CPHR / CRHA

CHARTERED PROFESSIONALS IN HUMAN RESOURCES CANADA

CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS CANADA

Canada 150 Années et Plus

Le Role des Ressources Humaines dans la Prosperité du Canada

À propos du CRHA Canada

Le CRHA Canada est le fruit d'un effort de collaboration entre des associations de ressources humaines partout au pays. Établi en 1994 en tant que le *Conseil Canadian des Associations en Ressources Humaines (CCAHR)*, il est officiellement devenu le CRHA Canada en 2016. Le CRHA Canada est le porte-parole national de la profession au Canada. Il contribue au renforcement et à la promotion de celle-ci en établissant des titres crédibles, en collaborant aux questions nationales liées au métier, et en jouant un rôle proactif dans le positionnement du programme national de ressources humaines au niveau international.

Les associations de ressources humaines membres du CRHA Canada comprennent : la HRMA (Colombie-Britannique), la HRIA (Alberta), la CPHR SK (Saskatchewan), la CPHR MB (Manitoba), la HRANB (Nouveau-Brunswick), la HRANS (Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard), les CPHR NL (Terre-Neuve et Labrador), et le CRHA (Québec).

En octobre 2016, le CCAHR/CRHA Canada a annoncé qu'il venait de s'aligner avec les huit associations provinciales constituant l'organisme national en prenant le nouveau nom et le titre de *CRHA – Conseillers En Ressources Humaines Agr*éés. Sous ce titre commun, le CRHA Canada et ses organismes membres adhèrent ensemble à des normes d'agrément de base cohérentes ainsi qu'à un code de conduite national.

À l'été 2016, le CRHA Canada, représentant 27 000 membres, a annoncé un accord stratégique avec la société américaine SHRM (Society for Human Resource Management), le plus grand organisme de ressources humaines au monde. Le CRHA Canada représente également le pays avec la North American Human Resources Management Association (NAHRMA) et la World Federation of People Management Associations (WFPMA).

Le CRHA Canada tient à remercier le Professional Strategies Group Ltd. ainsi que M. Kamalesh Gosalia pour leur contribution à ce mémoire de recherche.

On peut accéder gratuitement en ligne à ce rapport sur le site Web du CRHA Canada.

© CRHA Canada, 2016. La reproduction complète ou partielle de ce document sans autorisation écrite est strictement interdite.

Table des matières

À propos du CRHA Canada 1

Table des matières 2

Liste des chiffres 4

Liste des tableaux 5

Avant-propos 6

Sommaire 7

1. Introduction 11
1.1 Efficience et productivité (à l'échelon local ou de l'entreprise) 11
1.2 Productivité du travail (à l'échelon macroéconomique) 13
1.3 Richesse des nations 15

2. Profil de la population active du Canada 17
2.1 Emploi 17
2.2 Taux d'emploi et niveau d'études 18
2.3 Emplois dans le secteur industriel 19
2.4 Professions des hommes et des femmes 20
2.5 Vieillissement de la population active 24
2.6 Mobilité de la population active 25
2.7 Développements récents 26

3. Les ressources humaines du Canada : moteurs de la productivité 27
3.1 Institutions 27
3.2 Innovation 30
3.2.1 Personnel de recherche et de développement, par secteur d'exécution 30

3.2.2 Dépenses de recherche et de développement par secteur de financement 32
3.2.3 La recherche et le développement au Canada : une perspective internationale pour 2013 33
3.3 Infrastructures 35
3.4 Investissements 37
3.5 Éducation et formation professionnelle 39
3.5.1 Études 39
3.5.2 Qualité de l'éducation 41
3.5.3 Formation professionnelle 41
3.6 Santé 42
3.7 Satisfaction au travail 46

4. Conclusions et recommandations 50
4.1 Conclusions 50
4.2 Recommandations 52

5. Annexe A : Le cadre de travail de l'Indice de compétitivité mondiale (ICM) 53

6. Annexe B : L'Indice de compétitivité mondiale (classement du Canada) 54

7. Annexe C : Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 57

8. Quelques références 58

Liste des chiffres

Graphique 1 : productivité du travail, 2013

Graphique 2 : croissance de la productivité du travail (1995-2013)

Graphique 3 : taux d'emploi de la population de 15 ans et plus (pourcentage), mai 2016

Graphique 4 : proportions de la population active occupée de 15 ans et plus, par secteur industriel, mai 2011

Graphique 5 : distribution de la population active occupée par principaux groupes professionnels, hommes et femmes de 15 ans et plus, mai 2011

Graphique 6 : proportions de la population active occupée de 15 ans et plus qui vivait dans une province ou un territoire différents cinq ans auparavant, mai 2011

Graphique 7 : production et emploi (2007-2016)

Graphique 8 : confiance envers les institutions canadiennes, 2013

Graphique 9 : dépenses de R-D des deux secteurs les plus performants en pourcentage de DIRD (2012-2015)

Graphique 10 : dépenses intérieures brutes de R-D en pourcentage du PIB, par pays du G7, 2013

Graphique 11 : pourcentage d'individus de 25 à 64 ans possédant une éducation tertiaire, par niveau d'éducation, 2015.

Graphique 12 : croissance annuelle des dépenses de santé, 2010-2014

Graphique 13 : part du PBI allouée aux dépenses de santé, 2013

Graphique 14 : temps d'attente médian par province en 2015 – nombres de semaines entre la recommandation du médecin de famille et le traitement

Graphique 15 : raisons principales de l'insatisfaction face à l'équilibre travail-vie personnelle, 2012

Graphique 16 : pourcentage des parents ayant exprimé être satisfaits ou très satisfaits avec leur équilibre travail-vie personnelle, par province de résidence, 2012

Graphique 17 : satisfaction de vie dans certains des pays de l'OCDE pendant la crise financière (2007-2012)

Liste des tableaux

Tableau 1 : calcul de l'efficience et de la productivité

Tableau 2 : emploi en fonction du plus haut niveau de scolarité, mai 2011

Tableau 3 : professions les plus courantes parmi les femmes de 15 ans et plus, et proportion de femmes dans la population active occupée, mai 2011

Tableau 4 : professions les plus courantes parmi les hommes de 15 ans et plus, et proportion d'hommes dans la population active occupée, mai 2011

Tableau 5 : professions où l'on trouve la proportion la plus élevée de travailleurs de 55 ans et plus, 2011

Tableau 6 : personnel de recherche et de développement, par secteur d'exécution (2009-2013)

Tableau 7 : dépenses prévues de la recherche et du développement, par secteur d'exécution (2014-2015)

Tableau 8 : prévision des dépenses en recherche et développement, par secteur d'exécution (2014-2015)

Tableau 9 : fiche de rendement des infrastructures canadiennes (2016-2017)

Avant-Propos

Avec le reste du monde, le Canada fait face à sa quatrième révolution industrielle. Durant la première, l'eau et la puissance thermique ont été utilisées pour mécaniser la production. La deuxième a fait usage de la puissance électrique pour créer la production de masse. La troisième s'est servie de l'électronique et de la technologie de l'information pour automatiser la production. Maintenant, une quatrième révolution industrielle est en train de surgir de la troisième : une révolution numérique qui se prépare depuis le milieu du siècle dernier. Elle est caractérisée par une fusion des technologies qui transcende les frontières entre les sphères physiques, numériques et biologiques.

Les possibilités pour des milliards de personnes d'être reliées par des appareils mobiles, avec une puissance de traitement, une capacité de stockage et un accès à la connaissance sans précédent, se révèlent illimitées. Et ces possibilités seront multipliées par des percées des technologies émergentes dans des domaines tels que l'intelligence artificielle, la robotique, l'Internet des objets, les véhicules autonomes, l'impression 3D, la nanotechnologie, la biotechnologie, la science des matériaux, le stockage de l'énergie et l'informatique quantique.

Pour arriver là où nous en sommes aujourd'hui, nous avons évolué à travers une ère de mesure de la croissance individuelle, tout en entrant dans une époque où la prévalence de l'analyse comparative internationale a entraîné l'espoir que les pays ayant un même niveau de développement atteignent un rendement pour le moins comparable. Souvent, lorsqu'un pays échoue à atteindre ou à dépasser ces résultats d'étalonnage mondialement reconnus, il fait l'objet d'une spéculation internationale quant à sa capacité d'innovation, de compétitivité et d'adaptation dans un contexte planétaire. À l'avenir, la richesse des nations dépendra de la qualité de leurs ressources humaines mesurées en matière de productivité et d'efficacité de déploiement.

Comme démontré par son acceptation de champs d'intérêt divers, le CRHA Canada s'est engagé à favoriser la collaboration; de même, il encourage l'innovation, ce qui est prouvé par sa recherche constante de l'excellence dans les programmes, les produits et les services, ainsi que par son esprit visionnaire en ce qui concerne l'avancement de la profession des ressources humaines; et enfin, il demeure attentif à tirer le meilleur parti de la créativité collective de la communauté professionnelle. Fidèle à ces engagements, le CRHA Canada a commandé une étude de recherche destinée à établir un profil des ressources humaines canadiennes ainsi que des facteurs déterminants de leur efficience et de leur productivité. Ce rapport est le résultat de cette recherche.

Cette étude s'appuie sur des données publiquement accessibles et publiées par des organismes tels que Statistique Canada, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Forum économique mondial (FEM). Ce rapport s'avérera utile aux professionnels des ressources humaines et aux autorités de réglementation ainsi qu'aux responsables de politiques. Tandis que des perturbations macroéconomiques et

technologiques continuent de provoquer et d'aggraver de nouveaux défis à la prospérité future du Canada, on ne saurait trop surestimer l'importance de mobiliser des interventions politiques efficaces et éclairées de la part du gouvernement et des employeurs.

Sommaire

Le Canada est en train d'effectuer une transition d'une économie de ressources vers une économie du savoir. Ce changement est rendu nécessaire par des avancées et des perturbations macroéconomiques et technologiques continues. Par exemple, la pression à la baisse sur les prix du pétrole et d'autres ressources a limité le potentiel de croissance de l'économie canadienne. Ce bouleversement ressemble de plus en plus à une tendance à long terme plutôt qu'à l'aberration temporaire prédite à l'origine par certains des dirigeants de l'industrie. À cette époque de la « nouvelle norme », le pays doit trouver de nouveaux moyens de croissance afin d'assurer la prospérité des futures générations de Canadiens. La meilleure façon de réaliser cet objectif, ou tout au moins de le renforcer, est de développer et de déployer une main-d'œuvre efficace et productive capable de se montrer concurrentielle en toute confiance dans une économie mondialisée.

Le Canada doit viser haut et exploiter son plein potentiel. Le développement de ses ressources humaines est une condition préalable pour réaliser cet objectif et pour assurer la prospérité à long terme de tous les Canadiens. Cette dernière dépend de la qualité des ressources humaines du pays plutôt que de l'abondance de ses ressources naturelles. L'efficience et la productivité sont les attributs principaux de ressources humaines de qualité. Ces deux termes, quoique souvent utilisés de manière interchangeable, ont des connotations bien distinctes. Cependant, leurs moteurs se chevauchent. Ce rapport se concentre sur ceux-ci à l'échelle macroéconomique (économie) plutôt que microéconomique (entreprises).

Les indicateurs de tendance suggèrent que la productivité au travail dans les pays du G7 a généralement baissé depuis le milieu des années 90 ou le début des années 2000. À la suite de la crise financière de 2008, la croissance de la productivité du travail a diminué de manière importante dans les pays de l'OCDE, ce déclin étant largement réparti à travers tous les secteurs. Malheureusement, la croissance et la productivité du travail au Canada se situent en dessous de la moyenne de l'OCDE au cours de cette même période.

L'efficacité et la productivité du travail sont des facteurs déterminants importants de la position concurrentielle d'une économie et le Forum économique mondial (FEM) a établi un cadre complet pour mesurer celle-ci. En s'appuyant sur ce cadre, sa publication *Rapport de compétitivité mondiale 2016-17*[1] classe le Canada au 15e rang.

Le Programme du recensement de 2011 de Statistique Canada a indiqué que la population active du pays vieillissait, et que presque un sur cinq travailleurs était âgé de 55 ans ou plus. Le taux d'emploi, exprimé en pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus, tendait à la baisse (60,9 % en 2011 contre 62,6 % en 2006). Ce taux augmentait avec le

[1] http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

niveau d'éducation, mais il existait une inégalité entre les sexes dans les principaux groupes de professions dans lesquelles des hommes et des femmes travaillent ensemble. Les professions les plus courantes pour les hommes étaient vendeur de commerce de détail et conducteur de camion, et pour les femmes, vendeuse de commerce de détail et adjointe administrative. On pouvait constater une mobilité considérable parmi les travailleurs; généralement, la migration avait lieu des provinces de l'est et du sud vers les régions du nord et de l'ouest. Le récent rapport sur les perspectives économiques (automne 2016) de Statistique Canada indique que la croissance de l'emploi est en retard sur la celle de la production.

Des ressources humaines productives et déployées de manière efficace sont d'une importance capitale pour accroître la richesse d'une nation. Les moteurs de productivité les plus puissants sont les institutions, l'innovation, les infrastructures, les investissements, la santé, l'éducation et la satisfaction au travail. Les paragraphes suivants récapitulent ce qui a trait à ces moteurs sur la fiche de rendement du Canada.

- D'une manière générale, le public fait preuve d'une grande confiance envers les institutions nationales. Même si l'on peut toujours améliorer les choses, le fardeau de la réglementation n'est pas perçu comme un obstacle sérieux à l'efficacité du travail et à la productivité au Canada.

- Cependant, le manque d'innovation est considéré comme un obstacle sérieux à l'efficacité du travail et à la productivité au Canada. D'un point de vue international et en raison de la détérioration de nos tendances nationales, notre performance dans ce domaine a été décrite comme étant bien piètre. Il est urgent d'établir des politiques stratégiques et dynamiques qui permettront au Canada de tenir un rôle de leader dans cet élément critique de l'économie.

- En ce qui concerne les infrastructures, le Canada n'est pas en tête du peloton. Il est clair que le pays doit moderniser ses infrastructures de façon urgente pour rester concurrentiel dans une économie mondialisée. L'investissement dans ce secteur produira des rendements importants en rehaussant la productivité, l'efficacité au travail et d'autres facteurs de production. Le gouvernement actuel a déclaré son intention de relancer l'économie en investissant dans des projets d'infrastructure. Cette façon de voir les choses est un pas dans la bonne direction.

- Les entreprises canadiennes n'investissent pas assez dans la technologie. À long terme, cette faiblesse aura des répercussions sur le travail et la productivité en général, rendant le Canada moins concurrentiel à l'échelle mondiale. Il serait justifié que gouvernement canadien introduise des mesures d'incitation financiaire et fiscale pour corriger cette carence.

- En ce qui concerne la scolarisation et l'enseignement secondaire, le Canada fait bonne figure, mais il perd du terrain au niveau tertiaire et dans la qualité de l'éducation comme indiqué dans les rapports du PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) de l'OCDE. Les possibilités de formation professionnelle pour les employés, en particulier les travailleurs plus âgés, sont limitées. Pour corriger cette situation, il est primordial de mettre en œuvre une politique qui rehaussera la qualité des ressources humaines au Canada et encouragera l'enthousiasme des employés en leur offrant formation professionnelle et développement adaptés à leurs besoins.

- Bien que hautement équitable, le système de santé universel canadien n'est pas un des plus efficients. L'absence de croissance des dépenses de santé en pourcentage du PIB en dépit d'un vieillissement de la population ainsi que de longues périodes d'attente pour les visites chez les spécialistes sont préoccupantes. Le temps d'attente est également long pour les interventions et les examens diagnostiques dans les cas graves. Il est essentiel d'améliorer le système en créant de nouveaux modèles de prestation de services et en distribuant les ressources de manière plus efficace. Autrement, des répercussions négatives se feront sentir non seulement sur la santé des Canadiens, mais aussi sur la productivité des ressources humaines du pays.

- En général, les Canadiens sont satisfaits de leur emploi et de leur vie privée. Ce niveau de satisfaction se compare bien à celui d'autres pays faisant ou non partie de l'OCDE. Les employeurs canadiens peuvent améliorer davantage la satisfaction au travail et la productivité de leurs employés en leur offrant, dans la mesure du possible, des horaires de travail flexibles et d'autres mesures de conciliation travail-vie personnelle.

Le résumé de la fiche de rendement ci-dessus indique que le bilan du Canada est mitigé en termes absolus ainsi que lorsqu'on le compare à celui d'autres pays de l'OCDE. Les possibilités d'amélioration de la qualité des ressources humaines au Canada sont très nombreuses. Voici les principaux facteurs qui font obstacle à la productivité du travail au Canada : **on y investit moins dans les biens d'équipement** que dans d'autres pays; **on s'y concentre moins sur la recherche et le développement**; **moins de grosses entreprises multinationales** viennent s'y installer; et **les entreprises canadiennes éprouvent généralement de l'aversion pour le risque**.

Le gouvernement fédéral pourrait aider à accroître la productivité du travail en appliquant des politiques économiques judicieuses, comme des mesures d'incitation financiaire et fiscale permettant d'investir dans les biens d'équipement, l'innovation et la recherche. Le gouvernement est aussi encouragé à continuer de moderniser les infrastructures, à investir dans l'éducation et à renforcer le système de santé publique. Il devient également de plus en plus important que le système d'immigration canadien soit géré dans le but d'attirer les meilleurs talents au monde.

Il va sans dire que les employeurs canadiens (l'industrie) jouent un rôle crucial dans le développement de la productivité et de la compétitivité du Canada – non seulement par des actions complémentaires de celles du gouvernement, mais également en adoptant des pratiques exemplaires dans la gestion des ressources humaines et en investissant suffisamment dans l'innovation, la recherche, la formation professionnelle et le bien-être de leurs employés, jouant ainsi un rôle actif dans la forme donnée à l'économie canadienne.

1. INTRODUCTION

« Nos ambitions en ce qui concerne l'économie canadienne devraient être grandioses. Notre pays possède des forces immenses et, comme il l'a démontré lors de la récente crise, une résilience considérable. Pourtant, les Canadiens pourraient faire mieux. Nous ne sommes pas aussi productifs que nous pourrions l'être. Le rythme d'expansion de notre production potentielle ralentit. Qui plus est, cette situation se produit alors que la nature même de l'économie mondiale, au sein de laquelle nous avons connu un essor remarquable précédemment, est menacée. Il n'est plus possible d'éviter ce débat. »

– Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada[2]

L'ancienne économie s'appuyait sur une production à forte intensité de main-d'œuvre, l'extraction de produits de base, le commerce localisé et des activités bancaires basées sur des monnaies de papier. Des avancées technologiques l'ont transformée en une nouvelle économie caractérisée par un secteur de services de compétences spécialisées, des télécommunications innovantes et peu coûteuses, un commerce virtuel mondial et des services bancaires numériques. Des technologies émergentes telles que les données massives, l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique et la robotique rendront superflus de nombreux emplois de cols blancs aussi bien que de cols bleus. Il est urgent de prévoir une politique éclairée pour répondre à ces défis.

Le Canada se trouve à un point d'inflexion au cours duquel il effectue une transition d'une économie basée sur les ressources naturelles vers une économie du savoir. La meilleure façon de répondre aux défis auxquels le pays est confronté est de développer et d'optimiser ses ressources humaines disponibles. La prospérité future du Canada dépend de la qualité de ses ressources humaines plutôt que de l'abondance de ses ressources naturelles.

Ce rapport a pour objectif de décrire les moteurs qui rehaussent l'efficience et la productivité des ressources humaines du Canada (à l'échelon macroéconomique). Appuyé sur la recherche existante et des documents de référence, il permettra aux professionnels des ressources humaines, aux autorités de réglementation, aux décisionnaires et aux instances gouvernementales de développer des politiques judicieuses.

