



BANQUE DU CANADA
BANK OF CANADA

**Discours prononcé par Tiff Macklem
premier sous-gouverneur
de la Banque du Canada
devant la Chambre de commerce
de Winnipeg
Winnipeg (Manitoba)
le 4 octobre 2012**

La pleine mesure du travail

Introduction

Bonjour et merci de m'avoir invité à prendre la parole ici aujourd'hui. Je suis heureux d'être ici à Winnipeg, une ville qui se prépare de façon assurée au marché du travail de l'avenir. Qu'il s'agisse des programmes qui aident les nouveaux immigrants ou des efforts visant à faire connaître les possibilités d'emploi aux travailleurs plus âgés, Winnipeg et le Manitoba trouvent des solutions novatrices pour mettre en rapport les travailleurs avec les emplois et les emplois avec les travailleurs.

Mes propos aujourd'hui porteront eux aussi sur l'emploi.

La Banque du Canada a pour mandat d'« atténuer, autant que possible par l'action monétaire, les fluctuations du niveau général de la production, du commerce, des prix et de l'emploi, et de façon générale [de] favoriser la prospérité économique et financière du Canada ».

L'expérience amère que nous avons vécue dans les années 1970 nous a appris que le meilleur moyen pour la Banque de remplir ce mandat est de garder l'inflation à un niveau bas, stable et prévisible. Depuis 1991 - soit depuis maintenant plus de vingt ans -, cet objectif prend la forme d'une cible d'inflation et, depuis 1995, consiste à atteindre un taux d'accroissement annuel de l'indice des prix à la consommation (IPC) de 2 %. Cette cible est réexaminée tous les cinq ans et a récemment été renouvelée en 2011¹.

Grâce à un taux d'inflation bas, stable et prévisible, les Canadiens peuvent avoir confiance dans la valeur de leur monnaie, et ont ainsi un souci de moins. Mais ce n'est pas tout. La maîtrise de l'inflation constitue également un moyen de parvenir à une fin. Un taux d'inflation bas, stable et prévisible contribue à une expansion économique solide ainsi qu'au bon fonctionnement, à la stabilité et à la santé du marché du travail.

Le fait d'occuper un emploi est l'une des mesures les plus importantes du bien-être économique et financier d'une personne. Jusqu'à quel point notre politique monétaire fondée sur le ciblage de l'inflation a-t-elle réussi à atténuer les fluctuations du niveau de l'emploi? Comment les avantages obtenus se sont-ils

répartis au sein des divers segments du marché du travail? Comment la politique monétaire a-t-elle concouru à améliorer le fonctionnement ou l'efficacité du marché du travail? Quel est l'état de santé de notre marché du travail aujourd'hui et quel est son pronostic pour les années à venir?

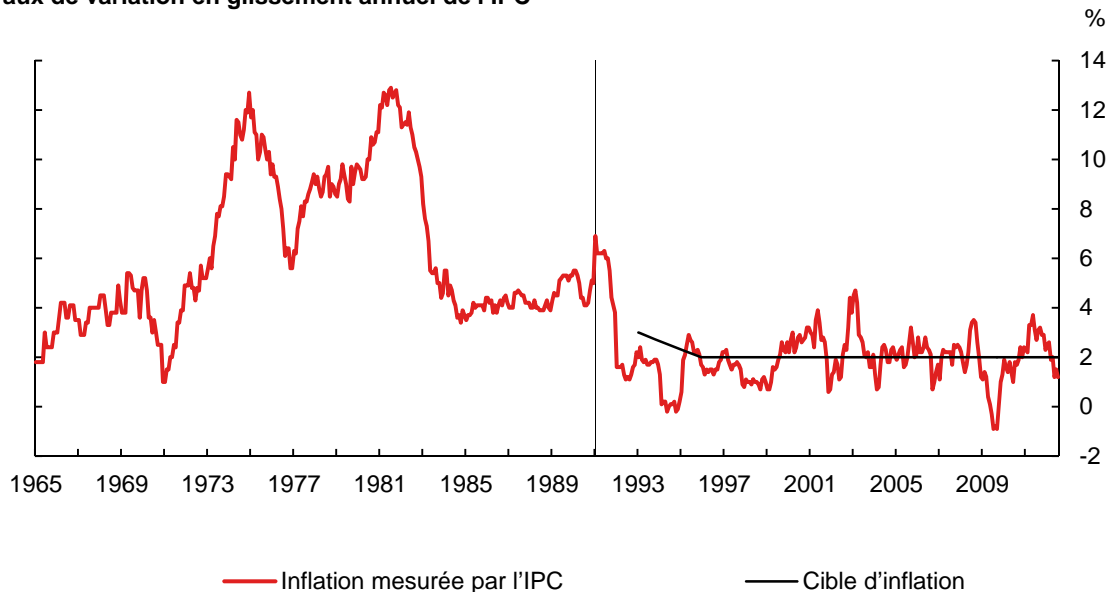
Je répondrai à ces questions en trois temps. Je passerai d'abord en revue les quarante dernières années, en comparant la tenue du marché canadien du travail avant et après l'établissement du régime de ciblage de l'inflation. Je me pencherai ensuite sur la situation qu'a connue le marché du travail au cours du plus récent cycle de récession et de reprise. Enfin, j'aborderai les défis et les possibilités que nous réserve l'avenir.

Le marché du travail avant et après le ciblage de l'inflation

Une image de l'inflation vaut mille mots. Comme le montre le **Graphique 1**, le changement de comportement de l'inflation depuis l'adoption du régime de ciblage de l'inflation est saisissant. Tant le niveau moyen que la variabilité de l'inflation ont chuté considérablement². Depuis 1991, l'inflation au Canada, mesurée par l'IPC, s'est établie à 2 % en moyenne, et son écart-type a diminué des deux tiers environ par rapport aux années 1970 et 1980 (**Tableau 1**).

Graphique 1 : Au cours des 20 dernières années, l'inflation s'est établie à 2 % en moyenne

Taux de variation en glissement annuel de l'IPC



Source : Statistique Canada

Dernière observation : 1^{er} juillet 201

Ce niveau bas, stable et prévisible de l'inflation s'est accompagné d'une croissance économique plus régulière au pays, ainsi que d'un taux de chômage moins élevé et moins variable. De fait, le taux de chômage moyen a reculé et les fluctuations du chômage mesurées par l'écart-type de celui-ci ont été réduites d'à peu près le tiers.

Fait important, la croissance plus stable enregistrée depuis la mise en place du régime de ciblage de l'inflation a réduit les fluctuations cycliques du chômage pour les travailleurs de tous les groupes d'âge et de tous les niveaux d'éducation. De plus, par un heureux hasard, ce sont les travailleurs les plus

vulnérables qui en ont profité le plus (**Tableau 2**). Les taux de chômage des travailleurs les plus jeunes et de ceux qui sont le moins scolarisés sont habituellement plus variables que ceux des travailleurs instruits et dans la force de l'âge. Et ce sont ces mêmes groupes qui ont connu la plus grande réduction de la variabilité par suite de l'instauration du régime de ciblage de l'inflation. Bref, l'ensemble de la population active a tiré profit de la stabilité accrue, et la plus grande amélioration a été observée chez les travailleurs soumis aux variations les plus marquées.

