



Un potentiel à exploiter :

comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active



Novembre 2023

Table des matières

Sommaire	3
Introduction	3
Jeunes (15 à 24 ans).....	4
Combiner le travail et les études, dès le niveau secondaire	4
Introduire des éléments de formation professionnelle au niveau secondaire	6
Transformer la perception des programmes d'apprentissage au Canada	7
Travailleurs d'âge moyen (25 à 64 ans).....	8
Ne pas décourager le travail	8
Taux effectifs marginaux d'imposition.....	8
Assurance-emploi.....	9
Logement	12
Garde d'enfants.....	12
Mobilité de la main-d'œuvre : reconnaissance interprovinciale	13
Travailleurs âgés (65 ans ou plus).....	14
Repousser ou éliminer la limite d'âge pour bénéficier d'un ajustement actuariel de la pension de la Sécurité de la vieillesse	14
Baser le montant du crédit en raison de l'âge strictement sur l'âge	15
Revoir le montant de l'exemption de base pour le Régime de pensions du Canada.....	16
Offrir un crédit d'impôt pour la prolongation de carrière.....	16
Favoriser la reconversion professionnelle	17
Conclusion	19
Recommandations	20
À propos de la FCEI et de l'auteure	20

Sommaire

Objet du rapport

Les pénuries de main-d'œuvre continuent de frapper de plein fouet les PME. Elles forcent les propriétaires à travailler plus d'heures et leur font perdre des occasions de vente ou de croissance. Nous avons donc tenté de déterminer les obstacles au travail pour différents groupes d'âge et fournissons des solutions ciblées pour chacun d'eux. Nous nous concentrons sur les personnes déjà présentes au Canada. Les recommandations qui suivent sont fondées sur des pratiques exemplaires d'ici et d'ailleurs.

Points saillants

- Jeunes (15 à 24 ans) - On devrait leur permettre d'étudier tout en accumulant de l'expérience professionnelle. Nous recommandons d'envisager :
 - d'accorder plus de crédits d'études secondaires pour l'apprentissage intégré au travail;
 - d'élargir les programmes de formation professionnelle, et plus particulièrement les programmes d'apprentissage, et de les rendre plus accessibles aux élèves du secondaire¹;
 - d'améliorer la perception de la formation professionnelle au Canada.
- Travailleurs d'âge moyen (25 à 64 ans) - Ces personnes peuvent être découragées d'occuper un emploi ou d'étendre leurs heures de travail par la structure des programmes publics, par la rareté des places en garderie ou des logements près de leur lieu de travail ou par le peu de reconnaissance interprovinciale des certifications et des permis. Nous recommandons d'envisager :
 - de concevoir les prestations et les programmes publics de sorte qu'ils ne découragent pas le travail;

- d'améliorer l'accès au logement afin que les gens puissent vivre plus près de leur lieu de travail;
- d'accroître la disponibilité des services de garde d'enfants avant 9 h et après 17 h dans le cadre des Accords sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants;
- de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces.

- Travailleurs âgés (65 ans ou plus) - Il faudrait des mesures d'ordre fiscal, financier ou social pour encourager ces personnes à retarder leur départ à la retraite. Nous recommandons d'envisager :
 - de baser le montant du crédit en raison de l'âge strictement sur l'âge;
 - de permettre des ajustements actuariels illimités pour les régimes de retraite publics, sans limite d'âge;
 - de revoir le montant de l'exemption de base pour le Régime de pensions du Canada;
 - d'offrir un crédit d'impôt pour la prolongation de carrière;
 - de favoriser la reconversion professionnelle.

Introduction

Les pénuries de main-d'œuvre plombent l'activité économique au pays. Au troisième trimestre de 2023, le taux de postes vacants dans le secteur privé, soit le nombre de postes à pourvoir en proportion de la demande de main-d'œuvre (la somme des postes pourvus et des postes vacants), s'élevait à 4,2 %². Au total, les employeurs privés du Canada tentaient de pourvoir plus de 550 000 postes. Bien qu'il ait diminué au troisième trimestre de 2023, le taux de postes vacants demeure plus élevé que la moyenne historique. Les employeurs des secteurs du commerce de détail, de la construction et de l'hébergement et la restauration sont particulièrement touchés. Par ailleurs, en novembre, 53 % des propriétaires de petites entreprises canadiennes ont déclaré que les pénuries de main-

¹ Il est question ici de programmes d'études ou de formation conçus pour l'exercice d'un métier ou d'un type de métier en particulier. La formation comprend normalement des apprentissages pratiques et théoriques.

² FCEI, *Perspectives trimestrielles des PME* - T3 2023.

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

d'œuvre freinaient la croissance de leur entreprise, ce qui dépasse légèrement la moyenne historique de 50 %^{3,4}.

Les pénuries de main-d'œuvre peuvent nuire aux entreprises à divers égards. Les propriétaires peuvent devoir travailler davantage ou travailler plus d'heures, ou encore voir leurs revenus baisser^{5,6}. Les conséquences financières sont énormes : environ 27 % des propriétaires d'entreprise ont dû refuser des ventes ou des contrats, et 17 % ont dû reporter les dates d'échéance de contrats existants⁷. Ces décisions représentent un manque à gagner supérieur à 38 milliards de dollars pour les PME canadiennes. C'est pourquoi il faut s'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre. Elles coûtent cher aux entreprises et à l'économie dans son ensemble.

Les pénuries de main-d'œuvre n'ont rien de nouveau, et il n'y a pas de solution universelle. Bien que le vieillissement de la population du pays et le faible taux de fécondité suscitent des préoccupations, de nombreuses personnes âgées sont en meilleure santé et peuvent donc travailler^{8,9,10}. De plus, une meilleure intégration des jeunes au marché du travail viendrait alléger le fardeau des propriétaires d'entreprise.

Compte tenu des réalités démographiques du Canada, quels moyens pouvons-nous prendre afin que toutes les personnes qui souhaitent travailler ne se heurtent pas à des obstacles, réels ou perçus? Le présent rapport indique des moyens pour mieux intégrer les personnes de tout âge au monde du travail en s'inspirant des meilleures pratiques d'ici et d'ailleurs. Les obstacles et les recommandations qui y figurent concernent principalement les personnes qui vivent actuellement au pays, notamment les citoyens et les résidents permanents. Notre document ne traite pas d'immigration.

³ FCEI, *Les PME canadiennes sont durement touchées : l'important impact financier des pénuries de main-d'œuvre*, Laure-Anna Bomal, 2023.

⁴ FCEI, *Baromètre des affaires*, septembre 2013 à septembre 2023.

⁵ Idem.

⁶ FCEI, *La semaine de 8 jours : l'impact des pénuries de main-d'œuvre sur le nombre d'heures travaillées par les propriétaires de PME canadiennes*, Laure-Anna Bomal, 2023.

⁷ FCEI, *Sondage Votre Voix*, février et avril 2023, n = 5 254.

⁸ Statistique Canada, *Une population vieillissante*, 2016. Consulté en septembre 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-402-x/2010000/chap/pop/pop02-fra.htm>

Enfin, nous présentons des recommandations générales, dans une perspective nationale. Certaines provinces et certains territoires ont peut-être déjà instauré des programmes comme ceux dont nous parlons ici.

Jeunes (15 à 24 ans)

Les jeunes représentent une main-d'œuvre potentielle importante. En août 2023, le taux d'activité des jeunes (15 à 24 ans) se situait à 65,0 %, comparativement à 88,6 % pour les travailleurs d'âge moyen (25 à 64 ans)¹¹. Une augmentation du taux d'activité des jeunes pourrait atténuer une partie des pénuries de main-d'œuvre que connaissent les employeurs.

Les propriétaires d'entreprise sont disposés à embaucher des jeunes. Effectivement, en septembre 2022, 43 % d'entre eux disaient avoir engagé de jeunes travailleurs au cours des 12 derniers mois¹². Il existe cependant encore des difficultés du côté du recrutement. En effet, parmi les propriétaires qui ont tenté d'embaucher des jeunes, mais qui n'ont reçu aucune candidature, 71 % ont dit que leur principal obstacle consistait à trouver des candidats. Les pouvoirs publics et les établissements d'enseignement peuvent en faire davantage pour encourager les jeunes à travailler.

Combiner le travail et les études, dès le niveau secondaire

En 2021, la plupart des jeunes du pays étaient inscrits à l'école. Le taux de fréquentation scolaire se situait à 75 % chez les 15 à 19 ans et à 37 % chez les 20 à 24 ans¹³. Il s'agit non pas de décourager l'éducation, mais de mieux intégrer l'expérience professionnelle aux

⁹ Statistique Canada, *Moins de bébés naissent au Canada en raison d'un creux record du taux de fécondité en 2020*, 2022. Consulté en septembre 2023. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/960-moins-de-bebes-naissent-au-canada-en-raison-dun-creux-record-du-taux-de-fecondite-en-2020>

¹⁰ University of Toronto Press, Canadian Public Policy, *Health and Capacity to Work of Older Canadians: Gender and Regional Dimensions*, Kevin Milligan, Tammy Schirle, juin 2018. Consulté en septembre 2023.

<https://www.utpjournals.press/doi/abs/10.3138/cpp.2017-028>

¹¹ Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, données mensuelles désaisonnalisées*, août 2023. Consulté en septembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028702&request_locale=fr

¹² FCEI, *Sondage Votre Voix*, septembre 2022, n = 3 342.

¹³ Données de l'OCDE, *Regards sur l'éducation, Scolarisation par âge, 2021*. Consulté en septembre 2023. <https://stats.oecd.org/>

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

programmes scolaires et de reconnaître sa valeur éducative. Notons que les études ne relèvent aucune conséquence négative quant au travail pendant les études secondaires¹⁴.

