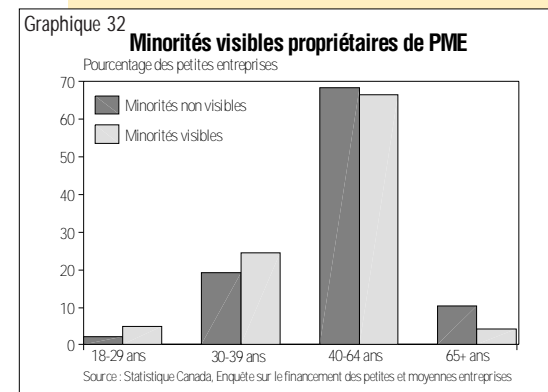
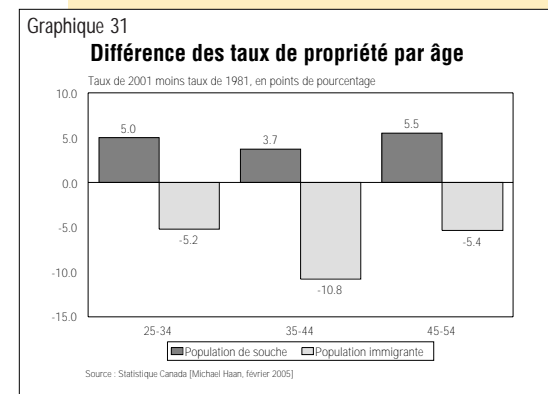
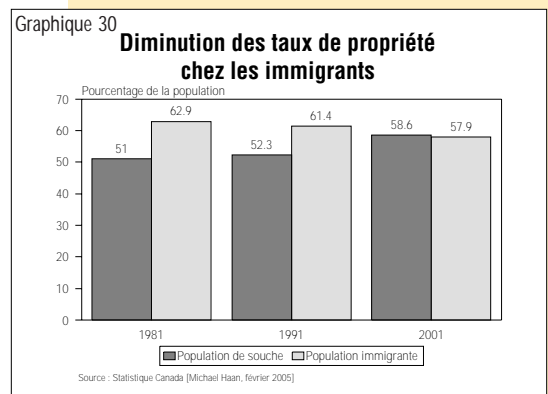
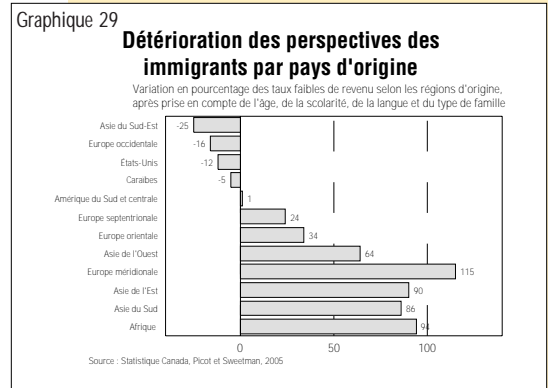
manque de souplesse pour lui permettre de concilier les responsabilités professionnelles et privées, cela se solde par une perte nette pour le monde des affaires et l'économie en général.

Des exemples de ce genre d'obstacles particuliers aux emplois se manifestent dans la disparité entre le niveau d'études atteint par les femmes et les emplois qu'elles occupent. Par exemple, de plus en plus de femmes ont des niveaux d'études élevés ; cependant, cela ne semble pas se traduire directement par des postes élevés. Selon Catalyst, la proportion de femmes inscrites dans les quatre principaux programmes de MBA au Canada dépassait en moyenne 27 % en 2004. Cependant, d'après la pyramide de Catalyst de 2004 (graphique 21), la part des femmes membres de hautes directions dans les 500 plus grandes sociétés du Canada n'est que de 14 %, et 11 % seulement siégeaient à des conseils d'administration. En outre, seulement 7 % des femmes occupent les postes les plus haut placés, alors que 4,5 % à peine étaient représentées dans la catégorie des postes les mieux rémunérés.

Il est possible que cette disparité soit en partie le résultat d'un décalage temporel entre le moment où les taux d'activité des femmes ont réellement commencé à augmenter au Canada et l'expérience généralement nécessaire pour occuper des postes de haut niveau. Cela laisse penser que le Canada devrait voir se multiplier le nombre de femmes chefs de direction au cours de la prochaine décennie. De plus, il y a probablement des besoins familiaux ou des préférences de mode de vie en jeu, il est possible que moins de femmes soient intéressées aux postes les plus haut placés habituellement associés à de plus longues heures de travail et à des niveaux de stress plus élevés. Cependant, dans la mesure où ces différences traduisent des obstacles auxquels se heurtent les femmes pour atteindre les postes les plus haut placés, cela représente une perte de capacité productive. Il appartient plus aux entreprises qu'aux pouvoirs publics de lever ce genre de barrières. Les sociétés doivent s'assurer qu'elles n'empêchent pas les femmes d'atteindre des postes de cadre supérieur en leur rendant difficile de remplir les exigences du poste tout en ayant des enfants ou en nourrissant les perceptions selon lesquelles les femmes n'ont pas leur place dans ce genre d'emplois.