Tableau 1 : Résultats économiques du Canada, 1975-2012

	Moyenne (%)			Écart-type		
	1975M1-1990M12	1991M1-2012M7	1995M1-2012M7	1975M1-1990M12	1991M1-2012M7	1995M1-2012M7
Taux d'augmentation de l'IPC sur 12 mois^a	7,1	2,0	2,0	2,9	1,2	0,9
Croissance du PIB réel^b	3,0	2,5	2,6	3,6	2,6	2,5
Taux de chômage^c	8,9	8,2	7,6	1,7	1,6	1,1
Taux d'intérêt à 3 mois^d	10,9	4,1	3,5	3,0	2,1	1,8
Taux d'intérêt à 10 ans^e	10,7	5,5	4,8	2,0	2,0	1,5

a. Taux de variation en glissement annuel de l'IPC global

b. Taux de croissance trimestriel annualisé pour les trimestres des périodes considérées, jusqu'au 1^{er} trimestre de 2012

c. La période considérée commence en janvier 1976 en raison de l'introduction d'une nouvelle enquête sur la population active à ce moment-là.

d. Il s'agit du taux du papier de premier choix des sociétés non financières à 3 mois (Statistique Canada, série v121812, tableau 176-0041).

e. Pour des raisons liées à la disponibilité des données, le taux d'intérêt à 10 ans avant juin 1982 correspond au rendement des obligations d'État de plus de 10 ans (Statistique Canada, série v121758, tableau 176-0041). Après cette date, le taux est fondé sur le rendement des obligations d'État à 10 ans (Statistique Canada, série v121790, tableau 176-0041).

Source : Statistique Canada

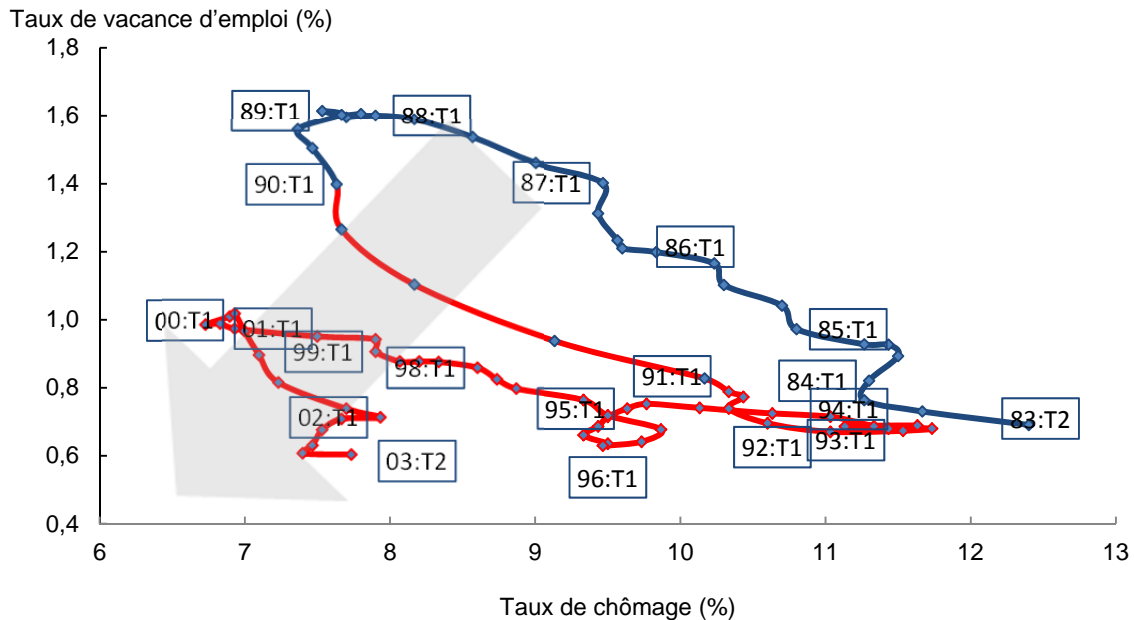
Tableau 2 : Le chômage a été moins volatil grâce au ciblage de l'inflation

		Taux de chômage - écart-type		
		1976M1- 1990M12	1991M1- 2012M7	1995M1- 2012M7
Niveau d'éducation	Moins qu'un diplôme d'études secondaires	2,2	1,7	1,4
	Diplôme d'études secondaires	2,0	1,5	1,0
	Études postsecondaires	1,5	1,6	1,2
	Baccalauréat ou plus	0,9	0,6	0,6
Âge	15-19 ans	2,8	1,9	1,9
	20-24 ans	2,6	2,2	1,5
	25-34 ans	1,9	2,0	1,3
	35-44 ans	1,4	1,4	1,0
	45-54 ans	1,2	1,2	0,8
	55 ans et plus	1,3	1,3	0,9

Source : Statistique Canada

Les progrès affichés par le marché du travail ces vingt dernières années se sont également accompagnés d'une efficacité accrue. La courbe de Beveridge permet de mesurer jusqu'à quel point les marchés du travail réussissent à mettre en rapport les postes vacants avec les travailleurs cherchant un emploi (**Graphique 2**). Plus la courbe de Beveridge se situe près de son origine (aucun poste vacant et aucun chômage), plus le marché du travail est efficace. Comme l'illustre le graphique, la courbe dans les années 1980 (en bleu) montre un niveau de chômage plus élevé pour un niveau donné de postes vacants que celle des années 1990 et du début des années 2000 (en rouge)³.

Graphique 2 : Le marché du travail est devenu plus efficient



Source : Statistique Canada

Bien entendu, la meilleure tenue du marché du travail est attribuable à tout un éventail de politiques publiques et d'initiatives du secteur privé, de l'assurance-emploi à l'éducation et à la formation, en passant par les programmes actifs du marché du travail, les pratiques d'approvisionnement et les exigences en matière de résidence et d'obtention de permis aux fins de l'emploi.

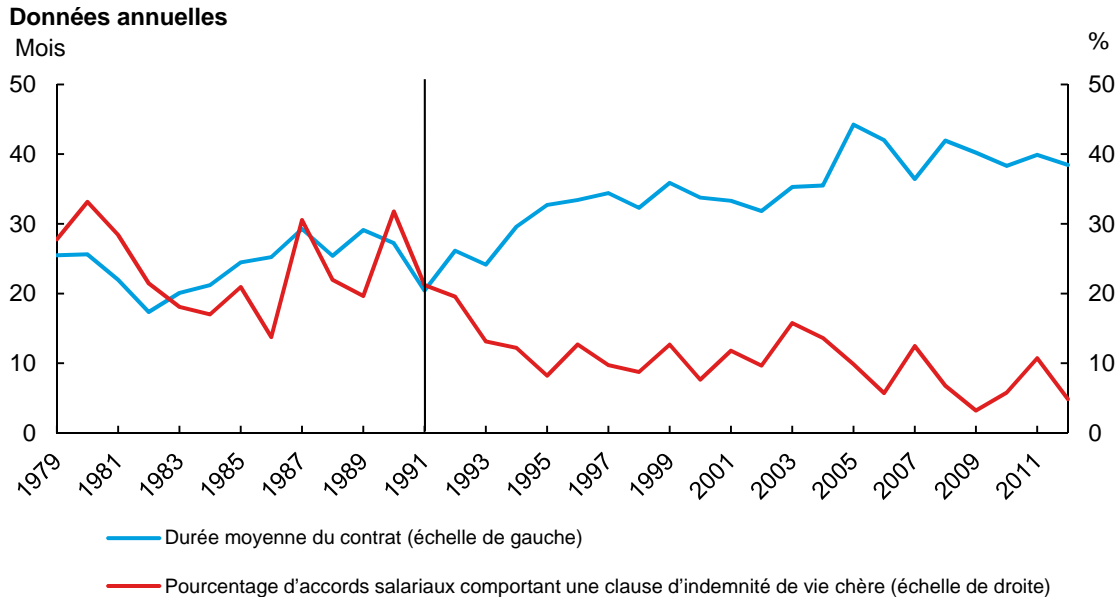
Quoi qu'il en soit, il ne fait aucun doute que l'amélioration de la politique monétaire a joué un rôle important. Les progrès accomplis sur le front de l'inflation ont permis aux consommateurs et aux entreprises de gérer leur situation financière en sachant mieux ce que sera le pouvoir d'achat futur de leur épargne et de leurs revenus. Les taux d'intérêt, tant nominaux que réels, ont également été plus faibles et moins variables pour toute une gamme d'échéances. Et en favorisant la stabilisation de l'inflation, la politique monétaire a contribué à atténuer les cycles économiques et à réduire les fluctuations de l'emploi.

