



Revue des qualités de l'IDE au Canada

ACCÉLÉRER LA CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE



Revue des qualités de l'IDE au Canada

ACCÉLÉRER LA CROISSANCE INCLUSIVE
ET DURABLE

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays Membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2024), *Revue des qualités de l'IDE au Canada : Accélérer la croissance inclusive et durable*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/aa2f0985-fr>.

ISBN 978-92-64-33031-3 (imprimé)

ISBN 978-92-64-88223-2 (PDF)

ISBN 978-92-64-64488-5 (HTML)

ISBN 978-92-64-35608-5 (epub)

Crédits photo : Couverture © Invest In Canada.

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/corrigendadepublicationsdelocde.htm.

© OCDE 2024

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <https://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

Avant-propos

Le présent *Revue des qualités de l'IDE au Canada* évalue la manière dont l'investissement direct étranger (IDE) contribue au développement durable du Canada. Diverses sources de données de l'OCDE et de sources tierces ont été mobilisées pour son élaboration, complétées par les résultats qualitatifs d'une consultation menée par l'OCDE auprès d'un groupe d'entreprises nationales et étrangères du pays visant à cerner leurs pratiques en matière de durabilité. Il propose de premières pistes d'actions pour améliorer l'impact de l'IDE sur la croissance inclusive et durable au Canada.

Le rapport est articulé en cinq chapitres. Le chapitre 1 dresse un état des lieux des principaux défis posés au développement durable au Canada, puis analyse les tendances récentes de l'IDE entrant dans le pays et rend compte des principaux résultats de l'étude menée, lesquels illustrent le rôle que joue actuellement l'IDE dans le soutien au développement durable. Le chapitre 2 s'intéresse à la contribution de l'IDE aux échanges commerciaux et à l'intégration dans les CVM, à la productivité et à l'innovation. Le chapitre 3 analyse les retombées de l'IDE sur la création d'emplois, la qualité des emplois et le développement des compétences. Le chapitre 4 examine les effets de l'IDE sur la diversité et l'inclusion des travailleurs vulnérables (les femmes, les autochtones, les travailleurs étrangers issus de milieux défavorisés et les personnes en situation de handicap) sur le marché du travail. Enfin, le chapitre 5 évalue la manière dont l'IDE contribue à la transition du Canada vers le zéro émission nette.

Cet examen a été réalisé par l'OCDE en étroite collaboration avec Investir au Canada. Il s'inscrit dans le cadre d'une série d'*Examens des qualités de l'IDE* menés pour soutenir la mise en œuvre de la *Recommandation du Conseil de l'OCDE sur les qualités de l'investissement direct étranger au service du développement durable*, adoptée par les ministres de l'OCDE en 2022. Les Examens des qualités de l'IDE, déjà conduits jusque-là en Irlande (2021), en Jordanie (2022), au Portugal (2022), en République slovaque (2022), en Autriche (2023), au Chili (2023) et en Croatie (2023), mettent en lumière la manière dont l'IDE contribue aux priorités du pays en matière de développement durable. Ils aident à identifier les domaines dans lesquels ses effets peuvent être améliorés et fournissent des recommandations spécifiquement destinées aux pays considérés.

L'*Examen des qualités de l'IDE au Canada* a été préparé par une équipe dirigée par Mme Letizia Montinari et composée de M. Fares Al-Hussami, M. Derek Carnegie, M. Stratos Kamenis, Mme Katharina Laengle, Mme Iris Mantovani et M. Mertol Ozaltan de la Division de l'investissement au sein de la Direction des affaires financières et des entreprises de l'OCDE, sous l'autorité générale de Mme Ana Novik, Cheffe de la Division de l'investissement et de M. Martin Wermelinger, Chef de l'Unité Investissement durable. L'appui d'Investir au Canada et ses retours ont apporté un concours essentiel aux travaux menés par l'équipe de l'OCDE, tout comme les données uniques communiquées par Statistique Canada sur les pénuries de compétences auxquelles sont confrontées les entreprises étrangères et canadiennes. Le rapport a en outre bénéficié des réflexions et observations de MM. Ben Conigrave et Philip Hemmings du Département des affaires économiques de l'OCDE, et de M. Stephen Thomsen de la Division de l'investissement de l'OCDE. Une version antérieure de ce rapport a été partagée avec le Comité de l'investissement de l'OCDE pour observations.

Table des matières

Avant-propos	3
Abréviations et acronymes	8
Résumé	9
1 Présentation générale	11
1.1. L'IDE peut soutenir la trajectoire de développement durable du Canada	12
1.2. Impacts de l'IDE par domaine du développement durable	19
Références	24
Annexe 1.A. La consultation menée par l'OCDE sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité : méthodologie et statistiques sommaires	27
Note	30
2 La contribution de l'IDE à la productivité, à l'innovation et à l'intégration dans les CVM	31
2.1. Synthèse des principales conclusions	32
2.1 La contribution de l'IDE aux échanges commerciaux et à l'intégration dans les CVM	34
2.2. Tendances de la productivité et externalités de l'IDE	42
2.3. IDE et potentiel de retombées sur l'innovation	50
Références	59
Notes	61
3 La contribution de l'IDE à l'emploi, à la qualité des emplois et aux compétences	63
3.1. Synthèse des principales conclusions	64
3.2. Les retombées de l'IDE sur l'emploi et la qualité des emplois	67
3.3. Retombées de l'IDE sur le développement des compétences et les déséquilibres de compétences	79
Références	92
Note	95
4 La contribution de l'IDE à la diversité et à l'inclusion sur le marché du travail	97
4.1. Synthèse des principales conclusions	98
4.2. Diversité et inclusion sur le marché du travail canadien : vue d'ensemble	100
4.3. Le rôle de l'IDE dans la diversité et l'inclusion	110
Références	119
Notes	122

5 La contribution de l'IDE à la transition écologique	123
5.1. Synthèse des principales conclusions	124
5.2. La transition écologique au Canada : défis et perspectives	125
5.3. La contribution de l'IDE à la transition écologique	133
Références	144

GRAPHIQUES

Graphique 1.1. L'économie canadienne s'est rapidement redressée suite aux récents chocs	12
Graphique 1.2. Le ratio stock d'IDE/PIB a progressé au cours de la dernière décennie	14
Graphique 1.3. Les entreprises étrangères sont un moteur important des échanges commerciaux du Canada	15
Graphique 1.4. La plus grande partie du stock d'IDE se concentre dans les services, et en particulier dans la gestion de sociétés et d'entreprises	16
Graphique 1.5. La valeur ajoutée et l'emploi créés par les EMN étrangères l'ont été pour la plus grande part dans les services et le secteur manufacturier	17
Graphique 1.6. La plupart des emplois créés par l'IDE <i>ex nihilo</i> entre 2003 et 2022 l'ont été dans le secteur manufacturier et les services de soutien aux entreprises et autres services de soutien	17
Graphique 1.7. Les activités des entreprises multinationales étrangères sont concentrées en Ontario, en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec	18
Graphique 1.8. Les fortes disparités provinciales en matière d'IDE par habitant entretiennent un lien avec les écarts de productivité entre les régions	19
Graphique 2.1. Stocks nets d'IDE entrant en pourcentage du PIB dans une sélection d'économies, 2005-21	35
Graphique 2.2. Indice de la restrictivité de la réglementation applicable à l'IDE, 2020	35
Graphique 2.3. Indice Hirschman-Herfindahl de concentration des exportations de biens pour les pays de l'OCDE, 2021	36
Graphique 2.4. Performances des exportations et tendances	37
Graphique 2.5. Participation des économies de l'OCDE aux chaînes de valeur mondiales en amont et en aval, 2018	39
Graphique 2.6. Part des exportations de marchandises et de services commerciaux dans les recettes d'exploitation	40
Graphique 2.7. Part des exportations dans les recettes d'exploitation pour une sélection de secteurs, 2020	41
Graphique 2.8. Intrants importés et exportations de biens intermédiaires selon le type d'actionnariat, 2016	42
Graphique 2.9. Productivité du travail dans les pays de l'OCDE	44
Graphique 2.10. Part des entreprises étrangères dans la valeur ajoutée et productivité du secteur	45
Graphique 2.11. Productivité relative du travail des entreprises multinationales étrangères, 2020	46
Graphique 2.12. Structure d'approvisionnement des filiales étrangères par pays, 2016	47
Graphique 2.13. Utilisation de la production des filiales étrangères, 2016	48
Graphique 2.14. Dépenses brutes de recherche et développement, 2020	51
Graphique 2.15. Dépenses brutes de recherche et développement par secteur, 2020	52
Graphique 2.16. Part des entreprises interrogées engagées dans des activités innovantes au cours des trois dernières années	54
Graphique 2.17. Dépenses de R-D intra-muros en pourcentage de la valeur ajoutée, selon le type d'actionnariat et le secteur, 2020	54
Graphique 2.18. Part de l'IDE <i>ex nihilo</i> dans les activités de R-D par secteur, 2018-2022	55
Graphique 2.19. Part des entreprises interrogées ayant conclu des partenariats avec des entreprises nationales pour le développement conjoint de produits ou la fourniture de services au cours des trois dernières années	57
Graphique 2.20. Part des PME introduisant des innovations, 2022	57
Graphique 2.21. Part des PME dotées de capacités numériques et à forte intensité de R-D	59
Graphique 3.1. Les EMN étrangères contribuent de manière significative à la résilience de l'emploi et du marché du travail	68
Graphique 3.2. La contribution des entreprises étrangères à l'emploi varie notablement d'une province canadienne à l'autre	69
Graphique 3.3. L'intensité de création d'emplois au Canada est comparable à celle d'autres pays de l'OCDE riches en ressources naturelles	71
Graphique 3.4. Une grande partie des emplois créés par l'IDE <i>ex nihilo</i> au Canada le sont dans des métiers de haute technologie	72

Graphique 3.5. L'IDE dans le secteur des matériels de transport et dans celui des logiciels et TI fait la part belle aux activités de R-D	73
Graphique 3.6. Le type d'actionnariat étranger est associé à des salaires plus élevés, mais pas dans tous les secteurs ni dans toutes les tailles d'entreprise	74
Graphique 3.7. L'emploi atypique au Canada est plus faible dans les entreprises étrangères	75
Graphique 3.8. Évolution de la couverture syndicale dans les entreprises étrangères et nationales mesurée d'après la couverture sectorielle	77
Graphique 3.9. Les entreprises étrangères au Canada augmentent la demande en main-d'œuvre hautement et moyennement qualifiée	80
Graphique 3.10. Le marché du travail canadien est davantage confronté à l'inadéquation des compétences que les autres pays de l'OCDE	82
Graphique 3.11. L'inadéquation des compétences est répandue dans tous les secteurs au Canada	83
Graphique 3.12. Les entreprises étrangères et canadiennes ne sont pas confrontées aux mêmes pénuries de compétences dans tous les secteurs	84
Graphique 3.13. Les multinationales étrangères au Canada affichent les plus importantes pénuries de compétences dans les métiers spécialisés et l'informatique	86
Graphique 3.14. Les entreprises étrangères s'appuient principalement sur les augmentations de salaire pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre au Canada	87
Graphique 4.1. Le Canada affiche un taux élevé d'activité des femmes, mais connaît de forts écarts salariaux entre les femmes et les hommes	100
Graphique 4.2. La proportion de femmes cadres est supérieure à la moyenne de l'OCDE	103
Graphique 4.3. Les filles obtiennent de meilleurs résultats en lecture mais de moins bons résultats en mathématiques que les garçons, et elles choisissent moins l'ingénierie et les TIC pour les études	103
Graphique 4.4. Les autochtones participent moins à la population active et sont moins bien rémunérés	105
Graphique 4.5. Au Canada, le taux d'activité des personnes nées à l'étranger est comparable à celui des personnes nées dans le pays	107
Graphique 4.6. Le taux d'activité est plus élevé pour les immigrants récents que pour les personnes nées au Canada	108
Graphique 4.7. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap décroît avec la sévérité du handicap	109
Graphique 4.8. Les entreprises étrangères interrogées emploient des proportions légèrement plus faibles de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap, mais des proportions plus élevées de travailleurs étrangers	112
Graphique 4.9. Les entreprises étrangères comptent des proportions plus élevées de travailleurs étrangers à des postes de cadres, mais de plus faibles proportions de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap à ces postes	115
Graphique 4.10. Les entreprises étrangères interrogées comptent des proportions plus élevées de salariés vulnérables ayant bénéficié de formations	116
Graphique 4.11. Les pratiques inclusives sont proportionnellement plus fréquentes dans les entreprises nationales interrogées, et ce dans les trois catégories	118
Graphique 5.1. L'activité économique canadienne se caractérise par une intensité de carbone et une intensité énergétique élevées	126
Graphique 5.2. La consommation d'énergie est la principale source d'émissions au Canada	129
Graphique 5.3. La production d'électricité est plus verte au Canada que dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE	130
Graphique 5.4. La production d'électricité varie considérablement d'une province canadienne à l'autre	130
Graphique 5.5. Les dépenses publiques consacrées à la R-D verte sont élevées au Canada	132
Graphique 5.6. Les entreprises étrangères sont en moyenne moins intensives en carbone que les acteurs nationaux	134
Graphique 5.7. L'IDE reste relativement intensif en carbone dans les secteurs de l'industrie extractive, le transport et des produits chimiques	135
Graphique 5.8. L'IDE vert reste modeste tandis que les combustibles fossiles représentent une part prédominante de l'IDE dans le secteur énergétique	137
Graphique 5.9. Les investisseurs verts au Canada sont principalement originaires des États-Unis, du Royaume-Uni, de la France et de l'Allemagne	138
Graphique 5.10. L'IDE vert se répartit inégalement entre les provinces canadiennes.	139
Graphique 5.11. La contribution de l'IDE à la R-D verte est modeste	140
Graphique 5.12. Il est possible d'augmenter le nombre d'emplois directs créés par l'IDE vert	141
Graphique 5.13. Les emplois verts induits par l'IDE résistent aux chocs économiques et devraient augmenter	142
Graphique 5.14. Les entreprises étrangères et nationales interrogées adoptent des approches similaires en matière de gestion de l'environnement	143