La perception du public doit changer

La responsabilité des pouvoirs publics et des entreprises dans le soutien à la main-d'œuvre féminine est évidente ; cependant, le grand public aussi a une responsabilité. Par exemple, les femmes sont nettement sous-représentées dans les fonctions électives à notre Parlement et dans les assemblées législatives provinciales ; la proportion de femmes élues est bien inférieure à leur proportion de la population totale. Parmi les pays qui ont une seule assemblée législative ou une chambre basse, comme la Chambre des Communes, le Canada ne se classe qu'au 38^e rang. La comparaison avec les pays qui ont une chambre haute place le Canada au 4^e rang, mais le Sénat est composé de membres nommés, et non élus par la population. Il reste beaucoup de chemin à faire dans la perception du public au sujet des capacités de direction des femmes ; les mérites et les réalisations des femmes doivent être reconnus non seulement dans le secteur privé, mais aussi sur la scène publique. Le Canada a fait des progrès en nommant des femmes aux fonctions judiciaires les plus élevées du pays, notamment à la Cour suprême du Canada.



iii. Valoriser la diversité culturelle

Le Canada est un des exemples de réussite d'une société ouverte et culturellement diversifiée ; son pluralisme peut être un modèle pour le reste du monde. Mais on ne peut pas tenir le succès passé pour acquis. Aujourd'hui, nous n'aidons pas suffisamment les nouveaux venus d'autres pays à s'intégrer dans notre économie et notre société, décevant leur rêve d'une vie nouvelle au Canada qui leur permettrait d'atteindre leur plein potentiel.

Indicateurs actuels de diversité culturelle et intégration des immigrants

Le Canada est actuellement classé comme le pays le plus ethniquement diversifié au monde selon les critères de diversité culturelle. Comme le montre le graphique 22, il occupe le cinquième rang des pays ayant la plus forte population née à l'étranger après le Luxembourg, l'Australie, la Suisse et la Nouvelle-Zélande. Mais cela n'est pas la seule manière de considérer la diversité culturelle. En fait, les populations d'origine étrangère de ces quatre autres pays ne sont pas aussi diversifiées que celle du Canada. Par exemple, environ un quart de la population née à l'étranger en Australie et en Nouvelle-Zélande provient du Royaume-Uni. C'est pourquoi il faut examiner la diversité de la population née à l'étranger elle-même. Les deux indicateurs sont considérés simultanément au graphique 23 dans un diagramme de dispersion ; les populations les plus diversifiées mesurées par les deux facteurs simultanément sont celles qui apparaissent dans le coin inférieur droit du graphique avec de fortes proportions de personnes nées à l'étranger et une population d'origine étrangère fortement diversifiée. Le Canada a nettement la population culturellement la plus diversifiée parmi les grands pays industrialisés. Cela signifie qu'il a aussi le plus à gagner dans la matérialisation des avantages de sa diversité culturelle.

Qui plus est, d'après de nombreux indicateurs, la population d'origine étrangère au Canada apporte un grand potentiel et un niveau d'éducation moyen supérieur à celui de la population née au Canada. Les immigrants arrivent avec un état de santé équivalent et parfois meilleur (graphique 24), ont souvent un niveau d'études supérieur à celui de la population née ici (graphique 25), tendent à avoir des taux de fertilité plus élevés, sont multilingues, mobiles, très ouverts à la naturalisation, arrivent dans la force de l'âge de travail et ont les mêmes aspirations à intégrer la population active. Mais une fois arrivés au Canada, ces avantages ne se traduisent pas immédiatement en réussite économique au sens large.

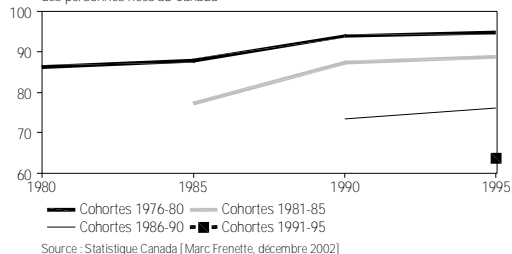
Des améliorations à réaliser

Dans le contexte international, les immigrants au Canada jouissent de perspectives relativement meilleures à celles qu'ils auraient dans d'autres pays du monde. Les populations d'origine de ces pays ont généralement un taux d'activité plus élevé (graphique 26) et des taux de chômage moindres (graphique 27) que ceux qui sont nés à l'étranger, mais au Canada, ces écarts sont plus favorables aux immigrants que dans beaucoup d'autres pays. Néanmoins, même un degré relativement faible de réussite inférieure des immigrants dans l'économie canadienne représente une perte de potentiel qu'il vaut la peine de palier.

Graphique 33

Baisse des revenus des immigrants faisant partie de la main-d'œuvre salariée

Revenu des immigrants par cohortes d'arrivée exprimé en pourcentage du revenu des personnes nées au Canada

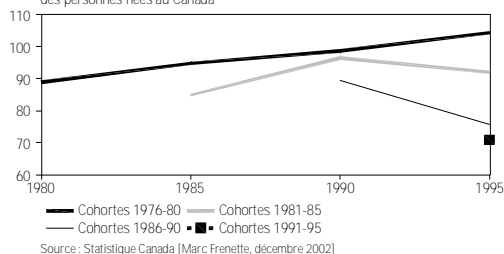


Source : Statistique Canada [Marc Frenette, décembre 2002]

Graphique 34

Les immigrants qui exercent un emploi autonome s'en tirent mieux

Revenu des immigrants par cohortes d'arrivée exprimé en pourcentage du revenu des personnes nées au Canada

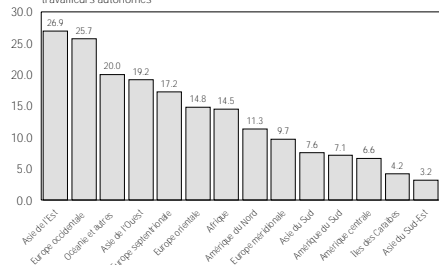


Source : Statistique Canada [Marc Frenette, décembre 2002]