En outre, des observations directes montrent que le niveau bas, stable et prévisible de l'inflation a accru l'efficacité du marché du travail en éliminant l'incertitude concernant l'inflation comme friction importante dans les négociations salariales et en permettant aux variations des salaires de fournir de véritables signaux aux acteurs du marché quant à la demande et l'offre de travailleurs.

À mesure que l'inflation est devenue plus stable et prévisible, la variabilité des salaires globaux a diminué. L'écart-type du revenu du travail par travailleur a baissé de quelque 45 %. Parallèlement, l'incertitude au sujet de l'inflation ayant reculé, la distribution des variations salariales s'est rétrécie. Dans le secteur privé syndiqué, l'écart-type entre les différents accords salariaux a chuté d'environ le tiers, ce qui a amélioré l'efficacité du marché du travail ainsi que l'impression d'équité entourant l'établissement des salaires.

D'autre part, depuis 1991, la durée moyenne des contrats de travail a presque doublé, passant d'approximativement 20 mois à 39, et la nécessité d'intégrer des indemnités de vie chère dans les accords salariaux s'en est trouvée réduite (**Graphique 3**). Le nombre de contrats de travail comportant une clause d'indemnité de vie chère a diminué, passant de 21 % à moins de 5 %.

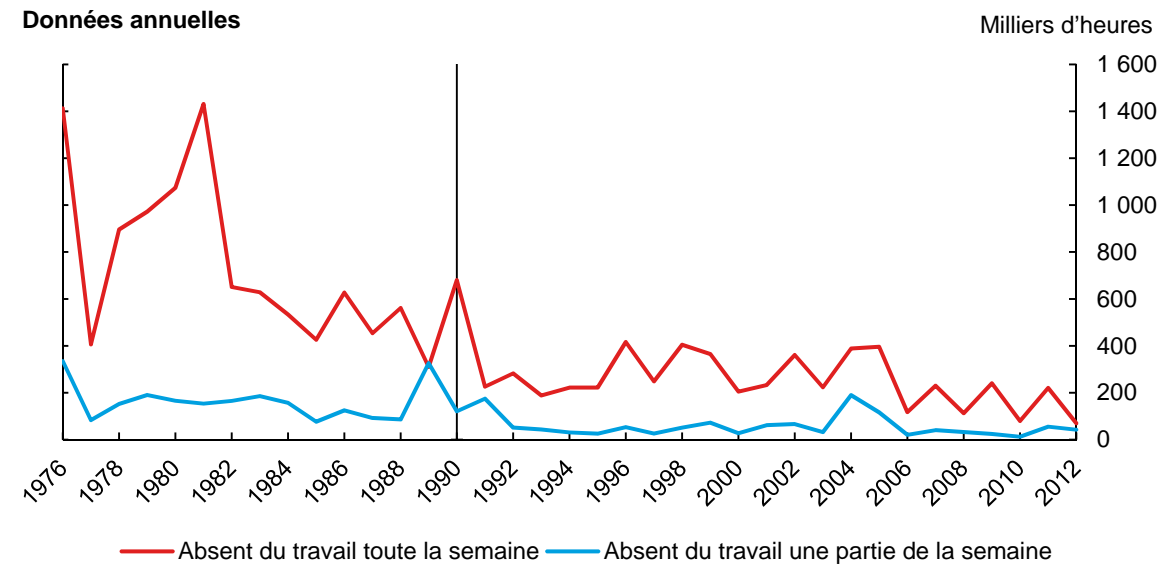
Graphique 3 : Les accords salariaux ont des durées plus longues et sont moins nombreux à comporter une clause d'indemnité de vie chère



Nota : Les valeurs pour 2012 sont une moyenne des données du 1^{er} et du 2^e trimestre de 2012.
Sources : Statistique Canada et calculs de la Banque du Canada

La durée accrue des contrats et l'atténuation des divergences de vues quant à l'inflation future se sont également traduites par une réduction du nombre de grèves. Le nombre d'heures perdues en raison de grèves a culminé dans la première moitié des années 1970, période où l'inflation dépassait les 10 % et où l'incertitude était forte. Depuis, le temps de travail perdu a fléchi de façon marquée (**Graphique 4**). Le nombre total d'heures perdues à cause de grèves a chuté de 66 % depuis l'époque précédant la mise en place du régime de ciblage de l'inflation. Grâce à un taux d'inflation bas, stable et prévisible, les travailleurs et les entreprises consacrent moins de temps et de ressources à négocier et à faire la grève, et plus de temps à créer de la valeur et des revenus.

Graphique 4 : Le temps de travail perdu en raison de grèves a fléchi de façon marquée



Nota : Les valeurs pour 2012 sont une moyenne des données du 1^{er} et du 2^e trimestre de 2012.
Sources : Statistique Canada et calculs de la Banque du Canada

La récession et la reprise

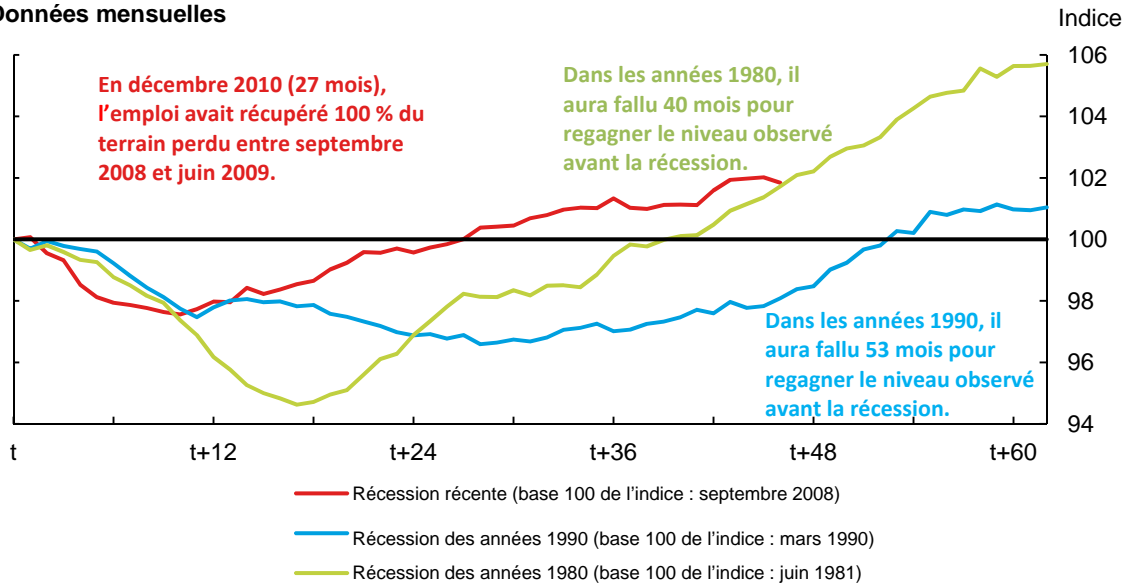
Passons des quarante dernières années aux cinq dernières. De nombreux travailleurs au Canada ont été durement touchés par la crise financière mondiale qui a débuté en 2007. Lorsque les États-Unis sont entrés en récession, les conséquences se sont propagées au Canada par la voie des échanges commerciaux, des liens financiers et de la confiance. Mais grâce à notre système financier bien réglementé, un cadre de politique monétaire crédible et une tradition de prudence sur le plan budgétaire, les mesures de relance monétaire et budgétaire que nous avons prises se sont révélées extrêmement efficaces pour réduire l'ampleur de la récession et donner une impulsion à la reprise.

