

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 Prospérité du Canada

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'efficacité 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 15^e 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 le gouvernement canadien introduise des mesures d'incitation financière 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 efficaces. 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 financière 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.



People Leading Business.™