Graphique 35

Taux de travail autonome par pays d'origine

Pourcentage des immigrants arrivés au cours des dix dernières années qui sont travailleurs autonomes

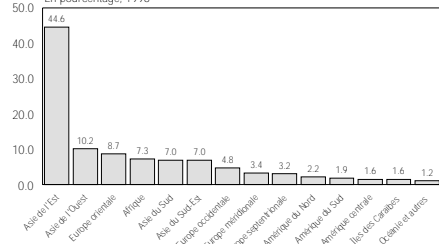


Source : Statistique Canada [Marc Frenette, décembre 2002]

Graphique 36

Proportion de travailleurs autonomes par pays d'origine

En pourcentage, 1996



Source : Statistique Canada [Marc Frenette, décembre 2002]

Un problème plus sérieux semble être apparu au milieu des années 1980 où l'emploi et les revenus des immigrants ont commencé à être moins élevés que ce à quoi l'expérience passée leur aurait permis de s'attendre. Le graphique 28 le révèle en comparant le revenu des immigrants en proportion des revenus des personnes nées au Canada du même âge et du même niveau d'études sur plusieurs années après l'immigration au Canada. Chaque cohorte d'arrivants successive sur une période de cinq ans a vu diminuer les revenus initiaux, et il faut plus longtemps pour que leur revenu rattrape ceux des Canadiens de naissance. Des écarts de revenu importants continuent d'exister deux décennies après l'installation au Canada. Les revenus des immigrants de fraîche date tendent à diminuer - ou la prime à l'éducation tend à baisser - une fois qu'ils arrivent au Canada comparativement à ce qu'ils gagnaient chez eux.

Le graphique 29 illustre les faibles taux de revenu des immigrants récents par pays d'origine après un contrôle des différences d'âge, d'études, de langue et de type de famille. Les immigrants du Sud-Est asiatique, d'Europe de l'Ouest, des États-Unis et des Antilles ont tous connu des améliorations avec le temps, mais les immigrants venus d'ailleurs dans le monde ont vu se détériorer leurs perspectives. Les détériorations ont été les plus marquées pour les ex-ressortissants des pays qui ont fourni les plus forts contingents d'immigrants au Canada au cours des dix à vingt dernières années.

L'effet cumulatif est que, en raison de taux d'activité moins élevés, de taux d'emploi plus faible, de revenus moyens plus faibles et de la preuve d'une poursuite de la détérioration avec le temps, il existe un potentiel inutilisé dans la population d'origine étrangère au Canada. Si la parité était établie avec les personnes nées au Canada, il y aurait 400 000 travailleurs de plus qui gagneraient environ 12 milliards de dollars de revenu personnel de plus.

Diminution des immigrants propriétaires immobiliers

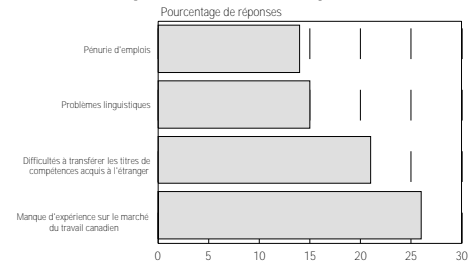
Les marchés immobiliers résidentiels donnent une preuve de plus de la perte de potentiel des immigrants au Canada. Jadis, la proportion des immigrants propriétaires de leur domicile était plus élevée que celle des Canadiens d'origine. Mais les immigrants ont régulièrement perdu cet avantage au cours des deux dernières décennies où leurs taux de propriété domiciliaire ont baissé alors qu'ils ont augmenté pour les Canadiens de naissance (graphique 30). Cela se vérifie dans toutes les catégories d'âge (graphique 31). La diminution relative des revenus des immigrants et la forte augmentation du coût de l'immobilier peuvent être des facteurs, les familles immigrantes à moindre revenu n'étant pas en mesure d'épargner suffisamment pour une mise de fonds initiale.

Les immigrants passent au travail autonome

Selon certains indices, les immigrants se tournent aussi davantage vers le travail autonome, peut-être en partie en raison de leur difficulté à trouver des emplois à temps plein ailleurs. La proportion des membres de minorités visibles plus jeunes propriétaires de petites et moyennes entreprises, par exemple, est plus forte que chez leurs homologues nés au Canada (graphique 32)

Graphique 37

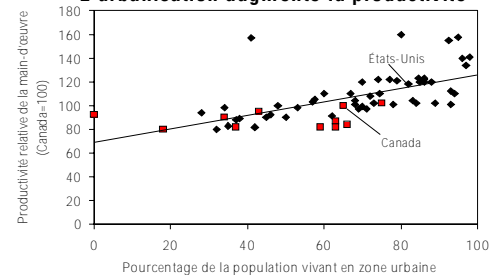
Obstacles pour les immigrants qui cherchent un emploi



Source : Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, 2003

Graphique 38

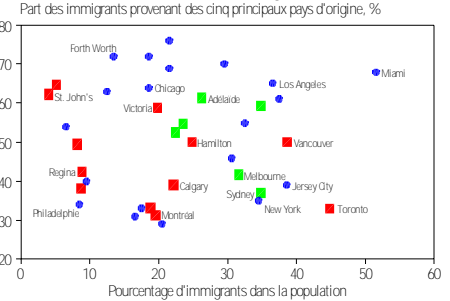
L'urbanisation augmente la productivité



Source : Institute for Competitiveness and Prosperity - Partnering for investment in Canada's prosperity, Statistique Canada, Bureau of Labour Statistics