De l'école secondaire à l'université, les approches qui améliorent l'intégration de l'expérience professionnelle au parcours scolaire permettent non seulement à l'élève de progresser dans ses études, mais aussi de se familiariser avec les attentes du monde du travail et d'acquérir des compétences professionnelles (p. ex., gestion du temps, service à la clientèle, travail d'équipe, communication). Des recherches montrent que le travail pendant les études améliore les revenus et les résultats sur le marché du travail^{15,16}.

Du point de vue de l'employeur, l'apprentissage intégré au travail sert de puissante plateforme, mettant en relation les employeurs avec de nouveaux employés potentiels et facilitant l'accès au recrutement de talents. Les propriétaires d'entreprise qui ont participé à ce type de programme parlent largement en bien de leur expérience. La majorité des propriétaires de PME (69 %) disent que ce mode de recrutement étudiant les satisfait plus que les autres, et 76 % indiquent que la procédure est simple et facile¹⁷. Quelque 72 % de nos membres seraient favorables à des politiques qui prépareraient les élèves du secondaire au milieu du travail en les obligeant à faire une partie de leurs études en milieu de travail (p. ex., programmes d'apprentissage intégré au travail, programmes d'enseignement coopératif), une solution qui atténuerait les pénuries de main-d'œuvre¹⁸.

Au niveau secondaire, l'attribution de crédits optionnels pour l'expérience d'emploi peut être un excellent moyen d'aider les jeunes du pays à s'intégrer au monde du travail. En Alberta, le programme Stage de carrière 10 a été créé spécialement pour aider les jeunes aux études à acquérir les aptitudes fondamentales de préparation à l'emploi qui sont jugées essentielles à une carrière dans les métiers, les technologies ou les services. Il peut

équivaloir à 3, 4 ou 5 crédits, qui comptent pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires dans cette province¹⁹. Pour y avoir droit, l'élève doit passer au moins 25 heures par crédit dans un milieu de travail et satisfaire aux normes établies pour les objectifs généraux et particuliers. Les objectifs généraux comprennent l'accroissement de l'employabilité et l'acquisition de compétences utiles en milieu de travail, tandis que les objectifs particuliers dépendent de la nature de l'emploi²⁰.

Les gouvernements pourraient également exiger des jeunes aux études qu'ils effectuent un certain nombre d'heures de travail ou de bénévolat pour obtenir leur diplôme. Par exemple, en Ontario, les élèves du secondaire doivent effectuer un minimum de 40 heures d'activités communautaires dans le cadre des exigences du diplôme d'études secondaires de l'Ontario²¹. L'Italie a elle aussi instauré un programme d'apprentissage en milieu de travail obligatoire pour les deux dernières années du niveau secondaire. Les élèves inscrits à la formation générale doivent travailler 200 heures. Voilà un programme qui profite aux élèves : 10 % des participants en Toscane ont ensuite trouvé un emploi dans l'entreprise pour laquelle ils avaient travaillé²².

La mise en œuvre des recommandations précitées pourrait améliorer considérablement les taux de participation des jeunes au marché du travail.

¹⁴ Journal of Labor Economics, *Is high school employment consumption or investment?*, pp. 735-776, Christopher J. Ruhm, 1997. Consulté en septembre 2023. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5030/w5030.pdf

¹⁵ Economics of Education Review, *In-school work experience and the return to two-year and four-year colleges*, C.J. Molitor, D.E. Leigh, 2005. Consulté en septembre 2023. https://www.researchgate.net/publication/4837083_In-school_work_experience_and_the_returns_to_two-year_and_four-year_colleges

¹⁶ Frontiers Sociology, *The Relationship Between Work During College and Post College Earnings*, Daniel Douglas, Paul Attewell, 2019. Consulté en septembre 2023. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2019.00078/full>

¹⁷ FCEI, *Sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs*, 6 398 réponses, mai à juin 2018.

¹⁸ FCEI, *Sondage Votre Voix*, septembre 2023, n = 2 450.

¹⁹ Education Alberta, *Stage de carrière 10*, 2011. Consulté en septembre 2023.

<https://education.alberta.ca/media/1625419/stagecarriere.pdf>

²⁰ Gouvernement de l'Alberta, *Éducation hors établissement*, 2023. Consulté en septembre 2023.

<https://www.alberta.ca/fr/education-guide-off-campus-education>

²¹ Gouvernement de l'Ontario, *Politique/Programmes Note 124*, septembre 2023. Consulté en octobre 2023.

<https://www.ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes-17>

²² Economia & lavoro, *Alternanza scuola-lavoro: un bilancio preliminare a un anno dall'attuazione*, *Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, Maisto, C. et F. Pastore, vol. 1, p. 133-146, 2017. Consulté en septembre 2023.

<http://dx.doi.org/10.7384/87127>

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

Introduire des éléments de formation professionnelle au niveau secondaire

Il est question ici de programmes d'études ou de formation conçus pour mener – et menant généralement – à l'exercice d'un métier ou d'un type de métier en particulier. La formation comprend normalement des apprentissages pratiques et théoriques²³.

Le Canada se classe dans le peloton de tête de l'OCDE pour ce qui est de la formation générale, mais accuse un retard important en ce qui a trait à la formation professionnelle. Au sein de l'OCDE, le taux moyen d'inscription aux programmes de formation professionnelle de fin du secondaire s'élevait à 44 %, contre seulement 9 % pour le Canada²⁴.

À noter que dans la plupart des pays de l'OCDE, les personnes inscrites à un programme de formation professionnelle ont entre 15 et 19 ans, ce qui correspond à la fin des études secondaires. On trouve au Canada, sauf au Québec, un système d'écoles secondaires bien développé où la formation professionnelle occupe une place assez limitée²⁵. La formation professionnelle est principalement offerte dans des établissements d'enseignement supérieur (p. ex., collèges, instituts, écoles polytechniques, programmes d'apprentissage), le plus souvent au niveau postsecondaire. Il n'est donc pas surprenant que le système d'apprentissage canadien cible plus les adultes que les jeunes. À preuve, l'âge moyen des personnes inscrites aux programmes d'apprentissage s'établit à 27 ans.

Comme en conviennent l'immense majorité de nos membres (84 %), il y aurait lieu de favoriser le développement des compétences dans certains métiers spécialisés et secteurs professionnels en intégrant un volet de formation professionnelle au programme d'études secondaires²⁶.

En France, à son entrée en 10^e année, l'élève a le choix entre trois types de parcours, dont le *lycée professionnel*, un programme de formation professionnelle. La première année est consacrée à l'acquisition de compétences fondamentales et à l'introduction de notions professionnelles dans un secteur professionnel précis choisi parmi 14 groupes de métiers. L'élève choisit une spécialisation à la fin de la première année. La deuxième année est axée sur l'orientation de carrière pour l'intégration professionnelle et comporte des projets à réaliser, l'objectif étant de promouvoir les compétences professionnelles et comportementales et les interactions communautaires. Le programme de deux ans donne accès à un certificat d'aptitude professionnelle dont le titulaire peut exercer diverses fonctions dans le secteur industriel, commercial ou agricole ou dans l'industrie des services. Le programme de trois ans débouche sur la délivrance d'un baccalauréat professionnel, qui se rattache à plus d'une centaine de professions et de programmes techniques avancés. Environ le tiers du temps est consacré à la formation théorique, et le reste, à la formation pratique en entreprise avec un mentor. L'élève est considéré comme un apprenti.

Pour encourager plus de jeunes à faire carrière dans les métiers, l'Australie s'est dotée d'un programme d'apprentissage en cours de scolarisation²⁷. Intégré au programme d'études secondaires, ce programme propose des expériences de travail rémunéré et de la formation professionnelle sur le lieu de travail et hors site. Les élèves de 10^e, de 11^e et de 12^e année consacrent entre 7,5 et 15 heures par semaine à leur employeur et passent le reste de leur temps à l'école²⁸. Dans le cadre de ce programme, les élèves préparent leur certificat II ou III, qui a lieu vers la fin du secondaire et donne des qualifications préalables au niveau national pour certains métiers. Le programme se termine habituellement au-delà de la 12^e année, ce qui permet aux élèves d'obtenir les certificats en question. Le programme a du succès : la participation des élèves a bondi de 16 % entre 2016 et 2017²⁹.

²³ OCDE, *Learning for jobs: OECD policy review of vocational education and training*, p. 18, 2009. Consulté en septembre 2023. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/43898225.pdf>

²⁴ OCDE, *Regards sur l'éducation*, p. 161, tableau B1.3, 2018. Consulté en septembre 2023. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/regard-sur-l-education-2018_eag-2018-fr

²⁵ OCDE, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelles, *A Skills Beyond School Commentary on Canada*, 2015. Consulté en septembre 2023. <https://www.oecd.org/education/a-skills-beyond-school-commentary-on-canada.pdf>

²⁶ FCEI, Sondage *Votre Voix*, septembre 2023, n = 2 445.

²⁷ Gouvernement de l'Australie. *Australian school-based apprenticeships*. Consulté en septembre 2023.