1.1 Efficience et productivité (à l'échelon local ou de l'entreprise)

Avec le capital, la terre (ressources naturelles) et l'entrepreneuriat, le travail est l'un des facteurs de la production. C'est pourquoi l'efficience et la productivité du travail sont des facteurs déterminants importants de la fonction de production. Les termes efficience et productivité sont souvent confondus et utilisés de manière interchangeable. La discussion

[2] http://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2010/05/disc240310.pdf

qui suit permettra de les différencier au niveau microéconomique et éclaircira leur sens. Afin de simplifier cette discussion, son scénario s'applique à la production d'un produit unique.

L'efficience du travail a trait à la production maximale qui peut être obtenue à partir d'un niveau donné de facteur travail, en maintenant constants d'autres facteurs de production. Ou bien, il s'agit du facteur travail minimum nécessaire pour atteindre un niveau donné de production, en maintenant constants d'autres facteurs de production. Par exemple, on peut envisager la production maximale potentielle de 10 automobiles en y consacrant 1 000 heures de facteur travail, ou bien considérer 1 500 heures de travail comme le facteur travail minimal requis pour produire 17 voitures. Il convient de remarquer que la relation entre la production (produit) et le facteur travail n'est pas forcément linéaire. L'efficience du travail ainsi mesurée est une *efficience technique*. Il faudra la distinguer de *l'allocation efficiente des ressources* dont il sera parlé ci-dessous. Il est possible de rehausser l'efficience technique du travail grâce à des avancées technologiques et en augmentant le déploiement de capital et de ressources.

La productivité du travail se mesure comme un rapport entre la production réelle et le facteur travail sans tenir compte des autres facteurs de production, comme le capital. Par exemple, si un facteur travail de 2 100 heures produit 15 automobiles, la productivité peut être mesurée en (15/2 00) 0,007143 automobile par heure de travail. Il convient de noter que la courbe d'efficience du travail décrit la borne supérieure de la productivité du travail. Ainsi, l'efficience du travail se concentre sur la réduction du gaspillage d'autres facteurs de production. La productivité du travail, elle, essaie de maximiser la production totale, sans se préoccuper du gaspillage d'autres facteurs de production.

La discussion mentionnée ci-dessus se base sur des quantités physiques et des relations techniques. Lorsque les données de coûts et de prix sont connues, on pourra les incorporer à la mesure de rendement. Ainsi, on peut mesurer l'allocation efficiente des ressources en plus de l'efficience technique. Ainsi, dans la sélection des intrants (capitaux), il faut optimiser celle-ci pour atteindre un rendement donné à des coûts minimaux ou pour permettre une production maximale à un niveau donné de coûts. Les efficiences de la technique et de l'allocation des ressources se combinent pour engendrer l'efficience générale du processus de production. Les exemples suivants pourront éclaircir davantage ces concepts :

Exemple

Prenons deux usines, A et B, qui fabriquent des voitures. L'usine A produit des voitures qui se vendent au prix de 25 000 $ chacune, et les ouvriers sont payés 20 $ de l'heure. L'usine B produit des voitures qui se vendent au prix de 30 000 $ chacune, et les ouvriers sont payés 40 $ de l'heure. Il est présumé que la période de mesure se porte sur 1 000 heures de travail et que les usines ont toutes deux besoin du même investissement en capital et des mêmes ressources pour chaque unité de production.

Le tableau 1 résume les calculs d'efficience de travail et de productivité pour chacune des usines :

TABLEAU 1 : calcul de l'efficience et de la productivité (hypothétique)

	USINE A				
Unités	**Heures de facteur travail/$**	**Production maximale (en voitures)**	**Production réelle (en voitures)**	**Efficience = (production maximale/facteur travail)**	**Productivité = (production réelle/facteur travail)**
Physique	1 000	10	8	0,01	0,008
Monétaire	20 000	250 000	200 000	12,5	10

	USINE B				
Unités	**Heures de facteur travail/$**	**Production maximale (en voitures)**	**Production réelle (en voitures)**	**Efficience = (production maximale/facteur travail)**	**Productivité = (production réelle/facteur travail)**
Physique	1 000	15	12	0,015	0,012
Monétaire	40 000	450 000	360 000	11,25	9,0

Une analyse comparative indique que l'efficience physique (technique) de l'usine B est plus élevée que celle de l'usine A, mais que l'efficience monétaire de l'usine A est plus élevée que celle de l'usine B. De même, la productivité physique (technique) de l'usine B est plus élevée que celle de l'usine A, mais la productivité monétaire de l'usine A est plus élevée que celle de l'usine B.

Il convient de remarquer que, bien que dans le contexte du travail, l'efficience et la productivité soient des concepts différents, leurs moteurs se chevauchent. Par conséquent, l'argument de ce rapport se porte sur les forces dynamiques de ces moteurs dans un contexte canadien plutôt que sur les différences techniques entre les concepts d'efficience et de productivité dans le contexte du travail. La section suivante examine les tendances de la productivité macroéconomique au Canada par rapport à celle d'autres pays de l'OCDE.

1.2 Productivité du travail (à l'échelon macroéconomique)

L'exposé suivant sur la productivité du travail à l'échelon macroéconomique s'appuie sur la publication de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) intitulée *OECD Compendium of Productivity Indicators 2015* (Recueil de l'OCDE sur la productivité en 2015).[3]

La productivité du travail est définie comme le PIB (valeur ajoutée brute des prix du marché, basée sur la PPA <parité de pouvoir d'achat>) par heures effectuées. Les heures effectuées

[3] http://ifuturo.org/documentacion/productivity%20indicators.pdf

reflètent les heures régulières des travailleurs à temps plein et à temps partiel, les heures supplémentaires rémunérées ou non, les heures de travail dans des emplois supplémentaires et le temps non travaillé en raison des jours fériés, des congés payés annuels, de grèves et de conflits, du mauvais temps et de conditions économiques.

La productivité du travail constitue une dimension clé de la performance économique ainsi qu'un moteur essentiel des changements du niveau de vie. La croissance de la productivité est essentielle à l'amélioration du PIB par personne, et donc du niveau de vie. Au cours des quinze dernières années, la différence de croissance du PIB par personne à travers les pays de l'OCDE peut être essentiellement attribuée aux différences de croissance du PIB par heures effectuées (productivité du travail). À l'inverse, l'utilisation du travail (heures effectuées par personne) a à peine changé. La croissance de productivité au travail varie considérablement à travers les secteurs d'entreprise. Les secteurs les plus exposés à la concurrence internationale et qui utilisent généralement les technologies modernes de l'information et des télécommunications (TIC) ont généralement connu une croissance de la productivité beaucoup plus élevée et plus volatile entre 1995 et 2013.

Depuis le milieu des années 80, les tendances de croissance de la productivité du travail varient dans les pays du G7. Il est intéressant de noter que certains de ces indicateurs suggèrent que la productivité du travail dans les pays du G7 a généralement baissé depuis le milieu des années 90 ou le début des années 2000. À la suite de la crise financière de 2008, la croissance de la productivité du travail a diminué de manière importante dans la plupart des pays de l'OCDE, ce déclin étant largement réparti à travers tous les secteurs. Ci-dessous, le graphique 1 illustre la productivité de travail relative de certains pays de l'OCDE en 2013.

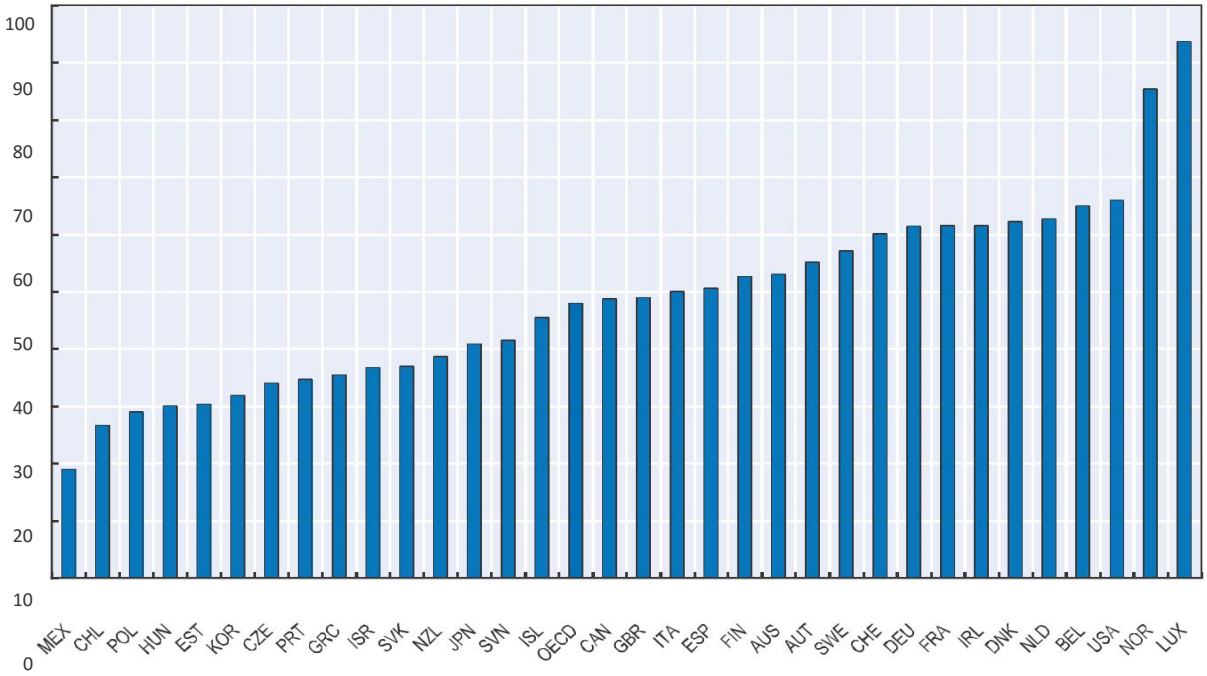
Il est donc important pour les décideurs de comprendre la mesure dans laquelle la croissance réelle de la productivité du travail est motivée par des facteurs structurels et par les réactions au cycle de productivité ou au cycle économique. Pour cela, il faut déconstruire la série chronologique de la croissance annuelle réelle de la productivité du travail en une composante de la tendance (ou structurelle) et une composante cyclique.

La croissance de la production du travail a connu différentes tendances à travers les pays du G7. Au cours des dix années qui ont précédé la crise financière, la croissance tendancielle de la productivité du travail a décliné dans presque tous les pays du G7, la chute étant particulièrement marquée en France, en Italie et au Japon. Dans le cas du Canada, du Royaume-Uni et des États-Unis, le déclin de la fin des années 90 a marqué le revirement d'une accélération précédente. Dans d'autres pays, la croissance tendancielle de la productivité du travail a connu un déclin progressif pendant presque trente ans – et dans le cas du Japon, par rapport à des taux relativement élevés. Ci-dessous, le graphique 2 illustre la croissance relative de la productivité du travail dans certains pays de l'OCDE au cours de la période de 1995 à 2013, puis de deux sous-périodes (2001-2007 et 2007-2013)

1.3 Richesse des nations

Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, la richesse des nations dépend de leur compétitivité. Le Forum économique mondial (FEM) a établi un cadre complet pour mesurer la compétitivité d'une économie (reproduit en annexe A). En s'appuyant sur ce cadre, sa publication *Rapport de compétitivité mondiale 2016-17*[4] classe le Canada au 15e rang. L'explication du classement du Canada se trouve en annexe B.

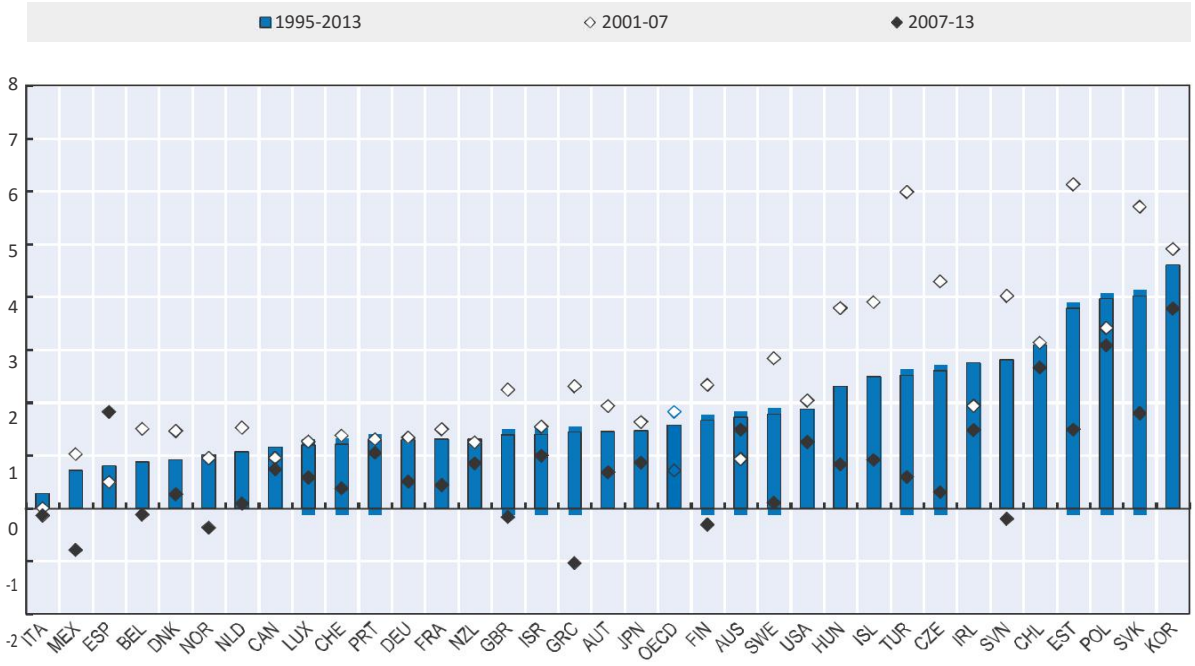
Graphique 1 : Productivité du travail, 2013 – PIB par heures effectuées, économie totale, USD, prix courants, et PPA



Source : *OECD Compendium of Productivity Indicators 2015* (Recueil de l'OCDE sur la productivité en 2015).

[4] http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

Graphique 2 : Croissance de la productivité du travail – PIB par heures effectuées, économie totale, % de changement au taux annuel



Source : *OECD Compendium of Productivity Indicators 2015* (Recueil de l'OCDE sur la productivité en 2015).

2. PROFIL DE LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE

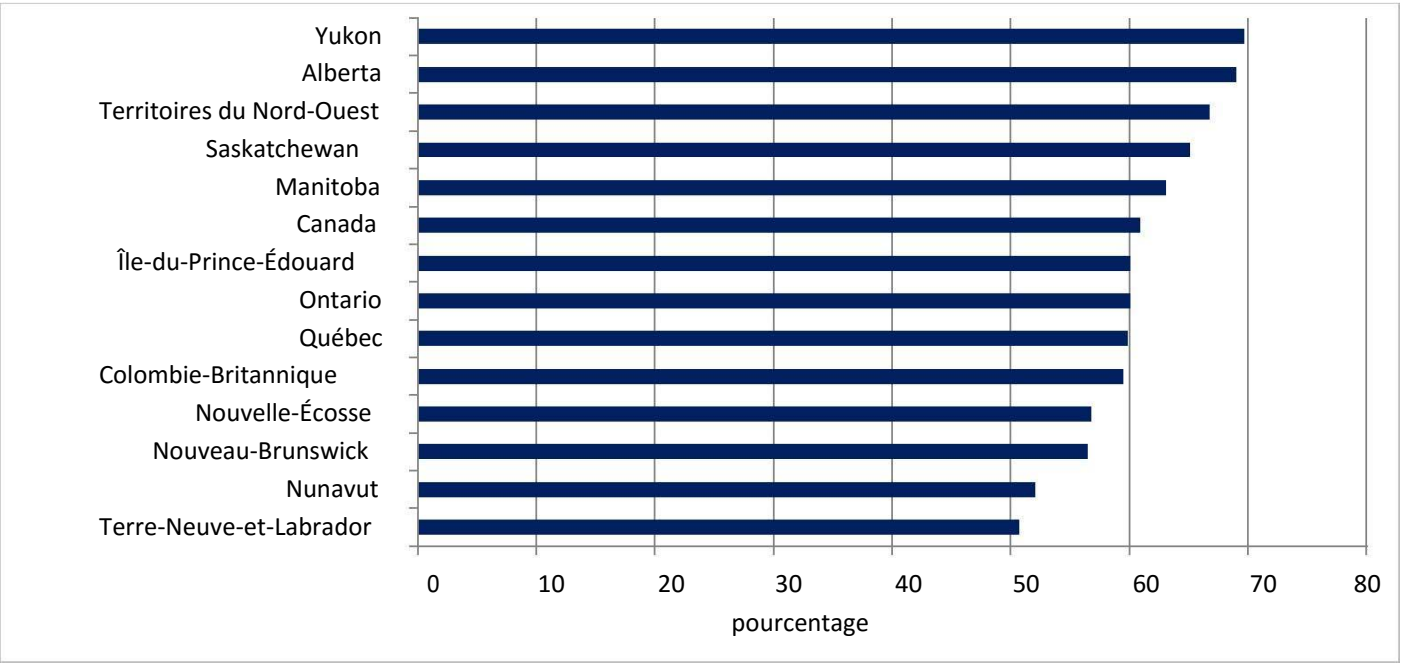
Les faits saillants ci-dessous tracent le portrait de la population active canadienne tiré du Recensement de 2011[5]. La publication du Recensement de 2016 est attendue en février 2017.[6]

2.1 Emploi

D'après l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM), durant la semaine du dimanche 1er mai au samedi mai 2011, la population active au Canada comptait 17 990 080 personnes de 15 ans et plus. Parmi ces participants à la population active, 16 595 035 étaient employés et le taux d'emploi (nombre de personnes employées exprimé en pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus) était de 60,9 %. En comparaison, à l'époque du recensement de 2006, 15 958 195 étaient employées et le taux d'emploi était de 62,6 %.

En 2011, le Yukon et l'Alberta possédaient les taux d'emploi les plus élevés au Canada, respectivement de 69,7 % et 69,0 %. Les taux d'emploi étaient également au-dessus de la moyenne nationale dans les Territoires du Nord-Ouest (66,8 %), en Saskatchewan (65,1 %) et au Manitoba (63, 1 %). Les taux d'emploi les plus bas ont pu être observés à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi qu'au Nunavut et étaient respectivement de 50,7 % et de 52,1 % (graphique 3).

Graphique 3 : taux d'emploi de la population de 15 ans et plus (pourcentage), mai 2016



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

5 http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011002-fra.pdf
6 https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011002-fra.cfm

Parmi toutes les régions du recensement métropolitain (RRM), Calgary affichait le taux d'emploi le plus élevé avec 70,0 %, suivi de Regina (69,1 %) et Edmonton (69,0 %). Les taux d'emploi les plus bas ont été enregistrés à Windsor (53,3 %), Peterborough (55,8 %) et Trois-Rivières (55,9 %).

2.2 Taux d'emploi et niveau d'études

En 2011, le taux d'emploi de la population entre l'âge de 25 et 64 ans était de 75,3 %. Au sein de ce groupe, 30,8 % détenaient des titres universitaires tandis que 12,7 % ne possédaient aucun certificat, diplôme ou grade. En général, le taux d'emploi augmente avec le niveau d'instruction. Le taux d'emploi des personnes détenant un diplôme universitaire était de 81,6 %, contre 55,8 % pour celles n'ayant aucun certificat, diplôme ou grade (tableau 2).