Graphique 39

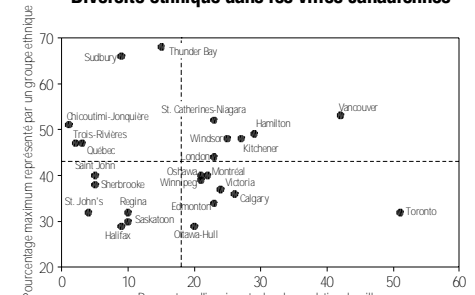
Diversité culturelle par ville



Source : Statistique Canada, 2004 American Community Survey, Australian Bureau of Statistics

Graphique 40

Diversité ethnique dans les villes canadiennes



Source : Statistique Canada, Services économiques RBC

Tableau 3

Dépenses en immobilisations des gouvernements non fédéraux en pourcentage du PIB
Moyenne de dix ans*

Rang	État ou province	%	Rang	État ou province	%
1	ALASKA	4.1	28	TENNESSEE	2.0
2	WYOMING	3.2	29	OKLAHOMA	1.9
3	HAWAÏ	3.1	30	OHIO	1.9
4	MISSISSIPPI	3.0	31	ARKANSAS	1.9
5	WASHINGTON	2.8	32	LOUISIANA	1.8
6	UTAH	2.8	33	MASSACHUSETTS	1.8
7	NEVADA	2.6	34	MISSOURI	1.8
8	MONTANA	2.6	35	MARYLAND	1.8
9	DAKOTA DU NORD	2.6	36	INDIANA	1.8
10	DAKOTA DU SUD	2.5	37	TEXAS	1.8
11	FLORIDE	2.4	38	ILLINOIS	1.8
12	MINNESOTA	2.4	39	CAROLINE DU NORD	1.8
13	ARIZONA	2.3	40	QUÉBEC	1.7
14	IDAHO	2.3	41	VIRGINIE	1.7
15	NOUVEAU-MEXIQUE	2.3	42	MICHIGAN	1.7
16	IOWA	2.3	43	CALIFORNIE	1.6
17	WISCONSIN	2.2	44	PENNSYLVANIE	1.6
18	NEBRASKA	2.2	45	DELAWARE	1.6
19	COLORADO	2.2	46	MAINE	1.6
20	VIRGINIE-OCCIDENTALE	2.1	47	RHODE ISLAND	1.5
21	NEW YORK	2.1	48	VERMONT	1.5
22	ORÉGON	2.1	49	ONTARIO	1.4
23	GÉORGIE	2.1	50	NEW JERSEY	1.4
24	KENTUCKY	2.1	51	CONNECTICUT	1.3
25	CAROLINE DU SUD	2.1	52	NEW HAMPSHIRE	1.3
26	KANSAS	2.1	53	DISTRICT DE COLUMBIA	0.8
27	ALABAMA	2.0			
	ÉTATS-UNIS	1.9%		CANADA	1.6%

*Données des États-Unis : 2002 ; données provinciales : 2003.

Les autres provinces canadiennes sont exclues par manque de données

Source : Statistique Canada, Bureau of Economic Analysis, Bureau of Census

La détérioration des revenus des immigrants depuis le recensement de 1985 était totalement concentrée sur les salariés, comparativement à leurs homologues nés au Canada (graphique 33). Cependant, la rémunération relative des immigrants travailleurs autonomes n'a pas changé comparativement à celle des entrepreneurs nés au Canada (graphique 34). Les immigrants et les membres des minorités visibles sont, cependant, une des plus fortes sources de croissance des petites entreprises. Les immigrants les plus portés à lancer une petite entreprise sont ceux d'Asie de l'Est et d'Europe de l'Ouest (graphique 35). Une pondération en fonction des sources de migration vers le Canada au cours de la dernière décennie révèle qu'une proportion nettement supérieure de travailleurs autonomes proviennent d'Asie de l'Est (graphique 36).

Les immigrants choisissent peut-être de devenir des entrepreneurs ou ont peut-être le sentiment qu'ils n'ont pas d'autres solutions parce qu'ils butent contre une discrimination dans l'emploi salarié traditionnel dans les sociétés établies. Si tel est le cas, il y a clairement lieu de s'inquiéter. En revanche, le simple fait d'émigrer dans un autre pays dénote déjà d'une forme d'esprit d'entreprise, si bien qu'il se pourrait que les immigrants représentent le segment le plus entreprenant de la population dans leur pays d'origine, auquel cas le Canada bénéficiera de leur volonté d'entreprendre ici. Mais cela signifie aussi que les entreprises canadiennes manquent des occasions si elles ne savent pas reconnaître le sens de l'initiative des nouveaux venus qui cherchent un emploi.

Entraves à l'intégration des immigrants

Se demander pourquoi les immigrants se heurtent à des obstacles importants dans la réalisation de leur plein potentiel au Canada et ce que pourraient être ces obstacles est un exercice salutaire. C'est ce qu'a fait Statistique Canada, qui a obtenu les résultats qu'indique le graphique 37. Les trois principaux obstacles auxquels se heurtent les immigrants à l'entrée dans la population active du Canada cités sont : le manque d'expérience sur le marché du travail canadien et le fait que l'expérience acquise dans leur pays d'origine n'était généralement pas reconnue, les difficultés de transférer les titres de compétences acquis à l'étranger et les problèmes linguistiques.