Graphique 5.15. Les entreprises étrangères interrogées sont davantage susceptibles de moderniser leurs machines et de lutter contre la pollution atmosphérique, mais moins susceptibles de former leur personnel ou de produire de l'énergie renouvelable sur place 143

Graphique 5.16. Les entreprises étrangères interrogées contribuent davantage aux compétences nécessaires aux technologies vertes 144

TABLEAUX

Tableau 4.1. L'IDE est plus important et crée davantage d'emplois dans les secteurs où les groupes vulnérables sont moins représentés 110

Suivez les publications de l'OCDE sur :



-  <https://twitter.com/OECD>
-  <https://www.facebook.com/theOECD>
-  <https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>
-  <https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>
-  <https://www.oecd.org/newsletters/>

Abréviations et acronymes

ACM	Accords-cadres mondiaux
CAD	Dollar canadien
CAI	Cadre d'action pour l'investissement
CV	Capital-risque
CVM	Chaînes de valeur mondiales
DBR-D	Dépenses brutes de recherche et développement
ECI	Enquête canadienne sur l'incapacité
EMN	Entreprises multinationales
ERA	Entente sur les répercussions et les avantages
EVS	Entités à vocation spéciale
F&A	Fusions-acquisitions
GES	Gaz à effet de serre
GRH	Gestion des ressources humaines
IA	Intelligence artificielle
IDE	Investissement direct étranger
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
PHRI	Population Health Research Institute
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
R-D	Recherche et développement
STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
TI	Technologies de l'information
TIC	Technologies de l'information et des communications
UE	Union européenne
USD	Dollar des États-Unis

Résumé

Le Canada doit poursuivre la mise en œuvre de son programme de développement durable et s'employer à relever ses défis les plus urgents, au nombre desquels, notamment, l'atonie qu'affiche la croissance de sa productivité, les inégalités socio-économiques persistantes que connaît le pays, ainsi que l'obligation qui lui est faite d'accélérer la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre s'il souhaite atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050, comme le prévoit son ambitieux plan d'action environnemental. Le Canada a toujours été ouvert à l'investissement et aux échanges commerciaux. Le stock d'investissements directs étrangers (IDE) en pourcentage du produit intérieur brut (PIB), indiquant le poids économique de l'investissement étranger, a progressé au fil du temps et il ressort aujourd'hui plus élevé que dans la plupart des autres pays de l'OCDE. La plus grande part du stock d'IDE se concentre dans les services, en particulier dans la gestion de sociétés et d'entreprises, la finance et les activités d'assurance, et le commerce. Certains secteurs manufacturiers, en particulier ceux des produits chimiques, des denrées alimentaires et boissons, et des produits du pétrole et du charbon, ainsi que l'extraction gazière et pétrolière, ont également bénéficié d'importants investissements étrangers, prenant notamment la forme de projets d'extension et de nouvelles implantations d'entreprises étrangères (*IDE ex nihilo*). D'autres secteurs tels que l'industrie manufacturière, l'agriculture, les services d'utilité publique et la construction attirent des niveaux relativement plus faibles d'IDE au Canada. La majorité des projets d'IDE *ex nihilo* se concentrent en Ontario, en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec, qui sont les provinces les plus densément peuplées et les centres d'activité économique les plus dynamiques.

L'IDE soutient les ambitieux objectifs du Canada en matière de développement durable. L'IDE est un moteur important des exportations, en particulier de produits à des stades précoces de la production comme dans l'extraction pétrolière et gazière, mais aussi de matériels de transport, de TIC et d'électronique. Les filiales d'entreprises multinationales étrangères (EMN) au Canada comptent pour plus de la moitié des exportations de marchandises et de services commerciaux et sont plus engagées dans les CVM que les entreprises nationales, notamment en termes de liens en amont. Elles sont en moyenne plus productives et plus innovantes que les entreprises canadiennes et peuvent donc stimuler la productivité du travail au niveau national, laquelle ressort à la traîne par rapport à ses niveaux dans plusieurs autres grandes économies de l'OCDE. En outre, par rapport aux entreprises canadiennes, les entreprises étrangères sont davantage engagées dans la R-D et l'innovation de produits et de processus, ainsi que dans le développement conjoint de produits avec d'autres entreprises. Elles créent également d'importants liens d'achat et de vente avec les entreprises nationales, y compris de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes, avec à la clé de potentielles externalités positives sur la productivité via des transferts de technologie et une plus grande intégration dans les CVM. Une plus grande diversification de l'IDE en direction de secteurs plus innovants et à plus forte intensité de savoir pourrait booster les retombées positives de l'investissement international sur la productivité, l'innovation et l'intégration dans les CVM.

Les entreprises étrangères au Canada contribuent également de manière importante à la création d'emplois et au développement des compétences. En 2020, alors qu'elles ne représentaient pas même 1 % des entreprises actives, elles étaient responsables d'environ 13 % de l'emploi. Si l'IDE au Canada présente un potentiel de création d'emplois inférieur à la moyenne qui ressort à l'échelle de l'OCDE (1.3 emploi par million USD investi, soit deux fois moins que la moyenne de l'OCDE), nombre de ces emplois sont créés dans des métiers à forte intensité technologique et à forte intensité de savoir, offrant des salaires élevés et des contrats de travail stables (c'est-à-dire des emplois à temps plein et à durée

indéterminée). Toutefois, l'IDE se concentre dans des secteurs où les taux de couverture de la négociation collective reculent, comme expliqué au chapitre 3. Les représentations des travailleurs peuvent contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans les multinationales et aider les entreprises à s'adapter aux évolutions rapides du monde du travail. Les employeurs étrangers au Canada sont confrontés à des déséquilibres de compétences dans les secteurs du numérique, de la haute technologie et des métiers spécialisés, bien que dans une moindre mesure que les entreprises nationales. En tant qu'EMN, ces acteurs peuvent s'appuyer sur leur grande taille et leur expérience mondiale pour déployer des stratégies plus efficaces d'identification de talents et de formation des travailleurs. Pour élargir les retombées et de l'IDE et rendre ses effets plus positifs, il convient à la fois d'aligner les stratégies déployées dans les domaines de la promotion de l'investissement, de l'emploi et du développement des compétences, de faciliter davantage les partenariats entre les entreprises étrangères et les prestataires de services d'enseignement, d'encourager la mobilité internationale de main-d'œuvre entre filiales d'EMN, et d'intégrer l'IDE dans les mécanismes d'évaluation et d'anticipation des besoins futurs.

Du fait des données limitées disponibles pour l'élaboration de ce rapport, il n'est pas possible de déterminer ici dans quelle mesure les entreprises étrangères opérant au Canada contribuent à améliorer la diversité et l'inclusion des groupes vulnérables, et en particulier des femmes, des autochtones, des travailleurs étrangers issus de milieux défavorisés et des personnes en situation de handicap, sur le marché du travail canadien. Les entreprises étrangères sont généralement davantage présentes dans les secteurs où ces groupes vulnérables tendent à être moins représentés, comme l'exploitation minière et l'énergie, les services aux entreprises et le secteur manufacturier. Les résultats de la consultation menée auprès des entreprises par l'OCDE suggèrent de manière préliminaire que les entreprises étrangères pourraient accorder une importance moindre à la diversité et l'inclusion que leurs homologues canadiennes, à en juger aux plus faibles proportions de travailleurs issus de ces groupes vulnérables qui ressortent dans ces entreprises (à l'exception de celui des travailleurs étrangers), notamment aux postes de direction. Les entreprises étrangères sont également moins susceptibles de mettre en œuvre des pratiques de travail inclusives sur le lieu de travail que leurs homologues canadiennes. En revanche, les entreprises étrangères semblent attacher davantage d'importance à la formation formelle et comptent comparativement de plus grandes proportions d'employés issus de groupes vulnérables ayant bénéficié de formations. Il est essentiel d'améliorer la représentation de ces groupes de travailleurs vulnérables dans les secteurs où le Canada attire de l'IDE ou souhaite en attirer davantage, de sorte que les opportunités d'emploi créées par les investisseurs étrangers profitent à tous les segments de la population.

L'IDE peut également aider le Canada à concrétiser son ambitieux plan de réduction des émissions nettes de son économie à zéro à l'horizon 2050. Le Canada a accompli d'importants progrès sur la voie de l'abandon progressif de ses centrales au charbon, et compte aujourd'hui au nombre des pays de l'OCDE qui affichent la plus grande part d'électricité produite sans émissions de CO₂. Pionnier des technologies propres, il développe des technologies de rupture qui apporteront une précieuse contribution à la décarbonation des industries lourdes. Pourtant, du fait de son extraction pétrolière et gazière, de son transport routier et de son chauffage résidentiel, le Canada demeure encore pour l'heure une économie à forte intensité de carbone. L'IDE a le potentiel d'apporter au Canada les ressources financières et technologiques dont le pays a besoin pour accélérer sa transition écologique. Il reste néanmoins encore à l'heure actuelle concentré dans des activités à plus forte intensité de carbone que les investissements nationaux, notamment dans l'exploitation minière, les produits chimiques et les produits pharmaceutiques. Par ailleurs, les combustibles fossiles représentent toujours une part importante de l'IDE (84 %) dans le secteur énergétique canadien, et les investissements dans la R-D verte restent modestes par rapport à l'IDE dont bénéficient les autres formes de R-D. Si le pays souhaite tenir ses engagements ambitieux en matière de climat, il est essentiel qu'il redouble d'efforts pour accélérer l'électrification des secteurs clés de son économie et moderniser son réseau électrique. Attirer davantage d'IDE dans les secteurs verts et les technologies écologiques aidera le Canada à réduire ses émissions de GES et à développer les compétences vertes indispensables à la réalisation de ces objectifs environnementaux.

1 Présentation générale

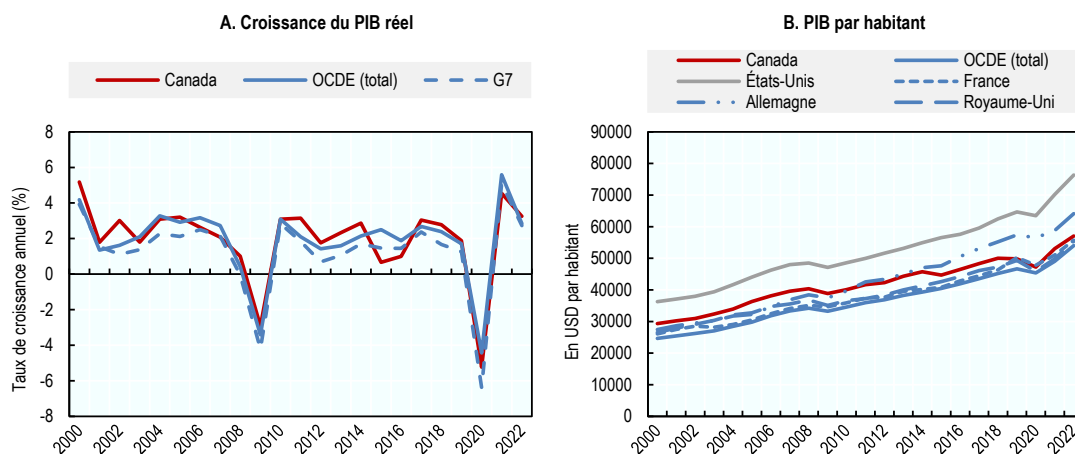
Ce chapitre donne une vue d'ensemble de l'état actuel du développement durable au Canada et examine la manière dont l'IDE peut contribuer à la croissance durable du Canada. Il résume les principales conclusions de l'évaluation menée des retombées de l'IDE sur les échanges commerciaux, la productivité et l'innovation ; sur l'emploi, la qualité des emplois et les compétences ; sur la diversité et l'inclusion des groupes vulnérables ; et sur la transition vers une économie à zéro émission nette.

1.1. L'IDE peut soutenir la trajectoire de développement durable du Canada

1.1.1. Le Canada est confronté à plusieurs défis urgents pour sa croissance durable

L'économie canadienne s'est rapidement relevée de la crise du COVID-19, avec, dès 2021, une croissance du PIB réel qui est ressortie supérieure à ses niveaux d'avant la pandémie (Graphique 1.1, partie A) (OCDE, 2023^[1]). Pourtant, le Canada est confronté à plusieurs défis socio-économiques et environnementaux urgents, au nombre desquels, notamment, l'atonie qu'affiche la croissance de sa productivité, les inégalités socio-économiques persistantes que connaît le pays, ainsi que l'obligation qui lui est faite d'accélérer la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

Graphique 1.1. L'économie canadienne s'est rapidement redressée suite aux récents chocs



Source : OCDE, Comptes nationaux (2023^[2]), <https://stats.oecd.org/>.