En 2011, le Nunavut (93,0 %), les Territoires du Nord-Ouest (90,3 %) et le Yukon (86,4 %) affichaient le taux d'emploi le plus élevé pour les personnes ayant fait des études universitaires. Les taux les plus bas ont été observés à Terre-Neuve-et-Labrador et en Colombie-Britannique et étaient de 79,2 % dans les deux provinces. Pour ceux qui détenaient un diplôme d'études collégiales, le taux d'emploi allait de 84,4 % en Saskatchewan jusqu'à 74,8 % à Terre-Neuve-et-Labrador. Pour ceux possédant un certificat d'une école de métiers, on trouvait les taux d'emploi les plus élevés en Alberta (84,6 %), en Saskatchewan (84,2 %) et au Manitoba (80,6 %), mais ils descendaient à 66,9 % à Terre-Neuve-et-Labrador et à 68,9 % au Nunavut. Parmi ceux pour lesquels un diplôme de fin d'études secondaires était le plus haut niveau de scolarité, le taux d'emploi variait entre 80,4 % dans les Territoires du Nord-Ouest et 58,6 % à Terre-Neuve-et-Labrador. Pour ceux ne possédant aucun certificat, diplôme ou grade, l'Alberta affichait le taux d'emploi le plus haut avec 67,5 %, suivi par la Saskatchewan avec 61,8 %. Terre-Neuve-et-Labrador et le Nunavut enregistraient les taux les plus bas avec respectivement 39,7 % et 45,1 %.

Tableau 2 : emploi en fonction du plus haut niveau de scolarité, mai 2011

Provinces/territoires	Sans certificat, diplôme ou grade	Diplôme d'école secondaire l'équivalent	Apprentissage or certificat de métier ou diplôme	Collège, CÉGEP or autre certificat ou diplôme non universitaire	Certificat, diplôme ou grade universitaire	Total de 25 à 64 ans
Terre-Neuve-et-Labrador	**39,7**	**58,6**	**66,9**	**74,8**	**79,2**	**63,9**
Île-du-Prince-Édouard	**59,7**	**72,9**	**77,1**	**80,4**	**80,6**	**75,3**
Nouvelle-Écosse	**50,6**	**68,1**	**72,0**	**77,2**	**81,0**	**71,7**
Nouveau-Brunswick	**47,8**	**68,6**	**72,2**	**78,7**	**82,4**	**70,8**
Québec	**53,9**	**69,1**	**77,8**	**81,8**	**81,8**	**74,5**
Ontario	**54,7**	**70,7**	**76,2**	**80,3**	**81,3**	**75,2**
Manitoba	**60,3**	**76,6**	**80,6**	**82,2**	**84,3**	**77,4**
Saskatchewan	**61,8**	**79,1**	**84,2**	**84,4**	**84,6**	**79,5**
Alberta	**67,5**	**77,8**	**84,6**	**82,9**	**84,4**	**80,5**
Colombie-Britannique	**56,1**	**70,7**	**76,8**	**77,9**	**79,2**	**74,2**
Yukon	**61,1**	**79,6**	**78,0**	**78,9**	**86,4**	**79,1**
Territoires du Nord-Ouest	**51,0**	**80,4**	**78,0**	**84,3**	**90,3**	**77,1**
Nunavut	**45,1**	**73,2**	**68,9**	**77,9**	**93,0**	**63,6**
Canada	**55,8**	**71,4**	**77,8**	**80,6**	**81,6**	**75,3**

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

2.3 Emplois par secteur industriel

En 2011, le secteur du commerce de détail affichait la part du lion du taux d'emploi total

En 2011, le commerce de détail figurait en première place de tous les secteurs en matière de proportion d'effectifs employés avec 11,5 % (graphique 4) et comptait 1 907 605 travailleurs. Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale le suivait de près avec 11,4 % des effectifs employés, soit 1 886 980 travailleurs.

Le secteur manufacturier affichait la troisième proportion la plus haute, avec 9,2 % des effectifs employés, soit 1 525 400 travailleurs. Les secteurs des services éducatifs (7,5 %) et de l'administration publique (7,3 %) suivaient, et on y comptait respectivement 1 247 050 et1 212 070 travailleurs.

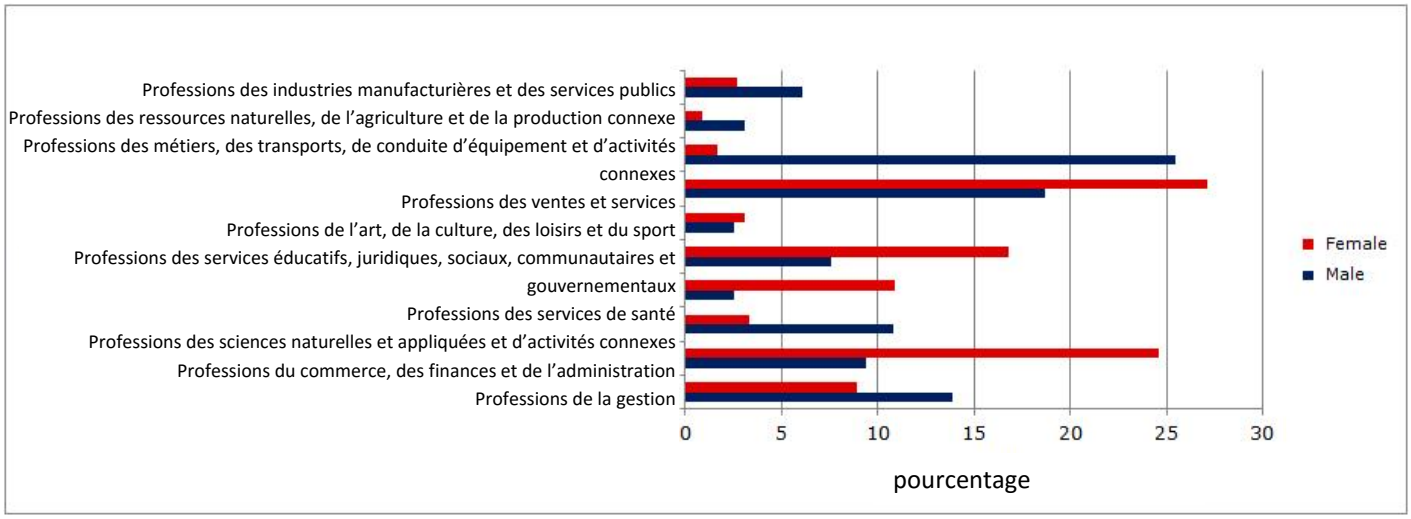
Graphique 4 : proportions de la population active occupée de 15 ans et plus, par secteur industriel, mai 2011

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

2.4 Professions des hommes et des femmes

En 2011, les femmes constituaient juste un peu moins de la moitié de la population active occupée (48,0 %). Parmi les 10 catégories professionnelles les plus larges, les femmes de 15 ans et plus étaient plus susceptibles de travailler dans des professions de ventes et de services (27,1 %), dans les affaires, la finance et l'administration (24,6 %), et dans les services éducatifs, juridiques, sociaux, communautaires et gouvernementaux (16,8 %) (graphique 5). Par comparaison, les hommes étaient plus susceptibles de travailler dans les métiers, le transport, la conduite d'équipement et d'autres professions connexes (25,5 %), dans la vente et les services (18,7 %), et dans la gestion (13,9 %).

Graphique 5 : Répartition de la population active occupée selon les grandes catégories professionnelles, hommes et femmes âgés de 15 ans et plus, mai 2011



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

En 2011, l'ENM a également recensé la répartition des travailleurs parmi un ensemble détaillé de 500 professions. Les 20 professions les plus courantes chez les femmes regroupaient 45,8 % des effectifs féminins. En comparaison, les 20 professions les plus courantes chez les hommes regroupaient 30,1 % des effectifs masculins.

Les professions les plus courantes pour les femmes étaient vendeuse dans les commerces de détail et adjointe administrative.

Parmi les professions détaillées, les plus courantes pour les femmes étaient vendeuse dans les commerces de détail (regroupant 4,7 % de tous leurs effectifs employés), suivie d'adjointe administrative (4,0 %), d'infirmière autorisée et infirmière psychiatrique autorisée (3,4 %), de caissière (3,3 %) et d'enseignante aux niveaux primaire et préscolaire (2,9 %) (tableau 3).

Les femmes constituaient 9 travailleurs sur 10 parmi les 20 professions les plus courantes suivantes : adjointe administrative, infirmière autorisée et infirmière psychiatrique autorisée, éducatrice et aide-éducatrice de la petite enfance et réceptionniste.

Les professions les plus courantes pour les hommes étaient vendeur dans les commerces de détail et conducteur de camion.

Parmi les professions détaillées, la plus courante chez les hommes était vendeur dans les commerces de détail (regroupant 3,3 % de tous leurs effectifs employés), suivi de conducteur de camion de transport (2,9 %), de directeur de commerce de détail et de gros (2,5 %), de charpentier-menuisier (1,7 %) et de concierge et surintendant d'immeubles (1,7 %) (tableau 4).

Les hommes représentaient 9 travailleurs sur 10 parmi les 20 professions les plus courantes suivantes : conducteur de camion, charpentier-menuisier, mécanicien et réparateur de

véhicules automobiles, de camions et d'autobus, aide de soutien des métiers et manœuvres en construction, soudeur et opérateur de machines à souder et à braser, électricien et chauffeur-livreur.

Tableau 3 : les 20 professions les plus courantes chez les femmes âgées de 15 ans et plus et la proportion de femmes sur l'ensemble des effectifs, mai 2011

Groupe de base des professions chez les femmes	Nombre	Pourcentage répartition	Proportion de femmes parmi l'ensemble (15 ans et plus)
Ensemble des professions	**7 960 720**	**100,0**	**48,0**
Ensemble des 20 professions les plus courantes	**3 643 410**	**45,8**	**74,4**
Vendeurs - commerce de détail	**371 345**	**4,7**	**56,6**
Adjoints administratifs	**316 565**	**4,0**	**96,3**
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	**270 425**	**3,4**	**92,8**
Caissiers	**260 190**	**3,3**	**84,2**
Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	**227 810**	**2,9**	**84,0**
Agents d'administration	**201 320**	**2,5**	**81,5**
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	**200 695**	**2,5**	**64,2**
Employés de soutien de bureau généraux	**184 720**	**2,3**	**84,4**
Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	**181 705**	**2,3**	**96,8**
Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	**166 440**	**2,1**	**85,7**
Directeurs - commerce de détail et de gros	**151 605**	**1,9**	**41,7**
Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	**150 800**	**1,9**	**70,6**
Réceptionnistes	**146 025**	**1,8**	**94,0**
Serveurs d'aliments et de boissons	**142 400**	**1,8**	**78,8**
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	**121 160**	**1,5**	**85,1**
Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	**119 970**	**1,5**	**64,2**
Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	**117 050**	**1,5**	**87,3**
Vérificateurs et comptables	**112 300**	**1,4**	**55,2**
Enseignants au niveau secondaire	**101 960**	**1,3**	**58,6**
Travailleurs des services sociaux et communautaires	**98 925**	**1,2**	**76,9**

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Tableau 4 : les 20 professions les plus courantes chez les hommes âgés de 15 ans et plus et la proportion d'hommes sur l'ensemble des effectifs, mai 2011

Groupe de base des professions chez les hommes	Nombre	Pourcentage répartition	Proportion d'hommes parmi l'ensemble (15 ans et plus)
Ensemble des professions	**8 634 310**	**100,0**	**52,0**
Ensemble des 20 professions les plus courantes	**2 601 425**	**30,1**	**67,5**
Vendeurs - commerce de détail	285 050	3,3	43,4
Conducteurs de camions de transport	253 385	2,9	96,8
Directeurs - commerce de détail et de gros	211 685	2,5	58,3
Charpentiers-menuisiers	146 550	1,7	98,1
Concierges et surintendants d'immeubles	145 510	1,7	74,4
Manutentionnaires	138 435	1,6	87,6
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus Réparateurs	135 350	1,6	98,4
Gestionnaires en agriculture	126 425	1,5	75,2
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	125 955	1,5	93,9
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	112 125	1,3	35,8
Cuisiniers	110 185	1,3	57,2
Analystes et consultants en informatique	105 755	1,2	72,0
Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	100 190	1,2	66,5
Vérificateurs et comptables	91 170	1,1	44,8
Expéditeurs et réceptionnaires	90 130	1,0	77,6
Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non technique)	86 560	1,0	66,0
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	85 705	1,0	96,0
Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	84 480	1,0	98,1
Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	84 330	1,0	76,9
Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	82 450	1,0	91,5

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

2.5 Vieillissement de la population active

Près d'un travailleur sur cinq était âgé de 55 ans et plus.

Selon l'ENM de 2011, les travailleurs âgés de 55 ans et plus représentaient 18,7 % de l'emploi total, comparativement à 15,5 % selon les données du Recensement de 2006. Ce résultat s'explique par le vieillissement de la génération du baby-boom et le nombre accru de travailleurs plus âgés dans la population active

L'ENM de 2011 se réfère aussi aux données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Selon celles-ci, la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus observée au Canada se comparait à celles d'autres pays du G8 comme l'Allemagne (17,9 %) et le Royaume-Uni (17,4 %). Cette proportion demeurait inférieure à celle des États-Unis (20,7 %) et du Japon (27,1 %), mais supérieure à celle de la Russie (12,6 %), de la France (13,7 %) ou de l'Italie (14,1 %).

En 2011, un peu plus de 3 millions de personnes âgées de 55 ans et plus occupaient un emploi. Le taux d'emploi pour ce groupe d'âge était de 34,9 % comparativement à 32,2 % lors du Recensement de 2006.

Tableau 5 : Professions[1] ayant la plus forte proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus, mai 2011

	Niveau d'emploi	Proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus
Groupe de base des professions	**Nombre**	**Pourcentage**
Gestionnaires en agriculture	168 020	49,0
Professionnels dans le domaine religieux	30 610	40,2
Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	85 130	39,6
Intervieweurs pour enquêtes et commis aux statistiques	36 060	39,3
Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	48 545	38,0
Agents et vendeurs en immobilier	61 700	37,8
Agents de gestion immobilière	49 940	37,3
Cadres supérieurs - santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles	25 300	34,7
Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique	54 710	32,9
Psychologues	21 535	32,4

1. Les 10 professions les plus courantes regroupant au moins 20 000 travailleurs.
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Parmi les professions qui regroupaient au moins 20 000 travailleurs, celles qui comptaient la plus forte proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus étaient : gestionnaire en agriculture (49,0 %), professionnel dans le domaine religieux (40,2 %), conducteur d'autobus et opérateur de métro et autres transports en commun (39,6 %).

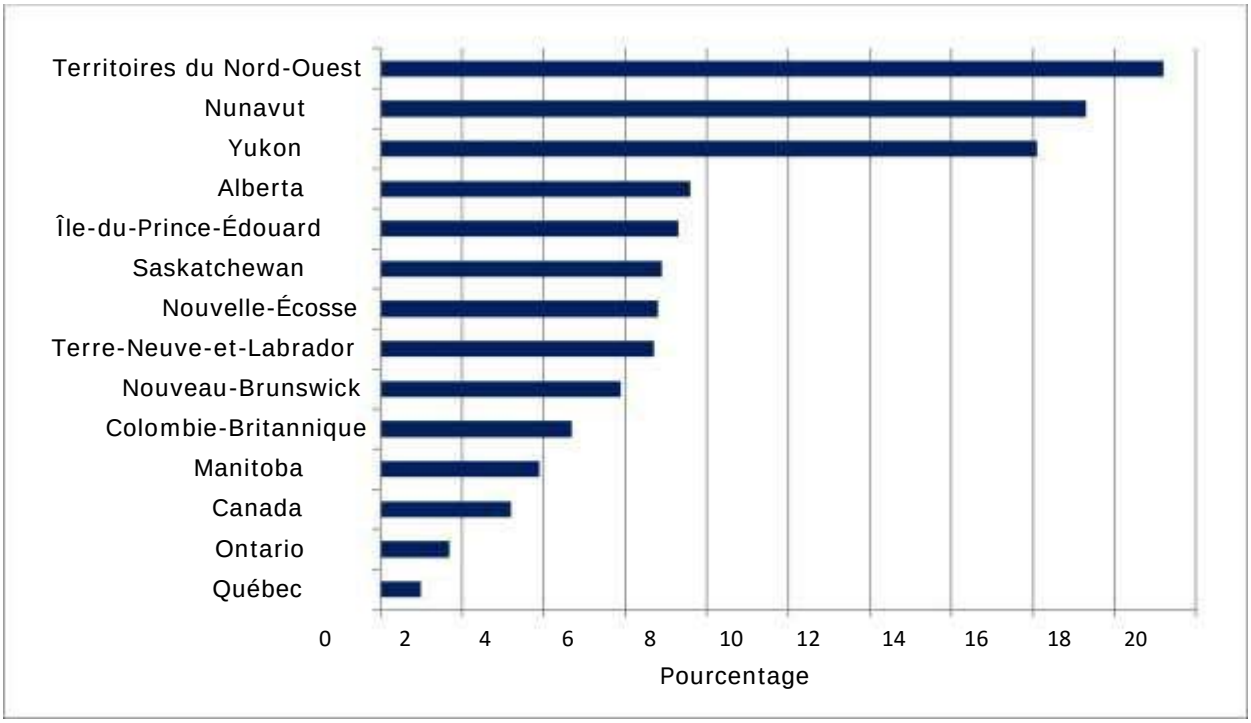
2.6 Mobilité de la population active

En 2011, 516 475 travailleurs, soit 3,2 % de la population occupée âgée de 15 ans et plus, vivaient dans une province ou un territoire différents cinq ans auparavant (graphique 6).

Les Territoires du Nord-Ouest affichaient la proportion la plus élevée de travailleurs qui vivaient dans une province ou un territoire différents auparavant (soit 19,2 %), suivis du Nunavut (17,3 %) et du Yukon (16,1 %).

Parmi les provinces, l'Alberta et l'Île-du-Prince-Édouard affichaient les plus fortes proportions de travailleurs qui vivaient dans une autre province ou un autre territoire cinq ans auparavant, soit 7,6 % et 7,3 % respectivement. Le Québec et l'Ontario affichaient les proportions les plus basses, soit 1,0 % et 1,7 % respectivement.

Graphique 6 : proportions de la population active occupée de 15 ans et plus qui vivait dans une province ou un territoire différents cinq ans auparavant, mai 2011



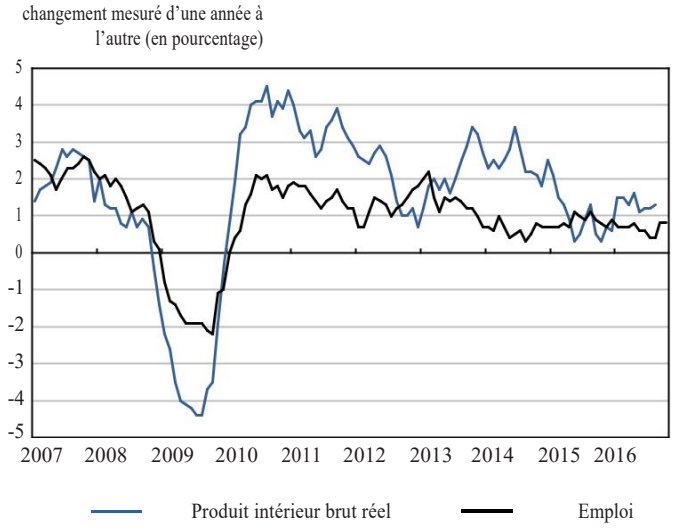
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

2.7 Développements récents

Une hausse de 44 000 emplois a été observée au cours des six premiers mois de l'année, en raison des augmentations ayant touché le travail à temps partiel et les secteurs des services. Une autre hausse de 62 000 emplois a été enregistrée au cours du troisième trimestre, situation encore attribuable au plus grand nombre d'emplois à temps partiel. Malgré la faiblesse de la production observée au deuxième trimestre, la croissance de l'emploi, mesurée d'une année à l'autre, a continué de connaître une baisse par rapport à la croissance de la production au cours du premier semestre de 2016 (graphique 7).[7]

Pour résumer, en 2011, la population active occupée du Canada vieillissait, et presque un sur cinq travailleurs était âgé de 55 ans ou plus. Le taux d'emploi, exprimé en pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus, tendait à la baisse (60,9 % en 2011 contre 62,6 % en 2006). Ce taux augmentait avec le niveau d'éducation, mais il existait une inégalité entre les sexes dans les principaux groupes de professions dans lesquelles travaillent des hommes et des femmes. Les professions les plus courantes pour les hommes étaient vendeur de commerce de détail et conducteur de camion, et pour les femmes, vendeuse de commerce du détail et adjointe administrative. On pouvait constater une mobilité considérable parmi les travailleurs; généralement, la migration avait lieu des provinces de l'est et du sud vers les ressorts territoriaux du nord et de l'ouest. Des développements récents indiquent que la croissance de l'emploi continue de connaître une baisse par rapport à la croissance de la production.