Si même les plus grands employeurs n'ont pas la capacité d'évaluer la qualité des diplômes étrangers ni les ressources pour aider à la formation linguistique, alors la difficulté des petites et moyennes entreprises - qui représentent la plus grande part de notre économie - d'évaluer les demandes d'emploi d'immigrants est encore plus grande. Nous avons clairement besoin d'évaluations nationales des qualifications universitaires et des programmes de formation professionnelle étrangers. En outre, nous devons accentuer la formation linguistique. Les petits employeurs pourraient avoir plus de possibilités de profiter des ressources des employeurs publics et privés plus grands par des programmes de détachement de personnel, là où ils sont mutuellement avantageux. Enfin, les difficultés de transfert des titres de compétences acquis à l'étranger en disent long sur le manque de souplesse et l'insuffisance de ressources dans les programmes d'agrément des compétences acquises à l'étranger dans divers domaines professionnels au Canada. Cela se vérifie probablement particulièrement dans les professions autoréglées qui limitent l'accès à leurs disciplines.

4. Le rôle des villes

Bon nombre d'occasions et de défis présentés jusqu'ici dans ce dossier concernent en particulier les villes, en raison du lien évident entre la diversité et la croissance, d'une part, et du classement du Canada en fonction de la diversité culturelle des villes, d'autre part.

La diversité et la croissance économique d'une ville

Un nombre croissant d'économistes étudient le lien possible entre la diversité et la croissance économique. Même si nous n'en sommes sans doute encore qu'aux débuts de ces études, de nouvelles preuves révèlent l'existence d'un lien positif. Une étude récente du National Bureau of Economic Research (NBER) portant sur l'impact de la diversité sur la croissance dans divers pays a révélé que si l'on tient compte du niveau de développement économique des pays, une

population diversifiée a un impact positif sur la croissance [Alesina 2004]. Cela laisse penser que plus une économie est développée, mieux elle est équipée pour tirer parti d'une population diversifiée, compte tenu de l'amélioration de la productivité. Une autre étude du NBER allait même plus loin. Après l'examen de 160 régions métropolitaines aux États-Unis, elle concluait que, toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs nés aux États-Unis vivant dans des villes au niveau de diversité culturelle plus élevé touchent en moyenne un salaire plus élevé et payaient des loyers plus élevés que ceux qui vivent dans des villes ayant un plus faible niveau de diversité culturelle.

Ces conclusions sur les villes sont particulièrement importantes, car les grands centres urbains sont les endroits où la population est la plus diversifiée et, par conséquent, ils ne peuvent pas ignorer la question de la diversité culturelle. Les villes sont non seulement le lieu de destination de la plupart des immigrants, mais elles tendent aussi à avoir une proportion de femmes actives plus importante et une population plus jeune car c'est dans les villes que s'installent les nouveaux arrivants sur le marché du travail pour trouver un emploi et un mode de vie attrayant. En effet, la prospérité du Canada dépend de l'augmentation de la productivité des grands centres urbains. Comme le révèle le graphique 38, il y a une corrélation positive évidente entre la proportion de la population vivant dans les zones urbaines et la productivité relative de la main-d'œuvre, ce qui confirme l'idée que les grandes villes diversifiées favorisent l'innovation. La diversité est donc un enjeu proprement urbain.

Les villes canadiennes parmi les plus diversifiées

Pour mesurer la diversité des villes canadiennes par rapport à d'autres grandes cités du monde, il ne faut pas se contenter d'examiner la proportion de la population née à l'étranger. Une ville peut avoir une proportion importante de résidents nés à l'étranger, mais si une grande majorité de ces immigrants viennent du même pays d'origine, le niveau réel de diversité culturelle de la ville n'est pas très élevé. En revanche, si la proportion de personnes nées à l'étranger est importante et qu'elles proviennent d'une grande variété de pays, alors la diversité culturelle est réellement plus élevée. Le graphique 39 présente de grandes villes au Canada, aux États-Unis et en Australie et montre que Toronto est classée comme une des villes les plus diversifiées, avec non seulement une grande proportion d'habitants d'origine étrangère mais aussi une grande variété de pays d'origine. Par contre, même si Miami a un nombre de personnes nées à l'étranger plus important que Toronto, la majorité de ces résidents proviennent à l'origine du même pays. Un échantillonnage plus vaste de toutes les régions métropolitaines de recensement canadiennes donne un

résultat similaire (graphique 40). Selon Statistique Canada, 32 % de l'agglomération urbaine de Toronto et 31 % de celle de Vancouver sont composées de minorités visibles et, d'ici 2017, leur proportion pourrait atteindre 50 %. En outre, l'âge moyen des minorités visibles devrait baisser de 10 ans au cours des dix prochaines années par rapport aux autres Canadiens. Les minorités visibles représenteront donc une proportion encore plus importante de la population active de demain.

Les défis urbains

Comme les plus grandes villes du Canada sont très diversifiées, c'est là que les défis exposés dans ce document sont ressentis de la façon la plus aiguë. Les problèmes rencontrés par les immigrants sont attestés par le nombre croissant d'entre eux ayant un revenu familial inférieur au seuil de faible revenu ; la proportion d'immigrants dans cette catégorie est passée de 24,6 % en 1980 à 35,8 % en 2000. " Étant donné à la fois la hausse du taux de faibles revenus chez les immigrants et leur proportion sans cesse croissante dans la population, dans les principales villes canadiennes, la presque totalité de l'augmentation du taux de faible revenu dans les villes pendant les années 90 s'est produite principalement dans la population immigrante. " [Picot et Sweetman, 2005]. Par conséquent, il ne s'agissait pas d'une détérioration générale affectant également tous les Canadiens, mais plutôt d'un problème touchant particulièrement la population immigrante.