Ces dernières années, le PIB par habitant du Canada a progressé au même rythme que celui de plusieurs économies de premier plan de l'OCDE, telles que la France et le Royaume-Uni. Toutefois, l'écart avec certaines autres économies du G7, telles que les États-Unis et l'Allemagne, s'est creusé (Graphique 1.1, partie B), reflétant pour partie les faibles performances du Canada en matière de productivité. La productivité du Canada, mesurée en termes de PIB par heure travaillée, est similaire à son niveau moyen à l'échelle de la zone OCDE, mais inférieure d'environ 20 % à la moyenne qui ressort pour les pays du G7. Ces dernières années, l'économie canadienne a fait preuve d'une capacité limitée à accroître sa production par l'innovation. Les dépenses intérieures brutes de R-D, un indicateur des ressources investies dans la R-D par tous les résidents (entreprises, instituts de recherche, laboratoires universitaires et publics, etc.), ne représentent que 1.7 % du PIB au Canada, contre 2.7 % en moyenne à l'échelle de la zone OCDE et 2.3 % à l'échelle des pays du G7.

Le marché du travail s'est rapidement redressé après la crise du COVID-19. Le Canada affiche l'un des taux d'emploi les plus dynamiques de tous les pays de l'OCDE et des pays du G7. Le pays est également celui où le niveau d'instruction de la main-d'œuvre est le plus élevé : 62 % des actifs âgés de 25 à 64 ans, contre un chiffre moyen de 40 % à l'échelle de la zone OCDE. La pandémie a néanmoins exacerbé les pénuries de compétences existantes dans plusieurs secteurs, et en particulier dans les emplois moyennement qualifiés (électriciens, mécaniciens, etc.) (OCDE, 2020^[3]). Le Canada affiche également un taux élevé de travailleurs dont les qualifications ou le domaine d'études ne correspondent pas aux exigences de leur emploi, ce que l'on appelle le taux d'inadéquation des compétences (38 % contre 34 %

en moyenne pour la zone OCDE et de 32 % en moyenne pour les pays du G7) (OCDE, 2020^[4]). Ces inadéquations de compétences sont particulièrement marquées dans le secteur manufacturier, le commerce de gros et de détail et les services scientifiques. De plus, au Canada comme dans les autres pays de l'OCDE et du G7, le vieillissement de la population pose un défi supplémentaire à la croissance durable en raison des pressions croissantes qu'il promet d'exercer sur les dépenses publiques (Crowe et al., 2022^[5]). Le taux de dépendance des personnes âgées devrait atteindre les 45 % en 2050 (soit une proportion de 45 personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 individus en âge de travailler).

La pandémie a également creusé les inégalités socio-économiques préexistantes au sein de la population et mis en lumière les vulnérabilités de certains groupes défavorisés sur le marché du travail (OCDE, 2021^[6]). Néanmoins, le Canada a pris des mesures importantes, avec notamment l'introduction de nouvelles lois (par exemple, la Loi sur l'équité salariale de 2021) et de programmes renforcement des capacités de leadership, qui contribuent à combler les écarts de rémunération persistants entre les genres. Au Canada, la différence entre la rémunération annuelle médiane des hommes et celle des femmes rapportée à la rémunération annuelle médiane des hommes s'élève à 17 %, contre une moyenne de 12 % et de 15 % respectivement à l'échelle de la zone OCDE et des pays du G7. Les autochtones restent également marginalisés dans de nombreux domaines socio-économiques. Le taux d'activité des autochtones ressort par exemple inférieur de 7 points de pourcentage à celui des non-autochtones. La part de la population nationale née à l'étranger, en particulier des immigrants (c'est-à-dire des personnes nées à l'étranger ayant le statut de résidents permanents) est l'une des fortes observées à l'échelle de la zone OCDE. Bien que les immigrants contribuent de manière significative à la croissance économique, les immigrants récents, en particulier, tendent à occuper des emplois moins qualifiés que les personnes nées au Canada, même à niveau d'études équivalent (Statistique Canada, 2022^[7]).

Le Canada s'est doté d'un plan ambitieux visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 40 à 45 % d'ici 2030 par rapport à leurs niveaux de 2005, et s'est engagé à atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050 (Gouvernement du Canada, 2023^[8]). Les émissions de GES par habitant du pays sont plus élevées que la moyenne de l'OCDE (15.6 tonnes d'équivalent CO₂ par habitant, contre une moyenne de 8.5 tonnes d'équivalent CO₂ par habitant à l'échelle de la zone OCDE). Le profil énergétique et économique actuel du Canada pose des défis tout autant qu'il offre des opportunités au pays sur la voie de ses objectifs de réduction des GES, compte tenu de son statut de grand producteur, consommateur et exportateur d'énergie. Le secteur de l'énergie est fondamental pour l'économie canadienne, il représente une source majeure d'investissements et de flux commerciaux et compte parmi les plus gros pourvoyeurs d'emplois pour les classes moyennes, y compris pour les autochtones (AIE, 2022^[9]). Le Canada occupe par ailleurs une position de leader dans la production d'énergie renouvelable, en particulier dans l'hydroélectricité, qui est essentielle pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Les sources d'énergie renouvelables (à l'exclusion des biocarburants solides) représentent actuellement environ 13 % de l'approvisionnement total en énergie primaire du Canada, contre une moyenne d'environ 8 % à l'échelle de la zone OCDE et de 7 % pour les pays du G7.

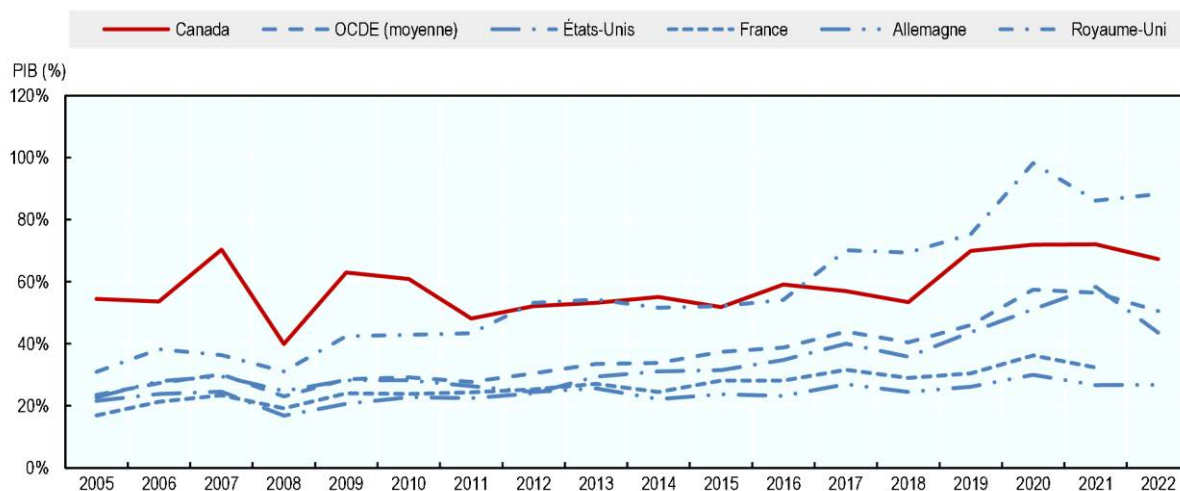
1.1.2. Le poids de l'IDE et des échanges dans l'économie canadienne s'est accru au cours des dernières décennies

Le Canada a toujours été ouvert à l'investissement et aux échanges commerciaux. Le poids de l'investissement direct étranger (IDE) dans l'économie canadienne, mesuré par le stock d'IDE rapporté au produit intérieur brut (PIB), est bien plus conséquent qu'en moyenne dans la zone OCDE et que dans certaines économies de premier plan telles que les États-Unis, l'Allemagne ou encore la France (Graphique 1.2, partie A). Comme dans d'autres pays, ce ratio a progressé au cours de la dernière décennie. En 2021, le ratio stock d'IDE/PIB a atteint les 72 %, soit le niveau le plus élevé depuis la crise financière mondiale de 2008-09, avant de légèrement diminuer entre 2021 et 2022 (OCDE, 2023^[10]). En 2007, le Canada a connu une forte augmentation de ses flux d'IDE, semblable à celle observée dans

de nombreux autres pays, due principalement à une série de fusions-acquisitions transfrontières dans le secteur de l'exploitation minière, stimulées par la forte croissance économique du pays, ses mesures d'allègement de la pression fiscale et son environnement économique compétitif. Par la suite, les flux d'IDE se sont largement stabilisés à des niveaux élevés (avec quelques exceptions lors des années de crise), contribuant à une contribution croissante de l'IDE à l'économie canadienne.

Graphique 1.2. Le ratio stock d'IDE/PIB a progressé au cours de la dernière décennie

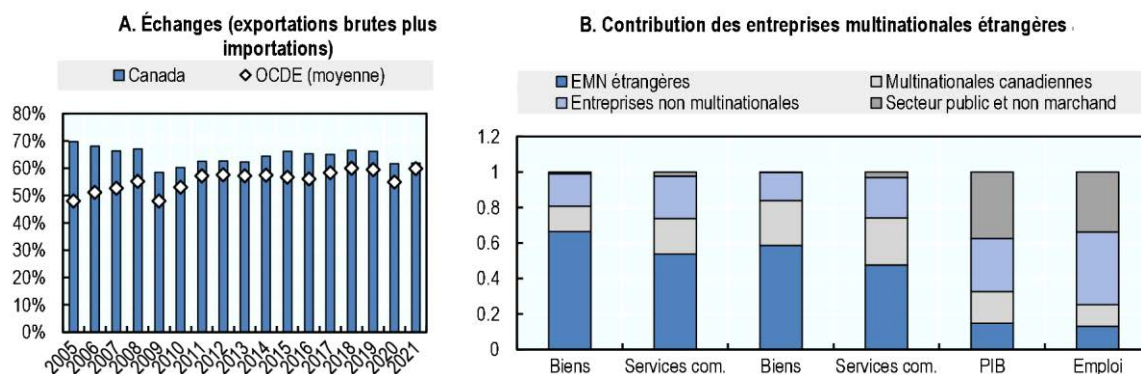
stock d'IDE/PIB (%)



Source : OCDE, Statistiques de l'IDE (2023_[11]), <https://stats.oecd.org/>.

La dépendance du Canada à l'égard des échanges internationaux s'est également accrue sur la dernière décennie. Depuis 2009, le ratio des échanges (exportations brutes plus importations) rapportés au PIB a connu une progression régulière, pour atteindre 66 % du PIB en 2019 (Graphique 1.3, partie A). Comme dans de nombreux autres pays, du fait de la pandémie mondiale et des perturbations qu'elle a engendrée dans les activités des entreprises et les chaînes d'approvisionnement mondiales (CVM), ce ratio s'est inscrit en léger repli en 2020 et 2021 (OCDE, 2021_[12]). La progression des échanges internationaux du Canada est étroitement liée à l'ouverture accrue du pays à l'IDE. À l'échelle globale, les multinationales étrangères sont les principaux moteurs des chaînes de valeur mondiales et sont responsables de la majorité des flux d'échanges internationaux. Les entreprises étrangères contribuent également de manière significative aux échanges commerciaux du Canada et à son intégration dans les chaînes de valeur mondiales. Les données de Statistique Canada montrent que les multinationales étrangères sont responsables de la majorité des exportations et des importations canadiennes de biens et de services commerciaux (Graphique 1.3, partie B).

Graphique 1.3. Les entreprises étrangères sont un moteur important des échanges commerciaux du Canada



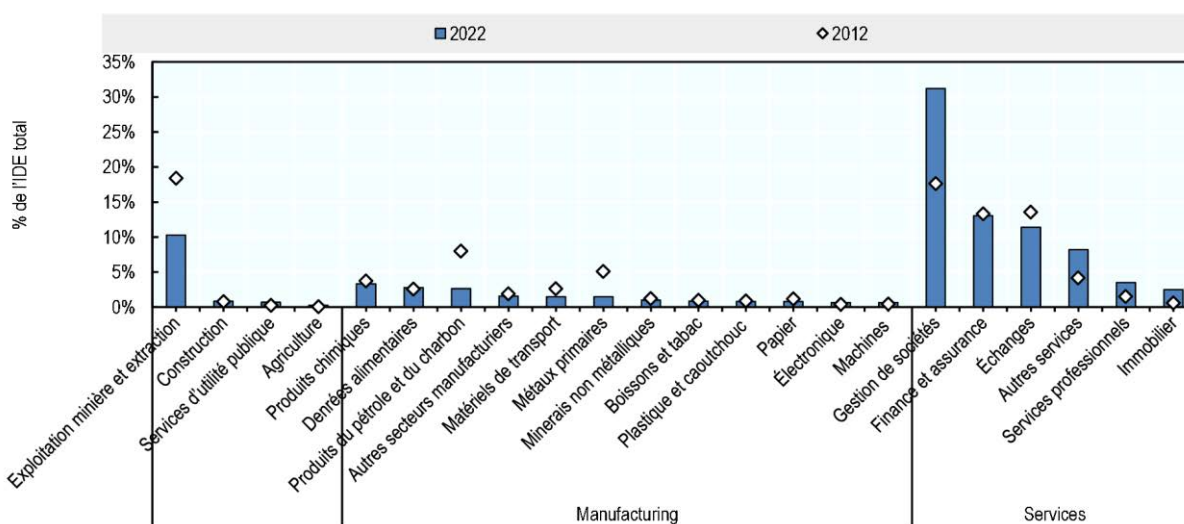
Source : OCDE, Échanges de biens et services (2023^[13]), <https://stats.oecd.org/> ; Statistique Canada, Activités des EMN par type de multinationale (2023^[14]), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/type/data?MM=1>.