Graphique 7 : production et emploi (2007-2016)



Source : Statistique Canada, tableaux CANSIM 282-0087 et 379-0031.

[7] http://www.statcan.gc.ca/pub/11-626-x/11-626-x2016061-fra.pdf

3. LES RESSOURCES HUMAINES DU CANADA, MOTEURS DE SA PRODUCTIVITÉ

Des ressources humaines productives et déployées de manière efficace sont d'une importance capitale pour accroître la richesse d'une nation. Les moteurs de productivité les plus puissants sont les **institutions, l'innovation, les infrastructures, les investissements, la santé, l'éducation et la satisfaction au travail.** Les sections suivantes décrivent ces moteurs dans un contexte canadien en s'appuyant sur les données accessibles dans le domaine public.

3.1 Institutions

Les institutions publiques et privées ont une influence directe sur l'efficience et la productivité du travail. Il est généralement reconnu que des institutions transparentes et déontologiques favorisent l'efficience et la productivité tandis qu'un coût excessif de la conformité aux règlements les entrave. Les faits saillants qui suivent ainsi que le graphique 8, tirés d'*Enquête sociale générale - Identité sociale 2013*[8], illustrent les sentiments des Canadiens envers leurs institutions nationales :

- Trois Canadiens sur quatre (76 %) éprouvent une grande confiance ou une certaine confiance envers la police, ce qui fait de celle-ci l'institution bénéficiant du plus haut niveau confiance de la part du public. Viennent ensuite le système scolaire (61 %), les banques (59 %), le système juridique et les tribunaux (57 %). Moins de la moitié des Canadiens ont déclaré faire confiance aux médias (40 %), au Parlement fédéral (38 %) et aux grandes entreprises (30 %).

- Les femmes et les Canadiens plus âgés étaient ceux qui faisaient généralement le plus confiance au gouvernement et aux institutions, à quelques exceptions près. On n'a constaté aucune différence entre les sexes en ce qui concerne la confiance envers les médias, alors que les jeunes Canadiens de 15 à 24 ans étaient ceux qui avaient la plus grande confiance envers le Parlement fédéral.

- La confiance globale envers les institutions était la plus élevée chez les minorités visibles et les immigrants, particulièrement ceux arrivés au Canada depuis 2000.

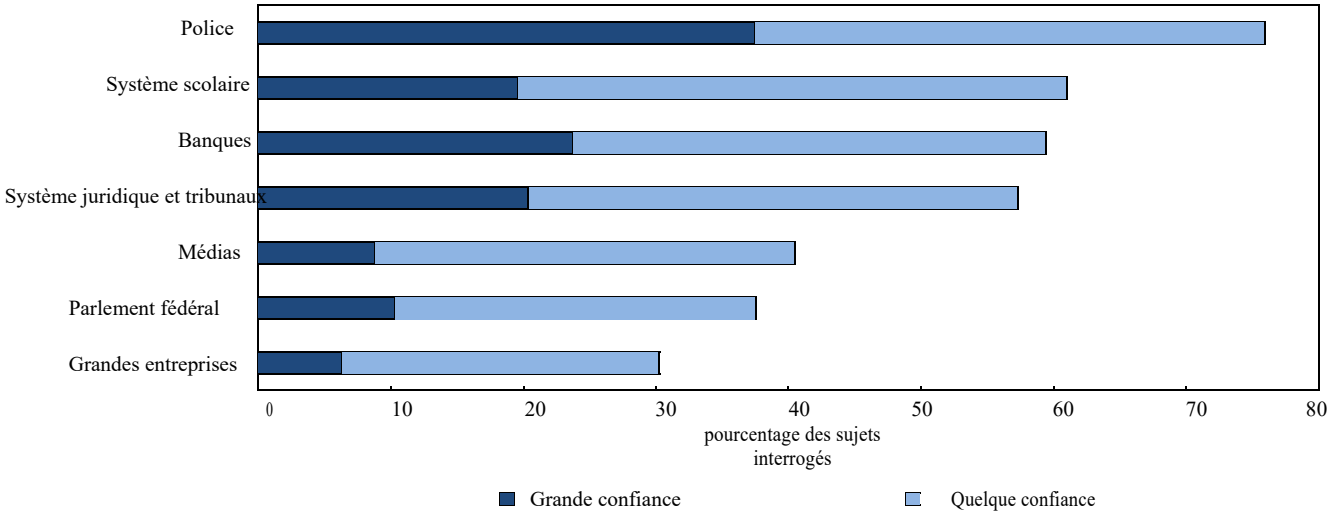
- Les Autochtones étaient moins disposés que les non autochtones à avoir une grande confiance envers les institutions, mais ils étaient tout aussi susceptibles d'avoir une grande confiance ou une certaine confiance envers les banques et les grandes corporations.

[8] http://publications.gc.ca/collections/collection_2015/statcan/89-652-x/89-652-x2015007-fra.pdf

- Les résidents de Terre-Neuve-et-Labrador et du Nouveau-Brunswick avaient généralement une confiance supérieure à la moyenne envers la plupart des institutions. D'un autre côté, la confiance envers les institutions des résidents du Québec et de la Colombie-Britannique étaient généralement inférieure à la moyenne. La confiance était généralement la plus élevée dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto, et la plus faible dans les RMR québécoises de Montréal et de Sherbrooke.

On peut donc généralement conclure que le public a une grande confiance envers ses institutions nationales.

Graphique 8 : confiance envers les institutions canadiennes, 2013



Remarque : Les réponses « ne sait pas/non spécifié » ont été exclues du calcul des pourcentages.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale – Identité sociale, 2013.

L'efficience et la productivité du travail ressentent également les effets de la charge de la réglementation et des coûts de sa mise en conformité. En 2011, Statistique Canada et Industrie Canada ont mené l'*Enquête sur le coût de la mise en conformité à la réglementation* (ECMCR)[9]. Les données ont été recueillies auprès de 10 477 sujets interrogés représentant les petites et moyennes entreprises (PME) du Canada. On trouvera ci-dessous le résumé des résultats de ce rapport :

Le coût réel de conformité à la réglementation pour les PME canadiennes (après rajustement tenant compte de l'inflation et de l'augmentation de la taille du secteur des entreprises) s'élevait à 4,76 milliards de dollars en 2011, soit environ 3 500 $ par entreprise ou 370 $ par employé. Ce montant représente 0,29 % des revenus du secteur des entreprises. En pourcentage des ressources économiques, le coût de conformité à la réglementation a

[9] http://www.reducingpaperburden.gc.ca/eic/site/pbri-iafp.nsf/fra/h_sx00145.html

baissé, passant de 0,81 % du produit intérieur brut (PIB) des PME en 2005 à 0,75 % en 2011. Le coût réel de conformité a diminué de 0,3 % par an depuis 2005.

Les résultats ont également révélé que même si 6 % des PME considéraient que la conformité à la réglementation entravait sérieusement leur réussite, la majorité des PME (72 %) jugeaient qu'elle ne constituait même pas un obstacle moyen.

Les données avaient trait à la quantité de formalités administratives imposées aux PME canadiennes et le temps qu'elles y consacrent. L'analyse a révélé que les PME canadiennes présentent en moyenne deux formulaires gouvernementaux par mois aux organismes de réglementation et consacrent environ trois heures par mois, soit moins d'une heure par semaine, à les remplir.

Les entreprises considèrent que la paperasserie attribuable aux règlements fédéraux est celle qui requiert le plus de temps, les exigences fiscales demeurant le plus grand défi. Depuis 2005, toutefois, des efforts importants ont été déployés en vue de réduire les coûts de conformité à la réglementation fédérale (par exemple, simplification des formulaires, possibilité de faire un dépôt électronique). Les PME qui continuent de mener à l'interne leurs activités de conformité à la réglementation adoptent de plus en plus des méthodes de traitement électronique. Parallèlement, on a observé un taux élevé d'externalisation de ces activités entre 2008 et 2011.

Les petites entreprises continuent de supporter une part disproportionnée du fardeau national de la paperasserie. Toutefois, selon les données de l'ECMCR, ce ne sont pas les plus petites entreprises (c'est-à-dire les entreprises sans salariés) qui endossent la charge la plus lourde. Cette constatation confirme l'hypothèse selon laquelle le fardeau imposé par les formalités administratives commence par augmenter à mesure qu'une entreprise grandit et embauche des employés, puis se met à diminuer une fois que certaines économies d'échelle sont réalisées.

En 2011, environ 65 % des sociétés ont indiqué que le coût de conformité à la réglementation était acceptable, et seulement 8,5 % des sociétés ont signalé que ce coût était de loin supérieur au niveau acceptable. Cela dit, les entreprises canadiennes souhaitent malgré tout que des mesures soient prises pour réduire le coût de conformité à la réglementation, la majorité d'entre elles précisant que le gouvernement fédéral devrait y accorder une priorité moyenne ou élevée.

On peut ainsi conclure que, même s'il l'on compte y apporter des améliorations, le fardeau des formalités administratives n'est généralement pas perçu comme un obstacle sérieux à l'efficience et la productivité du travail au Canada.

3.2 Innovation

Les mécanismes à l'origine du changement technologique et les moteurs de la croissance de la productivité du travail sont liés aux différentes stratégies qui visent soit la compétitivité technologique (comme l'innovation dans les produits et les marchés), soit la compétitivité des coûts. Même si ces stratégies coexistent dans les entreprises et secteurs d'activité, chacun de ces secteurs est caractérisé par la prépondérance de la compétitivité soit en matière de technologie, soit en matière de coûts. Ces deux stratégies affectent la performance économique de manières fondamentalement différentes.

Les stratégies de compétitivité de la technologie tout autant que des coûts ont contribué à un meilleur rendement économique, bien qu'à travers des mécanismes radicalement différents. Cependant, seules les industries à vocation scientifique ayant investi largement dans les deux font preuve d'une augmentation rapide de la productivité. De plus, une expansion parallèle de la demande et une qualification adéquate des travailleurs représentent des facteurs clés supplémentaires qui expliquent les performances de la productivité du travail dans tous les secteurs.

Les politiques visant une plus grande croissance de la productivité devront peut-être prendre en compte les différents mécanismes découlant des stratégies technologiques et de compétitivité des coûts, ainsi que les différentes corrélations de pertinence qu'elles ont entre les groupes de l'industrie. Les politiques d'innovation devraient aussi tâcher de mieux s'intégrer aux politiques de l'industrie et macroéconomiques.

3.2.1 Personnel de recherche et de développement, par secteur d'exécution

En 2013, 226 620 d'effectifs équivalents temps plein travaillaient dans la recherche et le développement (R-D) au Canada, c'est-à-dire 2,0 % de moins qu'en 2012 (tableau 6). Cette baisse globale était en grande partie attribuable au secteur des entreprises.

Tous les secteurs d'activité – à l'exception de l'enseignement supérieur (+ 4,8 %) et des organismes privés sans but lucratif (+4,3 %) – ont enregistré une baisse du personnel de R-D en 2013.

En 2013, le secteur des entreprises (58,4 %) continuait de se tailler la part du lion dans le total des équivalents temps plein de R-D, suivi par ceux de l'enseignement supérieur (33,0 %) et du gouvernement fédéral (6,8 %).

Toutes les catégories professionnelles ont affiché un déclin dans les chiffres d'équivalents temps plein de R-D en 2013 : personnel de soutien (-4,2 %), techniciens (-2,7 %) et chercheurs (-5 %).

En 2013, le personnel de R-D avait diminué dans sept provinces, l'Ontario et le Québec ayant contribué le plus à ce déclin général. Ces baisses ont été partiellement compensées par des gains en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba.

Tableau 6 : personnel de recherche et de développement, par secteur d'exécution (2009-2013)

	2009	2010	2011[r]	2012[r]	2013	2012 à 2013
	nombre d'équivalents temps plein					% de changement
Total par secteur de rendement	**236 760**	**233 060**	**239 920**	**231 230**	**226 620**	**-2,0**
Entreprises commerciales	155 180	144 270	148 930	139 460	132 330	-5,1
Enseignement supérieur	60 180	67 590	70 010	71 320	74 730	4,8
Gouvernement fédéral	17 280	17 080	16 960	16 290	15 480	-5,0
Gouvernements provinciaux	2 880	2 800	2 780	2 780	2 630	-5,4
Organismes privés sans but lucratif	1 240	1 300	1 240	1 390	1 450	4,3

[r] révisé
Source(s) : tableau CANSIM 358-0159.

On s'attend à ce que les dépenses intérieures brutes de la recherche et du développement (DIRD) déclinent au cours d'une troisième année consécutive, étant passées à 31,6 milliards de dollars en 2015, une baisse de 0,7 % par rapport à 2014.

Tableau 7 : dépenses prévues de la recherche et du développement, par secteur d'exécution (2014-2015)

	2014	2015	2014 à 2015
	millions de dollars		% de changement
Total par secteur d'exécution	**31 825**	**31 604**	**-0,7**
Entreprises commerciales	15 877	15 462	-2,6
Enseignement supérieur	12 860	12 988	1,0
Gouvernement fédéral	2 602	2 679	3,0
Gouvernements provinciaux et organismes de recherche provinciaux	326	317	-2,8
Organismes privés sans but lucratif	160	158	-1,2

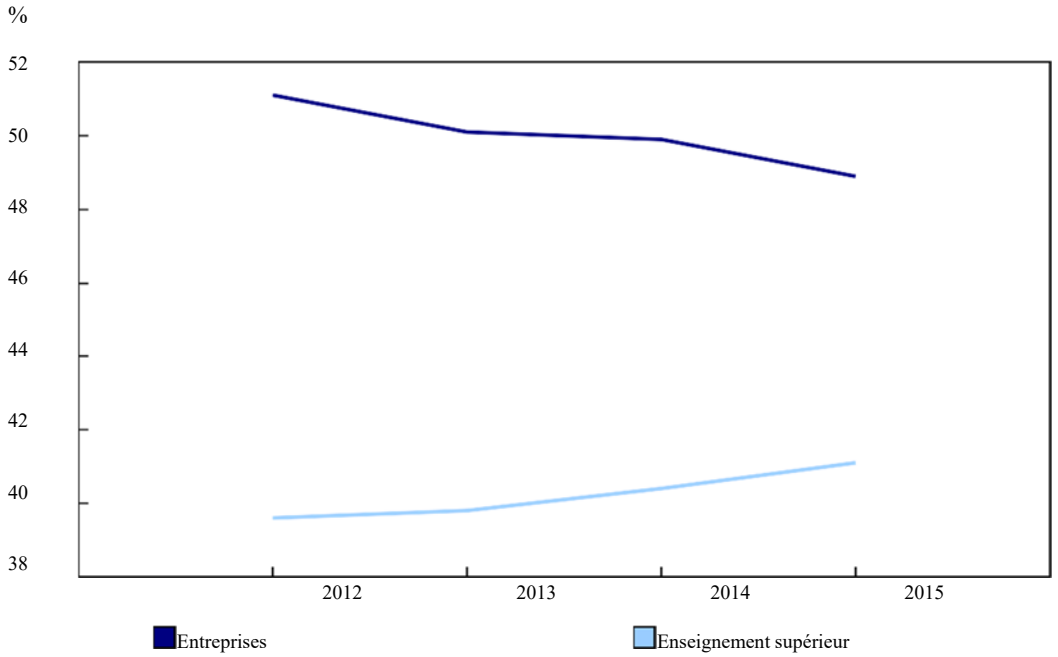
Remarque(s) : les chiffres peuvent ne pas correspondre aux totaux en raison
Source(s) : tableau CANSIM 358-0001.

Les secteurs d'exécution dépensent moins en recherche et développement

En 2015, tous les secteurs d'exécution anticipaient un déclin des dépenses de recherche et de développement (R-D), sauf les secteurs de l'enseignement supérieur et du gouvernement fédéral, qui prévoyaient d'augmenter les leurs (tableau 7). On attendait du secteur des entreprises qu'il dépense 15, 5 milliards de dollars en R-D, une baisse de 2,6 % par rapport à l'année précédente. Historiquement, ce secteur d'exécution est le plus important en matière de DIRD. Bien qu'il fût prévu qu'il représente 48,9 % des DIRD en 2015, ses dépenses de R-D ont décliné annuellement au cours des dernières années. Le secteur de l'enseignement supérieur – le second secteur exécutif le plus important en matière de DIRD – avait prévu de dépenser 13 milliards de dollars en R-D, une hausse de 1,0 % par rapport à 2014. En 2015,

on prévoyait que ce secteur représenterait 41,1 % des DIRD des secteurs d'exécution. Dans l'ensemble, on prévoyait que les secteurs des entreprises et de l'enseignement supérieur supporteraient 90,0 % des dépenses de R-D en 2015 (graphique 9). Le gouvernement fédéral, quant à lui, escomptait augmenter ses dépenses de R-D de 3,0 % en les faisant passer à 2,7 milliards de dollars.

Graphique 9 : Dépenses de R-D[1] des deux secteurs exécutifs les plus importants en pourcentage de DIRD[2] (2012-2015)



1. Recherche et développement.
2. Dépenses intérieures brutes en recherche et développement.

Source(s) : tableau CANSIM 358-0001.

3.2.2 Dépenses de recherche et de développement, par secteur de financement

En 2015, le secteur des entreprises prévoyait de réduire ses dépenses de R-D de 2,8 % par rapport à 2014 en les faisant passer à 14 milliards de dollars. En dépit de cette diminution, le secteur a continué d'être le principal bailleur de fonds de R-D au Canada, ayant contribué à 44,4 % du financement total dans ce domaine. En 2015, il était prévu que les deux autres secteurs de financement les plus importants, l'enseignement supérieur et le gouvernement fédéral représentent respectivement 20,2 % et 19,6 % du financement total de R-D.

Tableau 8 : dépenses prévues de la recherche et du développement, par secteur d'exécution (2014-2015)

	2014	2015	2014 à 2015
	millions de dollars		% de changement
Total par secteur de financement	**31 825**	**31 604**	**-0,7**
Entreprises commerciales	14 445	14 042	-2,8
Enseignement supérieur	6 311	6 374	1,0
Gouvernement fédéral	6 087	6 199	1,8
Étranger	1 914	1 907	-0,4
Gouvernements provinciaux et organismes de recherche provinciaux	1 889	1 891	0,1
Organismes privés sans but lucratif	1 180	1 191	0,9

Remarque(s) : les chiffres peuvent ne pas correspondre aux totaux en raison de l'arrondissement.
Source(s) : tableau CANSIM **358-0001**.

On prévoyait que le secteur de l'enseignement augmente son financement de R-D de 1,0 %, le faisant passer à 6,4 milliards de dollars, tandis que le gouvernement fédéral augmenterait le sien de 1,8 %, le faisant passer à 6,2 milliards de dollars.

Diminution des dépenses en recherche et développement dans le domaine des sciences naturelles et génie[10]

En 2015, les dépenses en R-D dans le domaine des sciences naturelles et génie devaient s'établir à 28,3 milliards de dollars, ce qui représentait une baisse de 0,8 % par rapport à 2014. Il s'agissait de la troisième baisse annuelle consécutive des dépenses en R-D dans le domaine scientifique. La baisse était principalement attribuable à un recul des dépenses dans le secteur des entreprises commerciales. Il est à noter que toutes les dépenses en R-D du secteur des entreprises commerciales, le plus grand secteur d'exécution de R-D, se font en sciences naturelles et génie. On prévoyait que les dépenses en R-D dans le domaine des sciences sociales et humaines seraient pratiquement inchangées comparativement à 2014, s'établissant à 3,3 milliards de dollars en 2015. Plus de 90 % des dépenses en R-D dans ce domaine scientifique sont faites dans le secteur de l'enseignement supérieur.