L'emploi au Canada s'est remis plus rapidement de la récession que lors des récessions précédentes ou que dans les autres pays du G7 (**Graphique 5**). Quelque 430 000 emplois ont été supprimés au Canada durant la récession. Ils ont depuis tous été récupérés et 339 000 autres ont été créés.

La situation est très différente aux États-Unis, qui ont vu disparaître 8,8 millions d'emplois et n'en ont regagné qu'à peu près la moitié (**Graphique 6**). Le taux de chômage dans ce pays dépasse actuellement celui du Canada de près de 1 point de pourcentage, et de pas moins de 2 points de pourcentage, à données comparables. Par ailleurs, plus de 40 % des chômeurs ont été sans travail pendant plus de six mois aux États-Unis, par rapport à seulement 18 % au Canada (**Graphique 7**). Le chômage de longue durée est particulièrement préoccupant, car les travailleurs sans emploi pendant des périodes prolongées perdent de précieuses compétences professionnelles, ce qui les rend moins employables et plus susceptibles d'abandonner la recherche d'un emploi. De fait, le taux d'activité aux États-Unis a baissé de 2,5 points de pourcentage de plus qu'au Canada (**Graphique 8**).

Graphique 5 : L'emploi a regagné le terrain perdu plus rapidement qu'au cours des récessions précédentes

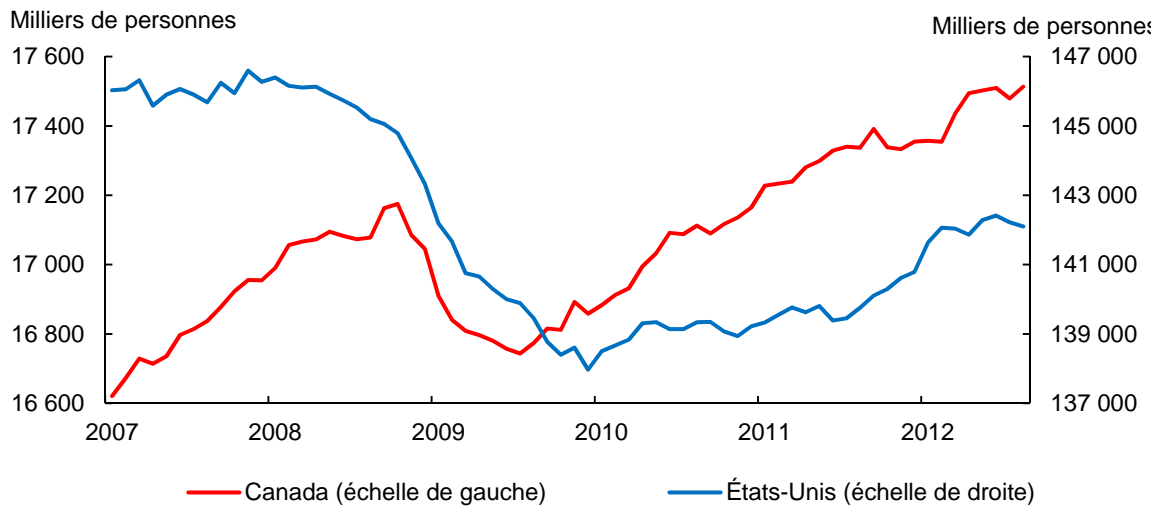
Données mensuelles



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Dernière observation : juillet 2012

Graphique 6 : Le Canada a regagné plus d'emplois qu'il n'en avait perdu



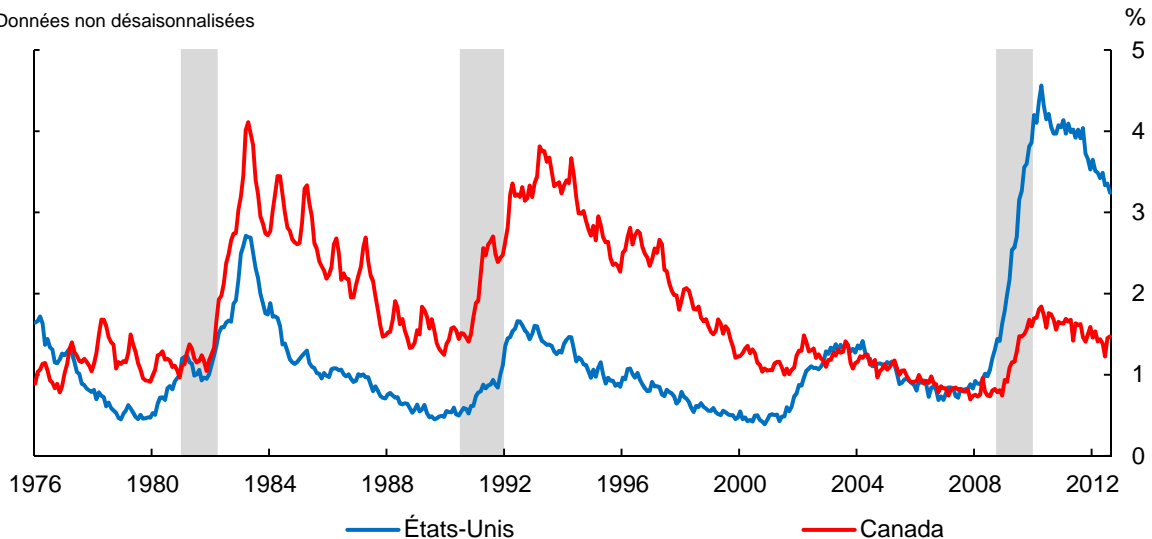
Sources : Statistique Canada et Bureau of Labor Statistics des États-Unis

Dernière observation : août 2012

Graphique 7 : Le chômage à long terme a augmenté davantage aux États-Unis qu'au Canada

Chômage de plus de 27 semaines, en pourcentage de la population active, Canada et États-Unis

Données non désaisonnalisées



Nota : Les zones ombrées représentent les récessions.