Il faut prendre un certain nombre de mesures au niveau des villes pour aider à traiter ces problèmes relatifs à la diversité culturelle, à commencer par une meilleure coordination et une meilleure intégration des politiques en matière d'immigration entre les paliers de gouvernement fédéral, provincial et municipal. En particulier, les municipalités qui sont mieux placées pour évaluer les politiques, puisqu'elles peuvent voir directement les problèmes et les défis, auraient donc d'importantes contributions à faire. La nécessité d'enseigner l'anglais ou le français comme langue seconde n'est qu'un exemple parmi d'autres.

Une politique d'immigration plus cohérente pourrait aussi aider à traiter les problèmes additionnels dus à la forte concentration d'immigrants dans quelques zones urbaines seulement, comme celui de l'insuffisance d'infrastructures assez importantes dans les centres urbains au Canada. Toronto, Montréal et Vancouver subissent de nombreuses pressions supplémentaires dans leur tentative d'absorber l'afflux des immigrants. Les possibilités limitées de transport rendent de plus en plus difficile une répartition efficace de la population dans toute la ville et les environs. Comparativement à de nombreuses villes américaines, les villes canadiennes dépensent considérablement moins pour les infrastructures, ce qui contribue en partie à d'autres

problèmes comme l'étalement urbain et les embouteillages, deux problèmes qui entraînent une diminution de la productivité. Comme il est indiqué dans le tableau 3, les provinces canadiennes investissent nettement moins dans les infrastructures que les États-Unis. Le pouvoir fiscal limité des administrations municipales aggrave encore ces problèmes. Les villes ne peuvent pas mobiliser des fonds qu'à partir des taxes foncières et des frais d'utilisation et de permis, et elles ont beaucoup de mal à assumer les nouvelles charges que leur imposent les gouvernements fédéral et provinciaux et a fortiori à relever leurs propres défis et à réaliser leurs objectifs. Cette dépendance exagérée de recettes fiscales non liées aux bénéfices entraîne des hausses de taxes foncières sur les propriétés industrielles et commerciales qui à Toronto, par exemple, figurent parmi les plus élevées en Amérique du Nord. Cela oblige de plus en plus d'entreprises à s'installer en périphérie, ce qui accentue les pressions sur les niveaux d'infrastructure actuels et rend plus difficile l'accès des salariés à leur nouveau lieu de travail puisque les transports en commun y sont beaucoup encore moins développés, voire inexistantes. Il est crucial de régler le problème des finances municipales, même si des signes encourageants de la part des gouvernements fédéral et provinciaux commencent à apparaître. Cela dit, il faut aussi examiner sérieusement des propositions telles que le financement par de nouvelles taxes, des partenariats entre les secteurs public et privé et l'émission d'obligations municipales pour les infrastructures.

Enfin, il convient de se pencher sur les lacunes actuelles des plans d'urbanisme. Il faut déployer plus d'efforts pour structurer les quartiers de façon à améliorer la circulation des idées et de l'innovation et favoriser la diversité sociale et culturelle, qui contribuent toutes deux à un environnement plus productif. Pionnière de la planification urbaine, Jane Jacobs propose de nombreuses solutions pour les villes, notamment des quartiers plus compacts qui regroupent différents ménages et individus dans des milieux à vocation polyvalente. Elle prétend que plus les gens sont proches les uns des autres, plus cela encourage l'échange d'idées, d'innovations et d'expériences culturelles plus générales ; par contre, les villes qui sont en déclin ou qui stagnent sont celles qui ont perdu de vue l'importance de la promotion de la diversité. De cette façon, une ville diversifiée, à multiples facettes, pourra répondre aux besoins, aux valeurs et aux préférences de mode de vie qui évoluent au fur et à mesure que la population grossit et change. Cela ne veut pas dire que la créativité et l'innovation n'existent pas en dehors du béton des grandes villes, mais plutôt qu'une planification efficace peut stimuler la créativité et l'innovation dans un environnement complexe sans quoi elles auraient du mal à se manifester seules.

Le travail plus récent de Richard Florida va même plus loin en suggérant que ce n'est pas seulement une question de diversité, mais

aussi de tolérance et que les villes qui embrassent ces idéaux sont plus à même d'attirer des esprits créatifs et novateurs, ce qui conduit au bout du compte à une productivité et à une croissance accrues. Il part de l'idée d'une " classe créative " et du postulat selon lequel la santé économique d'un milieu est directement liée à son attrait pour les personnes jeunes, talentueuses et ouvertes d'esprit, et il explique comment les trois notions de technologie, de talent et de tolérance sont les moteurs de croissance des villes. De plus, il soutient qu'un environnement " bohème ", qui privilégie la nouveauté au détriment de la tradition permet d'attirer la " classe créative " vers les villes qui, aussi, deviennent des endroits diversifiés et dynamiques où les gens ont envie d'habiter. Les idées de Jane Jacobs, Richard Florida et d'autres chercheurs dans ce domaine devraient figurer au cœur des débats de politique publique sur l'avenir des villes du Canada, tout comme le niveau de vie à long terme de tous les Canadiens et les contributions de la diversité au succès de la collectivité et de la société en général.