3.2.3 L'exécution de recherche et développement au Canada : une perspective internationale en 2013

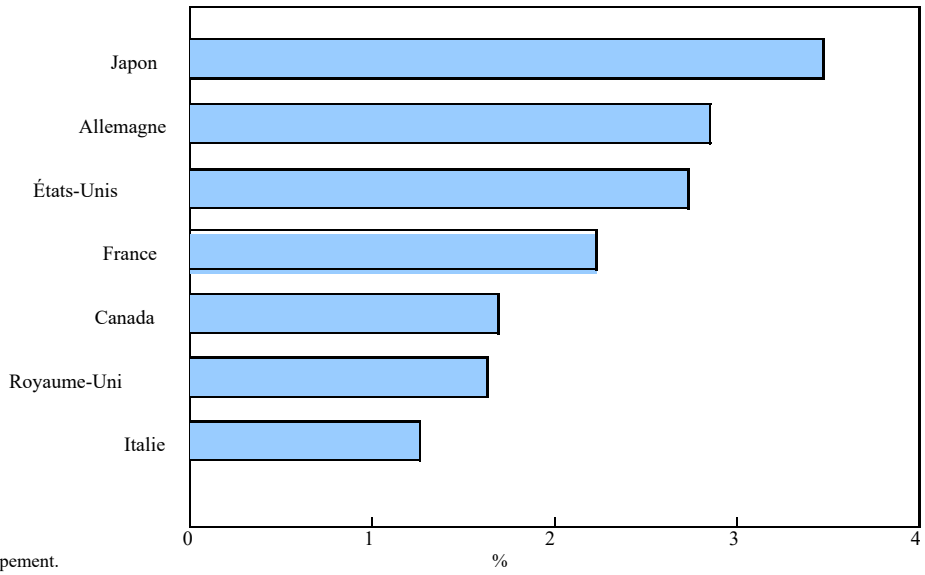
À l'échelle internationale, les DIRD d'un pays exprimées en pourcentage de son produit intérieur brut (PIB) sont considérées comme un indicateur de l'intensité de la R-D dans le pays et sont couramment utilisées comme statistique sommaire pour les comparaisons internationales. Cette statistique est également comparée avec les valeurs des DIRD et du PIB par habitant, car elle est influencée par la structure économique et démographique d'un pays, ainsi que par sa propension à exécuter des activités de R-D dans certains secteurs.

[10] http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/150923/dq150923b-fra.pdf

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) publie des statistiques internationales sur la R-D dans ses Principaux indicateurs de la science et de la technologie. Selon les plus récentes données publiées par l'OCDE, le ratio moyen des DIRD au PIB dans les pays de l'OCDE s'établissait à 2,36 en 2013. Le ratio le plus élevé a été constaté en Israël (4,21), suivi de la Corée du Sud (4,15) et du Japon (3,47).

En 2013, le ratio des dépenses en R-D au PIB au Canada s'établissait à 1,69, en baisse par rapport au ratio de 1,79 enregistré en 2012. Le Canada se classait au cinquième rang des pays du G7 en 2013

Graphique 10 : dépenses intérieures brutes de R-D[1] en pourcentage du PIB, par pays du G7, 2013



1. Recherche et développement.
2. Produit intérieur brut

Source(s) : Statistique Canada, tableaux CANSIM 358-0001, 380-0064 et 380-0102; Organisation de coopération et de développement économiques, Principaux indicateurs de la science et de la technologie, volume 2015/1

Le Centre d'innovation en affaires du Conference Board of Canada a proposé les mesures suivantes pour faciliter l'innovation au Canada :

- Développer le fonds de capital de risque au Canada
- Renforcer les liens entre les entreprises commerciales et le secteur public pour faire progresser l'innovation.
- Réformer les mesures fiscales et d'incitation dans le domaine de la recherche et du développement pour les entreprises d'attache et les PME.
- Offrir un allégement des taxes et des mesures d'incitation fiscale pour encourager une innovation authentique.
- Clarifier et harmoniser le régime canadien de la propriété intellectuelle.
- Tirer parti de l'expertise du secteur privé en établissant des politiques et des programmes destinés à améliorer le rendement de l'industrie canadienne lorsqu'elle dépense des fonds publics.
- Optimiser les marchés publics et les investissements aux premiers stades de l'innovation.

- Lancer une initiative nationale de formation à la gestion et à la commercialisation de l'innovation.
- Rechercher les meilleurs talents de la scène mondiale.
- Stimuler et renforcer les pôles d'innovation urbains et régionaux.
- Recommander la mise en place et l'utilisation de paramètres pour mesurer la performance et gérer l'innovation au sein de l'entreprise.

Il est vraiment apparent que le manque d'innovation pose un sérieux obstacle à la croissance de l'efficience et de la productivité au Canada. En considérant nos tendances nationales et d'un point de vue international, notre performance dans ce domaine peut être décrite comme étant bien piètre. Il est urgent d'établir des politiques stratégiques et dynamiques qui permettront au Canada de tenir un rôle de leader dans cet élément critique de l'économie.

3.3 Infrastructures

Les infrastructures publiques incluent les autoroutes et autres installations de transport, y compris les quais et les ports, les systèmes de traitement et de distribution de l'eau, les systèmes de sécurité publique tels que la police et la protection contre les incendies, la collecte et l'élimination des ordures et des eaux usées et autres services publics. Elles permettent l'environnement nécessaire à la production et améliorent la productivité, en particulier celle du travail.

La fiche de rendement des infrastructures canadiennes évaluées à l'échelle internationale reproduite ci-dessous (tableau 9) est tirée du *Rapport mondial sur la compétitivité 2016-2017*[11], publié par le *Forum économique mondial*

[11] http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

Tableau 9 : fiche de rendement des infrastructures canadiennes (2016-2017)

		Rang/138	Valeur
2e pilier : Infrastructures		15	5,7
2,01	Qualité des infrastructures en général	21	5,2
2,02	Qualité des routes	22	5,3
2,03	Qualité des infrastructures ferroviaires	18	4,8
2,04	Qualité des infrastructures portuaires	19	5,4
2,05	Qualité des infrastructures de transport aérien	16	5,8
2,06	Sièges au kilomètre offerts millions/semaine	11	3831,3
2,07	Qualité de l'approvisionnement en électricité	16	6,5
2,08	Abonnements de téléphone cellulaire/100 hab.	119	81,9
2,09	Lignes de téléphone fixe/100 hab.	14	44,3

Source : Le Rapport mondial sur la compétitivité 2016-2017 produit par le *Forum économique mondial*

Le rapport indique clairement que, en ce qui concerne les infrastructures, le Canada n'est pas en tête du peloton.

De plus en plus, au Canada, la responsabilité du financement d'une grande partie des infrastructures publiques s'est vue transférer au niveau régional ou municipal. On peut certainement arguer du fait qu'il est plus efficace de faire relever les infrastructures publiques de la compétence des autorités locales, les habitants de la région pouvant ainsi décider de celles qui leur sont le plus nécessaire et le plus désirable. Cependant, dans la mesure où les sources de revenus locaux n'ont pas suivi la hausse des dépenses, la tendance a été de laisser les infrastructures existantes se détériorer. En s'appuyant sur une enquête effectuée auprès de municipalités, le Bulletin de rendement des infrastructures canadiennes de 2016[12] relève les déficiences qui suivent :

« Le tiers de nos infrastructures municipales est en état passable, mauvais ou très mauvais, ce qui accroît le risque de perturbations de service. Les municipalités qui ont répondu au questionnaire devaient évaluer leurs infrastructures sur une échelle à cinq niveaux allant d'excellent à très mauvais. Près de 35 % des actifs nécessitent de l'attention. Les actifs en état passable, mauvais et très mauvais exigent des mesures immédiates. Les résultats de l'enquête montrent que les routes, les bâtiments municipaux, les installations de sport et de

[12] http://canadianinfrastructure.ca/fr/index.html

loisir et les infrastructures de transport collectif sont les actifs qui nécessitent le plus d'attention. »

Il est clair que le Canada doit moderniser ses infrastructures de façon urgente pour rester concurrentiel dans une économie mondialisée. Un investissement dans ce secteur rapportera de multiples dividendes en faisant croître la productivité et l'efficience du travail et en influençant d'autres facteurs de production qui seront pareillement favorisés par l'amélioration des infrastructures. Le gouvernement actuel a déclaré sa résolution de relancer l'économie en investissant dans des projets d'infrastructure. Cette intention est un pas dans la bonne direction.

3.4 Investissements

L'investissement est largement reconnu comme un facteur essentiel à l'amélioration de l'efficience et de la productivité du travail. Investir dans le capital physique, et plus particulièrement dans le matériel et l'outillage, permet d'adopter et de diffuser les technologies les plus récentes – un facteur clé de la croissance de la productivité du travail. Lorsqu'on investit dans le matériel et l'outillage, les travailleurs sont équipés des toutes dernières technologies ce qui, en retour, leur permet d'améliorer leur travail, d'être plus productifs et d'offrir des biens et des services et de meilleure qualité.

De même, l'investissement dans les technologies de l'information et de la communication (TIC) a une influence très positive sur l'efficience et la productivité du travail.

Malheureusement, exprimé en proportion de son PIB, l'investissement du Canada en matériel et outillage ainsi qu'en TIC est un des plus bas parmi les pays de l'OCDE. Cet écart est largement responsable d'une bonne partie de la différence de productivité du travail entre le Canada et d'autres pays de l'OCDE. Un rapport récent dans le bulletin de Statistique Canada, *Le Quotidien*[13], documente cette faiblesse. Extraits :

- Les entreprises du secteur privé et les organismes publics prévoient dépenser 241,6 milliards de dollars en 2016 au chapitre de la construction non résidentielle et du matériel et outillage, ce qui représenterait une baisse de 4,4 % par rapport à 2015. Il s'agirait de la deuxième baisse consécutive des dépenses annuelles. Les dépenses en immobilisations liées à la construction ainsi que celles consacrées au matériel et outillage devraient diminuer.

- Dans l'ensemble, les dépenses en immobilisations des entreprises du secteur privé devraient reculer de 9,3 % pour passer de 173,6 milliards de dollars en 2015 à 157,4 milliards de dollars en 2016, alors que celles des organismes publics devraient augmenter de 6,5 %. La diminution prévue des dépenses des entreprises du secteur

[13] http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/160510/dq160510a-fra.pdf

privé est largement attribuable à la baisse des dépenses en immobilisations au chapitre de la construction.

- Les entreprises du secteur de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz prévoient une diminution de 14,3 milliards de dollars, ou de 23,1 %, de leurs dépenses en immobilisations, qui s'établiraient à 47,7 milliards de dollars en 2016, ce qui représenterait une deuxième année consécutive de baisse. Cette diminution prévue est largement attribuable au sous-secteur de l'extraction de pétrole et de gaz, qui représenterait environ 77 % des dépenses totales du secteur. Des diminutions des dépenses en immobilisations sont prévues dans la classe de l'extraction de pétrole et de gaz par des méthodes classiques (-7,5 milliards de dollars) et dans celle de l'extraction de pétrole par des méthodes non classiques (-5,5 milliards de dollars).

- En 2016, 11 des 19 secteurs restants prévoient des diminutions de leurs dépenses en immobilisations au chapitre de la construction non résidentielle et du matériel et outillage. La baisse la plus prononcée est prévue dans le secteur de la fabrication, où les dépenses devraient diminuer pour passer de 19,1 milliards de dollars en 2015 à 17,0 milliards de dollars en 2016. La diminution prévue vise les dépenses en construction ainsi qu'en matériel et outillage.

Une étude du Conference Board of Canada en 2013 [14] a rapporté que, en ce qui concerne l'investissement en TIC, la plupart de nos provinces sont peu performantes lorsqu'on les compare à des pairs de la scène mondiale. Les provinces les mieux classées, l'Î.-P.-É et l'Ontario, ont reçu un B, mais sont à la traîne de la moitié ou plus de leurs pairs internationaux. Le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan, et Terre-Neuve-et-Labrador ont reçu un D, tandis que les cinq provinces restantes n'ont reçu qu'un C. Le rapport conclut par ailleurs qu'une si faible performance s'explique par la nature même de la structure de l'industrie canadienne : des entreprises de plus petite taille, des salaires relativement bas, un manque de capacité de gestion de la technologie et des taux d'échanges généralement défavorables.

Les entreprises canadiennes n'investissent pas assez en matériel et outillage ni en TIC. À long terme, cette faiblesse aura des répercussions sur le travail et la productivité en général, rendant le Canada moins concurrentiel à l'échelle mondiale. Le gouvernement canadien devrait introduire les mesures d'incitation financiaire et fiscale nécessaires pour corriger cette carence.

[14] http://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/

3.5 Éducation et formation professionnelle

L'éducation et la formation professionnelle des ressources humaines d'un pays sont un facteur important pour déterminer dans quelle mesure son économie se porte bien. En général, les travailleurs instruits et bien formés ont tendance à être plus productifs que ceux qui ont une éducation et une formation professionnelle inférieures. Les connaissances et les compétences des travailleurs actifs sont un facteur déterminant tant dans la croissance des entreprises que de celle de l'économie. Les économies qui bénéficient d'une main-d'œuvre ayant fait des études ou reçu une formation professionnelle structurée sont souvent capables de tirer parti de cet atout en développant des industries à plus forte valeur ajoutée, telles que la fabrication de haute technologie et le développement de logiciels. Une économie dans laquelle l'éducation et la formation professionnelle sont traitées comme des actifs est souvent appelée économie du savoir.

3.5.1 Éducation

Voici les faits saillants du rapport de l'OCDE *Regards sur l'éducation 2016* (Canada) [15] qui résument la position relative du Canada dans ce secteur primordial de l'économie.

- Parmi les pays de l'OCDE, le Canada possède la proportion la plus élevée d'adultes ayant fait des études tertiaires. Cependant, on y trouve moins d'individus âgés de 25 à 64 ans titulaires d'un diplôme de maîtrise, de doctorat ou l'équivalent, même si le Canada dépense plus par étudiant tertiaire que presque tous les autres pays de l'OCDE (graphique 11).

- L'écart en matière de rémunération qui existe entre les hommes et les femmes est plus important au Canada que dans la moyenne des pays de l'OCDE. Néanmoins, cet écart devient moins important avec un niveau de scolarité plus élevé. Les Canadiens dont les parents sont nés à l'étranger possèdent un haut niveau de scolarité et font preuve d'une mobilité ascendante en matière d'éducation.

- Les enseignants canadiens sont bien payés : à plus de 65 000 USD pour ceux qui ont une quinzaine d'années d'expérience, leurs salaires sont parmi les plus élevés des pays de l'OCDE.

- Les dépenses publiques consacrées aux établissements d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire non tertiaire ont augmenté de 11 % entre 2008 et 2012, contre une augmentation moyenne de seulement 5 % pour l'OCDE.

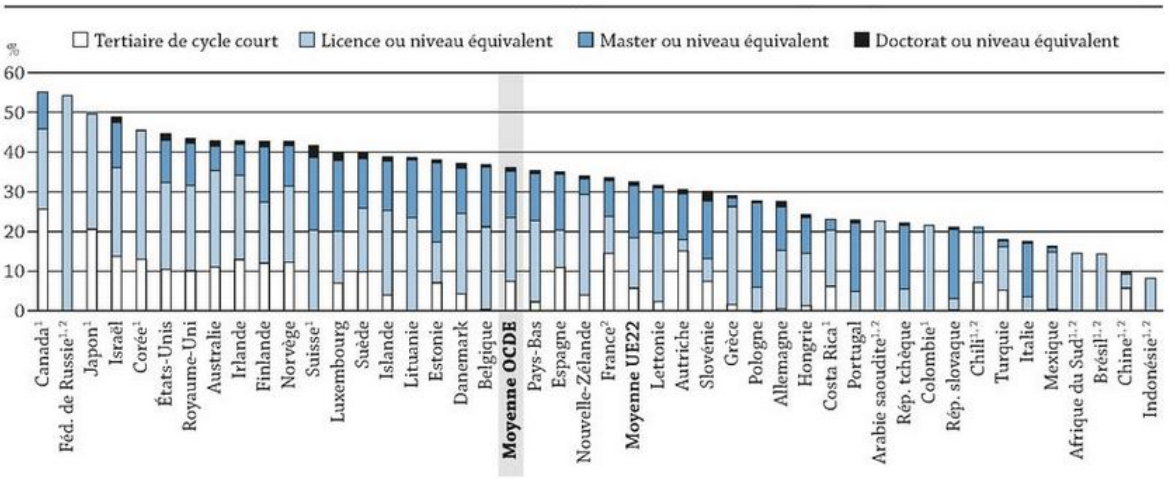
- En 2012, 92 % des dépenses des établissements d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire non tertiaire ont été financées par des sources

[15] http://gpseducation.oecd.org/Content/EAGCountryNotes/EAG2016_CN_CAN.pdf

publiques, ce qui est comparable à une moyenne de 91 % pour l'OCDE en 2013. Au niveau tertiaire, le tableau change car seuls 52 % des dépenses sont financées par des sources publiques au Canada, ce qui est bien plus bas que la moyenne de 70 % pour l'OCDE.

- Le Canada dépense 21 500 USD par étudiant tertiaire chaque année. C'est là le montant le plus élevé de tous les pays de l'OCDE après le Luxembourg, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis.

Graphique 11 : pourcentage d'individus de 25 à 64 ans possédant une éducation tertiaire, par niveau d'éducation



1. Certains niveaux d'enseignement sont inclus dans d'autres. Consulter le tableau source pour plus de détails.
2. L'année de référence n'est pas 2015. Consulter le tableau source pour plus de détails.

Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'adultes âgés de 25 à 64 ans diplômés de l'enseignement tertiaire, tous niveaux tertiaires confondus.

Source : OCDE. Tableau A1.1. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/fr/education/regards-sur-l-education-19991495.htm).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933396600

3.5.2 Qualité de l'éducation

Le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) évalue l'éducation secondaire dans les pays de l'OCDE dans trois domaines : compréhension de l'écrit, mathématiques et science. Le rapport du PISA pour 2012 est reproduit dans l'annexe C. Selon lui, le Canada se classe au 14e rang parmi 65 régions de l'OCDE. Sa note globale est au-dessus de la moyenne de l'OCDE en compréhension de l'écrit et en science, mais au-dessous de cette même moyenne en mathématiques. Cependant, par rapport aux mesures antérieures, ces notes présentent une variation négative dans les trois catégories.

3.5.3 Formation professionnelle

Réduire le fossé des compétences dans les entreprises est depuis longtemps considéré comme un grand défi incessant pour ceux qui travaillent dans le domaine des ressources humaines et de la gestion des talents. Cette constatation se révèle particulièrement vraie à une époque où la technologie et les modèles opérationnels changent rapidement. La plupart des entreprises progressives considèrent la formation professionnelle comme une part essentielle du perfectionnement de leurs employés ainsi que de la réalisation de leurs objectifs opérationnels et de la croissance de leur productivité.
L'économie canadienne est dominée par les petites et moyennes entreprises (PME). Pour des raisons d'impécuniosité et d'autres obstacles, ces entreprises ne sont pas en mesure d'offrir une formation professionnelle adéquate à leurs employés, particulièrement ceux qui sont plus âgés. Le rapport de Statistique Canada intitulé *La formation professionnelle liée à l'emploi chez les travailleurs âgés*[16] met en lumière les caractéristiques suivantes chez les travailleurs âgés :

- Les travailleurs âgés étaient sensiblement moins susceptibles de suivre une formation professionnelle liée à l'emploi que leurs homologues du principal groupe d'âge actif. De juillet 2007 à juin 2008, 32 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans ont reçu d'une formation professionnelle comparativement à 45 % des 25 à 54 ans. Cet écart selon l'âge persistait même après la prise en compte des caractéristiques personnelles et du marché du travail.

- Les travailleurs âgés dont le revenu disponible était moindre, qui avaient un niveau de scolarité inférieur aux études postsecondaires, qui occupaient un emploi temporaire et qui travaillaient dans la vente ou les services, de même que ceux qui travaillaient dans le secteur privé et dans les industries productrices de biens, étaient sensiblement moins susceptibles de recevoir une formation professionnelle que les autres travailleurs du même âge.