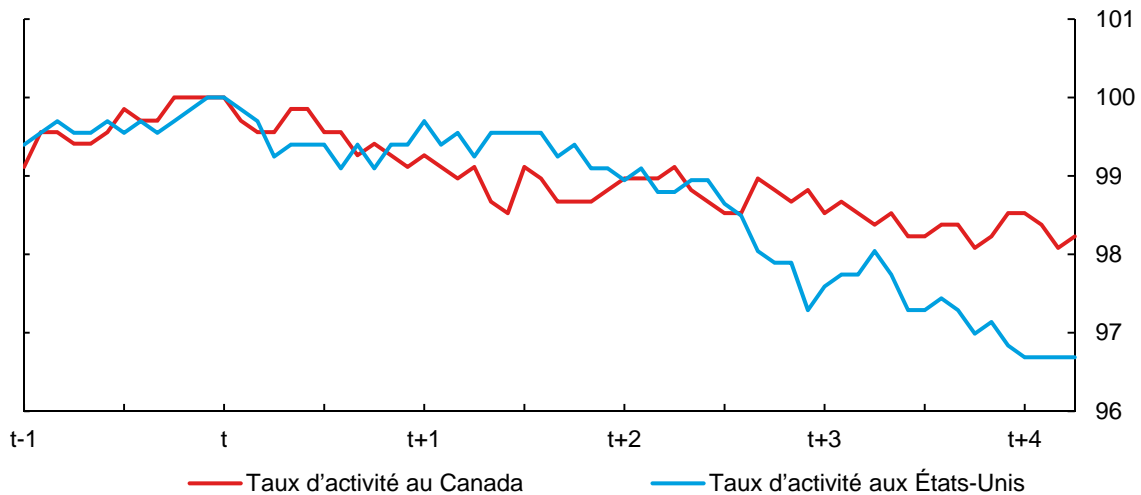
Sources : Statistique Canada et Bureau of Labor Statistics des États-Unis

Dernière observation : août 2012

Graphique 8 : Le taux d'activité au Canada demeure inférieur à son sommet mais supérieur à celui des États-Unis

Données canadiennes indexées à mai 2008, données américaines indexées à janvier 2007

Indexées en fonction du taux d'activité le plus élevé



Sources : calculs de la Banque du Canada, Statistique Canada et Bureau of Labor Statistics des États-Unis

Dernière observation : août 2012

Selon certains commentateurs, bien que l'économie canadienne ait créé plus d'emplois, le fait qu'il y en ait eu moins dans le secteur manufacturier et davantage dans le secteur des services implique qu'il y a eu moins d'emplois à temps plein bien rémunérés. Certes, la part des emplois dans le secteur des services a augmenté tandis que dans le secteur manufacturier elle s'est repliée. Ce phénomène s'inscrit dans une tendance à plus long terme. La part de l'emploi dans le secteur manufacturier a diminué de façon constante dans toutes les économies avancées, et les résultats du Canada à cet égard se situent dans la moyenne.

Mais le reste de l'argument tient du mythe. Depuis le creux, la grande majorité des nouveaux emplois sont à temps plein et dans le secteur privé (**Graphique 9**). Et plus de 90 % d'entre eux ont été créés dans des industries offrant des salaires égaux ou supérieurs à la moyenne (**Tableau 3**). Ces nouveaux postes se trouvent dans des domaines tels que la construction, les services publics, les soins de santé et les services professionnels, scientifiques et techniques.

Il est essentiel d'évaluer les tensions sur le marché du travail pour pouvoir estimer dans quelle mesure l'économie tourne près de son plein potentiel, ce qui, à son tour, constitue un indicateur important des pressions inflationnistes. À la faveur d'une reprise relativement rapide de l'emploi, la plupart des ressources inutilisées sur le marché du travail à la suite de la récession de 2009 se sont résorbées. Néanmoins, la majorité des indicateurs donnent à penser qu'il en subsiste une certaine marge (**Graphique 10**).

Le taux de chômage demeure supérieur à la moyenne enregistrée au cours des dix ans qui ont précédé la crise. La durée du chômage reste elle aussi plus élevée que la moyenne affichée avant la récession, et le nombre de personnes qui travaillent à temps partiel et préféreraient occuper un poste à temps plein ne recule que lentement. Par ailleurs, l'évolution des salaires ne témoigne pas d'une demande excédentaire de main-d'œuvre généralisée. La progression des salaires a été modeste (**Graphique 11**).

Le marché du travail est une composante importante de l'estimation que nous faisons à la Banque de la marge de capacités excédentaires dans l'économie. Nous continuons à suivre de très près toute la gamme d'indicateurs du marché du travail et toute autre information pertinente, dans nos efforts pour atteindre la cible d'inflation de 2 %.

Dans la mesure où l'expansion économique se poursuit et l'offre excédentaire au sein de l'économie se résorbe graduellement, il se peut qu'une réduction modeste de la détente monétaire considérable actuellement en place au Canada devienne appropriée, de façon à atteindre la cible d'inflation de 2 % à moyen terme. Le moment et le degré de toute réduction seront évalués avec soin, en fonction de l'évolution économique à l'échelle nationale et internationale.

Tableau 3 : La plupart des nouveaux emplois sont dans des secteurs offrant des salaires égaux ou supérieurs à la moyenne

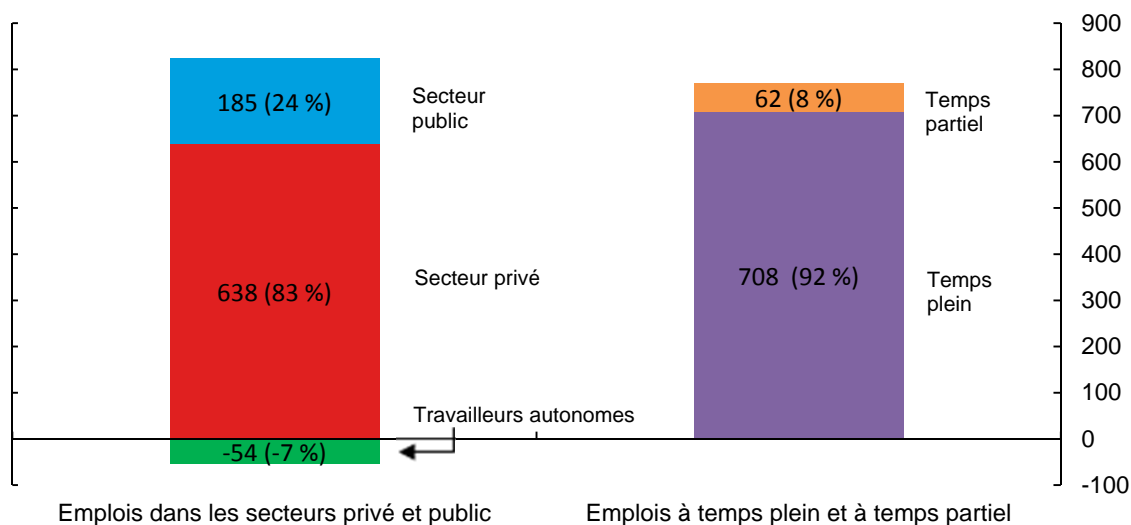
	GAINS HORAIRES MOYENS (\$ CAN) AOÛT 2009 - AOÛT 2012	% DES GAINS HORAIRES MOYENS AOÛT 2009 - AOÛT 2012	VARIATION DE L'EMPLOI DEPUIS JUILLET 2009 (MILLIERS)
Tous les secteurs	22,85	100,0	770
Agriculture	14,95	65,4	-10
Foresterie, pêche, industries minières et extractives, extraction de pétrole et de gaz	31,13	136,2	57
Services d'utilité publique	33,64	147,2	-5
Construction	24,50	107,2	101
Fabrication	23,07	100,9	56
Commerce	17,22	75,3	-31
Transport et entreposage	22,86	100,0	68
Finance, assurance, immobilier et location	25,01	109,5	13
Services professionnels, scientifiques et techniques	28,58	125,1	105
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	17,16	75,1	51
Services d'enseignement	29,16	127,6	98
Soins de santé et assistance sociale	24,03	105,1	206
Information, culture et loisirs	22,18	97,1	-9
Hébergement et services de restauration	13,10	57,3	59
Autres services	19,24	84,2	10
Administration publique	30,55	133,7	1
Secteur public	26,96	118,0	185
Secteur privé	21,44	93,8	638
Travailleurs autonomes	s.o.	s.o.	-54
Temps plein			708
Temps partiel			62
		NIVEAU (MILLIERS)	% DU TOTAL
Variation de l'emploi total dans les industries offrant des salaires supérieurs à la moyenne		575	75
Variation de l'emploi total dans les industries offrant des salaires égaux à la moyenne*		124	16
Variation de l'emploi total dans les industries offrant des salaires inférieurs à la moyenne		71	9