Annexe : Méthodologie de calcul du potentiel inutilisé de la diversité

Statistiques de base pour l'année 2000

	<u>Nés au Canada</u>		<u>Nés à</u>	
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
Population totale	9,078,470	9,520,190	2,462,450	2,669,200
Population active	7,553,287	6,883,097	2,058,608	1,911,147
Emplois	6,930,600	6,202,310	1,726,615	1,500,360
Activité	83.2	72.3	83.6	71.6
Taux d'emploi	91.8	90.1	83.9	78.5
Revenu moyen par travailleur	37,017	23,079	36,577	22,415
Revenu total	256,550,020,200	143,143,112,490	63,154,396,855	33,630,569,400

Objectifs des grands scénarios:

Cinq grands scénarios sont présentés ci-dessous. Dans chacun, le taux d'activité, le taux d'emploi et le revenu moyen du groupe cible sont relevés au niveau du groupe de référence à l'aide des données de référence présentées ci-dessus. Les deux premiers portent sur l'écart de situation, sur le marché du travail, entre les immigrants et les hommes et femmes nés au Canada et servent à mesurer le potentiel inutilisé comparativement à une situation où les immigrants seraient entièrement intégrés dans le marché du travail. Les deux suivants portent sur l'écart de situation, sur le marché du travail, entre les femmes nées à l'étranger et celles nées au Canada, d'une part, et les hommes nés au Canada, d'autre part, et représentent une tentative d'intégration totale des femmes dans le marché du travail. Le dernier scénario porte sur l'écart de situation, sur le marché du travail, entre les femmes et les immigrants d'une part et les hommes nés au Canada d'autre part et sert de guide pour le total général que représenterait l'intégration des immigrants et des femmes dans le marché du

Scénarios

1. RÉDUCTION DE L'ÉCART DE REVENU DES IMMIGRANTS

Scénario I

Relèvement de la situation, sur le marché du travail, des hommes nés à l'étranger à la hauteur de celle des hommes nés au Canada

Impact sur la taille de la population active si les travailleurs nés à l'étranger avaient le même taux d'activité	(9,850)
Impact sur le nombre d'employés si les travailleurs nés à l'étranger avaient les mêmes taux d'activité et d'emploi	153,245
Impact sur les revenus moyens par travailleur si les travailleurs nés à l'étranger avaient les mêmes revenus moyens	440
Impact sur les revenus personnels totaux après égalisation des taux d'activité et d'emploi ainsi que du revenu moyen par travailleur	\$ 6,432,394,448

Scénario II

Relèvement de la situation, sur le marché du travail, des femmes nées à l'étranger à la hauteur de celle des femmes nées au Canada

Impact sur la taille de la population active si les travailleuses nées à l'étranger avaient le même taux de d'activité	18,684
Impact sur le nombre d'employés si les travailleuses nées à l'étranger avaient les mêmes taux d'activité et d'emploi	238,598
Impact sur les revenus moyens par travailleuse si les travailleuses nées à l'étranger avaient les mêmes revenus moyens	664
Impact sur les revenus personnels totaux après égalisation des taux d'activité et d'emploi ainsi que du revenu moyen par travailleuse	\$ 6,502,830,864

2. RÉDUCTION DE L'ÉCART DE REVENU HOMMES-FEMMES

Scénario III

Relèvement de la situation, sur le marché du travail, des femmes nées au Canada à la hauteur de celle des hommes nés au Canada

Impact sur la taille de la population active si les femmes nées au Canada avaient le même taux d'activité	1,037,701
Impact sur le nombre d'employés si les travailleuses nées au Canada avaient les mêmes taux d'activité et d'emploi	1,065,504
Impact sur les revenus moyens par travailleur si les travailleuses nées au Canada avaient les mêmes revenus moyens	13,938
Impact sur les revenus personnels totaux après égalisation des taux d'activité et d'emplois ainsi que du revenu moyen par travailleur	\$ 125,889,547,948

Scénario IV

Relèvement de la situation, sur le marché du travail, des femmes nées à l'étranger à la hauteur de celle des hommes nés au Canada

Impact sur la taille de la main-d'œuvre si toutes les femmes avait le même taux d'activité	309,627
Impact sur le nombre d'employés si toutes les travailleuses avaient les mêmes taux d'activité et d'emploi	537,336
Impact sur les revenus moyens par travailleur si toutes les travailleuses avaient les mêmes revenus moyens	14,602
Impact sur les revenus personnels totaux après égalisation des taux d'activité et d'emploi ainsi que du revenu moyen par travailleur	\$ 41,798,805,144

3. RÉDUCTION DE L'ÉCART DE REVENU GLOBAL DÙ À LA DIVERSITÉ

Scénario V

Relèvement de la situation, sur le marché du travail, à la hauteur de celle des hommes nés au Canada

Impact sur la taille de la main-d'œuvre si tous avaient le même taux d'activité	1,348,155
Impact sur le nombre d'employés si tous avaient les mêmes taux d'activité et d'emploi	1,589,973
Impact sur les revenus moyens par travailleur si tous avaient les mêmes revenus moyens	11,572
Impact sur les revenus personnels totaux après égalisation des taux d'activité et d'emploi ainsi que du revenu moyen par travailleur	\$ 174,120,747,540