<https://www.australianapprenticeships.gov.au/school-based-apprenticeships>

²⁸ OCDE, *Note on Australia: Improving work-based learning in schools*, 2020. Consulté en septembre 2023.

https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/Improving_Work-based_Learning_In_Schools_Note_On_Australia.pdf

²⁹ National Centre for Vocational Education Research, *Australian vocational education and training statistics: VET in Schools 2017*, 2017. Consulté en septembre 2023. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A80366>

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

Certaines provinces canadiennes ont fait des démarches en ce sens. Par exemple, le gouvernement de l'Ontario prépare les jeunes à faire carrière dans des métiers demandés et bien rémunérés en permettant aux élèves de 11^e année de passer à un programme d'apprentissage à temps plein en vue d'exercer un métier spécialisé³⁰. De plus, la Majeure Haute Spécialisation de l'Ontario permet actuellement aux élèves d'accumuler des crédits d'études secondaires tout en apprivoisant un secteur économique en particulier³¹.

Une meilleure intégration des programmes de formation professionnelle – et des programmes d'apprentissage – aux programmes d'études secondaires pourrait attirer plus de jeunes vers les métiers spécialisés. Ce peut être un moyen de promouvoir les programmes d'apprentissage auprès des élèves canadiens, qui pourraient acquérir des compétences recherchées et venir atténuer les pénuries de main-d'œuvre que connaissent les propriétaires d'entreprise de certains secteurs³².

Transformer la perception des programmes d'apprentissage au Canada

Au Canada, à la fin des études secondaires, on insiste beaucoup sur les études supérieures. Parmi les pays du G7, le Canada arrive au premier rang en ce qui concerne la proportion de personnes en âge de travailler (25 à 64 ans) ayant un diplôme collégial ou universitaire³³. Il ne faut pas décourager ce type de parcours, mais il ne faut pas non plus sous-estimer ou négliger la formation professionnelle et technique.

Les taux d'achèvement des programmes d'apprentissage sont plus faibles au Canada que dans les autres pays où les informations sur ces programmes sont facilement accessibles. Selon l'OCDE, pour renforcer notre système d'apprentissage, il faut absolument accroître

l'attrait que les programmes d'apprentissage et les métiers spécialisés exercent chez les jeunes³⁴.

Pour transformer la perception des programmes d'apprentissage, on peut déployer une stratégie de communication complète assortie d'un bon plan pour les médias sociaux qui pourrait combiner des outils médiatiques adaptés aux besoins de différents groupes cibles afin de faire circuler les ressources et les renseignements sur le sujet.

Par exemple, la France a mis en place la plateforme « Filme ton job ». Fruit d'une collaboration avec les écoles, les conseils régionaux, les entreprises et les organisations non gouvernementales, le projet comprend un concours annuel de vidéos au cours duquel les apprentis prennent des images de leur expérience en milieu de travail³⁵. Cet outil novateur fait valoir l'importance des apprentis, des programmes d'apprentissage et des métiers de tous les niveaux, tout en déconstruisant les idées fausses que peuvent entretenir les jeunes au sujet des formations en apprentissage.

Par ailleurs, l'Organisation internationale du travail suggère de miser sur les services d'orientation professionnelle et de carrière pour mettre en valeur les carrières rattachées à un programme d'apprentissage. Pour pouvoir prendre des décisions éclairées quant à leur parcours scolaire et professionnel, les jeunes ont besoin d'un accès facile à des conseils complets et à des services d'orientation de carrière ciblés. Il est essentiel d'amorcer le processus au début du parcours scolaire et de confier le tout à des enseignants bien formés ou à des organismes spécialisés.

En Suisse, les écoles collaborent étroitement avec les services spécialisés d'orientation professionnelle et de carrière présents localement. Les jeunes bénéficient gratuitement de l'éclairage de conseillers professionnels. Pour faciliter l'exploration de carrière, des

³⁰ Gouvernement de l'Ontario, *L'Ontario favorise et accélère l'accès aux métiers spécialisés*, mars 2023. Consulté en octobre 2023. <https://news.ontario.ca/fr/release/1002797/ontario-favorise-et-accelere-l'accès-aux-metiers-specialises>

³¹ Gouvernement de l'Ontario, *Majeure Haute Spécialisation*, août 2023. Consulté en octobre 2023. <https://www.ontario.ca/fr/page/majeure-haute-specialisation>.

³² Les nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage ont chuté de 28,5 % en 2020, mais le Forum canadien sur l'apprentissage a estimé à 375 026 le nombre de nouvelles inscriptions nécessaires pour la période 2021-2025 afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre dans les métiers Sceau rouge. Il y a donc un écart à combler.

³³ Statistique Canada, *Scolarité - Matériel promotionnel du Recensement de 2021*. Consulté en septembre 2023. <https://www.statcan.gc.ca/fr/recensement/sensibilisation-recensement/soutien-collectivite/education>

³⁴ OCDE, *Education Policy Outlook, Canada*, 2015. Consulté en septembre 2023. <https://www.oecd.org/education/EDUCATION%20POLICY%20OUTLOOK%20CANADA.pdf>

³⁵ Association des apprentis de France, 2023. Consulté en septembre 2023. <https://www.anaf.fr/apprentissage-lancement-de-ledition-2023-du-concours-filme-ton-job-et-ouverture-de-sa-plateforme-dediee/>

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

plateformes nationales en ligne offrent des renseignements complets sur une multitude de programmes de formation professionnelle³⁶.

Bref, en élargissant l'accès des élèves du secondaire aux opportunités d'apprentissage intégré au travail, on leur donnerait un précieux avant-goût du monde professionnel, et on libérerait le potentiel inexploité des jeunes comme main-d'œuvre. Il y a lieu de croire qu'en transformant le point de vue des Canadiens sur la formation professionnelle et en intégrant cette approche au programme d'études secondaires, on favoriserait l'avènement d'une nouvelle génération d'apprentis et, éventuellement, un rajeunissement et une dynamisation de la main-d'œuvre.

Travailleurs d'âge moyen (25 à 64 ans)

En août 2023, le taux d'emploi des 25 à 54 ans se situait à 84,6 %, et celui des 55 à 64 ans, à 64,5 %, signe d'une forte participation des travailleurs d'âge moyen³⁷. Le Canada dépasse la moyenne du G7 pour les 25 à 54 ans (82,9 %), mais est à la traîne pour les 55 à 64 ans (66,7 %). En Suisse, les taux sont plus élevés (87,3 % pour les 25 à 54 ans, et 74,6 % pour les 55 à 64 ans), malgré des pénuries de main-d'œuvre importantes³⁸. Bien que la participation des travailleurs d'âge moyen soit déjà forte, on peut faire mieux.

Ne pas décourager le travail

Taux effectifs marginaux d'imposition

Les taux effectifs marginaux d'imposition (TEMI) rendent compte des effets du régime fiscal et des programmes de transfert et indiquent le revenu net réel que les particuliers touchent, après déduction des impôts³⁹. En termes plus simples, c'est ce qu'un particulier

perd en impôt et en réduction de prestations sociales pour chaque dollar supplémentaire qu'il gagne. Lorsqu'on examine les TEMI dans les différentes provinces, on constate que les particuliers et les familles à revenu modeste (entre 30 001 \$ et 60 000 \$) affichent les TEMI les plus élevés, soit une moyenne de 46 % au Canada.

L'augmentation de la ponction fiscale et la réduction des prestations peuvent influencer sur les choix individuels en matière de travail, voire décourager les travailleurs de gagner davantage. Par exemple, en 2019, si un ménage québécois dont le revenu se situait entre 0 \$ et 30 000 \$ décidait de travailler davantage, pour atteindre la fourchette de 30 001 \$ à 60 000 \$, il voyait bondir son taux d'imposition marginal effectif de 16 % à 53 %. Autrement dit, chaque fois qu'il ajoutait 100 \$ à son revenu, il perdait 53 \$ en impôt et en réduction de prestations, comparativement à 16 \$ auparavant⁴⁰.

Le tableau 1 montre, pour la période 2018-2022, le pourcentage du revenu perdu (augmentation de l'impôt ou réduction des prestations) par un membre d'une famille qui délaisse un poste à mi-temps (50 %) au profit d'un poste à temps plein. Au Canada, lorsqu'une personne touchant le salaire minimum passe d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, elle perd 33 % de la nouvelle somme gagnée. Cette perte s'explique par l'augmentation de l'impôt à payer et la réduction des prestations qu'occasionne l'ajout d'heures de travail. Aux Pays-Bas, par exemple, on parle de seulement 8 %.

³⁶ Portail officiel suisse d'information de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Consulté en septembre 2023. www.orientation.ch/dyn/show/1418?lang=fr

³⁷ Données de l'OCDE, *Taux d'emploi par groupe d'âge*, 2023. Consulté en octobre 2023. <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-par-groupe-d-age.htm>

³⁸ Swiss Info, *Swiss business group sounds alarm over labour shortages*, juin 2023. Consulté en septembre 2023. [https://www.swissinfo.ch/eng/business/swiss-business-group-sounds-alarm-over-labour-](https://www.swissinfo.ch/eng/business/swiss-business-group-sounds-alarm-over-labour-shortages/48619870#:~:text=%2B%20Swiss%20industry%20faces%20record%20shortage%20of%20skilled,for%20the%20financing%20of%20Swiss%20pensions%2C%20M%C3%A4der%20said.)

[shortages/48619870#:~:text=%2B%20Swiss%20industry%20faces%20record%20shortage%20of%20skilled,for%20the%20financing%20of%20Swiss%20pensions%2C%20M%C3%A4der%20said.](https://www.swissinfo.ch/eng/business/swiss-business-group-sounds-alarm-over-labour-shortages/48619870#:~:text=%2B%20Swiss%20industry%20faces%20record%20shortage%20of%20skilled,for%20the%20financing%20of%20Swiss%20pensions%2C%20M%C3%A4der%20said.)