1.1.3. L'IDE se répartit inégalement entre les secteurs...

L'essentiel de l'IDE au Canada est capté par un petit nombre de secteurs. Le stock d'IDE est principalement concentré dans les services (70 %), le secteur manufacturier (18 %) et l'exploitation minière et l'extraction pétrolière et gazière (10 %) (Graphique 1.4). Dans les services, la gestion de sociétés et d'entreprises est l'activité qui en bénéficie le plus (31 %), suivie de la finance (13 %) et du commerce (11 %). Au cours de ces dix dernières années, la part des investissements classés dans le domaine de la gestion de sociétés et d'entreprises a progressé de manière significative, d'environ 14 points de pourcentage. Dans le même temps, les investissements dans le secteur manufacturier et ceux réalisés dans l'exploitation minière et l'extraction pétrolière et gazière ont reculé respectivement de 11 points et de 8 points de pourcentage (bien qu'en valeur absolue, ils aient crû dans les deux secteurs entre 2012 et 2022). Le domaine de la gestion de sociétés et d'entreprises regroupe les sièges sociaux et les entités à vocation spéciale (EVS), telles que les sociétés holding. Les EVS sont créées pour faire transiter des investissements par un pays intermédiaire et n'ont généralement pas de présence physique ni d'activités dans le pays d'accueil. Selon Statistique Canada, le rôle des EVS au Canada reste toutefois marginal et les investissements classés dans cette catégorie sont en fin de compte réalloués à des sociétés autres du groupe associées à d'autres secteurs, tels que l'exploitation minière, l'extraction pétrolière et gazière, et le secteur manufacturier (Gouvernement du Canada, 2022^[15]). Ceci signifie que le poids de l'IDE dans certains secteurs est susceptible d'être sous-estimé.

Graphique 1.4. La plus grande partie du stock d'IDE se concentre dans les services, et en particulier dans la gestion de sociétés et d'entreprises

Bilan de l'IDE par secteur (SCIAN)



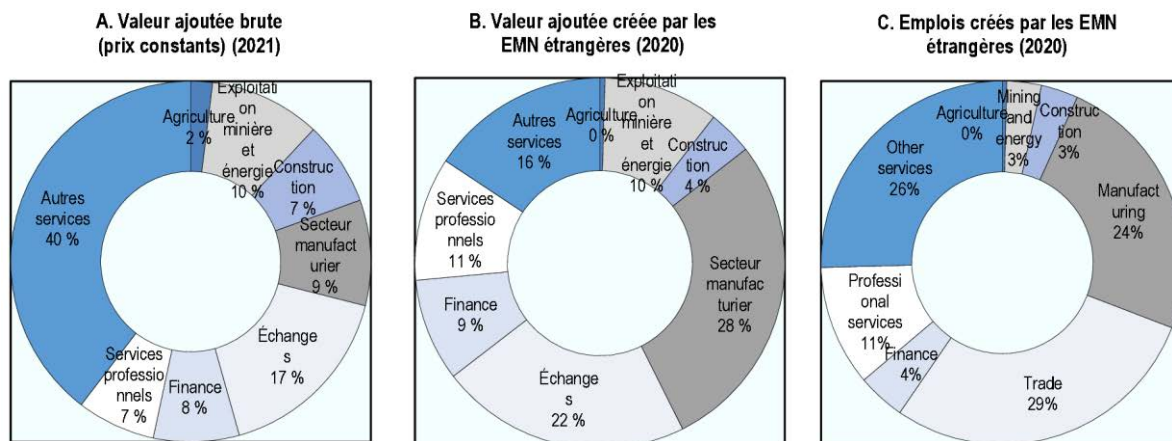
Note : Le domaine de la gestion de sociétés et d'entreprises regroupe les sièges sociaux et les entités à vocation spéciale (EVS).

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada, Bilan des investissements internationaux (2022^[16]), <https://doi.org/10.25318/3610000901-fra>.

La contribution de l'IDE à l'activité économique (mesurée en termes de valeur ajoutée et d'emplois) varie également sensiblement d'un secteur à l'autre. En 2020, les entreprises étrangères au Canada représentaient de l'ordre de 15 % du PIB et 13 % de l'emploi. La valeur ajoutée et les emplois créés par les entreprises étrangères ont principalement bénéficié aux services et à l'industrie manufacturière. Environ 60 % de la valeur ajoutée et 70 % des emplois créés par ces entreprises l'ont été dans le secteur des services, qui représente 71 % de l'activité économique nationale (mesurée par la valeur ajoutée intérieure réelle) (Graphique 1.5, partie B et C). De son côté, le secteur manufacturier a généré 28 % de la valeur ajoutée et 24 % des emplois créés par les entreprises étrangères. Il s'agit là d'une contribution importante si l'on considère que ce secteur n'est responsable que de 9 % de l'activité économique au Canada (Graphique 1.5, partie A). Environ 10 % de la valeur ajoutée et 3 % des emplois ont été créés dans le secteur de l'exploitation minière et de l'énergie, tandis que la construction et l'agriculture n'ont contribué que dans une moindre mesure à la valeur ajoutée et à la création d'emplois.

La mesure dans laquelle l'IDE impacte l'activité économique du pays d'accueil dépend également du mode d'entrée des investisseurs étrangers. L'investissement de création, ou *ex nihilo*, (nouvelles implantations et extensions d'entreprises étrangères) est souvent associé à une augmentation de la création d'emplois, en particulier dans le secteur manufacturier et les services, et surtout à court terme. Selon les données de Financial Times sur l'IDE *ex nihilo*, le secteur manufacturier (principalement les matériels de transport, l'électronique, et les denrées alimentaires et boissons) a capté 33 % du total de l'IDE *ex nihilo* annoncé sur la période 2003-22, et les services de soutien aux entreprises, de l'ordre 15 % sur la même période. Ces investissements ont été à l'origine de 43 % (secteur manufacturier) et 33 % (services de soutien aux entreprises) du nombre total d'emplois créés associés à l'IDE *ex nihilo* annoncé au Canada (Graphique 1.6).

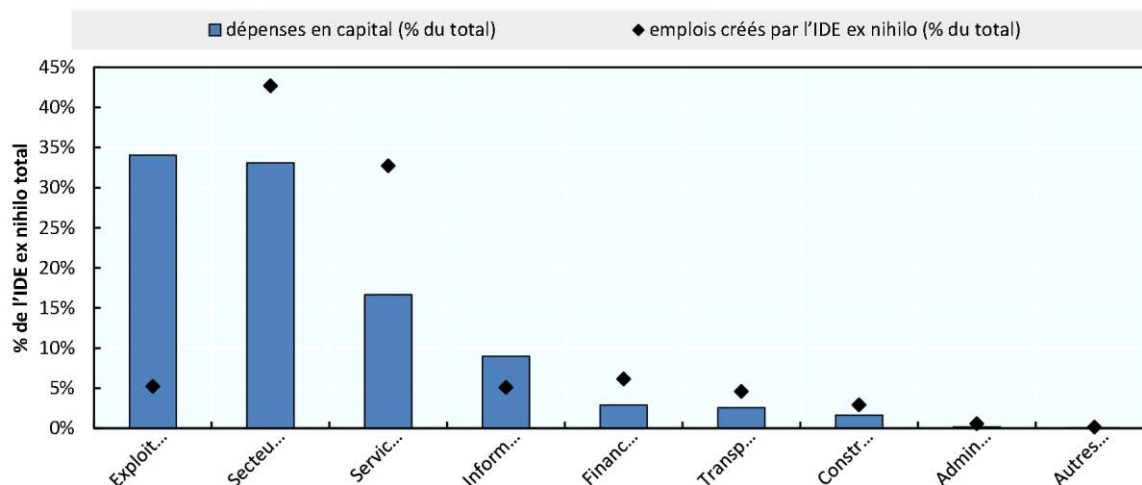
Graphique 1.5. La valeur ajoutée et l'emploi créés par les EMN étrangères l'ont été pour la plus grande part dans les services et le secteur manufacturier



Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada, Activités des EMN par type de multinationale (2023_[14]), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/type/data?MM=1> ; OCDE, Comptes nationaux. (OCDE, 2023_[21])

Graphique 1.6. La plupart des emplois créés par l'IDE *ex nihilo* entre 2003 et 2022 l'ont été dans le secteur manufacturier et les services de soutien aux entreprises et autres services de soutien

Dépenses en capital et créations d'emplois cumulées de l'IDE *ex nihilo* sur la période 2003-22



Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données du Financial Times (2023_[17]), <https://www.fdimarkets.com/>

1.1.4. ...et les provinces

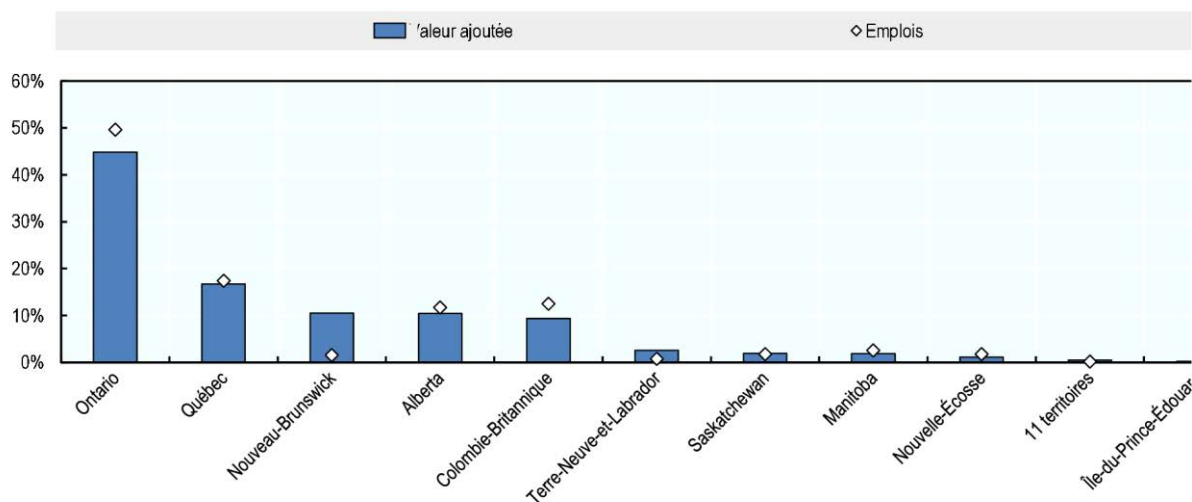
Selon les données de Statistique Canada, environ 90 % de la valeur ajoutée générée par les entreprises multinationales étrangères au Canada est concentrée dans cinq provinces : Ontario (45 %), Québec (17 %), Nouveau-Brunswick (11 %), Alberta (10 %) et Colombie-Britannique (9 %) (Graphique 1.7). On retrouve une ventilation similaire dans les données de l'IDE *ex nihilo* annoncé du Financial Times. Cette forte concentration géographique de l'IDE n'est en rien spécifique au Canada et est observée dans la

plupart des pays de l'OCDE. L'IDE tend à se concentrer à proximité des grands centres économiques (Toronto, Vancouver, Montréal, Edmonton, Calgary), qui offrent généralement de meilleures infrastructures et de meilleurs services et où sont présents de nombreux fournisseurs et acheteurs. L'Ontario, l'Alberta, la Colombie-Britannique et le Québec comptent par ailleurs pour la plus grande part de la population canadienne et de l'activité économique du pays.

Les emplois créés par les entreprises multinationales étrangères se concentrent également dans ces mêmes régions (à l'exception du Nouveau-Brunswick). Près de 50 % des emplois se situent en Ontario, 17 % au Québec, 13 % en Colombie-Britannique et 12 % en Alberta. Seuls 8 % environ des emplois créés par les entreprises étrangères l'ont été dans d'autres régions. Toutefois, d'après les données du Financial Times, c'est au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et au Manitoba que l'IDE *ex nihilo* a créé le plus d'emplois par dollar investi. Ceci tient à plusieurs projets d'investissement réalisés dans le service aux entreprises (services d'assistance à la clientèle, en particulier), les logiciels et les services informatiques, ainsi que le transport et la logistique, qui ont créé un nombre important d'emplois dans ces provinces, comme l'ont également révélé les résultats de la consultation menée par l'OCDE auprès des entreprises aux fins de cette étude.

Graphique 1.7. Les activités des entreprises multinationales étrangères sont concentrées en Ontario, en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec

Activités des entreprises multinationales étrangères par province (2020), Dépenses et créations d'emplois de l'IDE *ex nihilo* (% du total des dépenses et créations d'emplois de l'IDE *ex nihilo*)

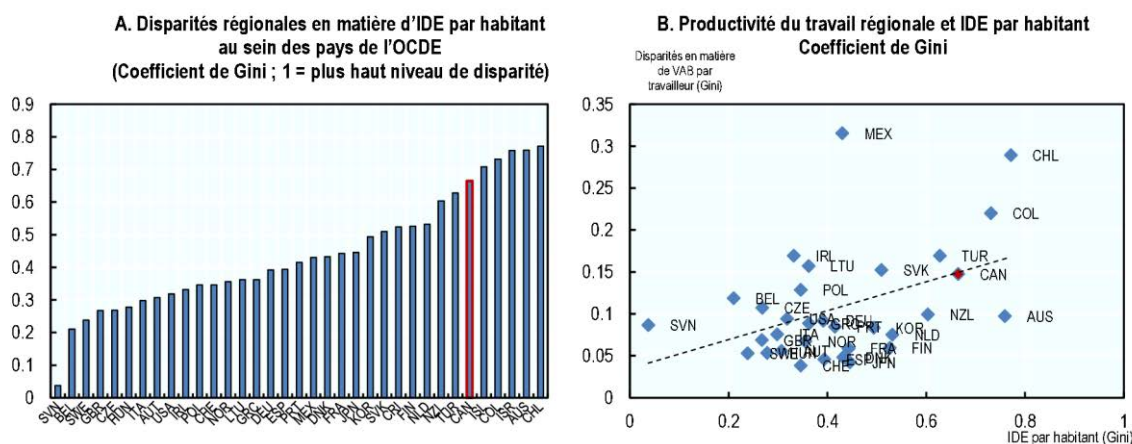


Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada, Activités des EMN par type de multinationale (2023[19]), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/type/data?MM=1> Financial Times (2023_[17]),

Les disparités régionales (ou interprovinciales dans le cas du Canada) en matière d'IDE tendent à être plus marquées au Canada que dans les autres pays de l'OCDE. Le coefficient de Gini calculé sur la base de l'IDE *ex nihilo* par habitant fournit une mesure utile de ces disparités dans l'IDE entre les différentes régions/provinces d'un pays, qui prend en compte les différences de niveaux de population. Le coefficient varie de 0 (égalité parfaite dans la répartition régionale de l'IDE par habitant) à 1 (inégalité parfaite). L'indicateur montre qu'au Canada, l'IDE par habitant est plus inégalement réparti que dans la plupart des autres pays de l'OCDE (Graphique 1.8, partie A). Ces disparités semblent liées aux écarts de productivité existants entre les régions, qui s'expliquent par la concentration de l'IDE dans quelques endroits où la productivité est élevée mais la population faible, comme les régions dotées de ressources naturelles

(Graphique 1.8, panneau B). En tant que telles, les disparités régionales qui ressortent en matière d'IDE et de productivité reflètent les différences de composition sectorielle entre les provinces. Par ailleurs, l'étendue géographique du Canada, combinée à une population relativement faible, contribue également à la répartition inégale de l'IDE à travers le pays.