Source : Statistique Canada recensement 2001, Services économiques RBC

Documents de référence

- ALESINA, A. et E. LA FERRARA. Ethnic Diversity and Economic Performance, NBER Working Paper n° 10313, février 2004.
- BÉLANGER, Alain et Stéphane GILBERT. La fécondité des immigrantes et de leurs filles nées au Canada, " Rapport sur l'état de la population du Canada 2002 ", Statistique Canada.
- CATALYST. The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, 2004.
- Recensement du Canada, Statistique Canada, Ottawa, n° au catalogue 97F0009XCB2001043.
- COISH, David. Régions métropolitaines de recensement constituant des grappes culturelles, Statistique Canada, n° au catalogue 89-613-MIF, n° 004, octobre 2004.
- CONFERENCE BOARD OF CANADA, Making a Visible Difference: The Contribution of Visible Minorities to Canadian Economic Growth, avril 2004.
- D'AQUINO, Thomas Paul et David STEWART-PATTERSON. Northern Edge: How Canadians Can Triumph in the Global Economy, (Toronto: Stoddart Publishing), 2001.
- DUMONT, J.C. et G. LEMAITRE. Comptabilisation des immigrés et des expatriés : une nouvelle perspective, Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations (à venir).
- FLORIDA, Richard. The Rise of the Creative Class, (New York: Basic Books), 2002.
- FRENETTE, Marc. La détérioration des gains des immigrants s'étend-elle aux immigrants qui travaillent de façon autonome ?, Direction des études analytiques, documents de recherche, Statistique Canada, n° au catalogue 11F0019MIF - n° 195, décembre 2002.
- FRENETTE, Marc et René MORISSETTE. Convergeront-ils un jour ? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des dernières décennies, Direction des études analytiques, documents de recherche, Statistique Canada, n° au catalogue 11F0019MIF, n° 215, octobre 2003.
- GALARNEAU, Diane et René MORISSETTE. Étude : Les immigrants sont-ils perdants ? " L'emploi et le revenu en perspective ", juin 2004, vol. 5, n° 6, p. 5-16.
- HAAN, Michael. Diminution de l'avantage des immigrants en matière de propriété : analyse de cycle de vie de la baisse de fortunes et de l'évolution de l'accession à la propriété chez les immigrants de Montréal, Toronto et Vancouver, 1981 à 2001, Statistique Canada, n° au catalogue 11F0019MIF - n° 238, février 2005.
- HOU, Feng et Larry S. BOURNE. *Mouvements d'entrée et de sortie de la population dans les villes du Canada qui servent de portes d'entrée aux immigrants : étude comparative de Toronto, Montréal et Vancouver*, Direction des études analytiques, documents de recherche, Statistique Canada, n° au catalogue 11F0019MIF, n° 229.
- HOUR, Feng. *Destinations initiales et redistribution des principaux groupes d'émigrants au Canada : changements au cours des deux dernières décennies*, Direction des études analytiques, Statistique Canada, n° au catalogue 11F0019MIF, n° 254.
- JACOBS, Jane. *The Death and Life of Great American Cities*, (New York: Random House, Inc.), 1961.
- JACOBS, Jane. *The Economy of Cities*, (New York: Random House, Inc.), 1969.
- JACOBS, Jane. *Cities and the Wealth of Nations*, (New York: Random House, Inc.), 1984.
- JACOBS, Jane. *Dark Age Ahead*, (New York: Random House), 2004.
- JAUMOTTE, F. « Participation des femmes au marché du travail : tendances passées et principaux déterminants dans les pays de l'OCDE », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 376, 2003.
- KOCHAN, Thomas et coll. *The Effects of Diversity on Business Performance: Report of the Diversity Research Network*, « Human Resource Management », printemps 2003, vol. 42, p. 3-21.
- Options de retraite disponibles au Canada*, Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, Gouvernement du Canada, 2005.
- Retraite obligatoire au Canada*, Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, Gouvernement du Canada, 2005.

Documents de référence

- MCDONALD, James T., et Christopher WORSWICK. *The Earnings of Immigrant Men in Canada: Job Tenure, Cohort, and Macroeconomic Conditions*, « Industrial and Labour Relations Review », vol. 51, n° 3 (avril 1998), p. 465-482.
- OTTAVIANO, G. et P. GIOVANNI. *The Economic Value of Cultural Diversity: Evidence from U.S. Cities*, NBER Working Paper, n° 10904, novembre 2004.
- PEREZ, Claudio. *État de santé et comportements influant sur la santé des immigrants*, Statistique Canada, n° au catalogue 82-003-SIF, septembre 2002.
- Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions 2001-2017*, Statistique Canada, n° au catalogue 91-541-XIF, mars 2005.
- PEREZ, Claudio. *La santé mentale des immigrants au Canada*, Statistique Canada, n° au catalogue 82-003-SIF, septembre 2002.
- SHELLENBERG, Grant. *Les immigrants dans les régions métropolitaines de recensement au Canada*, Statistique Canada, n° au catalogue 89-613-MIF – n° 003, août 2004.
- Perspectives du monde des affaires*, Statistique Canada, troisième trimestre de 2005.
- Enquête sur les perspectives des entreprises*, Banque du Canada, automne 2005.
- Helping women get to the top*, « The Economist », 23 juillet 2005, p. 11.
- The conundrum of the glass ceiling*, « The Economist », 23 juillet 2005, p. 63-65.
- How to repair the welcome mat: Fixing immigration will mean aiding professionals, speeding removal of failed claims, and taking the politics out*, « Globe and Mail », 22 avril, p. A13.
- ZHANG, Xuelin « Le niveau de richesse des familles d'immigrants au Canada », Direction des études analytiques, documents de recherche, Statistique Canada, n° 11F0019MIF au catalogue – n° 197, novembre 2003.
- Tax Increment Financing - A Discussion Paper*, Ministère des finances de l'Ontario, septembre 2005.
- Taking action on skilled trades: establishing the business case for investing in apprenticeship*, Ontario Chamber of Commerce, septembre 2005.
- Tendances des migrations internationales, Rapport annuel*, OCDE (Paris : 2005), édition 2004.
- Bébés et employeurs : Comment réconcilier travail et vie familiale*, OCDE (Paris : 2005, (Volume 4 : Canada, Finlande, Suède et Royaume-Uni).
- Women of our World: 2005 edition*, Population Reference Bureau, Washington D.C., 2005.
- Will the brain drain back up?* « Globe and Mail », 26 mars 2005, p. F9.