* 1 % de part et d'autre de la moyenne
Source : Statistique Canada

Graphique 9 : La plupart des nouveaux emplois sont des emplois salariés à temps plein dans le secteur privé

Juillet 2009-août 2012

Milliers de personnes



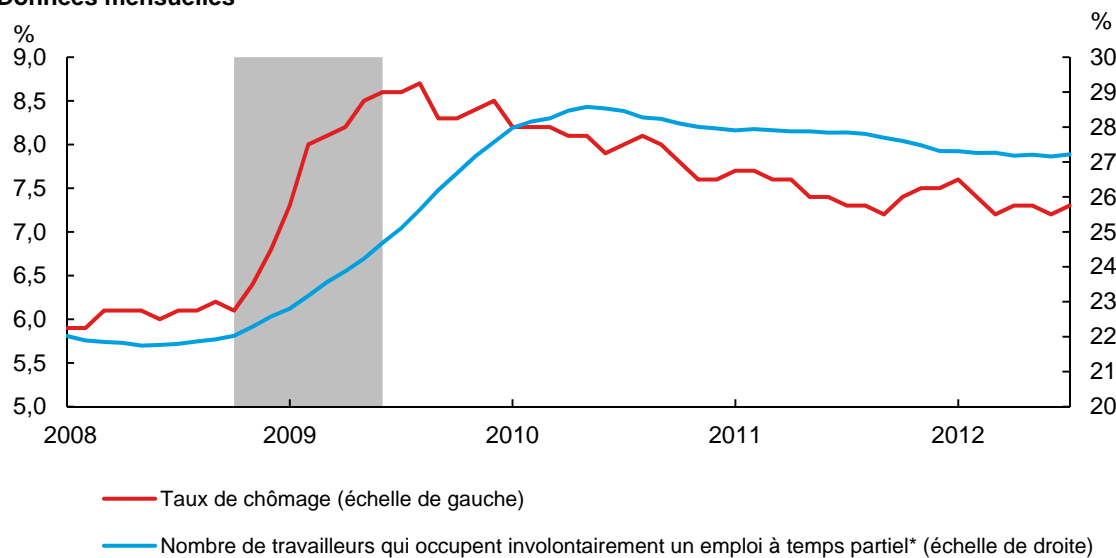
Nota : Le nombre de travailleurs autonomes a baissé de 54 000 durant cette période; il n'est pas comptabilisé dans les chiffres des secteurs privé et public.

Source : Statistique Canada

Dernière observation : 1^{er} août 2012

Graphique 10 : Il reste une certaine marge de ressources inutilisées sur le marché canadien du travail

Données mensuelles



Nota : La zone ombrée représente la période de récession fondée sur le taux de croissance trimestriel du PIB réel.

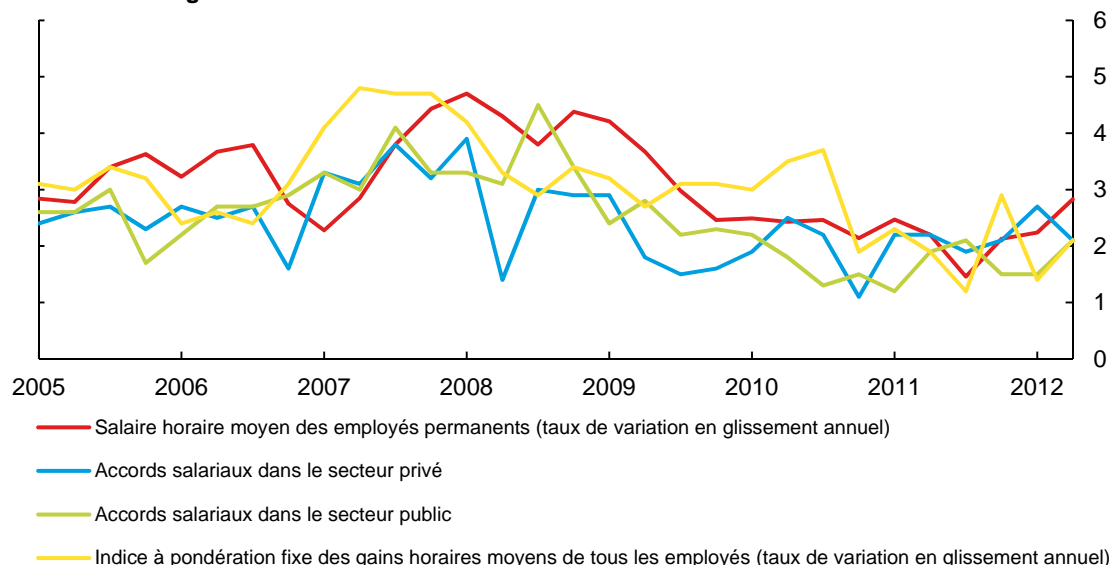
* En pourcentage de l'emploi à temps partiel total; données désaisonnalisées, moyenne mobile sur 12 mois

Source : Statistique Canada

Dernière observation : juillet 2012

Graphique 11 : La progression des salaires a été modeste

Augmentation annuelle effective du taux de rémunération de base stipulée dans les accords nouvellement négociés



Sources : Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada

Dernière observation : 2012T2

Le marché du travail de l'avenir

Dans les cinq années écoulées depuis le début de la crise financière, le principal défi qui s'est posé sur le marché du travail a été de créer de bons emplois en quantité suffisante. Au cours des cinq prochaines années, le principal défi sera plus vraisemblablement de trouver suffisamment de bons travailleurs pour les postes à pourvoir.

Même s'il reste une certaine marge de ressources inutilisées sur le marché du travail, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à signaler qu'elles éprouvent de la difficulté à attirer de la main-d'œuvre compétente. Les résultats de l'enquête sur les perspectives des entreprises menée par la Banque donnent à penser que les pénuries de main-d'œuvre ont augmenté progressivement au pays. Et selon la dernière enquête réalisée auprès des petites et moyennes entreprises par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la « pénurie de main-d'œuvre qualifiée » a dépassé l'« insuffisance de la demande de la clientèle » parmi les principales contraintes de ses membres⁴.