Graphique 1.8. Les fortes disparités provinciales en matière d'IDE par habitant entretiennent un lien avec les écarts de productivité entre les régions



Note : Pour plus de détails sur le calcul du coefficient de Gini pour l'IDE par habitant, voir OCDE (2022^[18]).

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données du Financial Times (2023^[17]), <https://www.fdimarkets.com/> ; et base de données régionales de l'OCDE. (2023^[19])

1.2. Impacts de l'IDE par domaine du développement durable

1.2.1. Les entreprises étrangères soutiennent les échanges commerciaux, sont en moyenne plus productives et plus innovantes, et tissent de nombreux liens avec les entreprises canadiennes

L'IDE est un moteur important des échanges commerciaux du Canada et de son intégration dans les CVM. Une part significative de l'IDE au Canada, en particulier de l'IDE *ex nihilo*, est attirée par des secteurs tournés vers l'exportation tels que l'exploitation minière et l'énergie (y compris les métaux), les TIC et l'électronique, et les matériels de transport. En outre, les entreprises multinationales (EMN) étrangères au Canada sont responsables d'une part importante des exportations de marchandises et de services commerciaux (en 2020, environ 60 % des exportations de marchandises et près de 50 % des exportations de services commerciaux). Les entreprises étrangères sont également plus engagées dans les chaînes de valeur mondiales que les entreprises nationales, en particulier en termes de liens en amont.

Dans l'ensemble, l'activité des entreprises étrangères au Canada est concentrée dans des secteurs qui tendent à afficher de plus faibles niveaux de productivité de la main-d'œuvre. Toutefois, les filiales de multinationales étrangères (ci-après simplement « les entreprises étrangères » ou « les sociétés étrangères ») sont en moyenne plus productives que les entreprises nationales dans la plupart des secteurs de l'économie. Les niveaux de productivité des entreprises nationales canadiennes au sein des secteurs sont susceptibles de varier de manière significative, aspect qui sort du champ d'analyse du présent rapport. Il est probable que les plus grandes entreprises nationales présentent des niveaux de

productivité similaires à ceux des entreprises étrangères, tandis que les petites entreprises affichent généralement des niveaux de productivité inférieurs. Cet écart de productivité en faveur des entreprises étrangères est particulièrement marqué dans la finance et les activités d'assurance, dans la construction et dans les services d'utilité publique, où les EMN étrangères sont de l'ordre de 50 % plus productives que les entreprises nationales. Les entreprises étrangères sont également un important catalyseur de l'innovation au Canada. En moyenne, les multinationales étrangères affichent une plus forte intensité de R-D que les entreprises canadiennes. Les résultats de la consultation menée par l'OCDE aux fins de cette étude (Encadré 1.1) nous indiquent que les entreprises étrangères s'engagent plus souvent dans des activités innovantes, en particulier dans l'innovation de produits et de processus et dans le développement conjoint de produits avec d'autres entreprises. Ce supplément de R-D semble être particulièrement significatif dans les services professionnels, scientifiques et techniques et dans les industries de l'information et de la culture. En outre, sur la période 2018-22, les investissements en R-D ont constitué la majeure partie de l'IDE *ex nihilo* dans les industries créatives (91 %), les services financiers (42 %) et les TIC et l'électronique (34 %).

Les liens dans les chaînes de valeur entre les EMN étrangères et les entreprises nationales, à savoir les achats ou les ventes de biens ou de services par les multinationales étrangères à des acteurs nationaux, peuvent constituer un canal important de transfert de connaissances et de technologies et générer des externalités positives sur la productivité. De la même manière que dans d'autres grandes économies ouvertes telles que les États-Unis, le Royaume-Uni, la France ou encore l'Italie, les entreprises étrangères établies au Canada s'approvisionnent pour une part substantielle de leurs intrants sur le marché intérieur, en particulier auprès d'entreprises non multinationales canadiennes (environ 40 % du total de leur intrants en 2016). En revanche, alors que la production des entreprises étrangères au Canada est réinjectée à hauteur de plus de 60 % dans les chaînes de valeur nationales, elle n'est utilisée par les entreprises nationales non multinationales pour leurs intrants qu'à hauteur de 22 %, soit un niveau inférieur à celui observé dans plusieurs grandes économies de l'OCDE (24 % aux États-Unis et 31 % en Australie, par exemple).

Les entreprises canadiennes, en particulier les PME, semblent être en capacité de s'imposer comme fournisseurs et partenaires efficaces des multinationales étrangères et d'absorber les connaissances, les compétences et les technologies que l'IDE injecte dans l'économie d'accueil. Les PME canadiennes s'avèrent plus engagées dans l'innovation en matière de produits et de processus d'affaires que leurs homologues de beaucoup d'autres économies, telles que l'Australie, les États-Unis, le Japon ou encore l'Union européenne. À l'échelle des acteurs canadiens, les PME affichent par ailleurs une plus grande capacité de R-D que les autres entreprises (21 % des dépenses de R-D et 25 % du personnel de R-D). Néanmoins, l'adoption du numérique par les PME canadiennes ressort plus limitée que chez leurs homologues des économies comparables de l'OCDE, si l'on observe notamment leurs taux d'adoption de l'intelligence artificielle et des services d'informatique en nuage, ainsi que l'offre de formation aux TIC proposée à leurs salariés, ce qui peut potentiellement les pénaliser dans la mise en œuvre de partenariats stratégiques avec des investisseurs à forte intensité technologique.

Il importe de poursuivre et d'intensifier les efforts déployés pour diversifier l'IDE que le Canada attire en direction de secteurs et d'activités à forte productivité et à forte intensité de R-D. Par le développement d'outils et de processus de promotion de l'investissement appropriés pour cibler et prioriser les investissements à plus forte intensité technologique, le Canada peut faire beaucoup pour renforcer la contribution de l'IDE à la productivité et à l'innovation. Le Canada pourrait également envisager de lever les restrictions d'accès au marché auxquelles est soumis l'IDE et qui peuvent limiter son impact positif sur la croissance de la productivité, l'innovation et l'intégration dans les chaînes de valeur mondiales. Les agences gouvernementales fédérales et provinciales chargées du développement de l'innovation et de l'entrepreneuriat pourraient collaborer à l'élaboration de programmes de développement des fournisseurs alignés sur les besoins des investisseurs et à même de renforcer les capacités de production et d'innovation des entreprises canadiennes, et en particulier des PME. L'action publique pourrait également

s'employer à encourager les investissements à forte intensité de savoir de la part des multinationales étrangères déjà établies, par le développement de liens entre elles et les universités, les institutions de recherche appliquée et les parcs scientifiques et technologiques, leur intégration dans des réseaux d'entrepreneurs et la mise en place d'infrastructures d'innovation ouvertes.

Encadré 1.1. La consultation menée par l'OCDE au Canada auprès d'un groupe d'entreprises nationales et étrangères pour cerner leurs pratiques en matière de durabilité

L'évaluation des retombées de l'IDE au Canada s'appuie notamment sur les résultats qualitatifs d'une consultation menée par l'OCDE auprès d'un groupe d'entreprises nationales et étrangères dans le but de cerner leurs pratiques en matière de durabilité. Cette consultation, réalisée en 2022 en collaboration avec Investir au Canada, a pris la forme d'une enquête en ligne et de consultations téléphoniques auprès de 23 entreprises canadiennes et 33 entreprises étrangères ayant des activités au Canada, sélectionnées pour être représentatives d'une variété de secteurs, de tailles d'entreprises et de pays d'origine. L'échantillon d'entreprises canadiennes comprenait des grandes entreprises et des PME, mais les informations disponibles n'ont pas permis d'établir s'il s'agissait également d'EMN, c'est-à-dire des entreprises possédant par ailleurs des investissements à l'étranger.

L'enquête couvrait quatre domaines du développement durable, à savoir (i) les échanges commerciaux, la productivité et l'innovation ; (ii) l'emploi, la qualité de l'emploi et les compétences ; (iii) la diversité et l'inclusion des personnes vulnérables (femmes, autochtones, personnes en situation de handicap, immigrants et travailleurs étrangers) ; et (iv) la transition vers le bas carbone. Les questions ont été élaborées sur la base du cadre conceptuel et de la méthodologie de mesure développés au titre de l'initiative de l'OCDE sur les qualités de l'IDE et tirent profit de l'expérience acquise à l'occasion d'autres consultations d'entreprises menées par l'OCDE pour des études similaires.

Il est important de garder à l'esprit qu'il ne s'agissait pas là d'un échantillon représentatif d'entreprises et que les résultats ne sont donc pas extrapolables à l'ensemble de la population des entreprises opérant au Canada. L'exercice a permis de recueillir des informations originales sur les pratiques des entreprises dans quatre domaines du développement durable – notamment la qualité de l'emploi, les compétences, la diversité et l'inclusion, et la transition vers des activités bas carbone – pour lesquels des informations au niveau des entreprises issues de sources statistiques officielles sont rares ou difficiles d'accès. Les résultats de la consultation ont été mis à profit tout au long de l'étude pour compléter les données statistiques autres utilisées et enrichir l'évaluation d'informations qualitatives et d'exemples de pratiques durables mises en œuvre au Canada par les entreprises étrangères. L'Annexe 1.A fournit de plus amples informations sur la méthodologie adoptée pour la consultation, accompagnées de statistiques sommaires sur le groupe d'entreprises consultées.

Source : OCDE (2019^[20]), FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment, <https://www.oecd.org/fr/investissement/fdi-qualities-indicators.htm> ; OCDE (2022^[21]), FDI Qualities Policy Toolkit, <https://doi.org/10.1787/7ba74100-en> ; OCDE (2021^[22]), Examens des politiques de l'investissement : Thaïlande <https://doi.org/10.1787/c4e4eee1c-en> ; OCDE (2021^[23]), The Impact of Regulation on International Investment in Finland, <https://doi.org/10.1787/b1bf8bee-en>.

1.2.2. Les entreprises étrangères créent davantage d'emplois de qualité et contribuent à l'amélioration des compétences, mais les déséquilibres persistants en matière de compétences limitent les avantages de ces opportunités d'emploi

Les entreprises étrangères contribuent de manière importante à la création d'emplois au Canada. En 2020, alors qu'elles ne représentaient pas même 1 % du total des entreprises, les entreprises étrangères

employaient de l'ordre de 13 % de la main-d'œuvre. Leur contribution à la création d'emplois diffère toutefois selon les secteurs, les provinces et les professions. Le secteur manufacturier, le commerce de gros et de détail, et les services liés à l'informatique et à la R-D, comptent pour la plupart des emplois. La majeure partie des emplois créés par l'IDE se concentre dans la province de l'Ontario (voir les sections 1.1.3 et 1.1.4). Beaucoup de ces emplois sont créés dans des activités de haute technologie et à forte intensité de savoir et sont susceptibles d'être correctement rémunérés – 25 % des emplois créés par l'IDE *ex nihilo* au cours des 20 dernières années l'ont été dans les logiciels et les technologies de l'information (Financial Times, 2023^[17]).

L'impact des entreprises étrangères sur la qualité des emplois, notamment sur les salaires, la sécurité de l'emploi ou encore les relations employeur-travailleur, ressort mitigé. Les résultats anecdotiques issus sur ce point de la consultation menée aux fins de cette étude suggèrent qu'en moyenne, les entreprises étrangères tendraient à mieux rémunérer leurs salariés que leurs homologues nationales et à compter par ailleurs de plus faibles proportions de travailleurs sous contrats de travail temporaires et à temps partiel (Encadré 1.1). Cette conclusion nécessiterait d'être confirmée par des données plus représentatives sur la qualité des emplois au niveau de l'entreprise. Par exemple, le secteur d'activité des entreprises étrangères et des entreprises nationales est important : les acteurs étrangers sont des employeurs clés dans le secteur du commerce de détail, où les durées d'occupation des postes sont relativement faibles. La qualité de l'emploi, en particulier pour les groupes vulnérables, dépend également de l'existence de dispositifs efficaces de représentation des travailleurs et de systèmes de négociation collective, dont les taux de couverture ont chuté dans les secteurs où opèrent de grandes entreprises étrangères. Par ailleurs, les informations disponibles n'ont pas permis d'établir si les grandes entreprises et les PME de l'échantillon des acteurs nationaux étaient ou non elles-mêmes des EMN. Il est probable que les pratiques et les conditions qui sous-tendent la qualité de l'emploi varient en fonction du type d'entreprise nationale. La consultation menée aux fins de la présente étude ne permet néanmoins pas de confirmer ce point.