[16] http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012002/article/11652-fra.pdf

- L'écart de formation professionnelle entre jeunes travailleurs et travailleurs âgés s'est rétréci avec le temps, le taux de formation professionnelle des travailleurs âgés ayant plus que doublé entre 1993 et 2008. De 2,5 qu'il était en 1991, le ratio du taux de formation professionnelle des travailleurs du principal groupe d'âge actif sur celui des travailleurs âgés s'est établi à 1,4 en 2008.

- Environ 61 % de la hausse du taux de participation à une formation professionnelle chez les travailleurs âgés était attribuable à l'augmentation du niveau de scolarité et aux changements survenus au niveau des types d'emplois occupés par les plus récentes cohortes.

Pour résumer, le Canada se porte bien en matière de scolarité jusqu'au niveau de l'enseignement secondaire, mais perd du terrain au niveau tertiaire et dans la qualité de l'éducation comme démontré dans les rapports du PISA. Les possibilités de formation professionnelle pour les employés, en particulier les travailleurs plus âgés, sont limitées. Pour corriger cette situation, il est primordial de mettre en œuvre une politique éclairée qui rehaussera la qualité des ressources humaines au Canada.

3.6 Santé

La relation entre la santé et la productivité a été clairement démontrée par des études. Dans les paragraphes suivants, on trouvera une comparaison générale du Canada avec les autres pays de l'OCDE selon le rapport de l'OCDE, *Panorama de la santé 2015*[17].

- L'espérance de vie au Canada est d'un an de plus que dans la moyenne de l'OCDE et d'environ trois ans de plus qu'aux États-Unis. Cependant, elle est beaucoup moins élevée que dans les pays en tête de l'OCDE (le Japon, l'Espagne et la Suisse).

- L'usage du tabac au Canada est parmi l'un des plus bas dans les pays de l'OCDE. Cependant, la consommation nocive de l'alcool est en hausse, et le taux d'obésité parmi les enfants et les adultes est l'un des plus élevé parmi les pays de l'OCDE.

- La qualité des soins contre le cancer au Canada (mesurée en termes de survie des patients après le diagnostic) est généralement bonne, mais pas parmi les meilleures. De même, la qualité des soins primaires (mesurée en termes d'hospitalisations évitables) pourrait aussi être améliorée.

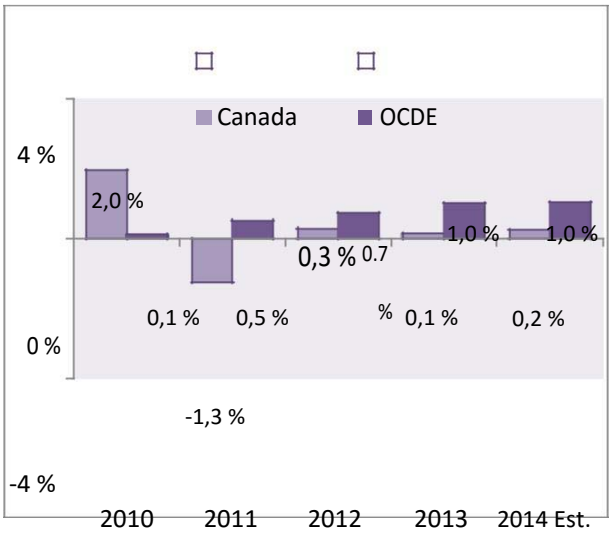
- Croissance : Après avoir fortement augmenté jusqu'en 2010, le taux de croissance des dépenses de santé par habitant au Canada a récemment connu un ralentissement marqué, soit près de zéro en termes réels au cours des quatre dernières années (graphique 12).

[17] http://www.oecd.org/fr/sante/panorama-de-la-sante-19991320.htm

- Part du PIB (graphique 13) : En 2013, la part du PIB du Canada allouée aux dépenses de santé (y compris les dépenses d'immobilisation) était de 10,2 %, comparée à 8,9 % pour la moyenne de l'OCDE. Cependant, elle reste beaucoup moins élevée que celle des États-Unis (16,4 %).

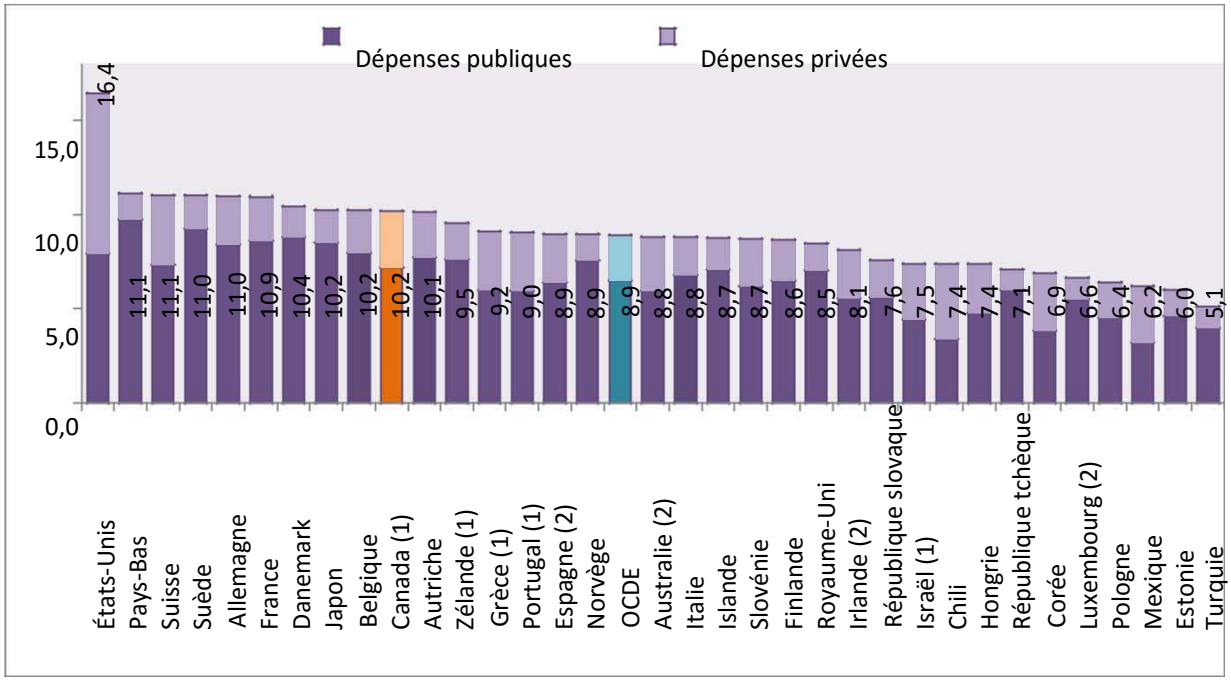
- Dépenses par habitant : en 2013, le Canada a dépensé l'équivalent de 4 351 USD par personne en soins de santé, bien plus que les 3 453 USD de la moyenne de l'OCDE, mais seulement la moitié de ce qu'ont déboursé les États-Unis (8 713 USD). Dans les dépenses globales de santé, 71 % provenaient de sources publiques, soit un peu moins que pour la moyenne de l'OCDE (73 %).

Graphique 12 : croissance annuelle des dépenses de santé*, 2010-2014



** Dépenses réelles par habitant;* Source : Statistiques de l'OCDE sur la santé 2015

Graphique 13 : dépenses de santé* en tant que part du PBI, 2013



[1] Estimation préliminaire;

[2] Données de 2012.

*Dépenses d'immobilisation non comprises

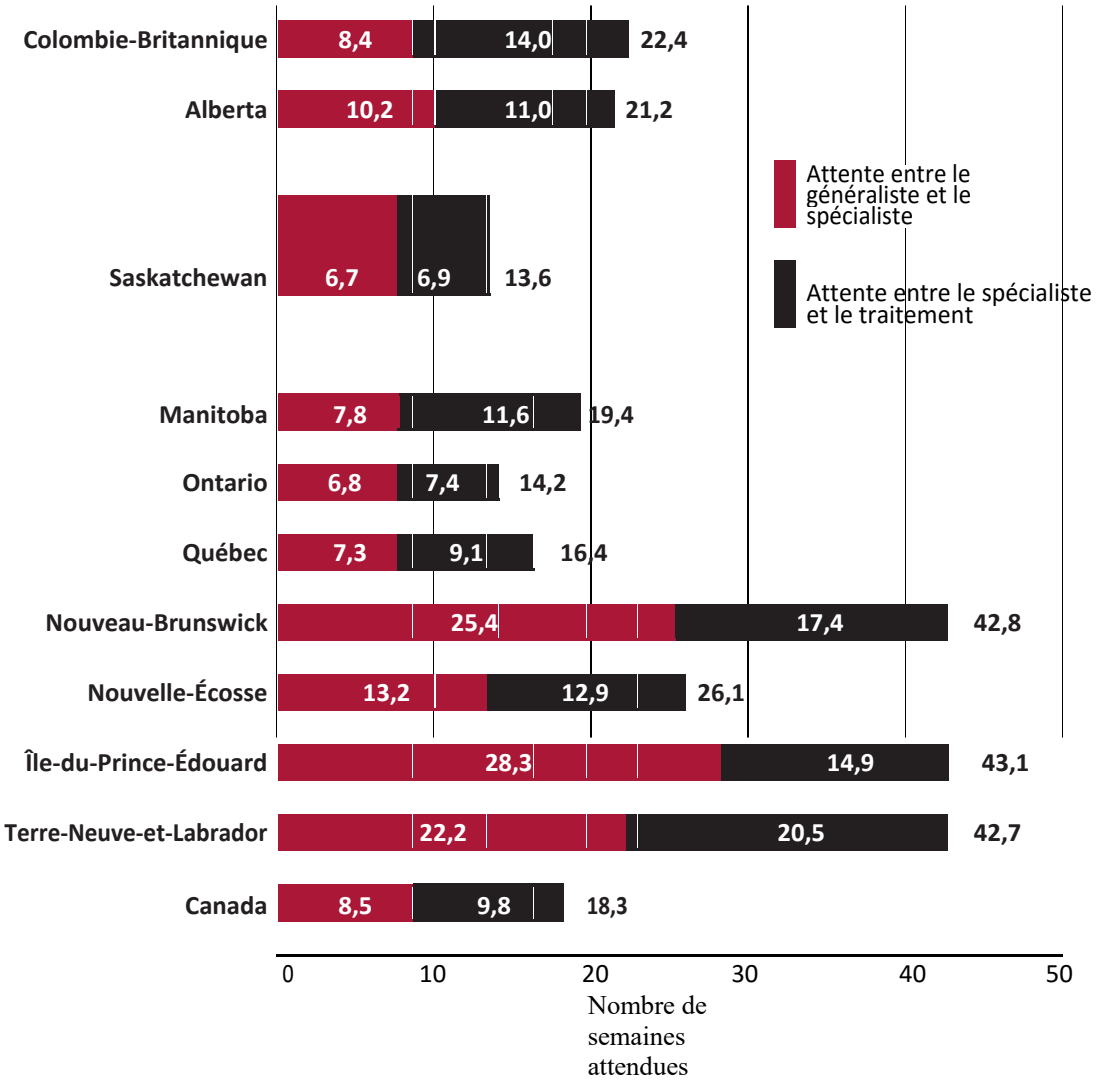
Source : Statistiques de l'OCDE sur la santé 2015

La longue période d'attente pour les consultations de spécialistes ainsi que pour les examens diagnostiques et les chirurgies correctives constitue l'une des lacunes les plus flagrantes du système de santé canadien. Le Rapport annuel 2015 de l'Institut Fraser, intitulé *Waiting Your Turn* (Attendre son tour), résume cette insuffisance comme indiqué ci-dessous :

« D'une manière générale, le temps d'attente pour des traitements nécessaires sur le plan médical n'a pas diminué depuis l'année dernière. Les spécialistes interrogés ont rapporté que le temps d'attente médian entre la recommandation du médecin généraliste et le traitement est de 18,3 semaines – soit un peu plus que les 18,2 semaines déclarées en 2014. Le temps d'attente de cette année est de 97 % plus long qu'en 1993, lorsqu'il n'était que de 9,3 semaines. »

Le graphique 14 ci-dessous résume les temps d'attente médians par province en 2015.

Graphique 14 : temps d'attente médian par province en 2015 – nombres de semaines entre la recommandation du médecin de famille et le traitement



Source : Rapport de l'Institut Fraser 2015, *Waiting Your Turn*

Bien que hautement équitable, le système de santé universel canadien n'est pas un des plus efficients. L'absence de croissance des dépenses de santé en pourcentage du PIB en dépit d'un vieillissement de la population ainsi que de longues périodes d'attente pour les visites chez les spécialistes sont préoccupantes. Le temps d'attente est également long pour les interventions et les examens diagnostiques dans les cas graves. Il est essentiel d'améliorer le système en créant de nouveaux modèles de prestation de services et en distribuant les ressources de manière plus efficace. À défaut de quoi, les répercussions sur la santé et la productivité des ressources humaines au Canada seront néfastes.

3.7 Satisfaction au travail

Les travailleurs épanouis dans leur emploi sont plus ouverts à la nouveauté, plus productifs et plus disposés à faire des efforts supplémentaires. De plus, lorsqu'ils s'impliquent, ils prennent des initiatives de changement dans leur travail pour rester motivés. Voici le résumé d'un rapport de recherche intitulé *Happiness and Productivity*[18] (Bonheur et productivité) par Andrew J Oswald, Eugenio Proto et Daniel Sgroi.

« Certaines entreprises affirment se soucier du bien-être et du "bonheur" de leurs employés. Mais ces déclarations sont-elles une exagération, ou bien sont-elles justifiées sur le plan scientifique? Nous présentons la preuve, dans le contexte classique du salaire à la pièce, que le bonheur rend les gens plus productifs. Au cours de trois expériences de style différent, des sujets choisis au hasard ont été rendus plus heureux. Les individus traités font preuve de 12 % de productivité de plus.

Une quatrième expérience s'est penchée sur les grands chocs de la vie (deuil et maladie dans la famille). Les gens moins heureux sont systématiquement moins productifs. Ces différentes formes de preuves, qui ont des forces et des faiblesses complémentaires, sont compatibles avec l'existence d'un lien de causalité entre le bien-être humain et la performance humaine. »

L'Enquête sociale générale 2012 menée par Statistique Canada[19] conclut ce qui suit :

- La majorité des parents se disent satisfaits de l'équilibre entre leur emploi et leur vie personnelle.

- En général, la plupart des parents qui travaillent à plein temps sont satisfaits de l'équilibre entre leur emploi et leur vie personnelle. En 2012, 3 sur 4 parents se sont dits satisfaits ou très satisfaits de cet équilibre (75 %). Les autres se sont dits « ni satisfaits ni insatisfaits » (15 %), « insatisfaits » (8 %) ou « très insatisfaits » (1 %).

- Parmi ceux ayant indiqué ne pas être satisfaits, la raison de cette insatisfaction la plus fréquemment mentionnée était de ne pas avoir assez de temps à consacrer à leur vie familiale. Venaient ensuite le fait de consacrer trop de temps à l'emploi ou à l'activité principale et celui de ne pas avoir assez de temps à consacrer à d'autres activités.

- Les femmes étaient un peu moins susceptibles que les hommes de se dire satisfaites. Plus précisément, 72 % des mères ont déclaré être satisfaites ou très satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie à la maison, par rapport à 78 % des pères.

- L'absence d'un conjoint est associée à une diminution de la satisfaction de l'équilibre entre le travail et la vie familiale.

[18] http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/eproto/workingpapers/happinessproductivity.pdf
[19] http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2016003-fra.pdf

- Les parents « pris en sandwich » entre les soins à prodiguer aux enfants et à des proches malades étaient moins satisfaits.

- Un niveau de scolarité supérieur n'était pas associé à une plus grande satisfaction.

- Parmi les parents travaillant un plus grand nombre d'heures, les pères éprouvent plus de satisfaction que les mères.

- Selon les résultats de l'ESG, 69 % des parents qui avaient un horaire de travail par quarts étaient satisfaits de l'équilibre entre leur emploi et leur vie familiale, comparativement à 77 % de ceux ayant un horaire de travail normal.

- Chez les employés, un horaire de travail flexible est associé à une hausse du niveau de satisfaction.

- Parmi les autres mesures qui étaient associées à une hausse de la satisfaction à l'égard de la conciliation travail-famille, mentionnons la possibilité de prendre un congé non payé 1) pour s'occuper des enfants; 2) pour prodiguer des soins à un conjoint, à un partenaire ou à un autre membre de la famille; 3) pour des raisons personnelles.

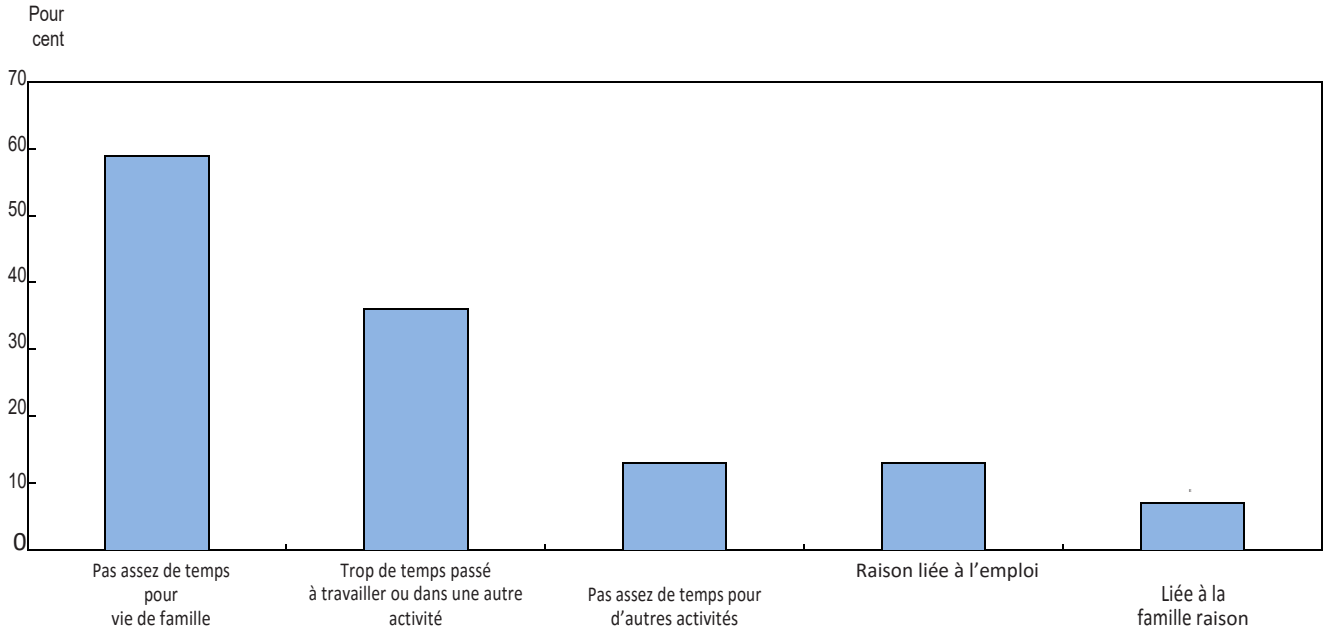
- Il convient de noter que le télétravail, parfois présenté comme une mesure facilitant la conciliation travail-famille, n'était pas associé à des niveaux de satisfaction différents pour les hommes. Néanmoins, les femmes qui effectuaient au moins occasionnellement une partie de leur travail rémunéré à la maison étaient plus susceptibles de se déclarer satisfaites de l'équilibre entre leur emploi et leur vie à la maison que les autres (78 % et 70 % respectivement).

- À l'échelle régionale, les parents de l'Île-du-Prince-Édouard étaient les plus satisfaits de l'équilibre entre le travail et la vie familiale, les moins satisfaits étant ceux du Manitoba (graphique 16).