³⁹ Fraser Institute, *Marginal Effective Tax Rates Across Provinces: High Rates on Low Income*, Philip Bazel, 2019. Consulté en septembre 2023. <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/marginal-effective-tax-rates-across-provinces.pdf>

⁴⁰ Idem, tableau 1, p. 19.

Tableau 1

Incitation financière à ne pas augmenter le temps de travail (en %)

	Canada	Total de l'OCDE	Pays où le pourcentage est inférieur
Salaire minimum	33	29	Pays-Bas : 8
67 % du salaire moyen	35	35	États-Unis : 26
Salaire moyen	38	37	États-Unis : 26

Source : Données de l'OCDE, *Incitation financière à ne pas augmenter le temps de travail*, 2022. Consulté en septembre 2023. <https://data.oecd.org/fr/benwage/incitation-financiere-a-ne-pas-augmenter-le-temps-de-travail.htm>.

Il convient donc de s'intéresser de près aux TEMI au moment de concevoir ou de modifier un programme de transferts fondés sur le revenu⁴¹. Pour corriger les TEMI élevés, les gouvernements peuvent abaisser les taux de récupération, hausser les seuils de revenu à partir desquels les prestations sont réduites, augmenter le montant de l'exemption de base, etc. En ce qui concerne les nouvelles prestations et les nouveaux programmes (p. ex., la *Loi sur la prestation canadienne pour les personnes handicapées*, basée sur le modèle du Supplément de revenu garanti, et le futur régime fédéral de soins dentaires), il faudrait éviter qu'un nombre important de prestations soient perdues passé un certain niveau de revenu. Afin que les gens ne soient pas découragés de travailler davantage et d'augmenter leur revenu par crainte de perdre leurs prestations, les décideurs politiques devraient concevoir soigneusement des exemptions et des mesures comme des éliminations graduelles ou des réductions progressives des prestations. En instaurant un cadre qui favorise l'augmentation de revenu tout en fournissant l'aide nécessaire, les politiques peuvent arriver à un équilibre entre l'incitation au travail et la préservation du filet social.

⁴¹ OECD Journal : Revue économique de l'OCDE, *The Policy Determinants of Hours Worked Across OECD Countries*, 2009. Consulté en septembre 2023. <https://www.oecd.org/economy/growth/46867013.pdf>

⁴² FCEI, *Sondage Votre Voix*, septembre 2023, n = 2 421.

⁴³ FCEI, *Sondage sur l'assurance-emploi*, 28 janvier au 17 février 2021, n = 4 901.

⁴⁴ FCEI, *Sondage sur l'assurance-emploi*, 16 mars au 18 avril 2016, n = 7 880.

⁴⁵ La cotisation minimale varie entre 420 et 700 heures, selon la région. Pour les besoins de la comparaison entre les pays, nous avons converti les heures en mois.

⁴⁶ Confédération suisse, *Assurance-chômage*. Consulté en octobre 2023. <https://www.ch.ch/fr/assurances/assurance-chomage#unemployment-benefit>

Assurance-emploi

Les prestations de l'assurance-emploi ne doivent pas décourager le travail. Selon 89 % de nos membres, le gouvernement devrait veiller à ce que les programmes et les prestations, dont l'assurance-emploi, ne découragent pas les gens de travailler⁴². Plus de 43 % des propriétaires de PME ont dit rencontrer des difficultés à retenir ou à embaucher des employés parce que selon eux, les travailleurs potentiels préféreraient recevoir les prestations de l'assurance-emploi, comparativement à 17 % en 2016^{43,44}.

Lorsqu'ils conçoivent les politiques d'assurance-emploi, les décideurs s'intéressent principalement à trois piliers : les conditions d'emploi à remplir pour toucher des prestations, la durée pendant laquelle on peut toucher les prestations et les exigences comportementales ainsi que les activités spécifiques à respecter pour demeurer admissible. Pour ce qui est de l'accessibilité, la durée de cotisation minimale se situe entre 3 et 5 mois au Canada, comparativement à 12 mois en Suisse^{45,46}. De plus, les Canadiens peuvent toucher des prestations pendant un maximum de 9 mois, contre 5 mois pour les Américains⁴⁷.

Relativement aux critères comportementaux à respecter pour demeurer admissible, l'OCDE a évalué, en 2022, la rigueur des conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, sur une échelle de 1 à 5. L'évaluation prenait en compte des facteurs comme la flexibilité accordée aux personnes au chômage, à savoir la possibilité de faire un choix parmi les offres d'emploi sans perdre l'accès aux prestations, ainsi que les exigences de recherche d'emploi, les procédures de surveillance et les sanctions en cas de non-conformité. Au Canada, la note moyenne est de 2,67 sur 5^{48,49}.

⁴⁷ Perspectives de l'emploi de l'OCDE, *Chapitre 5. Couverture de l'assurance-chômage : les tendances récentes et leurs déterminants*, 2018. Consulté en septembre 2023. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2018_32a31171-fr

⁴⁸ Données de l'OCDE, *Rigueur des conditions d'activation*. Consulté en septembre 2023.

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=103562>

⁴⁹ Le Canada devrait viser une note similaire à celle de la Norvège (3,58), afin que les personnes au chômage bénéficient d'un bon filet social sans être découragées de travailler.

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

Le tableau 2 compare les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi entre le Canada et des pays dont les critères sont plus stricts. Le Canada applique des règles plus rigoureuses (note de 5) pour seulement deux critères : les raisons valables pour refuser une offre d'emploi (il n'en accepte que deux ou moins) et l'exclusion des personnes en situation de chômage volontaire. Il serait possible de resserrer la plupart des autres critères afin que toutes les personnes au chômage cherchent activement un travail, dans un contexte où les TEMI seraient plus faibles.

En conclusion, il faut absolument que le gouvernement fédéral conçoive ses programmes et ses prestations de manière à ne pas décourager le travail.

Tableau 2

Rigueur des conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi qui se rapportent aux activités comparativement à celle des pays plus rigoureux (sur une échelle de 1 à 5)⁵⁰

	<i>Canada</i>	<i>Pays plus rigoureux</i>
Conditions de disponibilité : participation aux programmes actifs du marché du travail (PAMT)	Note : 1 La personne n'a pas à être disponible pour travailler pendant sa participation aux PAMT	Note : 5 - Australie La personne doit être disponible pour travailler et chercher activement un emploi pendant sa participation aux PAMT
Conditions de disponibilité : mobilité professionnelle	Note : 2 La personne peut refuser des offres d'emploi dans d'autres domaines ou à des salaires inférieurs pour une période de 6 mois ou plus	Note : 5 - Australie La personne doit accepter tout emploi qu'elle est capable d'occuper
Conditions de disponibilité : mobilité géographique	Note : 4 La personne doit accepter un trajet domicile-travail de 4 heures ou plus par jour	Note : 5 - Norvège La personne doit être prête à déménager n'importe où
Conditions de recherche d'emploi : fréquence des activités de recherche d'emploi	Note : 2 Vérifications peu fréquentes ou ponctuelles	Note : 5 - Royaume-Uni Les activités de recherche d'emploi sont vérifiées chaque semaine ou toutes les deux semaines
Conditions de recherche d'emploi : documentation des activités de recherche d'emploi	Note : 2 La personne doit régulièrement attester qu'elle a pris des moyens pour trouver du travail, sans nécessairement indiquer lesquels	Note : 5 - Royaume-Uni La personne doit régulièrement présenter des déclarations de la part d'employeurs attestant qu'elle leur a demandé du travail
Sanctions : refus d'offres d'emploi	Note : 2,5 Réduction des prestations pendant 5 à 14 semaines	Note : 4 - Norvège Réduction des prestations pendant plus de 14 semaines
Sanctions : refus répétés d'offres d'emploi	Note : 2,5 Réduction des prestations ou non-versement pendant 5 à 14 semaines, jusqu'à ce que la personne se conforme	Note : 5 - Belgique Perte d'admissibilité
Sanctions : refus de participer aux PAMT ou à des entrevues d'orientation	Note : 1,5 Réduction des prestations ou non-versement pendant 0 à 9 semaines, jusqu'à ce que la personne se conforme	Note : 5 - Luxembourg Perte d'admissibilité
Sanctions : refus répétés de participer aux PAMT ou à des entrevues d'orientation	Note : 1,5 Réduction des prestations ou non-versement pendant 0 à 9 semaines, jusqu'à ce que la personne se conforme	Note : 5 - Belgique Perte d'admissibilité

Sources : OCDE, *Results 2020: Activity-related eligibility conditions for receiving unemployment benefits*, 2020. Consulté en septembre 2023. https://www.oecd.org/els/soc/Activity-related%20eligibility%20conditions_2020.pdf
Données de l'OCDE, 2022. Consulté en septembre 2023. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=103562>

⁵⁰ Ce tableau remonte à 2020. Depuis, certaines exigences du programme ont été revues. Par exemple, les exigences entourant la mobilité géographique ont été assouplies.

Logement

Dans le budget de 2022, le gouvernement du Canada a indiqué que le manque de logements abordables nuisait beaucoup à l'attractivité de certains marchés de l'emploi⁵¹. Les travailleurs souhaitent habituellement vivre près de leur lieu de travail⁵². Or, parmi les pays du G7, le Canada compte l'un des plus faibles nombres de maisons par tranche de 1 000 habitants (424 par rapport à une moyenne de 471)⁵³. Une portion considérable de nos membres (71 %) considère qu'en améliorant l'accessibilité du logement, on permettrait aux employés d'habiter plus près de leur lieu de travail, ce qui atténuerait les pénuries de main-d'œuvre⁵⁴. Il est donc impératif que le gouvernement préconise des politiques qui atténueront le manque de logements comme obstacle à la participation au marché du travail.