Le Canada possède la main-d'œuvre la plus instruite de la zone OCDE, un facteur d'attractivité majeur pour l'IDE qui peut directement contribuer au développement des compétences nécessaires aux transitions numériques et écologiques. Toutefois, les grands employeurs étrangers au Canada sont confrontés à d'importants déséquilibres de compétences – avec des problèmes à la fois de pénuries et d'inadéquations de compétences – dans les secteurs de haute technologie et dans les métiers spécialisés, affectant potentiellement l'attractivité du Canada pour l'IDE. Pour faire en sorte que la demande de main-d'œuvre générée par les entreprises étrangères dans les secteurs promus soit satisfaite par des ressources disponibles et formées de manière adéquate, et ainsi maximiser la contribution de l'IDE tout en limitant ses effets négatifs potentiels, il importe d'aligner les stratégies déployées en matière de promotion de l'investissement, d'emploi et de développement des compétences. Ceci nécessite également d'améliorer la collecte de données et d'intégrer l'IDE, en tant qu'indicateur prospectif des besoins futurs en compétences, dans les mécanismes d'anticipation des compétences.

Les EMN étrangères au Canada sont moins sévèrement touchées par les pénuries de compétences que les entreprises nationales, car elles s'appuient sur leur taille plus importante et leur expérience mondiale pour déployer des stratégies plus sophistiquées d'identification de talents et de formation de leurs travailleurs. Elles peuvent mobiliser les ressources spécialisées de leur siège social ou d'autres filiales de leur Groupe pour faciliter leur implantation sur des marchés confrontés à de graves pénuries de compétences, et peuvent développer le réseautage et le mentorat à l'échelle internationale et offrir de larges possibilités de formation en classe et dans le cadre de programmes d'études. Souvent, elles établissent également des partenariats avec des universités et des établissements d'enseignement supérieur canadiens, dans le cadre desquels elle proposent de l'apprentissage technique ou des opportunités d'apprentissage intégré au travail. Faciliter davantage les partenariats entre les entreprises étrangères et les prestataires de services d'enseignement et inciter les nouveaux investisseurs à transférer du personnel spécialisé depuis d'autres filiales de leur Groupe pour soutenir leur implantation initiale au Canada aiderait à réduire les déséquilibres en matière de compétences.

1.2.3. L'IDE est plus présent dans les secteurs où les travailleurs vulnérables sont moins susceptibles de travailler et les entreprises étrangères tendent à employer une main-d'œuvre moins diversifiée que leurs homologues canadiennes

Une main-d'œuvre représentative de la population dans toute sa diversité, en termes de genres, d'orientations sexuelles, d'ethnies, de races, de religions comme de capacités, est non seulement souhaitable d'un point de vue éthique, mais elle produit également un éventail plus large de talents et de visions dont peuvent tirer parti la performance et la productivité de l'entreprise. L'inclusion des groupes vulnérables est une valeur clé et une priorité importante pour le gouvernement du Canada (Gouvernement du Canada, 2022^[24]). L'IDE au Canada est le plus présent dans les secteurs où la participation des groupes vulnérables est moindre, à savoir les secteurs primaires, en particulier l'exploitation minière et l'extraction pétrolière et gazière, les services aux entreprises et autres services de soutien (c'est-à-dire la gestion de sociétés et d'entreprises), le secteur manufacturier, la finance et le commerce. Moins d'un tiers des femmes et à peine plus d'un tiers des autochtones, des personnes en situation de handicap et des immigrants travaillent dans ces secteurs. Au contraire, ces catégories de travailleurs sont surreprésentées dans les secteurs – tels que les soins de santé et l'aide sociale, les services d'enseignement, le commerce de gros et de détail, et l'administration publique – où l'IDE est moins présent. Il est essentiel d'améliorer la représentation de ces groupes vulnérables là où le Canada attire des investissements ou souhaite en attirer davantage (secteurs de haute technologie et à forte intensité de R-D, secteurs verts, etc.), de sorte que les opportunités d'emploi créées par les investisseurs étrangers profitent à tous les segments de la population.

Les résultats de la consultation menée par l'OCDE dans le cadre de cette étude suggèrent que les entreprises nationales sont davantage conscientes de l'importance de se doter d'une main-d'œuvre diversifiée. Si les entreprises étrangères et nationales affichent en moyenne des parts comparables d'employés vulnérables, les acteurs nationaux emploient des proportions plus élevées de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap. En revanche, les entreprises étrangères emploient pour leur part des proportions plus élevées de travailleurs étrangers (c'est-à-dire de ressortissants étrangers ayant le statut de résidents permanents ou titulaires d'un permis de travail/visa d'études)¹. Les entreprises canadiennes comptent également des proportions plus fortes de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap parmi leurs cadres et sont plus susceptibles de mettre en œuvre des pratiques inclusives (par exemple, des stratégies de recrutement inclusives, des formations à la diversité, etc.) que les entreprises étrangères. Toutefois, l'enquête montre aussi que les entreprises étrangères attachent davantage d'importance à la formation de leurs salariés. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à dispenser de la formation formelle à leurs salariés et elles affichent en moyenne des proportions plus élevées de salariés issus de groupes vulnérables ayant bénéficié de formations que leurs homologues canadiennes. En outre, une proportion plus élevée d'entre elles intègrent une représentation féminine dans leur actionnariat, même si, lorsque l'on pousse l'analyse, ceci semble être lié à la taille de l'entreprise, au secteur d'activité et à l'origine de l'entreprise étrangère.

Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête montrent que les valeurs de diversité et d'inclusion des personnes vulnérables sont davantage ancrées dans la culture d'entreprise des sociétés canadiennes. Il est essentiel de travailler à mieux sensibiliser les entreprises étrangères à l'importance que revêtent ces valeurs, au moyen par exemple de campagnes d'information, d'initiatives ou encore d'événements, afin d'améliorer la contribution de l'IDE à la diversité et à l'inclusion. Il serait également pertinent de donner la priorité aux investissements des entreprises étrangères démontrant un engagement en faveur de l'inclusion des travailleurs vulnérables, ce qui pourrait être fait, par exemple, en intégrant des objectifs de diversité dans les programmes d'incitation à l'investissement existants.

1.2.4. L'IDE a le potentiel d'accélérer la transition écologique au Canada

Le Canada s'est doté d'un plan ambitieux pour ramener à zéro les émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) de son économie d'ici à 2050. L'activité économique demeurant à ce stade très gourmande en carbone et en énergie, des mesures fortes visant à atténuer les impacts du changement climatique sur les groupes de population les plus vulnérables et à réduire massivement les émissions seront nécessaires si le pays veut tenir ses engagements internationaux en matière de climat. Les investisseurs étrangers peuvent jouer un rôle clé dans la transition écologique du Canada en investissant dans des technologies à émissions faibles ou nulles ainsi qu'en générant des transferts de connaissances et de technologies en direction des entreprises nationales au travers de leurs relations avec leur chaîne d'approvisionnement, de leurs interactions sur le marché et de la mobilité de leur main-d'œuvre.

Ces dernières années, le pays a accompli d'importants progrès sur la voie de l'abandon progressif de ses centrales au charbon tout en augmentant parallèlement la part du renouvelable dans sa production, et il génère aujourd'hui plus de 80 % de son électricité à partir de sources non émettrices. Cependant, du fait de son extraction pétrolière et gazière, de son transport routier et de son chauffage résidentiel, qui représentent encore 61 % des émissions de gaz à effet de serre du pays, le Canada demeure encore pour l'heure une économie à forte intensité de carbone. L'électrification des secteurs clés que sont notamment le transport, le bâtiment et l'industrie, ainsi que la modernisation du réseau électrique, seront essentielles pour l'atteinte des objectifs environnementaux du pays. Le Canada compte au nombre des leaders mondiaux du développement et du déploiement de nouvelles technologies à émissions faibles ou nulles, avec des applications potentielles dans un large éventail de secteurs à forte intensité d'émissions difficiles à décarboner, telles que l'acier, le ciment ou encore le transport lourd. Il sera essentiel pour l'atteinte les objectifs de l'Accord de Paris que les progrès dans ces technologies se poursuivent.

Si l'investissement direct étranger (IDE) peut apporter au Canada les ressources financières et technologiques dont le pays a besoin pour accélérer sa transition écologique, il reste néanmoins encore à l'heure actuelle concentré dans des activités à plus forte intensité de carbone que les investissements nationaux, notamment dans les chaînes de valeur de l'exploitation minière, des produits chimiques et des produits pharmaceutiques. En outre, le stock d'IDE dans les technologies vertes est faible par rapport à ce que l'on observe dans les autres pays de l'OCDE et les entrées d'IDE vert se sont montrées très volatiles au cours de la dernière décennie. Dans le même temps, les combustibles fossiles représentent toujours une part importante (environ 84 %) de l'IDE dans le secteur énergétique canadien, et les investissements dans la R-D verte restent limités par rapport à l'IDE dont bénéficient les autres formes de R-D. Ceci indique qu'une importante marge de manœuvre demeure pour améliorer la contribution de l'IDE à la décarbonation de l'économie canadienne. Néanmoins, il ressort de la consultation menée par l'OCDE que les entreprises étrangères sont plus enclines à investir dans la formation aux technologies écologiques que les entreprises nationales, apportant ainsi une plus grande contribution au développement des compétences nécessaires à la transition écologique.

Références

AIE (2022), *Canada 2022: Energy Policy Review*, <https://www.iea.org/events/canada-2022-energy-policy-review>. [9]

Crowe, D. et al. (2022), *Population ageing and government revenue : Expected trends and policy considerations to boost revenue*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ce9e8e3-en>. [5]

Financial Times (2023), *FDI Markets: the in-depth crossborder investment monitor from the Financial Times*, <https://www.fdimarkets.com/>. [17]

- Gouvernement du Canada (2023), *La carboneutralité d'ici 2050*, [8]
<https://www.canada.ca/fr/services/environnement/meteo/changementsclimatiques/plan-climatique/carboneutralite-2050.html>.
- Gouvernement du Canada (2022), *Inclusion et respect de la diversité*, [24]
https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/human_rights-droits_homme/inclusion_respect.aspx?lang=fra.
- Gouvernement du Canada (2022), *Le point sur le commerce 2021 - Les investissements directs étrangers sous la loupe (IDE)*, [15]
<https://www.international.gc.ca/transparence-transparence/state-trade-commerce-international/2021.aspx?lang=fra>.
- OCDE (2023), *Base de données régionales de l'OCDE*, [19]
<https://www.oecd.org/fr/regional/>.
- OCDE (2023), *Comptes nationaux*, [2]
<https://stats.oecd.org/>.
- OCDE (2023), *Études économiques de l'OCDE : Canada 2023*, Éditions OCDE, Paris, [1]
<https://doi.org/10.1787/81603827-fr>.
- OCDE (2023), *FDI in Figures. April 2023*, [10]
<https://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/FDI-in-Figures-April-2023.pdf>.
- OCDE (2023), *Statistiques sur l'IDE*, [11]
<https://stats.oecd.org/>.
- OCDE (2023), *Trade in goods and services*, [13]
<https://stats.oecd.org/>.
- OCDE (2022), *Boîte à outils des politiques relatives aux qualités de l'IDE*, Éditions OCDE, Paris, [21]
<https://doi.org/10.1787/7ba74100-en>.
- OCDE (2022), *Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité*, [25]
- OCDE (2022), *The geography of foreign investment in OECD member countries : How investment promotion agencies support regional development*, Éditions OCDE, Paris, [18]
<https://doi.org/10.1787/1f293a25-en>.
- OCDE (2021), *Economic Policy Reforms 2021 - Going for Growth: Shaping a Vibrant Recovery*, [6]
 Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/3c796721-en>.
- OCDE (2021), *Global Value Chains: Efficiency and Risks in the Context of COVID-19*, [12]
<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/global-value-chains-efficiency-and-risks-in-the-context-of-covid-19-67c75fdc/>.
- OCDE (2021), *OECD Investment Policy Reviews: Thailand*, Examens de l'OCDE des politiques de l'investissement, Éditions OCDE, Paris, [22]
<https://doi.org/10.1787/c4eeee1c-en>.
- OCDE (2021), *The Impact of Regulation on International Investment in Finland*, Éditions OCDE, Paris, [23]
<https://doi.org/10.1787/b1bf8bee-en>.
- OCDE (2020), *Preparing for the Future of Work in Canada*, Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Éditions OCDE, Paris, [4]
<https://doi.org/10.1787/05c1b185-en>.
- OCDE (2020), *Workforce Innovation to Foster Positive Learning Environments in Canada, Getting Skills Right*, Éditions OCDE, Paris, [3]
<https://doi.org/10.1787/a92cf94d-en>.