À plus long terme, les tendances démographiques du Canada viendront exacerber la rareté de la main-d'œuvre⁵. Nous vieillissons, vivons plus longtemps et avons moins d'enfants. Cela signifie qu'il y a plus de travailleurs qui partent à la retraite et moins de gens pour les remplacer. Cette situation entraînera des pressions à la hausse sur les salaires et des ajustements dans la composition et la nature de la population active. Les entreprises auront plus de difficulté à attirer des employés talentueux, tout en conservant une expertise et un savoir institutionnel pertinents.

Pour relever ce défi, il faudra déployer des efforts sur trois fronts : accroître la main-d'œuvre, l'utiliser de façon plus efficace et améliorer la productivité du travail. Je les examinerai à tour de rôle.

Accroître la main-d'œuvre

On pourrait observer une participation accrue au marché du travail dans plusieurs segments de la main-d'œuvre. J'attire votre attention sur trois d'entre eux.

Premièrement, on peut inciter les travailleurs plus âgés à travailler plus longtemps. En réalité, c'est un phénomène que l'on observe déjà. Le taux d'activité des travailleurs de plus de cinquante ans a crû de plus de 12 points de pourcentage depuis 1995.

Ce phénomène est favorisé par le fait que les Canadiens sont, en moyenne, en meilleure santé que jamais auparavant et que plus d'emplois sont maintenant axés sur le savoir. Il faudra mettre en place des politiques institutionnelles et des technologies à l'appui de modes de travail plus souples et offrir des séances de formation ciblées et des programmes d'information sur l'emploi afin de faciliter encore davantage l'accès au marché du travail aux travailleurs vieillissants.

À ce sujet, je sais que je prêche des convertis ici, au Manitoba. Le projet novateur ThirdQuarter, mis sur pied par vous et vos collègues des chambres de commerce du Manitoba et qui permet de mettre en contact des employeurs et des travailleurs expérimentés de plus de cinquante ans, constitue le type d'idées créatives dont nous avons besoin pour relever les défis d'ordre démographique auxquels nous sommes confrontés⁶.

Deuxièmement - et ce point est particulièrement important ici, au Manitoba - nous devons redoubler d'efforts pour réduire le chômage au sein de la population autochtone. Le taux de chômage des Autochtones dépasse la moyenne canadienne et leur taux d'activité est plus faible. En outre, la population autochtone croît plus vite et compte une proportion plus élevée de jeunes que la population canadienne dans son ensemble. Accroître l'accès des Autochtones aux emplois s'impose, et ce, pour de nombreuses raisons. Les pressions démographiques ne sont qu'une raison de plus. Cette situation fait ressortir l'importance d'initiatives publiques et privées visant à intégrer avec succès un plus grand nombre d'Autochtones dans la population active.

Et troisièmement, l'immigration est essentielle à la croissance de la main-d'œuvre. Sans elle, la taille de la population canadienne serait appelée à décliner au cours des cinquante prochaines années. Et, encore une fois, le Manitoba sert de modèle dans ce domaine. Lorsque le gouvernement fédéral a lancé le Programme des candidats des provinces, afin d'influencer la distribution régionale des immigrants et de permettre aux provinces de répondre aux besoins locaux de main-d'œuvre, le Manitoba a été le premier à se prévaloir de ce programme⁷. Ainsi, même si les étrangers qui migrent vers le Canada sont plus naturellement attirés par nos grands centres urbains, Winnipeg et, de façon plus générale, le Manitoba attirent une proportion de migrants étrangers plus grande que leur poids démographique au Canada.

Cependant, attirer des migrants étrangers n'est que le premier pas. Nous devons aussi supprimer les obstacles qui empêchent les immigrants instruits et qualifiés de contribuer à la pleine mesure de leur potentiel. Les initiatives prises récemment par le gouvernement fédéral pour soutenir les améliorations apportées à la reconnaissance des titres de compétence étrangers sont un pas

dans la bonne direction. Les employeurs ont aussi un rôle à jouer à cet égard en revoyant leurs propres procédures d'embauche.

Améliorer l'efficacité du marché du travail

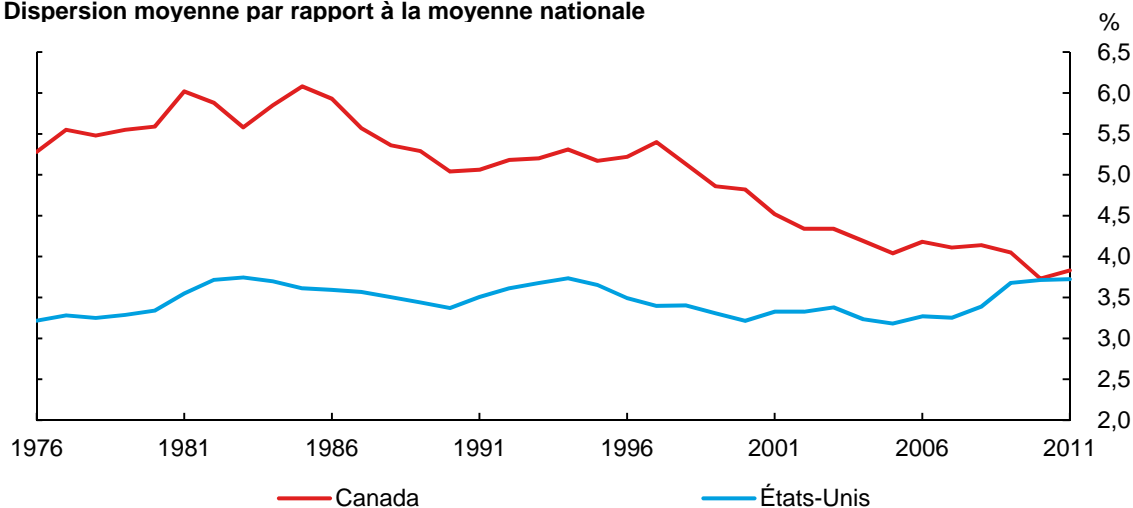
Les efforts déployés sur le deuxième front visent à accroître le nombre de travailleurs au sein de la population active.

Cela signifie de faire en sorte que les travailleurs possèdent les compétences recherchées par les employeurs, d'où l'importance d'un dialogue continu entre l'industrie, la main-d'œuvre et les institutions concernant l'éducation postsecondaire.

Cela suppose aussi de déplacer les travailleurs là où les emplois sont créés. La migration a toujours constitué un mécanisme d'ajustement important pour l'économie canadienne, et nous voyons des signes qu'en fait les travailleurs gagnent en mobilité. Des recherches récentes menées par la Banque indiquent que les longues distances à parcourir entre les régions du Canada ne représentent peut-être plus un obstacle à la mobilité de la main-d'œuvre aussi grand qu'avant⁸. Au cours des quinze dernières années, les gens se sont déplacés de régions ayant un excédent de travailleurs vers celles dont le marché du travail était le plus tendu, ce qui a entraîné la convergence des taux de chômage, d'activité et d'emploi (**Graphique 12**). En 2011, la disparité des taux d'emploi entre les dix provinces était à son niveau le plus bas depuis 1976 (première année pour laquelle des données sont disponibles) et très semblable à la dispersion des taux d'emploi aux États-Unis.