Ottawa doit collaborer avec les gouvernements provinciaux et les administrations municipales afin de repenser l'aménagement du territoire. Par exemple, dans bien des municipalités, le zonage privilégie surtout les maisons unifamiliales et complique, voire interdit, la construction d'habitations multifamiliales (p. ex., duplex, triplex). À Langley, une municipalité de l'est de Vancouver, 20 % de la population vit dans des maisons unifamiliales isolées, qui occupent à peu près la moitié de la superficie totale⁵⁵. Pendant ce temps, la Colombie-Britannique se classe comme la province canadienne la moins abordable en matière de logement⁵⁶.

Le gouvernement Biden a récemment mis en place des subventions de 85 millions de dollars pour le développement urbain et la création de logements. Elles ont pour but d'encourager les villes à promouvoir la densification, la réduction de la superficie minimale des terrains,

la création de zones de développement axées sur le transport en commun, ainsi que la simplification ou le raccourcissement des processus d'octroi de permis⁵⁷.

Dans l'avenir, le gouvernement fédéral et les provinces pourraient veiller à ce que l'accès au financement des projets de logement et d'infrastructures (p. ex., Fonds pour accélérer la construction de logements) soit lié à des objectifs de densité. Une réforme du zonage pourrait être le moyen d'atteindre ces objectifs, qui pourraient être une exigence pour accéder à des fonds fédéraux.

Enfin, la Saskatchewan a mis en place un crédit d'impôt pour la rénovation domiciliaire, une mesure qui pourrait encourager la densité de l'habitat dans la province. Il offre aux propriétaires un crédit d'impôt non remboursable de 10,5 % sur les dépenses de rénovation admissibles, jusqu'à un maximum de 20 000 \$. Cette approche inclut les propriétaires dans la solution au problème du logement. En 2009, le gouvernement fédéral a introduit un crédit d'impôt similaire, mais ce n'était qu'une mesure temporaire. Des crédits similaires pourraient être envisagés.

Garde d'enfants

Plus des trois quarts de nos membres (77 %) s'entendent pour dire qu'un accès accru à des services de garde d'enfants atténuerait les pénuries de main-d'œuvre⁵⁸. Une amélioration du système de garderies permettrait à un plus grand nombre de femmes et d'hommes de travailler davantage.

Les garderies ordinaires, généralement ouvertes de 7 h à 18 h, répondent bien aux besoins de la majorité des familles. Cependant, dans certains cas, les parents ont un horaire de travail atypique (p. ex., soirs, nuits, fins de semaine) et peinent à trouver des services de

⁵¹ Gouvernement du Canada, *Budget 2022, Chapitre 1 : Rendre le logement plus abordable*, 2022. Consulté en septembre 2023. <https://www.budget.canada.ca/2022/report-rapport/chap1-fr.html>

⁵² Apartment Guide, *Living Near Work is Everything (Especially for Millennials)*, Ellen Sirull, juin 2019. Consulté en septembre 2023. <https://www.apartmentguide.com/blog/living-near-work-is-everything/#:-:text=More%20than%20half%20%2857%20percent%29%20of%20Americans%20surveyed,agree%20with%20when%20pickin%20a%20place%20to%20live.>

⁵³ Banque Scotia, *L'estimation du déficit structurel du logement au Canada : manque-t-il 100 000 logements ou près de deux millions?*, Jean-François Perrault, 2021. Consulté en septembre 2023. <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/analyse-economique/publications-economiques/post.note-sur-le-logement.note-sur-le-logement--le-12-mai-2021-.html>

⁵⁴ FCEI, *Sondage Votre Voix*, septembre 2023, n = 2 430.

⁵⁵ CBC News, *Why some B.C. municipalities are split over proposal to end single-family zoning*, Jon Hernandez, 2023. Consulté en septembre 2023. <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/single-family-zoning-split-1.6800265>

⁵⁶ Statistique Canada, *Indicateurs de logement, Recensement de 2021*, 2021. Consulté en septembre 2023.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/dv-vd/housing-logement/index-fr.cfm>

⁵⁷ Route Fifty, *The New Federal Grants to Help Cities Ditch 'NIMBY'-backed Zoning*, Kery Murakami, 2023. Consulté en septembre 2023. <https://www.route-fifty.com/infrastructure/2023/01/new-federal-grants-aim-help-cities-ditch-nimby-backed-zoning-laws/381474/>

⁵⁸ FCEI, *Sondage Votre Voix*, septembre 2023, n = 2 430.

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

garde adéquats. On ne peut pas toujours compter sur des proches ou des amis. Beaucoup de parents sont à la recherche d'options flexibles pour faire garder leur enfant avant 7 h ou après 18 h, ou encore en fin de soirée, la nuit ou la fin de semaine. Dans notre pays, plus de 700 000 parents de jeunes enfants ont un horaire de travail atypique, et dans 38 % des familles comptant un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans, au moins un des parents a travaillé selon un horaire atypique⁵⁹.

En Suède, 41 % des municipalités proposent des « garderies de nuit » pour que les parents puissent travailler, quel que soit leur horaire^{60,61}. Habituellement, l'enfant soupe et dort à la garderie, et ses parents viennent le chercher le lendemain matin. Ces garderies ouvrent généralement à l'heure où les garderies de jour ferment, ce qui donne un service 24 heures sur 24. Les programmes en question sont financés par le gouvernement central de la Suède et sont subventionnés de la même manière que les programmes préscolaires. Tous ces éléments positifs sont bénéfiques pour le marché du travail, si bien que la Suède se classe troisième parmi les pays de l'OCDE quant au taux d'emploi des mères⁶².

Afin de servir efficacement les parents ayant un horaire de travail non conventionnel, le gouvernement pourrait tirer parti du Cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pour offrir un meilleur soutien aux parents qui travaillent en dehors des horaires traditionnels⁶³. Le gouvernement pourrait également veiller à ce que le secteur privé joue un rôle dans la prestation de ce service, pour favoriser l'entrepreneuriat et l'innovation dans ce domaine et permettre à plus de parents de travailler.

⁵⁹ Childcare Resource and Research Unit et Université de Guelph, *Non-Standard Work and Child Care in Canada: A Challenge for Parents, Policy Makers, and Child Care Provision*, Donna S. Lero, Susan Prentice, Martha Friendly, Brooke Richardson et Ley Fraser, 2019. Consulté en septembre 2023. <https://childcarecanada.org/sites/default/files/Non-Standard%20Work%20and%20Child%20Care%2C%20revised%20June%202021.pdf>

⁶⁰ Fédération syndicale européenne des services publics, *Quality of employment in childcare, Country report: Sweden*, 2018. Consulté en septembre 2023.

<https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Country%20report%20Sweden%20childcare.pdf>

⁶¹ Childcare Resource and Research Unit, *Night nurseries: Sweden's round-the-clock childcare*, 2013. Consulté en octobre 2023. <https://childcarecanada.org/documents/child-care-news/13/05/night-nurseries-swedens-round-clock-childcare#:~:text=In%20Sweden%2C%20it%20is%20up%20to%20local%20government,290%20areas%20and%20used%20by%20almost%20%2C000%20children.>

Mobilité de la main-d'œuvre : reconnaissance interprovinciale

Au Canada, certaines professions et certains métiers sont régis par une loi provinciale qui exige de détenir un permis ou un certificat de compétence de la province d'exercice. Cela peut créer des obstacles pour les personnes cherchant un emploi ailleurs au pays, qui doivent alors, entre autres, se plier à de longs processus d'inscription à des fins administratives et passer des examens.

Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des propriétaires d'entreprise sont d'avis que les licences ou agréments professionnels accordés dans une province ou un territoire devraient être automatiquement reconnus ailleurs au pays⁶⁴. Cela favoriserait l'innovation en permettant aux travailleurs de s'installer facilement dans une province ou un territoire qui manque de main-d'œuvre qualifiée.

Le gouvernement fédéral peut promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces et territoires en encourageant la reconnaissance automatique des permis et des certifications. Par exemple, l'Ontario s'est doté d'une loi qui autorise les travailleurs de la santé canadiens déjà inscrits ou titulaires d'un permis dans une autre province ou un autre territoire au Canada à exercer immédiatement en Ontario sans devoir d'abord s'inscrire auprès de l'un des ordres de réglementation des professionnels de la santé de la province⁶⁵.

Le gouvernement fédéral s'est engagé à piloter les efforts fédéraux, provinciaux et territoriaux visant à explorer la reconnaissance mutuelle des normes réglementaires afin que les biens et services circulent plus librement, ce qui comprend la création d'un cadre

⁶² Base de données de l'OCDE sur la famille, *Emploi des mères*, 2021. Consulté en septembre 2023.

<https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>

⁶³ Les gouvernements travaillent à la concrétisation d'une vision commune à long terme selon laquelle tous les enfants profitent des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants de qualité qui créent un environnement enrichissant et favorisent le développement optimal de l'enfant.

⁶⁴ FCEI, Sondage *Votre Voix*, septembre 2022, n = 3 679.

⁶⁵ Gouvernement de l'Ontario, *De nouvelles règles « de plein droit » constituent une première au Canada afin d'attirer un plus grand nombre de travailleurs de la santé en Ontario*, 2023. Consulté en septembre 2023.

<https://news.ontario.ca/fr/release/1002650/de-nouvelles-regles-de-plein-droit-constituent-une-premiere-au-canada-afin-dattirer-un-plus-grand-nombre-de-travailleurs-de-la-sante-en-ontario>

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

fédéral sur la reconnaissance mutuelle. Il devrait collaborer avec les provinces afin d'établir ce cadre d'ici la fin de 2024 et d'achever sa mise en œuvre avant la fin de 2025.