- OCDE (2019), *FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment*, <https://www.oecd.org/fr/investissement/fdi-qualities-indicators.htm>. [20]
- Statistique Canada (2023), *Activités des entreprises multinationales au Canada, multinationales canadiennes et étrangères, selon la province, le secteur et l'industrie, niveau de l'établissement*, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610062001&pickMembers%5B0%5D=2.3&pickMembers%5B1%5D=3.2&cubeTimeFrame.startYear=2014&cubeTimeFrame.endYear=2018&referencePeriods=20140101%2C20180101&request_locale=fr. [14]
- Statistique Canada (2022), *Bilan des investissements internationaux, investissements directs canadiens à l'étranger et investissements directs étrangers au Canada, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et la région, annuel (x 1 000 000)*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/3610000901>. [16]
- Statistique Canada (2022), *Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm>. [7]

Annexe 1.A. La consultation menée par l'OCDE sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité : méthodologie et statistiques sommaires

Une consultation sur les pratiques durables des entreprises canadiennes et étrangères opérant au Canada a été menée par l'OCDE d'octobre à novembre 2022, en collaboration avec Investir au Canada. Les informations ont été recueillies au moyen d'un questionnaire en ligne (30 questions), complété par des entretiens téléphoniques de 30 minutes. 24 entreprises canadiennes et 33 entreprises étrangères y ont pris part. Par « entreprise étrangère », il faut entendre une société résidant au Canada dont un investisseur résidant dans une autre économie détient, directement ou indirectement, 10 % a minima des droits de vote.

Certaines des entreprises participantes ont été contactées à partir d'une liste fournie par Investir au Canada, et les autres par l'intermédiaire du Business at OECD (BIAC), des chambres de commerce, des ambassades et consulats étrangers, des bureaux du commerce et des investissements du Canada, ou bien directement aux coordonnées disponibles sur leur site web (par courriel ou par téléphone). Les entreprises ont été sélectionnées compte tenu de divers critères, avec la volonté de couvrir un éventail de tailles de société, de secteurs d'activité, de localisations géographiques au Canada et, dans le cas des entreprises étrangères, de pays d'origine et d'années de présence sur le marché canadien.

Le questionnaire était divisé en cinq sections :

1. **Informations générales** : questions générales portant sur le nom, le secteur d'activité, le lieu d'implantation, l'actionnariat et le chiffre d'affaires annuel total de l'entreprise.
2. **Emploi, qualité de l'emploi et compétences** : questions sur le nombre de salariés, le coût de la main-d'œuvre, le type de contrat (par exemple, CDI à temps plein, à temps partiel), la répartition des compétences et les pratiques en matière de formation ; la répartition des compétences comprenait trois niveaux :
 - a. Main-d'œuvre hautement qualifiée : salariés occupant des tâches nécessitant des connaissances théoriques et techniques approfondies (par exemple, ingénieurs, juristes, techniciens, etc.).
 - b. Main-d'œuvre moyennement qualifiée : salariés occupant des tâches nécessitant un certain niveau de compétences et de formation (par exemple, employés de bureau, vendeurs, opérateurs de machines, assembleurs, etc.).
 - c. Main-d'œuvre peu qualifiée : salariés occupant des tâches ne nécessitant pas de compétences ni de formation spécifiques (par exemple, ouvriers de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, ouvriers du bâtiment).
3. **Diversité et inclusion** : questions sur les employés vulnérables (femmes, autochtones, immigrants et travailleurs/étudiants étrangers, et personnes en situation de handicap), et notamment sur le nombre de salariés relevant de ces groupes de travailleurs, le nombre de cadres parmi eux, le nombre d'entre eux ayant bénéficié de formations, ainsi que sur les pratiques de l'entreprise en faveur de la diversité et de l'inclusion au travail.

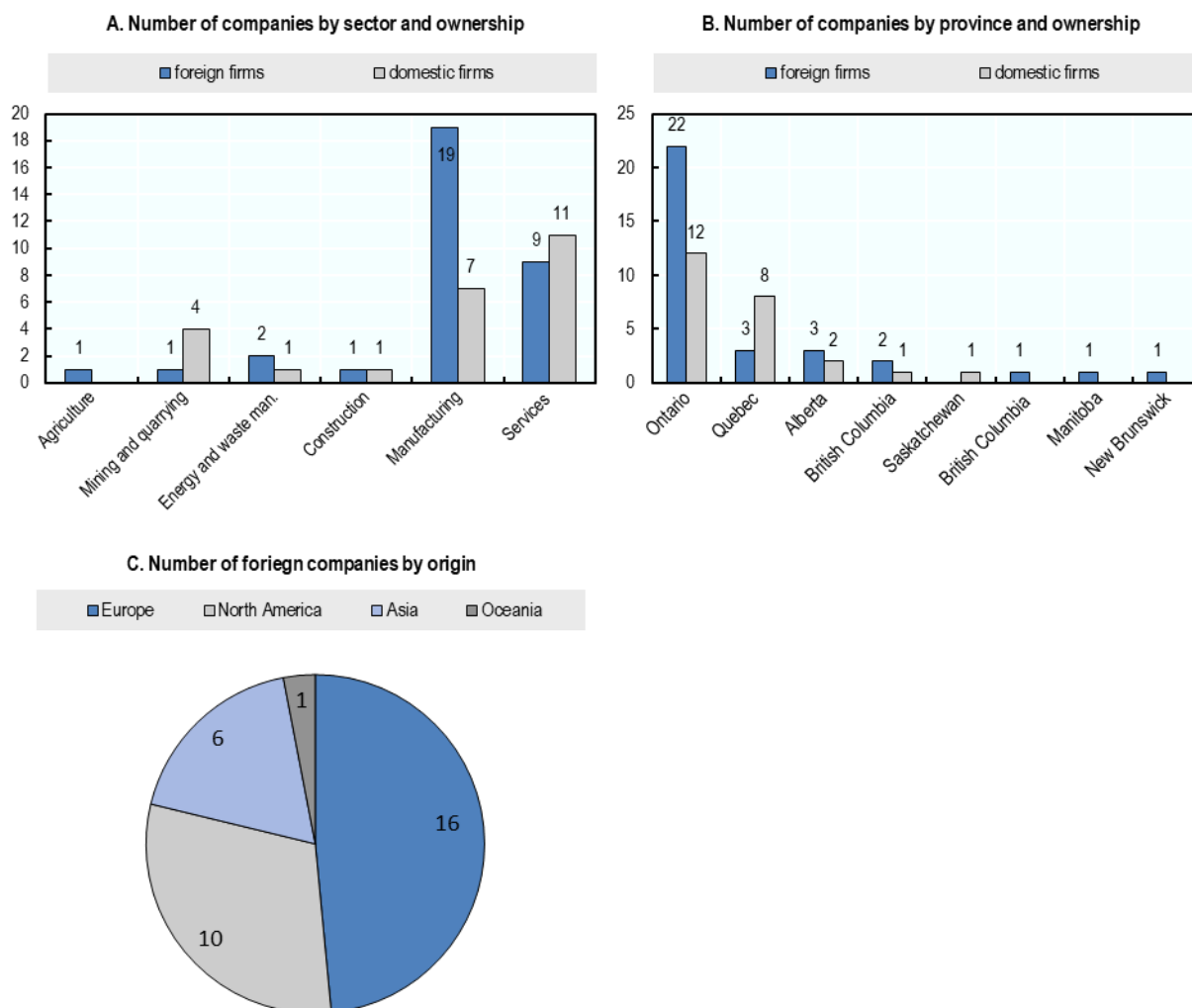
4. **Empreinte carbone et transition énergétique** : questions sur le personnel en charge de la durabilité, la formation environnementale, les certifications environnementales, les objectifs et les cibles stratégiques, les audits environnementaux récents et l'adoption récente de mesures environnementales diverses.
5. **Échanges commerciaux, intégration dans les CVM, productivité et innovation** : questions sur les activités d'innovation récentes, les partenariats avec des entreprises nationales pour le développement conjoint de produits et/ou la fourniture de services (y compris sur les partenariats de R-D, la taille de l'entreprise partenaire et les échanges de personnel), et la formation des fournisseurs.

Un courriel contenant une invitation à participer à la consultation ainsi qu'un lien vers le questionnaire en ligne a été adressé aux entreprises. Après avoir répondu à l'enquête, ces dernières se sont vu convier à un entretien téléphonique de 30 minutes, dont l'objectif était de dégager une compréhension plus approfondie de leurs pratiques et activités dans ces domaines du développement durable. Parmi les participants aux entretiens figuraient aussi bien des PDG et des directeurs généraux, que des responsables de la durabilité, de la communication, de l'innovation, de la comptabilité ou encore des ressources humaines.

Dans la mesure où il ne s'agissait pas là d'un échantillon d'entreprises représentatif de l'ensemble de la population des entreprises nationales et étrangères opérant au Canada, l'analyse et les indicateurs issus de l'enquête sont à interpréter avec précaution. Les résultats de cette consultation ont été mis à profit dans le présent rapport pour l'enrichir d'observations empiriques et pour compléter l'analyse menée des différentes données quantitatives recueillies par ailleurs auprès de sources statistiques officielles, en particulier dans les domaines où l'information statistique tend à être rare ou difficile d'accès.

La majorité des entreprises qui ont participé opèrent dans le secteur manufacturier et dans celui des services (Graphique d'annexe 1.A.1, partie A). Dans le secteur manufacturier, il s'agit d'entreprises actives dans l'industrie pharmaceutique, l'automobile, les autres transports, la chimie, l'alimentation ou l'électronique. Dans le secteur des services, il s'agit d'entreprises opérant dans les services professionnels et administratifs, le commerce de détail, l'information et la communication ou la finance et l'assurance. Le secteur des industries extractives est représenté par des entreprises actives dans l'extraction pétrolière et gazière ou dans l'extraction des métaux. Les entreprises du secteur de l'énergie opèrent dans les énergies vertes ou la gestion des déchets, tandis que le secteur de la construction est représenté par deux entreprises actives dans les infrastructures ou la construction. Enfin, l'entreprise du secteur agricole est une entreprise agro-industrielle.

Graphique d'annexe 1.A.1. Ventilation des entreprises par secteur, province et pays d'origine



Source : OCDE (2022^[25])

La plupart des entreprises qui ont pris part à la consultation ont installé leur siège ou leur filiale canadienne en Ontario (Graphique d'annexe 1.A.1, partie B). Le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique sont respectivement les deuxième, troisième et quatrième provinces les plus représentées. Seule une minorité d'entreprises sont implantées en Saskatchewan, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick. Environ la moitié des entreprises étrangères ont leur siège sis en Europe (Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni), contre dix en Amérique du Nord, dont sept aux États-Unis, le principal pourvoyeur d'IDE au Canada. Un plus petit nombre d'entreprises sont des filiales de sociétés basées en Asie et en Océanie, à savoir en Inde, au Japon, en Corée, en Nouvelle-Zélande, à Taïwan ou aux Émirats arabes unis.

Note

¹ Les travailleurs étrangers comprennent les immigrants (c'est-à-dire les personnes nées à l'étranger ayant le statut de résident permanent) et les travailleurs étrangers temporaires (à savoir les personnes titulaires d'un visa temporaire de travail ou d'études ou ayant demandé le statut de réfugié). Tous les travailleurs étrangers ne peuvent pas être considérés comme des travailleurs « vulnérables », et certains d'entre eux peuvent être hautement qualifiés et occuper des emplois bien rémunérés.

2 La contribution de l'IDE à la productivité, à l'innovation et à l'intégration dans les CVM

Le présent chapitre examine la contribution de l'investissement direct étranger à la productivité, à l'innovation et à l'intégration de l'économie canadienne dans les chaînes de valeur mondiales. Il analyse les écarts de productivité entre les entreprises étrangères et leurs homologues nationales et examine l'ampleur des liens dans les chaînes de valeur entre les multinationales étrangères et les entreprises canadiennes, un important canal potentiel d'externalités de productivité. Il évalue également le rôle des entreprises étrangères dans l'innovation et la capacité locale des entreprises nationales, en particulier des petites et moyennes entreprises, à bénéficier de la diffusion des connaissances et des technologies apportées par l'IDE.

2.1. Synthèse des principales conclusions

L'investissement direct étranger (IDE), en particulier l'investissement de création, ou *ex nihilo* (c'est-à-dire les nouvelles implantations d'entreprises étrangères), est un moteur important des échanges commerciaux du Canada et de son intégration dans les chaînes de valeur mondiales (CVM). Au Canada, l'IDE *ex nihilo* est concentré dans un petit nombre de secteurs d'activité fortement tournés vers l'exportation, notamment l'exploitation minière et l'énergie, les TIC et l'électronique, ainsi que les matériels de transport. L'intégration de l'économie canadienne dans les CVM est toutefois limitée. Dans la mesure où une grande partie de l'IDE que le Canada attire, et en particulier de l'investissement *ex nihilo*, est orientée vers l'exportation, les entreprises multinationales (EMN) représentent une part substantielle des échanges commerciaux du Canada et de son intégration dans les chaînes de valeur mondiales. Les EMN étrangères comptent pour 57 % de la valeur des exportations et sont plus engagées dans les CVM que les entreprises nationales, en particulier en termes de liens en amont.

La productivité du travail au Canada ressort à la traîne par rapport à son niveau dans diverses autres économies de l'OCDE, telles que les États-Unis, l'Australie, la Suisse et l'Allemagne. Dans une certaine mesure, la faible croissance de la productivité au cours des dernières décennies est attribuable à des retards d'investissements, à des performances médiocres en matière d'innovation et aux contraintes qui pèsent sur l'environnement des entreprises. Les filiales de multinationales étrangères établies au Canada s'avèrent plus productives que les acteurs nationaux dans la majeure partie des secteurs de l'économie. Cet avantage est particulièrement marqué dans le secteur de la finance et de l'assurance, dans la construction et dans les services d'utilité publique, où les entreprises étrangères sont de l'ordre de 50 % plus productives que les entreprises nationales. L'ampleur du supplément de productivité des entreprises étrangères varie également en fonction des capacités des entreprises nationales, les multinationales canadiennes affichant des écarts de performance plus faibles que les non-multinationales canadiennes en raison de leur meilleur accès aux réseaux commerciaux, aux technologies de pointe et à l'innovation.