La publication [20] *Panorama de la société 2014 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, dans le chapitre sur la satisfaction de l'existence, établit une comparaison dans ce domaine entre des pays faisant ou non partie de l'OCDE. Le Canada y fait bonne figure, mais comme dans beaucoup d'autres régions du monde, la tendance est devenue négative pendant la période de crise financière de 2007à 2012. Le graphique 17 ci-dessous illustre cette comparaison et cette tendance.

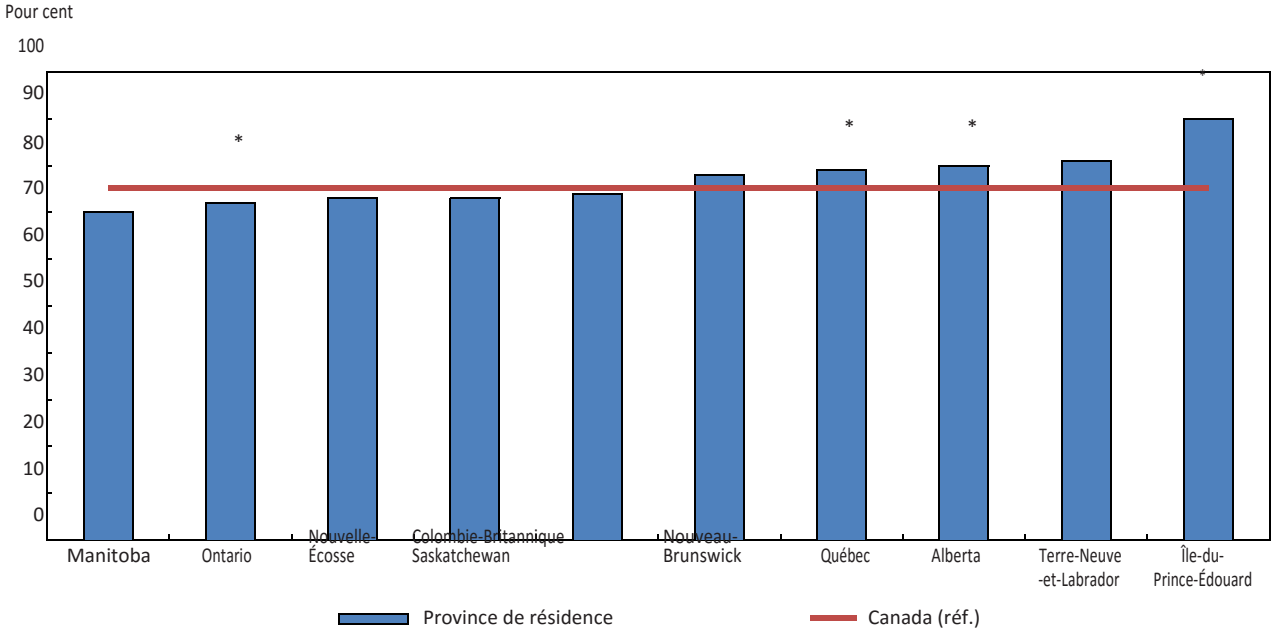
[20] http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/panorama-de-la-societe-2014_soc_glance-2014-fr

Graphique 15 : raisons principales de l'insatisfaction face à l'équilibre travail-vie personnelle, 2012



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2012.

Graphique 16 : pourcentage de parents qui se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, par province de résidence, 2012



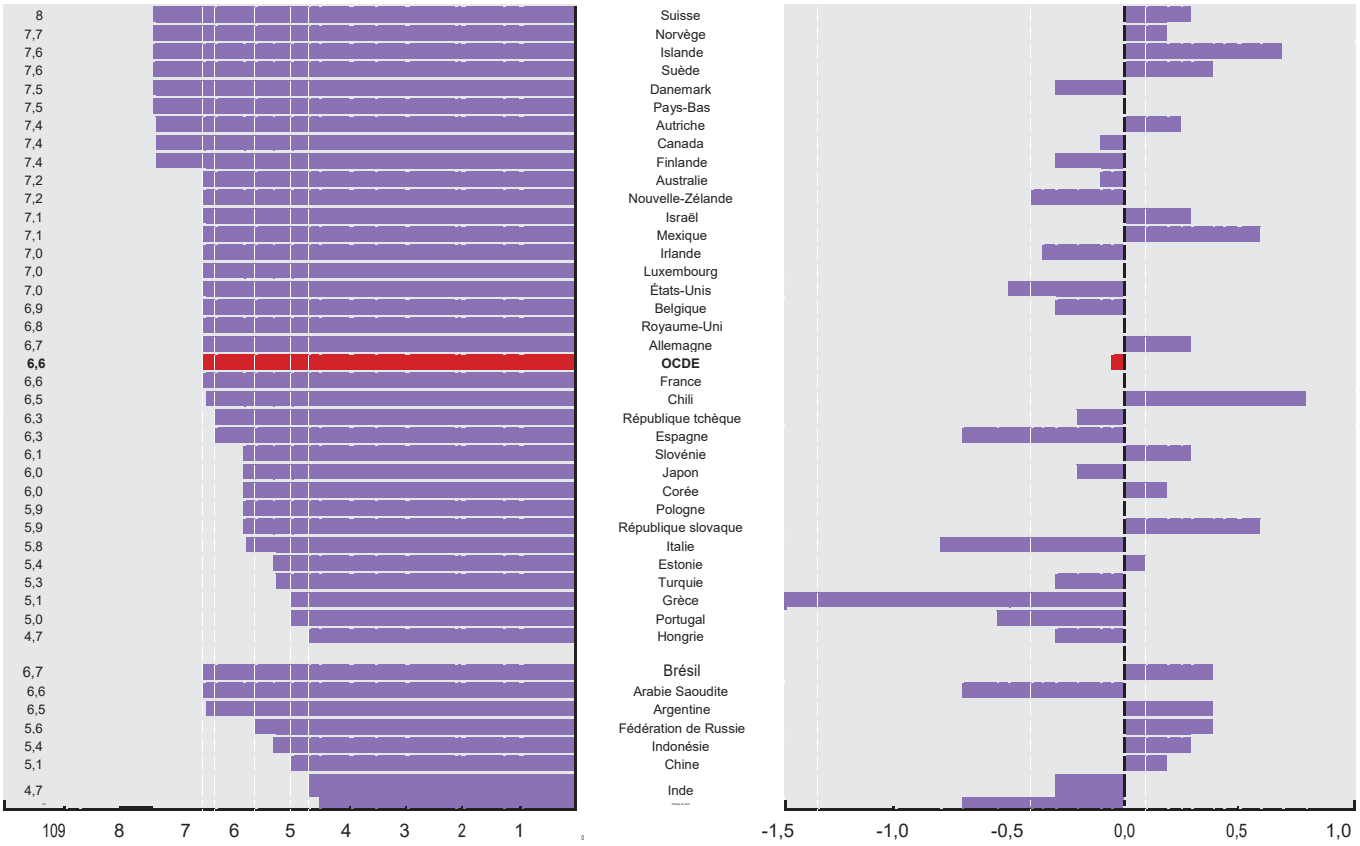
* Sensiblement différent de la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2012.

Graphique 17 : satisfaction de vie dans des pays sélectionnée de l'OCDE pendant la crise financière (2007-2012)

Partie A **Partie B**

Source : Panorama de la société 2014 : les indicateurs sociaux de l'OCDE



Partie A Degré moyen de satisfaction à l'égard de l'existence sur une échelle à 11 échelons (0 à 10), 2012
Partie B. Variation du degré de satisfaction à l'égard de l'existence entre 2007 et 2012

En général, les Canadiens sont satisfaits de leur emploi et de leur vie privée. Ce niveau de satisfaction se compare bien à celui d'autres pays faisant ou non partie de l'OCDE. Les employeurs canadiens peuvent améliorer davantage la satisfaction au travail et la productivité de leurs employés en leur offrant, dans la mesure du possible, des horaires de travail flexibles et d'autres mesures de conciliation travail-vie personnelle.

4. Conclusions Et Recommandations

4.1 Conclusions

La qualité des ressources humaines d'un pays est le principal facteur déterminant de sa compétitivité ainsi que de sa prospérité durable à long terme. Des ressources humaines efficaces et productives propulsent l'économie sur la trajectoire de la croissance et du développement. Les moteurs de productivité les plus puissants ont été identifiés comme étant les institutions, l'innovation, les infrastructures, les investissements, la santé, l'éducation et la satisfaction au travail.

L'analyse de ces facteurs selon des données publiquement accessibles indique que le bilan du Canada est mitigé en termes absolus ainsi que lorsqu'on le compare à celui d'autres pays de l'OCDE. Les possibilités d'amélioration de la qualité des ressources humaines au Canada sont très nombreuses.

Pour tenir compte des nouvelles réalités, il faut intégrer à la modernisation des modèles de marché le facteur de la perturbation incessante des industries et de l'économie par des technologies émergentes. Les technologies numériques dont on dispose devraient être exploitées pour le bien-être des travailleurs et le développement de leurs capacités, et les emplois devraient être repensés en conséquence. Les employeurs devraient prendre note du fait que, du point de vue d'un employé, les caractéristiques d'emploi les plus appréciées sont un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination, un travail utile et stimulant, la possibilité d'apporter sa contribution et la sécurité économique.

Au cours des 30 dernières années, l'écart entre la productivité du Canada et celle d'autres économies dominantes, notamment celle des États-Unis, s'est aggravé. Bien que le gouvernement fédéral ait pris des mesures positives pour faire face à ce problème, il en faudra davantage pour améliorer la compétitivité du Canada dans l'économie mondiale et y protéger le niveau de vie dans les années à venir.

Il est difficile d'identifier la cause de l'écart de productivité du Canada car elle certainement influencée par des facteurs multiples. Les études suggèrent que des investissements de capitaux moindres par rapport à d'autre pays, moins de recherche et de développement, moins de grosses entreprises multinationales installées au Canada, et des différences culturelles (par exemple, beaucoup pensent qu'on y trouve une culture d'aversion envers le risque) sont des facteurs qui jouent tous un rôle[21].

De plus, on trouve au Canada un bien plus grand nombre de petites entreprises lorsqu'on le compare à d'autres pays semblables, notamment aux États-Unis. Des études récentes suggèrent que, bien qu'elles soient innovantes, les petites entreprises sont moins

[21] http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/waning-productivity-set-to-sap-growth-economist-says/article15146145/

productives que leurs contreparties plus importantes, qui sont en mesure de tirer parti d'économies d'échelle.[22].

On peut aussi attribuer l'écart de productivité du Canada au fait qu'il dépense moins en recherche et développement et en biens d'équipement. Au fur et à mesure de leur croissance, les entreprises y consacrent comparativement moins d'argent en recherche et développement. Les recherches de l'OCDE sur l'entrepreneuriat démontrent que les entreprises au Canada qui emploient 50 employés ou moins dépensent 0,29 % du PIB en recherche et développement, se classant ainsi au 8e rang parmi 27 pays de l'OCDE. Cependant, pour les entreprises de plus de 250 employés, le Canada recule jusqu'au 16e rang[23].

Un grand nombre d'études ont été effectuées sur le système d'immigration du Canada et sur combien le fait d'attirer des immigrants hautement qualifiés et de faciliter leur processus d'entrée pourrait stimuler la croissance et la productivité du pays.[24]. Il sera crucial de mettre en place un meilleur système d'immigration pour contrecarrer les effets du vieillissement de la population canadienne.

Et enfin, le fait d'encourager davantage d'investissements étrangers directs (tant vers l'extérieur que vers l'intérieur) pourra aider à combler l'écart de productivité. Des études récentes ont démontré que les entreprises sous contrôle étranger dépensent plus en recherche et développement et investissent un coefficient de capital plus élevé que les entreprises sous contrôle canadien. [25].

Bien qu'il convienne de féliciter le gouvernement pour avoir établi des mesures qui stimulent la croissance de la productivité, il en faudra plus pour encourager les entreprises canadiennes à innover, à prendre des risques calculés et à renforcer leur compétitivité dans l'économie mondiale. Une productivité plus élevée entraînera une augmentation des salaires, un rendement plus important des investissements et plus de revenus imposables de la part des entreprises au Canada.

Si l'on ne corrige pas l'écart de la productivité, les recettes fiscales du gouvernement s'en trouveront de plus en plus affectées et le niveau de vie de tous les Canadiens en sera menacé dans les années à venir.

---

[22] http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/140108/dq140108a-fra.pdf
[23] https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/insights-and-issues/ca-en-future-of-productivity-092812-aoda.pdf
[24] https://www.td.com/document/PDF/economics/special/td-economics-special-ab0610-productivity.pdf
[25] Idem.

4.2 Recommandations

C'est au gouvernement et aux employeurs qui constituent le marché de l'emploi au Canada à partager la responsabilité de l'amélioration des ressources humaines du pays. Dans l'exercice de son mandat, le gouvernement fédéral doit :

1) Permettre un plus grand investissement en matériel et outillage en augmentant les subventions actuelles pour l'achat de technologies de pointe, et en redoublant de mesures d'incitation fiscale pour l'achat de biens d'équipement neufs.

2) Continuer à perfectionner l'efficacité et la souplesse du système d'immigration du Canada. Cette souplesse devrait être orientée vers les besoins prévisibles du Canada en matière de main-d'œuvre et des mesures intensives devraient être prises pour reconnaître les titres de compétence étrangers.

3) Faciliter les investissements étrangers directs au Canada en définissant clairement quelles industries sont protégées au pays et quels sont les conditions et les paramètres selon lesquels les entités canadiennes peuvent être acquises par des entreprises étrangères ainsi qu'éliminer certains des obstacles qui existent actuellement pour accroître la concurrence (dans le secteur des télécommunications, par exemple).

4) Veiller à ce que les politiques et les mesures d'incitation visant à améliorer la productivité au Canada soient axées sur la croissance et la rentabilité de l'entreprise, plutôt que sur sa taille et sa structure de capital social.

5) Continuer à moderniser les infrastructures canadiennes pour qu'elles atteignent véritablement un calibre mondial.

6) Rationaliser les formalités administratives et le coût de la conformité, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises.

En poursuivant, comme il est naturel, une croissance et une durabilité perpétuelles au sein de leurs entreprises, les employeurs canadiens peuvent soutenir les actions du gouvernement en adoptant des pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources humaines et en investissant suffisamment dans l'innovation, la recherche, la formation professionnelle et le bien-être de leurs employés.

De leur côté, en raison de leur expérience directe et spécialisée ainsi que des connaissances qu'ils ont acquises dans l'exercice de leur métier, les professionnels canadiens des ressources humaines peuvent ajouter une valeur considérable aux efforts visant à stimuler la croissance de la productivité. C'est le moment pour tout le Canada de se mobiliser pour obtenir des résultats qui rehausseront sa productivité et sa compétitivité.

Annexe A

Le cadre de travail de l'Indice de la compétitivité mondiale (GCI) : les 12 piliers de la compétitivité

Annexe B

Canada 15e / 138

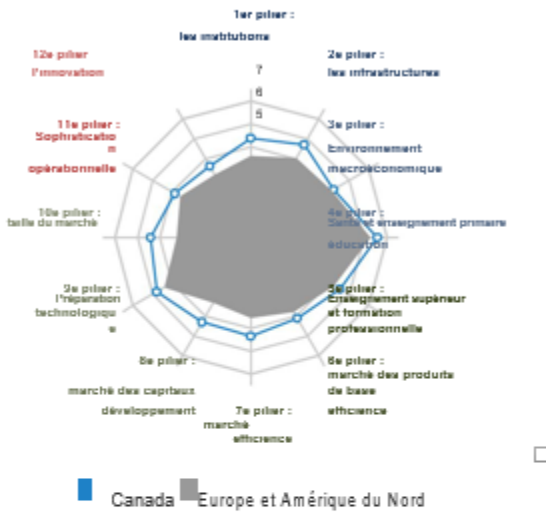
Indicateurs-clés, 2015

Population (millions)	35,8	**PIB par habitant** (USD)	43 332,0
PIB (en milliards d'USD)	1552,4	**PIB (PPA)** % du PIB mondial	1,44

Survol du rendement

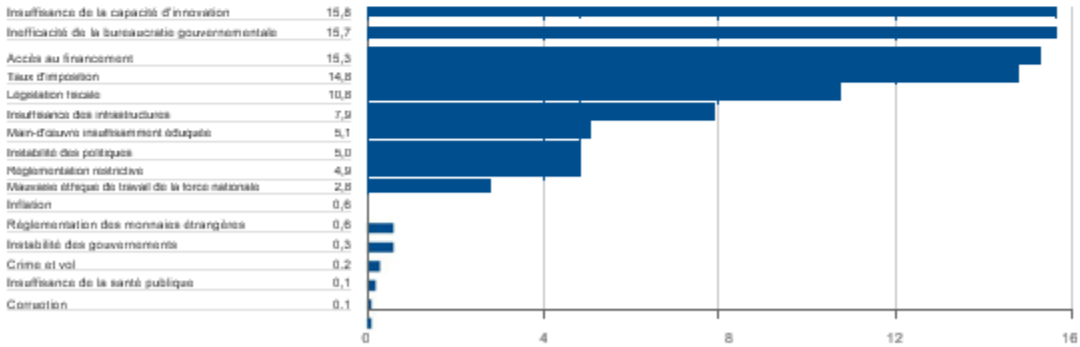
	Rang/138	Note (1-7)nce	Tenda	Position derrière les meilleurs
Indice de la compétitivité mondiale	15	5,3		
Sous-indice A : exigences de base	17	5,7		
1er pilier : les institutions	18	5,4		
2e pilier : les infrastructures	15	5,7		
3e pilier : l'environnement macroéconomique	41	5,2		
4e pilier : la santé et l'enseignement primaire	9	6,6		
Sous-indice B : amplificateurs d'efficience	6	5,4		
5e pilier : l'enseignement supérieur et la formation professionnelle	19	5,5		
6e pilier : l'efficience du marché des produits de base	17	5,1		
7e pilier : l'efficience du marché	8	5,3		
8e pilier : le développement du marché des capitaux	7	5,3		
9e pilier : la préparation technologique	21	5,8		
10e pilier : la taille du marché	15	5,4		
Sous-indice C : innovation et facteurs de sophistication	25	4,7		
11e pilier : la sophistication des activités commerciales	24	4,9		
12e pilier l'innovation	24	4,6		

Édition	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
Rang	14 / 144	14 / 148	15 / 144	13 / 140	15 / 138
Note	5,3	5,2	5,2	5,3	5,3



Les facteurs les plus problématiques pour mener des affaires

Source : Forum économique mondial, Sondage d'opinion 2016



Source : Fonds monétaire international; Base de données des Perspectives de l'économie mondiale (avril 2016)

Remarque 1 : Il a été demandé aux sujets interrogés dans le sondage d'opinion du Forum économique mondial de sélectionner les cinq facteurs les plus problématiques pour mener des affaires dans leur pays et de les classer de 1 (le plus problématique) à 5. La note correspond aux réponses pondérées en fonction de leur classement.