En définitive, il faudrait tenir compte des TEmI pour ne pas créer des programmes de prestation qui découragent le travail. Rappelons également que l'accès aux logements et aux services de garde d'enfants ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre sont des facteurs importants qui influent sur la participation au marché du travail.

Travailleurs âgés (65 ans ou plus)⁶⁶

Les effets du vieillissement se font sentir au Canada : en 2021, 18,5 % de la population était âgée de 65 ans ou plus⁶⁷. Des projections indiquent qu'en 2068, ce groupe d'âge représentera plus du quart de la population (25,9 %) ⁶⁸. Cette tendance n'est pas près de s'estomper : le nombre de personnes de moins de 15 ans progresse beaucoup moins vite que le nombre de personnes de 65 ans ou plus, ce dernier groupe prenant une expansion six fois plus rapide. Il est donc primordial d'encourager les personnes âgées à travailler plus longtemps, si elles le souhaitent et le peuvent. À cette fin, les pouvoirs publics devraient se pencher sur les pensions et les crédits d'impôt afin de revoir les éléments liés au revenu qui peuvent décourager le travail chez les retraités et ceux qui approchent de l'âge de la retraite.

Repousser ou éliminer la limite d'âge pour bénéficier d'un ajustement actuariel de la pension de la Sécurité de la vieillesse

D'après une étude du C.D. Howe Institute, en augmentant les facteurs d'ajustement, on réduit les prestations de retraite de la personne qui cesse de travailler tôt, et on augmente celles de la personne qui prend sa retraite tard⁶⁹. Autrement dit, l'option de la retraite

anticipée devient moins attrayante, ce qui signifie que l'ajustement actuariel des politiques sur les pensions peut stimuler la participation des travailleurs âgés au marché du travail.

En 2013, Ottawa a créé une option autorisant les personnes à faire reporter le versement de la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV). En juillet 2023, les personnes de 65 à 74 ans avaient droit à 8 383,20 \$ par année, et les personnes de 75 ans ou plus, à 9 221,52 \$ par année⁷⁰. La pension de la SV s'adresse aux personnes qui ont habité au Canada pendant au moins 10 ans après leur 18^e anniversaire⁷¹. Cela dit, en 2022, le montant était ajusté en fonction du revenu du bénéficiaire, et un taux de réduction de 15 % s'appliquait à la différence entre le revenu net du bénéficiaire et le seuil de 81 761 \$, une fois ce dernier atteint. Autrement dit, la pension de la SV commençait à diminuer et atteignait zéro pour un revenu net d'environ 137 331 \$ (75 ans ou plus) ou 134 626 \$ (65 à 74 ans). En raison des taux de récupération appliqués, les personnes âgées voient leur pension de la SV diminuer si elles augmentent leur revenu. Il est possible de faire remettre le versement – jusqu'à l'âge de 70 ans – en bénéficiant d'ajustements actuariels. Plus la période de report est longue, plus la pension mensuelle versée est élevée. Cependant, après 70 ans, la personne n'a aucun avantage à retarder son premier paiement, et elle risque de perdre des prestations⁷². Le gouvernement pourrait allonger la période de report de cinq ans ou, comme la Suède, éliminer complètement l'âge maximal.

Le système de retraite national de la Suède, comme celui du Canada, comporte trois volets : des comptes notionnels de retraite par répartition, un régime obligatoire à cotisations déterminées et un régime complémentaire à prestations déterminées en

⁶⁶ Notons que certains programmes publics sont accessibles dès 60 ans.

⁶⁷ Statistique Canada, *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2021 à 2068, 2022*. Consulté en septembre 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220822/dq220822b-fra.htm>

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ C.D. Howe Institute, *Comparing Nest Eggs: How CPP Reform Affects Retirement Choices*, Alexandre Laurin, Kevin Milligan, Tammy Schirle, 2012. Consulté en septembre 2023. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2088947

⁷⁰ Gouvernement du Canada, *Pension de la Sécurité de vieillesse : combien vous pourriez recevoir*, 2023. Consulté en septembre 2023. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse/montant-prestation.html>

⁷¹ Gouvernement du Canada, *Pension de la Sécurité de vieillesse : êtes-vous admissible*, 2023. Consulté en septembre 2023. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse/admissibilite.html>

⁷² Idem.

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

fonction du revenu^{73,74}. Le gouvernement permet aux Suédois de faire reporter les comptes notionnels et la pension fondée sur des primes, sans âge maximal, auquel cas des ajustements actuariels sont automatiquement appliqués. Le taux d'emploi des personnes de 64 à 74 ans s'élève à 19,2 % en Suède, contre 13,9 % au Canada^{75,76}.

Les travailleurs âgés du Royaume-Uni sont eux aussi encouragés financièrement à toucher leur pension plus tard. Lorsqu'une personne atteint l'âge d'admissibilité à la pension de l'État, pour chaque année où elle continue de travailler et fait reporter le paiement de sa pension, elle voit sa pension de base bonifiée de 10,4 %. Cette méthode porte ses fruits : le dixième des Britanniques atteignant l'âge d'admissibilité à la pension de l'État décident de différer leur départ à la retraite⁷⁷.

Pour finir, un report ou l'élimination de la limite d'âge pour bénéficier d'un ajustement actuariel de la pension de la Sécurité de la vieillesse favoriserait des retraites plus tardives. Les deux tiers des propriétaires de PME (66 %) estiment qu'il y a lieu, pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre, d'encourager les travailleurs âgés à rester plus longtemps sur le marché du travail, notamment en permettant de reporter davantage le versement de la pension de la SV et du Régime de pensions du Canada (RPC)⁷⁸.

Baser le montant du crédit en raison de l'âge strictement sur l'âge

Les particuliers de 65 ans ou plus ont droit à un crédit d'impôt fédéral non remboursable : le montant en raison de l'âge. Pour 2022, les personnes gagnant 39 826 \$ ou moins peuvent demander le crédit complet (7 898 \$), tandis que les personnes gagnant plus de 39 826 \$,

mais moins de 92 480 \$, peuvent obtenir un crédit partiel. Si le revenu excède 92 480 \$, le crédit d'impôt est de zéro⁷⁹.

Plutôt que de baser l'admissibilité à ce crédit sur l'âge et le revenu, le gouvernement pourrait la baser strictement sur l'âge, afin que toutes les personnes âgées en bénéficient également et ne soient pas découragées de travailler ou de gagner davantage. Des médecins, des ingénieurs, des thérapeutes et de nombreux autres cols blancs qui ne sont pas nécessairement des personnes à faible revenu aimeraient aussi sans doute garder une plus grande part du fruit de leur labeur. Cette mesure serait bienvenue pour de nombreuses personnes âgées et pour divers secteurs où la main-d'œuvre manque. De plus, en abaissant à 60 ans la limite d'âge pour le revenu gagné, on ajouterait des mesures incitatives pour les personnes qui ont pris une retraite anticipée. Cependant, cette mesure entraînerait des coûts supplémentaires sur le plan fiscal.

Aux États-Unis, les particuliers ont droit à une déduction standard, soit un montant fixe qui réduit le revenu imposable. La somme se compose de la déduction standard de base et, éventuellement, de suppléments accordés relativement à l'âge ou à une déficience visuelle. Toutes les personnes de 65 ans ou plus ont droit au supplément relatif à l'âge, quel que soit leur niveau de revenu. Le montant varie seulement selon l'état matrimonial et la composition du ménage. En 2023, la déduction standard de base peut atteindre 27 700 \$, et les suppléments peuvent aller jusqu'à 3 700 \$ pour une personne non voyante de 65 ans ou plus.

⁷³ OCDE, *Pensions at a glance 2021 - Country Profiles: Sweden*, 2021. Consulté en septembre 2023. <https://www.oecd.org/els/public-pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

⁷⁴ Mercer, *Mercer CFA Institute Global Pension Index*, p. 38, 2020. Consulté en septembre 2023. <https://www.mercer.com.au/content/dam/mercer/attachments/private/asia-pacific/australia/campaigns/mcgp-2020/MCGPI-2020-full-report-1.pdf>

⁷⁵ Statista, *Employment rate in Sweden in 2022, by age group*. Consulté en septembre 2023. <https://www.statista.com/statistics/527218/sweden-employment-rate-by-age-group/#:~:text=The%20olddest%20age%20group%2C%20between%2065%20and%2074%2C,percent%2C%20followed%20by%20the%20youngest%20at%2027%20percent.>

⁷⁶ Statistique Canada, *Recensement en bref : les personnes âgées au travail au Canada*, 2017. Consulté en septembre 2023. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016027/98-200-x2016027-fra.cfm>

⁷⁷ Saga Investment Services, *Almost 1 million boost income by deferring state pension*, 2016. Consulté en septembre 2023. <https://newsroom.saga.co.uk/news/almost-1-million-boost-income-by-deferring-state-pension>

⁷⁸ FCEI, *Sondage Votre Voix*, septembre 2023, n = 2 425.