Graphique 12 : Dispersion des taux d'emploi au Canada et aux États-Unis

Dispersion moyenne par rapport à la moyenne nationale



Nota : Les données présentées correspondent à la dispersion moyenne, en valeur absolue, des taux d'emploi des provinces par rapport au taux d'emploi global du Canada et la même chose pour les taux d'emploi des États américains par rapport au taux d'emploi global des États-Unis.

Dernière observation : 2011

Quoi qu'il en soit, les barrières à la migration interprovinciale qui ne sont pas liées à l'éloignement, comme les différences en matière de certification professionnelle, demeurent un obstacle. Le New West Partnership Trade Agreement pourrait jouer un rôle important dans l'élimination de ces barrières, tout comme les modifications de 2009 à l'Accord sur le commerce intérieur.

Améliorer la productivité

Les efforts déployés sur le dernier front visent à accroître la productivité du travail. De fait, à plus long terme, la croissance de la productivité offre les meilleures chances de stimuler la prospérité. Malheureusement, c'est aussi au chapitre de la productivité que nous avons obtenu les résultats les moins reluisants⁹.

La croissance de la productivité au Canada a été décevante, voire lamentable. Depuis 2001, elle est tombée à des niveaux historiquement bas et elle stagne bien en deçà des taux observés aux États-Unis. De 2000 à 2011, elle s'est établie à 1 % annuellement, en moyenne, dans le secteur des entreprises au Canada, par rapport à 2,4 % aux États-Unis. Par conséquent, le niveau de la productivité des entreprises canadiennes se situe aujourd'hui à 78 % seulement de celui des entreprises américaines.

Bien que certains aspects des résultats du Canada en matière de productivité demeurent incompris, des données claires font ressortir des remèdes évidents.

Les travailleurs qui ont accès à des machines et du matériel en plus grande quantité et de meilleure qualité, notamment aux technologies de l'information et des communications (TIC), sont plus productifs. Et, en moyenne, les entreprises canadiennes investissent moins dans les machines et le matériel et dans les TIC que les firmes américaines. Entre 1987 et 2010, les investissements du Canada, par travailleur, dans les machines et le matériel et dans les TIC représentaient en moyenne 76 % et 58 %, respectivement, de ceux des États-Unis. En 2010, les travailleurs canadiens disposaient en moyenne de seulement la moitié environ du capital en machines et matériel et en TIC dont bénéficiaient leurs homologues américains.

Face à la vigueur persistante du dollar canadien, à l'élargissement de l'écart de compétitivité, aux bas taux d'intérêt, à la situation financière saine et à la rareté grandissante de la main-d'œuvre à l'horizon, il a rarement été aussi impératif que les entreprises canadiennes investissent dans les machines et le matériel. Nos résultats récents en matière d'investissements ont été solides mais pas spectaculaires. Des résultats solides ne suffisent pas.

En plus de machines et de matériel supplémentaires, les travailleurs doivent posséder de meilleures compétences. Le Canada est doté d'une main-d'œuvre instruite qui se compare avantageusement sur le plan de l'éducation primaire et postsecondaire. Cependant, par rapport aux firmes américaines, les entreprises canadiennes accusent un retard dans l'embauche de titulaires de diplômes d'études supérieures, dans le niveau de scolarité de leurs gestionnaires et dans la formation en cours d'emploi. Elles engagent moins de personnes possédant un doctorat ou d'autres diplômes de deuxième et troisième cycles, surtout en sciences. Seulement le tiers des gestionnaires au Canada possèdent un diplôme universitaire, comparativement à presque la moitié aux États-Unis¹⁰. De plus, il n'y a qu'environ le tiers des travailleurs adultes qui reçoivent une formation liée à l'emploi ou des cours de perfectionnement professionnel au Canada, contre la moitié aux États-Unis¹¹. Les entreprises canadiennes doivent mettre davantage l'accent sur les compétences lorsqu'elles recrutent et investir plus dans la formation afin d'accroître les compétences des travailleurs existants.

Il existe d'autres moyens de renforcer la croissance de la productivité, dont la recherche-développement, l'innovation et le développement de nouveaux marchés, mais le temps est venu pour moi de conclure.

Conclusion

La santé du marché canadien du travail s'est énormément améliorée depuis les années 1970 et 1980. Le niveau d'inflation bas, stable et prévisible a joué un rôle déterminant dans sa transformation. Et les Canadiens peuvent continuer à s'attendre à ce que la Banque du Canada assure le maintien de l'inflation à sa cible et, ce faisant, favorise un meilleur fonctionnement et une plus grande stabilité du marché du travail.

Le marché canadien du travail s'est mieux remis de la récession que la plupart et continue de progresser à un rythme modeste. La majorité des emplois créés depuis la fin de la récession sont des emplois à temps plein et dans des secteurs offrant des salaires supérieurs à la moyenne. Les ressources inutilisées sur le marché du travail se sont en grande partie résorbées, et les entreprises ont de plus en plus de mal à trouver des travailleurs qualifiés. Néanmoins, une certaine marge de ressources inutilisées subsiste et l'on peut s'attendre à ce qu'elle persiste à court terme.

Mais à plus long terme, à mesure que les ressources inutilisées seront absorbées et que les tendances démographiques ralentiront la croissance de la population active, il faudra de plus en plus, pour que le marché du travail reste en santé, réduire les obstacles à l'emploi, mettre en rapport les travailleurs avec les postes vacants et faciliter la mobilité et la productivité de la main-d'œuvre.

Je vous remercie de votre attention.

Notes

¹ Banque du Canada (2011), *Reconduction de la cible de maîtrise de l'inflation : document d'information - novembre 2011*.

² D. Longworth (2002), « Inflation et macroéconomie : changements survenus entre les années 1980 et 1990 », *Revue de la Banque du Canada*, printemps.

³ Statistique Canada a cessé de recueillir des données sur les postes vacants en 2003, l'adoption généralisée d'Internet ayant modifié la façon dont ceux-ci sont affichés.

⁴ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2012), « Résultats du sondage de septembre 2012 sur les perspectives des PME », *Baromètre des affaires*, 3 octobre.

⁵ J. Boivin (2012), *Vieillir en beauté : l'inévitable évolution démographique du Canada*, discours prononcé devant l'Economic Club of Canada, Toronto, 4 avril.

⁶ Pour de plus amples renseignements, consulter : www.thirdquarter.ca.

⁷ T. Carter, M. Pandey et J. Townsend (2010), *The Manitoba Provincial Nominee Program: Attraction, Integration and Retention of Immigrants*, étude IRPP, n° 10, octobre.

⁸ D. Amirault, D. de Munnik et S. Miller (2012), *What Drags and Drives Mobility: Explaining Canada's Aggregate Migration Patterns*, document de travail n° 2012-28, Banque du Canada.

⁹ T. Macklem (2011), *L'impératif de compétitivité du Canada : investir dans les gains de productivité*, discours prononcé devant la Productivity Alberta, Edmonton (Alberta), 1^{er} février.

¹⁰ Institute for Competitiveness and Prosperity (2009), *Management Matters*, document de travail n° 12; N. Bloom (2011), *Management and Productivity in Canada: What Does the Evidence Say?*, Industrie Canada, document de travail n° 2011-05.

¹¹ M. Goldenberg (2006), *Investissements des employeurs dans l'apprentissage en milieu de travail*, document de recherche préparé par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques au nom du Conseil canadien sur l'apprentissage, 14 septembre.