Remarque 2 : les valeurs sont classées sur une échelle de 1 à 7 sauf indication du contraire. Les lignes de tendance illustrent l'évolution des valeurs depuis l'édition 2012-2013 (ou la première édition disponible). Pour plus de détails sur les définitions, les sources et les périodes, veuillez consulte les profils et classements interactifs par pays et économie sur http://gcr.weforum.org/

L'Indice de compétitivité mondiale en details

		Rank/138	Valeur	Tendance
	1er pilier : les institutions	18	5,4	
1,01	Droits de la propriété	14	5,9	
1,02	Protection de la propriété intellectuelle	15	5,9	
1,03	Réacheminement des fonds publics	21	5,3	
1,04	Confiance du public envers les politiciens	20	4,7	
1,05	Paiements irréguliers et pots-de-vin	21	5,9	
1,06	Indépendance du système judiciaire	13	6,1	
1,07	Favoritisme dans les décisions des représentants du gouvernement	31	4,0	
1,08	Gaspillage des dépenses publiques	23	4,1	
1,09	Fardeau de la réglementation gouvernementale	40	3,8	
1,10	Efficacité du cadre juridique dans le règlement des différends	20	5,0	
1,11	Efficacité du cadre juridique dans la contestation de la règl.	19	4,8	
1,12	Transparence dans l'élaboration des politiques du gouvernement	16	5,4	
1,13	Perte du chiffre d'affaires due au terrorisme	67	5,3	
1,14	Perte du chiffre d'affaires due au crime et à la violence	36	5,3	
1,15	Crime organisé	44	5,4	
1,16	Fiabilité des services de police	10	6,3	
1,17	Comportement éthique des services d'entreprise	18	5,5	
1,18	Solidité des normes de vérification et d'établissement de rapports	8	6,2	
1,19	Efficience des conseils d'administration	16	5,9	
1,20	Protection des intérêts des actionnaires minoritaires	10	5,3	
1,21	Solidité de la protection des investisseurs0 à 10 (meilleure)	6	7,7	
	2e pilier : les infrastructures	15	5,7	
2,01	Qualité des infrastructures en général	21	5,2	
2,02	Qualité des routes	22	5,3	
2,03	Qualité des infrastructures ferroviaires	18	4,8	
2,04	Qualité des infrastructures portuaires	19	5,4	
2,05	Qualité des infrastructures de transport aérien	16	5,8	
2,06	Sièges au kilomètre offerts millions/semaine	11	3831,3	
2,07	Qualité de l'approvisionnement en électricité	16	6,5	
2,08	Abonnements de téléphone cellulaire /100 hab.	119	81,9	
2,09	Lignes de téléphone fixe /100 hab.	14	44,3	
	3e pilier : l'environnement macroéconomique	41	5,2	
3,01	Solde budgétaire du gouvernement en % du PIB	39	-1,7	
3,02	Épargne nationale brute en % du PIB	67	20,5	
3,03	Inflation % de changement annuel	1	1,1	
3,04	Dette publique en % du PIB	120	91,5	
3,05	Notation financière du pays0-100 (meilleure)	8	-	
	4e pilier : la santé et l'enseignement primaire	9	6,6	
4,01	Incidence de malaria cas/100,000 hab.	S/O	C.S.	
4,02	Impact de la malaria sur le chiffre d'affaires	S/O	S/O	
4,03	Incidence de la tuberculose cas/100,000 hab.	8	5,2	
4,04	Impact de la tuberculose sur le chiffre d'affaires	20	6,6	
4,05	Prévalence du VIH % d'hab. adultes	60	0,3	
4,06	Impact du VIH/sida sur le chiffre d'affaires	27	6,3	
4,07	Mortalité infantile décès/1,000 naissances vivantes	32	4,3	
4,08	Espérance de vie en années	13	82,0	
4,09	Qualité de l'enseignement primaire	13	5,5	
4,10	Taux de scolarité de l'enseignement primaire % net	9	99,5	
	5e pilier : l'enseignement supérieur et la formation professionnelle	19	5,5	
5,01	Taux de scolarité de l'enseignement secondaire % brut	18	109,9	
5,02	Taux de scolarité de l'enseignement tertiaire % brut	45	58,9	
5,03	Qualité du système éducatif	15	5,2	
5,04	Qualité de l'enseignement des maths et des sciences	13	5,3	
5,05	Qualité de la gestion des écoles	8	5,7	
5,06	Accès à Internet dans les écoles	15	5,8	
5,07	Accès local à des services spécialisés de formation	9	5,8	
5,08	Niveau de la formation du personnel	29	4,6	

		Rank/138	Valeur	Tendance
	6e pilier : l'efficience du marché des produits de base	17	5,1	
6,01	Intensité de la concurrence locale	32	5,4	
6,02	Niveau de domination du marché	28	4,2	
6,03	Efficacité des politiques d'antitrust	21	4,7	
6,04	Effets de la fiscalité sur l'incitation à investir	46	3,9	
6,05	Taux d'imposition total en % des gains	16	21,1	
6,06	Nombre de procédures pour démarrer une entreprise	3	2	
6,07	Temps nécessaire pour démarrer une entreprise en journées	3	1,5	
6,08	Coûts des politiques agricoles	21	4,5	
6,09	Prévalence des obstacles non tarifaires	63	4,5	
6,10	Tarifs commerciaux en % de droits de douane	40	2,8	
6,11	Prévalence des intérêts étrangers	15	5,5	
6,12	Répercussions opérationnelles de la réglementation sur l'IED	48	4,9	
6,13	Fardeau des procédures douanières	28	5,0	
6,14	Importations en % du PIB	94	34,3	
6,15	Degré d'orientation des clients	22	5,5	
6,16	Sophistication des acheteurs	19	4,4	
	7e pilier : l'efficience du marché	8	5,3	
7,01	Coopération dans les relations patronales	20	5,2	
7,02	Souplesse de la fixation des salaires	38	5,4	
7,03	Pratiques d'embauche et de licenciement	12	4,8	
7,04	Coûts des excédents hors exploitation en semaines de salaires	32	10,0	
7,05	Effets de la fiscalité sur l'incitation à travailler	32	4,4	
7,06	Salaires et productivité	13	4,9	
7,07	Recours à la gestion professionnelle	14	5,8	
7,08	Capacité du pays à retenir les talents	16	4,8	
7,09	Capacité du pays à attirer les talents	10	5,1	
7,10	Présence des femmes dans les effectifs ratio par rapport aux hommes	25	0,91	
	8e pilier : Développement du marché des capitaux	7	5,3	
8,01	Services financiers répondant aux besoins des entreprises	26	5,0	
8,02	Caractère abordable des services financiers	25	4,7	
8,03	Financement par le marché boursier local	14	5,1	
8,04	Facilité d'accès aux prêts	24	4,7	
8,05	Accès au capital de risque	33	3,4	
8,06	Solidité des banques	3	6,5	
8,07	Réglementation des marchés boursiers	7	6,0	
8,08	Indice des droits légaux 0 à 10 (meilleur)	13	9	
	9e pilier : la préparation technologique	21	5,8	
9,01	Accès aux dernières technologies	15	6,1	
9,02	Absorption de la technologie au niveau de l'entreprise	31	5,3	
9,03	IED et transfert de la technologie	20	5,1	
9,04	Utilisateurs d'Internet en % d'hab.	14	88,5	
9,05	Nombre d'abonnés à Internet à large bande (fixe) /100 hab.	13	36,4	
9,06	Bande fixe kb/s par utilisateur	24	135,5	
9,07	Nombre d'abonnés au haut débit mobile /100 hab.	60	56,3	
	10e pilier : la taille du marché	15	5,4	
10,01	Indice de taille du marché intérieur	15	5,3	
10,02	Indice de taille du marché extérieur	24	5,8	
10,03	PIB (PPA) PPA en milliards $	15	1631,9	
10,04	Exportations en % du PIB	79	31,2	

	Rank/138	Valeur	Tendance
11e pilier : la sophistication des activités commerciales	24	4,9	
Quantité de fournisseurs locaux	29	4,8	
Qualité des fournisseurs locaux	13	5,4	
Stade de développement des grappes d'industrie	20	4,7	
Nature de l'avantage concurrentiel	39	4,1	
Ampleur de la chaîne de valeur	46	4,2	
Contrôle de la distribution interne	25	4,5	
Sophistication du processus de production	18	5,5	
Ampleur de la commercialisation	25	5,0	
Volonté de déléguer l'autorité	11	5,1	
12e pilier : l'innovation	24	4,6	
Capacité d'innovation	26	5,0	
Qualité des instituts de recherche scientifique	17	5,6	
Dépenses des entreprises en R-D	29	4,2	
Collaboration universités-industrie en R-D	23	4,6	
Approvisionnement de produits de techno. avancée par le gouvt.	67	3,3	
Bassin de scientifiques et d'ingénieurs	6	5,4	
Demandes de brevets PCT demandes/million d'hab.	19	90,1	

Annexe C

Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) – Un aperçu de la performance en mathématiques, en compréhension de l'écrit et en sciences

Pays/économies dont le score moyen/le pourcentage d'élèves très performants sont supérieurs à la moyenne de l'OCDE Pays/économies dont le pourcentage d'élèves peu performants est inférieur à la moyenne de l'OCDE

Pays/économies dont le score moyen et les pourcentages d'élèves très performants/peu performants ne s'écartent pas de la moyenne de l'OCDE dans une mesure statistiquement significative

Pays/économies dont le score moyen/le pourcentage d'élèves très performants sont inférieurs à la moyenne de l'OCDE Pays/économies dont le pourcentage d'élèves peu performants est supérieur à la moyenne de l'OCDE

	Mathématiques				Compréhension de l'écrit		Sciences	
	Score moyen lors de l'évaluation PISA 2012	Pourcentage d'élèves peu performants en mathématiques (sous le niveau 2)	Pourcentage d'élèves très performants (niveau 5 ou 6)	Variation annualisée en points de score	Score moyen lors de l'évaluation PISA 2012	Variation annualisée en points de score	Score moyen lors de l'évaluation PISA 2012	Variation annualisée en points de score
Moyenne OCDE	494	23,1	12,6	**-0,3**	496	**0,3**	501	**0,5**
Shanghai (Chine)	613	3,8	55,4	**4,2**	570	**4,6**	580	1,8
Singapour	573	8,3	40,0	**3,8**	542	**5,4**	551	**3,3**
Hong-Kong (Chine)	561	8,5	33,7	**1,3**	545	**2,3**	555	**2,1**
Taipei chinois	560	12,8	37,2	1,7	523	**4,5**	523	-1,5
Corée	554	9,1	30,9	1,1	536	**0,9**	538	**2,6**
Macao (Chine)	538	10,8	24,3	**1,0**	509	**0,8**	521	**1,6**
Japon	536	11,1	23,7	0,4	538	**1,5**	547	**2,6**
Liechtenstein	535	14,1	24,8	0,3	516	**1,3**	525	0,4
Suisse	531	12,4	21,4	0,6	509	**1,0**	515	0,6
Pays-Bas	523	14,8	19,3	**-1,6**	511	-0,1	522	-0,5
Estonie	521	10,5	14,6	0,9	516	**2,4**	541	1,5
Finlande	519	12,3	15,3	**-2,8**	524	**-1,7**	545	**-3,0**
Canada	518	13,8	16,4	**-1,4**	523	**-0,9**	525	**-1,5**
Pologne	518	14,4	16,7	**2,6**	518	**2,8**	526	**4,6**
Belgique	515	18,9	19,4	**-1,6**	509	0,1	505	-0,8
Allemagne	514	17,7	17,5	**1,4**	508	**1,8**	524	1,4
Vietnam	511	14,2	13,3	m	508	m	528	m
Autriche	506	18,7	14,3	0,0	490	-0,2	506	-0,8
Australie	504	19,7	14,8	**-2,2**	512	**-1,4**	521	-0,9
Irlande	501	16,9	10,7	-0,6	523	**-0,9**	522	**2,3**
Slovénie	501	20,1	13,7	-0,6	481	**-2,2**	514	-0,8
Danemark	500	16,8	10,0	**-1,8**	496	0,1	498	0,4
Nouvelle-Zélande	500	22,6	15,0	**-2,5**	512	**-1,1**	516	**-2,5**
République tchèque	499	21,0	12,9	**-2,5**	493	-0,5	508	-1,0
France	495	22,4	12,9	**-1,5**	505	0,0	499	0,6
Royaume-Uni	494	21,8	11,8	-0,3	499	0,7	514	-0,1
Islande	493	21,5	11,2	**-2,2**	483	**-1,3**	478	**-2,0**
Lettonie	491	19,9	8,0	0,5	489	**1,9**	502	**2,0**
Luxembourg	490	24,3	11,2	-0,3	488	**0,7**	491	0,9
Norvège	489	22,3	9,4	-0,3	504	0,1	495	1,3
Portugal	487	24,9	10,6	**2,8**	488	**1,6**	489	**2,5**
Italie	485	24,7	9,9	**2,7**	490	0,5	494	**3,0**
Espagne	484	23,6	8,0	0,1	488	-0,3	496	1,3
Fédération de Russie	482	24,0	7,8	1,1	475	**1,1**	486	1,0
République slovaque	482	27,5	11,0	**-1,4**	463	-0,1	471	**-2,7**
États-Unis	481	25,8	8,8	0,3	498	-0,3	497	1,4
Lituanie	479	26,0	8,1	-1,4	477	1,1	496	1,3
Suède	478	27,1	8,0	**-3,3**	483	**-2,8**	485	**-3,1**
Hongrie	477	28,1	9,3	**-1,3**	488	**1,0**	494	-1,6
Croatie	471	29,9	7,0	0,6	485	1,2	491	-0,3
Israël	466	33,5	9,4	**4,2**	486	**3,7**	470	**2,8**
Grèce	453	35,7	3,9	**1,1**	477	0,5	467	-1,1
Serbie	449	38,9	4,6	**2,2**	446	**7,6**	445	1,5
Turquie	448	42,0	5,9	**3,2**	475	**4,1**	463	**6,4**
Roumanie	445	40,8	3,2	**4,9**	438	1,1	439	**3,4**
Chypre [1,2]	440	42,0	3,7	m	449	m	438	m
Bulgarie	439	43,8	4,1	**4,2**	436	0,4	446	2,0
Émirats arabes unis	434	46,3	3,5	m	442	m	448	m
Kazakhstan	432	45,2	0,9	**9,0**	393	0,8	425	**8,1**
Thaïlande	427	49,7	2,6	1,0	441	**1,1**	444	**3,9**
Chili	423	51,5	1,6	**1,9**	441	**3,1**	445	1,1
Malaisie	421	51,8	1,3	**8,1**	398	**-7,8**	420	-1,4
Mexique	413	54,7	0,6	**3,1**	424	**1,1**	415	0,9
Monténégro	410	56,6	1,0	**1,7**	422	**5,0**	410	-0,3
Uruguay	409	55,8	1,4	**-1,4**	411	**-1,8**	416	**-2,1**
Costa Rica	407	59,9	0,6	-1,2	441	-1,0	429	-0,6
Albanie	394	60,7	0,8	**5,6**	394	**4,1**	397	2,2
Brésil	391	67,1	0,8	**4,1**	410	**1,2**	405	**2,3**
Argentine	388	66,5	0,3	1,2	396	-1,6	406	2,4
Tunisie	388	67,7	0,8	**3,1**	404	**3,8**	398	**2,2**
Jordanie	386	68,6	0,6	0,2	399	-0,3	409	**-2,1**
Colombie	376	73,8	0,3	1,1	403	**3,0**	399	1,8
Qatar	376	69,6	2,0	**9,2**	388	**12,0**	384	**5,4**
Indonésie	375	75,7	0,3	0,7	396	**2,3**	382	-1,9
Pérou	368	74,6	0,6	1,0	384	**5,2**	373	1,3

1. **Source :** Source : OCDE, Base de données PISA 2012, tableaux I.2.1a, I.2.1b, I.2.3a, I.2.3b, I.4.3a, I.4.3b, I.5.3a et I.5.3b.

Quelques Références

Andrew J. Oswald, Eugenio Proto, and Daniel Sgroi, *Happiness and Productivity JOLE 3e version, 10 février 2014.* Consulté en ligne (7 octobre 2016) : http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/eproto/workingpapers/happinessproductivity.pdf

Banque du Canada, *La productivité : une vertu dans un monde impitoyable* (discours de Mark Carney, gouverneur de la Banque du Canada, 24 mars 2010, Ottawa, Ontario). Consulté en ligne (14 septembre 2016) : http://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2010/05/disc240310.pdff

Bulletin de rendement des infrastructures canadiennes, *Éclairer l'avenir 2016.* Consulté en ligne (20 septembre 2016) : http://canadianinfrastructure.ca/fr/index.html

Deloitte, *The Future of Productivity in Canada, 2012.* Consulté en ligne (21 septembre 2016) https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/insights-and-issues/ca-en-future-of-productivity-092812-aoda.pdf

Institut Fraser Institute, *Waiting Your Turn Wait Times for Health Care in Canada, 2015 Report.* Consulté online (23 septembre 2016) : (https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/waiting-your-turn-2015-exec-summary.pdf)

Gouvernement du Canada, *Rapport sur le coût de la mise en conformité des PME à la réglementation – Septembre 2013, Statistique Canada.* Consulté en ligne (17 octobre 2016) : http://www.reducingpaperburden.gc.ca/eic/site/pbri-iafp.nsf/fra/h_sx00145.html

Statistique Canada, *Enquête sur les dépenses en immobilisations et réparations, 2014 (données révisées), 2015 (estimations provisoires) et 2016 (perspectives, Le Quotidien, mardi 10 mai 2016.* Consulté en ligne (19 octobre 2016) : http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/160510/dq160510a-fra.pdf

Statistique Canada, *Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés par Jungwee Park, 20 avril 2012.* Consulté en ligne (24 octobre 2016) : http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012002/article/11652-fra.pdf

Statistique Canada, *Portrait de la population active canadienne – Enquête auprès des ménages, 2011.* Consulté en ligne (10 septembre 2016) : http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011002-fra.pdf

Statistique Canada, *La confiance du public envers les institutions canadiennes, 7 décembre 2015.* Consulté en ligne (12 septembre 2016) : http://publications.gc.ca/collections/collection_2015/statcan/89-652-x/89-652-x2015007-fra.pdf

Statistique Canada, *Développements récents de l'économie canadienne : automne 2016.* Consulté en ligne (17 septembre 2016) : http://www.statcan.gc.ca/pub/11-626-x/11-626-x2016061-fra.pdf

Statistique Canada, *Satisfaction par rapport à l'équilibre entre l'emploi et la vie à la maison : feuillet d'information, 14 avril 2016.* Consulté en ligne (16 octobre 2016) : http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2016003-fra.pdf

Statistique Canada, *Dépenses au chapitre de la recherche et du développement, 2015 (perspectives, Le Quotidien, mercredi 23 septembre 2015.* Consulté en ligne (25 septembre 2016) : http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/150923/dq150923b-fra.pdf

Statistique Canada, *Étude : l'incidence du désavantage de la taille des entreprises au Canada sur l'écart entre la productivité du travail du Canada et celle des États-Unis, 8 janvier 2014.* Consulté en ligne (26 octobre 2016) http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/140108/dq140108a-fra.pdf

Statistique Canada, *Horaire de diffusion du Programme du Recensement de 2016.* Consulté en ligne (29 septembre 2016) http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/release-dates-diffusion-fra.cfm

Groupe Financier Banque TD *The Productivity Puzzle: Why is the Canadian record so poor and what can be done about it, June 3, 2010.*Consulté en ligne (30 septembre 2016) : (https://www.td.com/document/PDF/economics/special/td-economics-special-ab0610-productivity.pdf)

Le Conference Board of Canada, *How Canada Performs > Provincial and Territorial Ranking > Innovation > Investissement dans les TIC septembre 2015.* Consulté en ligne (30 septembre 2016) http://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/innovation-fr/ict-fr.aspx

The Globe and Mail, *Waning Productivity Set to Sap Canadian Growth, Globe & Mail, 29 octobre 2013.* Consulté en ligne (3 septembre, 2016) : http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/waning-productivity-set-to-sap-growth-economist-says/article15146145/

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) *Regards sur l'éducation (Canada), 2016.* Consulté en ligne (27 octobre 2016) : http://gpseducation.oecd.org/Content/EAGCountryNotes/EAG2016_CN_CAN.pdf

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Panorama de la société 2014 – Les indicateurs sociaux de l'OCDE.* Consulté en ligne (28 octobre 2016) http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/dow nload/8113172e.pdf?expires=1485796517&id=id&accname=guest&checksum=F2469C5F5BCBA5CA367869D951BC375A

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Panorama de la santé 2015 : Les indicateurs de l'OCDE.* Consulté en ligne (21 octobre 2016) : http://www.oecd.org/fr/sante/panorama-de-la-sante-19991320.htm

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Compendium of Productivity Indicators 2015.* Consulté en ligne (23 octobre 2016) : http://ifuturo.org/documentacion/productivity%20indicators.pdf

Forum économique mondial, *Rapport sur la compétitivité mondiale 2016–201.* Consulté en ligne (2 septembre, 2016) : http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

People Leading Business.™