⁷⁹ Gouvernement du Canada, *Ligne 30100 - Montant en raison de l'âge* (pour l'année d'imposition prenant fin le 31 décembre 2022). Consulté en octobre 2023. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenu/declaration-revenus/remplir-declaration-revenu/deductions-credits-depenses/ligne-30100-montant-raison.html>

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

Revoir le montant de l'exemption de base pour le Régime de pensions du Canada

Le montant de l'exemption de base est le revenu minimal qu'un employé doit toucher avant de devoir cotiser au Régime de pensions du Canada (RPC). Ce montant (3 500 \$) n'a pas bougé depuis 1997. En 1997, alors que le salaire moyen s'établissait à 15,59 \$, on pouvait travailler 225 heures à ce taux avant de devoir cotiser au RPC⁸⁰. Or, le salaire moyen ayant atteint 31,37 \$ en 2022, il suffit aujourd'hui de 112 heures pour commencer à se voir exiger des cotisations, ce qui peut décourager les gens de travailler davantage. Il y aurait lieu de revoir le montant de l'exemption et de l'indexer dans l'avenir, à tout le moins pour les personnes qui reçoivent la prestation après-retraite⁸¹.

À titre comparatif, le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP), soit le seuil jusqu'auquel des cotisations au RPC sont exigées, est passé de 35 800 \$ en 1997 à 66 600 \$ en 2023^{82,83}. En 1997, le montant de l'exemption de base a été arrimé à quelque 10 % du MGAP. Il faudrait donc que le gouvernement fédéral mette à jour le montant de l'exemption de base applicable au RPC pour 2023 en l'arrimant à 10 % du MGAP actuel. Le cas échéant, le montant de l'exemption de base atteindrait 6 660 \$. La personne touchant le salaire moyen devrait travailler 213 heures plutôt que 112 avant d'avoir à cotiser au RPC, ce qui atténuerait le phénomène de découragement du travail.

Nous pouvons dresser des comparatifs entre ce système et la Lower Earnings Limit (LEL) du Royaume-Uni. Il s'agit du seuil en deçà duquel le particulier est dispensé de la National Insurance Contribution (NIC), mais bénéficie des avantages liés à la cotisation. La NIC est

une taxe sur la masse salariale qui aide à financer les soins de santé universels, les pensions publiques et l'assurance-emploi. En 2023, la fourchette de la LEL allait de 6 725 £ (11 144 \$) à 12 570 £ (20 831 \$) par année^{84,85}. Le gouvernement ajuste la limite chaque année d'imposition en fonction de l'inflation. Le salaire horaire moyen étant de 16,10 £ (26,68 \$) au Royaume-Uni, le particulier doit travailler entre 417 et 780 heures par année pour bénéficier de la NIC sans qu'un paiement soit exigé de sa part.

En conclusion, une révision du montant de l'exemption de base du RPC en fonction du contexte économique d'aujourd'hui aurait pour effet d'encourager le travail.

Offrir un crédit d'impôt pour la prolongation de carrière

À l'instar du Québec, de la Suède et de l'Australie, les pouvoirs publics du Canada peuvent instaurer un crédit d'impôt pour les travailleurs âgés qui souhaitent rester sur le marché du travail. L'idée est de créer des conditions fiscales attrayantes qui encouragent les personnes à demeurer sur le marché du travail ou à y retourner.

Au Québec, le crédit d'impôt pour prolongation de carrière (CIPC) est un crédit d'impôt non remboursable instauré dans le but d'inciter les travailleurs expérimentés à demeurer ou à retourner sur le marché du travail. Il leur permet de ne pas payer d'impôt sur une partie de leur revenu de travail⁸⁶. Au moment de calculer leur revenu imposable pour une année d'imposition donnée, les personnes de 60 ans ou plus peuvent déduire 15 % de la partie du revenu de travail admissible qui dépasse 5 000 \$, sous réserve d'un crédit d'impôt maximal (Tableau 3)^{87,88}. Le revenu de travail admissible maximal pour un

⁸⁰ Statistique Canada, *Salaire des employés selon la profession, données annuelles, 1997 à 2022, 2023*. Consulté en octobre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=1410034001&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=2.2&pickMembers%5B2%5D=3.1&pickMembers%5B3%5D=5.1&pickMembers%5B4%5D=6.1&cubeTimeFrame.startYear=1997&cubeTimeFrame.endYear=1998&referencePeriods=19970101%2C19980101&request_locale=fr

⁸¹ Entrevoiyant que ce type de mesure – qui réduirait le revenu de retraite potentiel dans l'avenir – pourrait susciter des réserves, nous suggérons d'appliquer le même rehaussement à la prestation après-retraite, afin que les personnes qui approchent de l'âge de la retraite puissent garder une plus grande partie de leur argent durement gagné. Les personnes aînées à faible revenu aimeraient probablement bonifier leur revenu plutôt que leurs prestations de retraite, vu les interactions avec le droit au Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation. Les cotisations étant volontaires après 65 ans, cette mesure aurait principalement un effet incitatif sur les 60 à 65 ans.

⁸² Agence du revenu du Canada, *Taux de cotisations au RPC, les maximums et les exemptions, 2023*. Consulté en septembre 2023. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/reteneues-paie/reteneues-paie-cotisations/regime-pensions-canada-rpc/taux-cotisations-rpc-maximums-exemptions.html>

⁸³ Bureau du surintendant des institutions financières, *Régime de pensions du Canada : seizième rapport actuariel*, septembre 1997.

⁸⁴ Gouvernement du Royaume-Uni, *Rates and allowances: National Insurance Contributions*. Consulté en septembre 2023. <https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions>

⁸⁵ Banque du Canada, *Convertisseur de devises*, au 21 septembre 2023. Consulté en septembre 2023. <https://www.banqueducanada.ca/taux/taux-de-change/convertisseur-de-devises/>

⁸⁶ Ministère des Finances du Québec, *Dépenses fiscales - Édition 2021*, mars 2022, p. C.116.

⁸⁷ Le revenu admissible d'un particulier s'entend, entre autres, du revenu d'emploi, du revenu net tiré d'une entreprise qu'il exploite seul ou comme associé y participant activement, du montant net des subventions de recherche, des versements du Programme de protection des salariés ainsi que des montants reçus au titre d'un programme d'encouragement au travail.

⁸⁸ Revenu Québec, *Crédit d'impôt pour prolongation de carrière*. Consulté en septembre 2023.

<https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-prolongation-de-carriere/>

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

particulier est de 69 590 \$⁸⁹. En 2019, l'excédent maximal permis a été relevé afin d'encourager un plus grand nombre de personnes à travailler⁹⁰.

Il se trouve que cette politique a maintenu ou créé en moyenne quelque 27 000 emplois par année pour des personnes de 60 ans ou plus durant la période 2012-2019, par rapport à la période antérieure à la mesure⁹¹.

Le tableau 3 illustre les distinctions entre le crédit d'impôt pour prolongation de carrière du Québec et ses équivalents australien et suédois. Quoique sa valeur semble relativement faible, le crédit d'impôt australien cible un groupe d'âge plus grand, qui englobe toutes les personnes de 55 ans et plus. Quant à elle, la mesure suédoise est réservée aux personnes de 65 ans ou plus, mais comme elle est dépourvue de taux de récupération ou de seuil de sortie (et est donc plus universelle sur le plan du revenu que les équivalents du Québec et de l'Australie, qui ciblent les personnes au revenu faible à modeste), elle est bien plus généreuse. En Suède, le crédit d'impôt a fait augmenter de 1,5 % le taux d'emploi des personnes de 65 ans ou plus⁹².

Pour finir, la mise en place d'un crédit d'impôt pour la prolongation de carrière encouragerait financièrement les personnes à travailler plus longtemps et atténuer les pénuries de main-d'œuvre que connaissent les propriétaires d'entreprise.

⁸⁹ Ces chiffres concernent les personnes de 65 ans ou plus. Le crédit d'impôt est aussi offert aux 60 à 64 ans, mais un seuil différent s'applique.

⁹⁰ Chaire en fiscalité et en finances publiques, *Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière*, 2022. Consulté en septembre 2023. <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/outils-ressources/guide-mesures-fiscales/credit-impot-prolongation-carriere/>

Tableau 3

Comparaison des modalités du CIPC québécois et de ses équivalents australien (MAWTO) et suédois (EITC), en dollars canadiens

	CIPC (Québec)	MAWTO (Australie)	EITC (Suède)
Âge d'admissibilité	60 ans ou plus	55 ans ou plus	65 ans ou plus
Montant maximum	1 650 \$	500 \$	4 600 \$
Seuil de sortie	60 à 64 ans : 64 610 \$ 65 ans ou plus : 67 610 \$	63 000 \$	Aucun
Revenu nécessaire pour atteindre le maximum avant la réduction progressive	60 à 64 ans : 15 000 \$ à 34 610 \$ 65 ans ou plus : 16 000 \$ à 34 610 \$	10 000 \$ à 53 000 \$	À partir de 45 500 \$

Source : Chaire en fiscalité et en finances publiques, *Une évaluation de l'effet du crédit d'impôt pour la prolongation de carrière*, Jean-Michel Cousineau, Pierre Tircher, 2021. Consulté en septembre 2023. https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/wp-content/uploads/2021/04/cr_2021-06_Analyse_du_CIPC.pdf

Favoriser la reconversion professionnelle

Grâce à la reconversion professionnelle, les travailleurs âgés peuvent mettre à profit leur expérience tout en acquérant les compétences essentielles qu'exige aujourd'hui le marché de l'emploi. Non seulement ces personnes sont soutenues dans leur retour sur le marché de l'emploi, mais les propriétaires d'entreprise ont accès à un bassin de professionnels d'expérience possédant des compétences à jour.

⁹¹ Chaire en fiscalité et en finances publiques, *Une évaluation de l'effet du crédit d'impôt pour la prolongation de carrière*, Jean-Michel Cousineau, Pierre Tircher, 2021. Consulté en septembre 2023. <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/une-evaluation-de-leffet-du-credit-dimpot-pour-la-prolongation-de-carriere/>

⁹² Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, *The effect of age-targeted tax credits on retirement behavior*, Lisa Laun, 2012. Consulté en septembre 2023. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2012/wp-12-18-The-effect-of-age-targeted-tax-credits-on-retirement-behavior.pdf>

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

Le Fonds national pour la formation de la Pologne couvre 80 % des frais engagés par les employeurs pour former des employés de 45 ans ou plus. Les entreprises de moins de 10 employés voient leurs frais couverts à 100 %⁹³. Dans le modèle de formation finlandais, on a vu se succéder des programmes qui ont été bénéfiques pour l'éducation et la formation des travailleurs adultes ou âgés. Le programme Noste, qui a débuté en 2003 et a pris fin en 2009, visait à accroître le niveau de scolarité des 30 à 59 ans⁹⁴. Il était axé sur les activités de sensibilisation, la diffusion de renseignements et l'amélioration de l'accès à la formation professionnelle. Sous l'impulsion de ce programme, les fournisseurs du milieu de l'éducation ont trouvé de nouveaux moyens de s'adapter aux besoins des élèves adultes, comme les études personnalisées, le renforcement de l'aptitude à l'apprentissage et l'offre d'orientation et de soutien⁹⁵.

De 2015 à 2016, le ministère de l'Éducation et de la Culture a instauré le « programme de renforcement des compétences des adultes », qui s'adressait aux 30 à 50 ans sans diplôme d'études secondaires. Ce programme a bonifié les possibilités d'études des personnes souhaitant obtenir des titres de compétence professionnelle et a offert des ressources de soutien et d'orientation.

Nous inspirant du modèle finlandais, nous adressons à Ottawa des recommandations qui faciliteraient l'emploi des personnes âgées⁹⁶. Ces recommandations sont en phase avec l'approche de certaines collectivités vis-à-vis de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA), approche qu'il serait possible d'adopter à plus grande échelle⁹⁷. Ce programme fédéral-provincial finance des collectivités admissibles, dans l'objectif d'aider les travailleurs âgés à réintégrer le monde du travail au terme d'une formation durant habituellement quelques semaines.

- **Adaptation des méthodes de formation** : Monter des programmes de formation en phase avec le style d'apprentissage et l'expérience des travailleurs âgés, en appliquant une approche pratique et en permettant à l'individu d'y aller à son rythme, pour favoriser la participation et la persévérance. Des moyens sont pris pour adapter les projets de l'ICTA aux besoins des élèves et intégrer des approches d'apprentissage des adultes.
- **Planification stratégique de la main-d'œuvre** : Intégrer la formation à la planification à long terme de la main-d'œuvre, en déterminant les besoins et occasions de formation durant les périodes de ralentissement. Collaborer avec les syndicats et d'autres parties prenantes à l'élaboration de programmes de formation complets. Par exemple, une communauté de l'Île-du-Prince-Édouard s'est servie de l'ICTA pour mettre en place le projet « Passport to Employment »⁹⁸. S'accompagnant d'un outil d'autoévaluation en ligne, ce dernier consiste à mesurer les besoins d'apprentissage des participants et à générer des données de référence et des données sommaires sur leur niveau de compétence. Grâce à l'outil, les participants ont pu reconnaître leurs compétences transférables, ce qui les a aidés à explorer de nouveaux domaines ou de nouvelles fonctions.
- **Reconnaissance et validation des compétences acquises** : Instaurer des processus officiels pour la validation et la certification des compétences acquises en milieu de travail, pour favoriser la mise en valeur des compétences des travailleurs âgés et accroître leur employabilité. À Antoine-Labelle, au Québec, dans le cadre du projet O'Bouveau, des travailleurs âgés de l'industrie forestière ont pu exploiter une partie de leurs compétences et connaissances en foresterie tout en faisant les apprentissages nécessaires pour travailler dans le secteur en plein essor des produits du bois⁹⁹.

⁹³ UNESCO, *Global Review of Training Funds - Poland*, 2022. Consulté en septembre 2023.

https://unevoc.unesco.org/countryprofiles/docs/UNESCO_Funding-of-Training_Poland.pdf#:~:text=Any%20enterprise%20which%20employs%20at%20least%20one%20person,300%25%20of%20Poland%E2%80%99s%20average%20monthly%20salary%20per%20employee.

⁹⁴ Ministère de l'Éducation et de la Culture de la Finlande, *Noste Programme 2003-2009: Final Report*, 2010. Consulté en septembre 2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75530>

⁹⁵ OCDE, *Key policies to promote longer working lives: Country note 2007 to 2017 - Finland*, 2018. Consulté en septembre 2023. https://www.oecd.org/els/emp/Finland%20Key%20policies_Final.pdf

⁹⁶ Fédération des chambres de commerce du Québec, *Les travailleurs expérimentés : un potentiel sous-exploité*, Nicole Boivin, 2018.

⁹⁷ Gouvernement du Canada, *Financement : aide à l'emploi destinée aux travailleurs âgés*, 2020. Consulté en septembre 2023. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/travailleurs-ages.html>

⁹⁸ Emploi et Développement social Canada, *Initiative ciblée pour les travailleurs âgés : recueil de pratiques exemplaires*, 2014. Consulté en septembre 2023. <https://open.alberta.ca/dataset/97a08c28-446a-429a-be00-7a19b4ff085c/resource/30969705-f0c6-4dcb-8db9-4cea4c5a5677/download/c-2014-initiative-ciblee-pour-les-travailleurs-ages-recueil-de-pratiques-exemplaires.pdf>

⁹⁹ Idem.

Un potentiel à exploiter : comment encourager tous les groupes d'âge à participer à la vie active

- **Collaboration avec les établissements d'enseignement et les organismes professionnels** : Conclure des partenariats avec les établissements d'enseignement et les associations et ordres professionnels afin de déterminer, de reconnaître et de promouvoir la valeur des acquis de l'expérience. Ce type de collaboration peut donner la possibilité à des travailleurs âgés de se former et de faire reconnaître leur expertise. Au Manitoba, Swan Valley a parrainé un projet de l'ICTA qui impliquait une collaboration constante avec les employeurs relativement à leurs besoins de personnel. Les responsables établissaient des liens avec les employeurs locaux et veillaient à ce que les participants de l'ICTA acquièrent les compétences nécessaires pour travailler dans la région¹⁰⁰.

Pour finir, il faudrait veiller à ce que les programmes en place équipent les travailleurs âgés avec les compétences nécessaires dans l'économie actuelle ou dédommagent les employeurs pour la formation qu'ils donnent. En acceptant des postes vacants, les travailleurs âgés jouent un rôle crucial dans l'atténuation des pénuries de main-d'œuvre et apportent une expérience et un savoir précieux.

Conclusion

Le gouvernement devrait instaurer et soutenir un large éventail de programmes et de politiques pour maximiser la participation potentielle au marché du travail des personnes déjà présentes au Canada, afin d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre qui continuent de sévir. Il n'y a pas de solution miracle. Il faudra multiplier les politiques pour combattre ce problème persistant, que le vieillissement de la population ne fera qu'aggraver.

Dans notre rapport, nous nous sommes intéressés aux obstacles potentiels au travail et avons esquissé des solutions selon le groupe d'âge, même si nous convenons que certains éléments (p. ex., formation, logement) valent pour les travailleurs de tout âge. Par ailleurs, nous ne sommes pas sans savoir que d'autres caractéristiques démographiques peuvent elles aussi influencer sur la capacité de travail.

¹⁰⁰ Idem.

Recommandations

Jeunes

- Accorder plus de crédits d'études secondaires pour l'apprentissage intégré au travail.
- Élargir les programmes de formation professionnelle, et plus particulièrement les programmes d'apprentissage, et les rendre plus accessibles aux élèves du secondaire.
- Améliorer la perception de la formation professionnelle au Canada.

Travailleurs d'âge moyen

- Concevoir les prestations et les programmes publics (assurance-emploi, *Loi sur la prestation canadienne pour les personnes handicapées*, etc.) de sorte qu'ils ne découragent pas le travail.
- Améliorer l'accès au logement afin que les gens puissent vivre plus près de leur lieu de travail.
- Accroître la disponibilité des services de garde d'enfants avant 9 h et après 17 h dans le cadre des Accords sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.
- Favoriser la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces.

Travailleurs âgés

- Baser le montant du crédit en raison de l'âge strictement sur l'âge.
- Permettre des ajustements actuariels illimités pour les régimes de retraite publics, sans limite d'âge.
- Revoir le montant de l'exemption de base pour le Régime de pensions du Canada.
- Offrir un crédit d'impôt pour la prolongation de carrière.
- Favoriser la reconversion professionnelle.

À propos de l'auteure

À propos de la FCEI

La FCEI est une organisation non partisane qui représente exclusivement les intérêts de 97 000 PME au Canada. La capacité de recherche de la FCEI est inégalée, puisqu'elle permet la collecte de renseignements concrets et récents auprès de ses membres sur des enjeux qui touchent quotidiennement leur fonctionnement et leurs résultats financiers. À ce titre, la FCEI est une excellente source de renseignements à jour dont les gouvernements peuvent profiter pour élaborer des politiques qui touchent le milieu des petites entreprises canadiennes.

Pour en savoir plus, consultez le site fcej.ca.



Juliette Nicolaj
Analyste des politiques,
Affaires nationales

Juliette Nicolaj est analyste des politiques à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendantes (FCEI).

Elle est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université McGill.

À la FCEI, elle travaille sur un certain nombre d'enjeux, notamment les dossiers liés à l'agriculture et aux pénuries de main-d'œuvre.