Les filiales d'entreprises multinationales étrangères au Canada sont en moyenne plus intensives en R-D que leurs homologues canadiennes. Les résultats de la consultation menée par l'OCDE aux fins de cette étude indiquent que les entreprises étrangères se lancent beaucoup plus souvent dans des activités innovantes, en particulier dans des innovations de produit et de processus ainsi que dans le développement conjoint de produits avec d'autres entreprises. Les écarts entre les EMN étrangères et les entreprises nationales en termes d'intensité de la R-D sont particulièrement significatifs dans les services professionnels, scientifiques et techniques et dans les industries de l'information et de la culture. Au cours des cinq dernières années, les investissements en R-D ont constitué la majeure partie de l'IDE *ex nihilo* dans les industries créatives (91 %), les services financiers (42 %) et les TIC et l'électronique (34 %).

Les liens de vente et d'achat entre les filiales d'entreprises multinationales étrangères et les entreprises nationales peuvent accroître le potentiel d'externalités de productivité, en facilitant la participation des entreprises nationales aux chaînes de valeur mondiales et les transferts de connaissances et de technologies à leur profit. Des liens d'achat et de vente nationaux existent dès lors, respectivement, que les EMN étrangères s'approvisionnent en intrants et services intermédiaires auprès d'entreprises nationales, et qu'elles leur fournissent des produits intermédiaires que les entreprises nationales transforment ensuite ou qu'elles leur vendent des produits finis. Les filiales étrangères établies au Canada s'approvisionnent pour une part substantielle de leurs intrants sur le marché intérieur, en particulier auprès d'entreprises non multinationales canadiennes (environ 40 % du total de leur intrants). La même tendance s'observe dans d'autres grandes économies ouvertes telles que les États-Unis, la France ou encore l'Italie, qui disposent de vastes marchés intérieurs pour les intrants intermédiaires. En outre, si la production des filiales étrangères au Canada est réinjectée à hauteur de plus de 60 % dans les chaînes de valeur nationales, 22 % sont utilisés comme intrants par des entreprises nationales non multinationales.

Pour que les retombées en termes de productivité et d'innovation se matérialisent, les acteurs nationaux, et en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), doivent être en capacité de s'imposer comme fournisseurs et partenaires efficaces des multinationales étrangères et d'absorber les connaissances, les compétences et les technologies que l'IDE injecte dans l'économie d'accueil. Les PME canadiennes sont en moyenne plus engagées dans l'innovation en matière de produits et de processus d'affaires que leurs homologues de nombreuses autres économies telles que l'Australie, les États-Unis, le Japon ou encore l'Union européenne dans son ensemble. À l'échelle des acteurs canadiens, les PME affichent par ailleurs une plus grande capacité de R-D que les autres (21 % des dépenses de R-D et 25 % du personnel de R-D). Néanmoins, l'adoption du numérique par les PME canadiennes ressort plus limitée que chez leurs homologues des économies comparables de l'OCDE, si l'on observe notamment leurs taux d'adoption de l'intelligence artificielle (IA) et des services d'informatique en nuage, ainsi que l'offre de formation aux TIC proposée à leurs salariés, ce qui peut potentiellement les pénaliser dans la mise en œuvre de partenariats stratégiques avec des investisseurs à forte intensité technologique.

Pistes d'actions à envisager

- **Il importe de poursuivre et d'intensifier les efforts déployés pour diversifier l'IDE que le Canada attire en direction de secteurs et d'activités à forte productivité et à forte intensité de R-D.** Au Canada, l'essentiel de l'IDE est capté par un petit nombre de secteurs et se concentre en particulier dans la gestion de sociétés et d'entreprises (où l'investissement peut en fin de compte être réalloué à des secteurs autres), la finance, le commerce, et l'exploitation minière et l'extraction pétrolière et gazière.
- **Au-delà du ciblage et de la priorité accordée aux nouveaux investissements à forte intensité de R-D, les agences gouvernementales canadiennes responsables de la promotion de l'investissement et de l'innovation pourraient renforcer leur collaboration afin de faciliter les investissements à forte intensité de connaissances émanant des entreprises multinationales (EMN) étrangères déjà établies.** L'un des modes d'entrée les plus courants pour les IDE axés sur la R-D consiste à encourager les investisseurs déjà présents à étendre leurs opérations. Ces multinationales étrangères pourraient bénéficier de l'établissement de partenariats avec des universités locales et des institutions de recherche appliquée, de la collaboration avec des parcs scientifiques et technologiques, de l'accès à des talents qualifiés en R-D et de l'implication dans des réseaux entrepreneuriaux et des programmes d'innovation ouverte, y compris des infrastructures/plateformes d'essai et de pilotage de l'innovation.
- **Le Canada pourrait envisager de réviser les restrictions d'accès au marché auxquelles est soumis l'IDE lorsque cela limite ses effets positifs sur la croissance de la productivité, l'innovation et l'intégration dans les chaînes de valeur mondiales.** Actuellement, selon l'indice 2020 de restrictivité de la réglementation de l'IDE de l'OCDE, le Canada se classe au quatrième rang des économies les plus restrictives de la zone OCDE. Un allègement des restrictions à l'investissement dans les secteurs productifs, innovants et à forte intensité de savoir pourrait accroître l'impact direct produit par les entreprises étrangères, au travers de leurs propres activités, sur la croissance de la productivité sectorielle et globale. L'ouverture à l'IDE peut non seulement améliorer la productivité des industries qui profitent par sa présence de nouveaux débouchés, mais aussi celle des secteurs en aval qui bénéficient ainsi potentiellement d'un meilleur accès à des intrants et services de haute qualité au niveau national.
- **Des programmes complets de développement des fournisseurs qui répondent aux besoins des investisseurs pourraient être élaborés pour renforcer les capacités de**

production et d'innovation des entreprises canadiennes, et en particulier des PME. Bien que les liens d'approvisionnement entre entreprises étrangères et nationales soient courants au Canada, les PME canadiennes adoptent peu les technologies de pointe ainsi que les outils et processus numériques, ce qui peut limiter l'étendue de leur collaboration avec les investisseurs étrangers et, par conséquent, le potentiel d'externalités de connaissances et d'externalités technologiques.

2.1 La contribution de l'IDE aux échanges commerciaux et à l'intégration dans les CVM

Si les exportations sont importantes pour l'économie canadienne, le fait qu'elle se concentre sur les premières étapes de production de la chaîne d'approvisionnement, plus proches des matières premières, a limité son intégration dans les chaînes de valeur mondiales (CVM). Le fractionnement international des productions sur les CVM permet l'intégration de davantage d'entreprises dans les échanges internationaux, avec à la clé des améliorations de la productivité et un meilleur accès aux connaissances, à la technologie et aux compétences. L'IDE, d'autre part, a le potentiel d'améliorer les exportations et la participation aux chaînes de valeur mondiales. Les acteurs étrangers sont souvent des exportateurs plus intensifs qui ont un impact positif sur les exportations des entreprises nationales au travers des relations qu'ils entretiennent avec elles et des effets d'entraînement qu'ils génèrent sur leur compétitivité. La présence d'entreprises multinationales peut renforcer les relations internationales de l'économie d'accueil et les liens de ses entreprises sur les marchés. Les exportations des entreprises nationales peuvent également être soutenues par des investissements étrangers apportant une productivité accrue, des innovations et de nouvelles technologies, ainsi qu'un meilleur accès au financement (Kastratović, 2020^[1]).

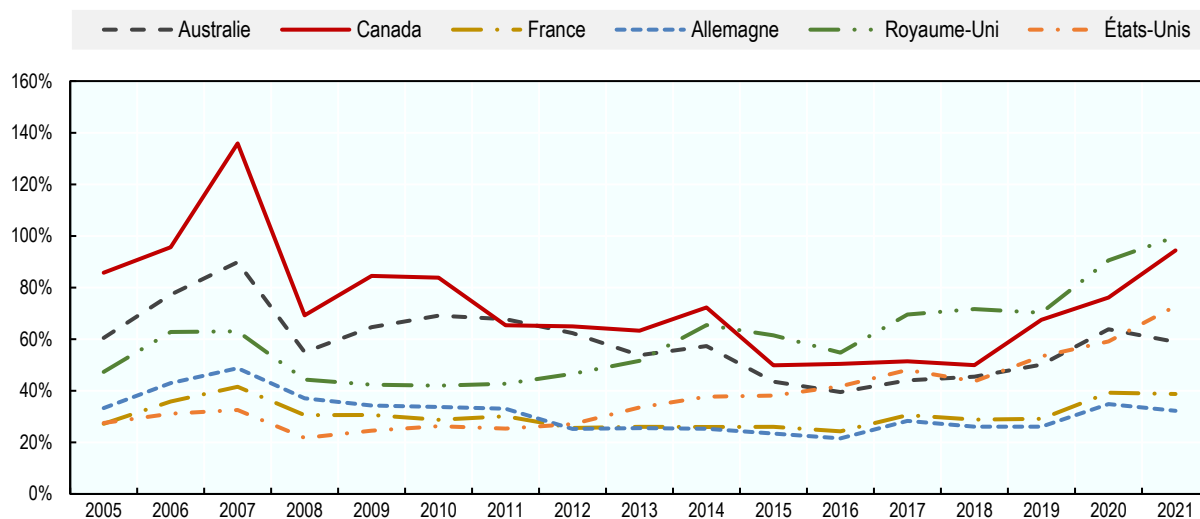
2.1.1. Les échanges et les investissements internationaux ont façonné l'économie canadienne, mais l'intégration dans les chaînes de valeur mondiales reste limitée

Les ressources naturelles du pays et la proximité du marché américain font du Canada une destination attrayante pour les investissements étrangers. Cependant, relativement au PIB, les stocks d'IDE entrant et sortant ont tous deux diminué à la suite de la crise financière mondiale, ne se redressant que progressivement à la fin des années 2010 et avec une croissance récente plus importante des stocks nets d'IDE sortants (Graphique 2.1). En proportion du PIB, les stocks nets d'IDE entrants du Canada sont les 11^e plus importants de la zone OCDE et sont supérieurs à ceux de plusieurs autres grandes économies. Et ce, malgré le caractère comparativement restrictif de la réglementation en place en matière d'IDE ; en 2020, le Canada se classait en effet au quatrième rang des économies les plus restrictives de la zone OCDE dans l'indice 2020 de restrictivité de la réglementation de l'IDE de l'OCDE Graphique 2.2.

En vertu de la loi sur Investissement Canada, les investissements dans certains secteurs d'importance stratégique pour la sécurité nationale font l'objet d'un filtrage afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'incidence négative sur les infrastructures essentielles. Bien que les mécanismes de filtrage soient de plus en plus courants dans les économies de l'OCDE et servent des objectifs politiques légitimes liés à la sécurité nationale, d'autres obstacles à l'accès au marché, tels que les restrictions en matière de type d'actionnariat étranger, peuvent entraver les performances du Canada en matière d'investissement. Ces restrictions sont relativement plus élevées dans les industries de réseau (par exemple, les médias et les télécommunications) et les transports aériens. Par exemple, dans les télécommunications, le type d'actionnariat et la composition du conseil d'administration doivent être au moins à 80 % canadiens chez les opérateurs détenant plus de 10 % de parts de marché. L'accès aux marchés publics est également limité aux partenaires des accords commerciaux régionaux et aux signataires de l'Accord sur les marchés publics de l'OMC. La nécessité de ces restrictions devrait être évaluée en vue d'éliminer celles qui ont des

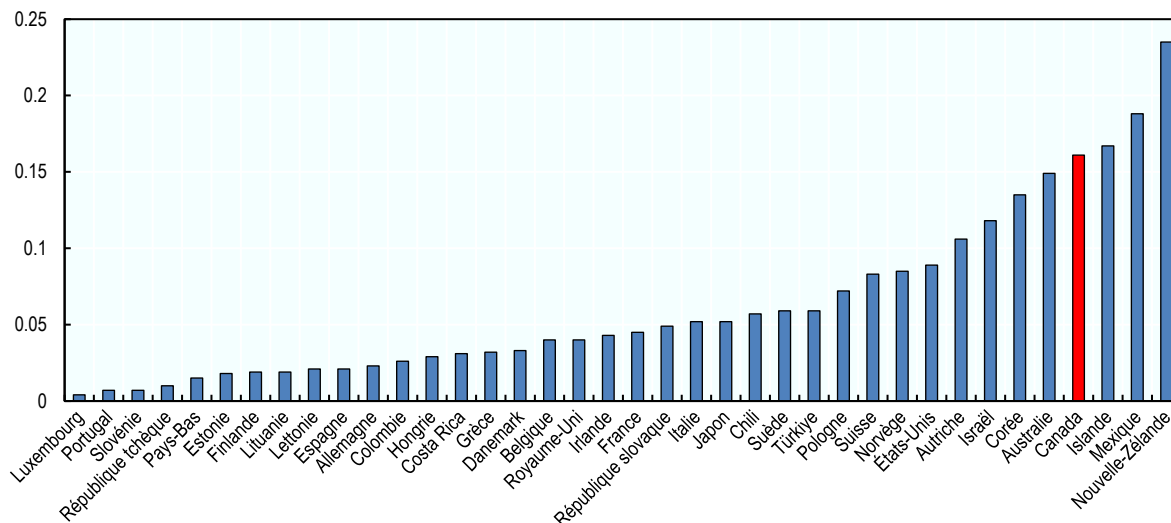
coûts économiques importants et qui limitent le potentiel de l'économie canadienne à attirer de l'investissement favorable à la productivité.

Graphique 2.1. Stocks nets d'IDE entrant en pourcentage du PIB dans une sélection d'économies, 2005-21



Source : OCDE, Statistiques de l'IDE (2023^[2]), <https://stats.oecd.org/>.

Graphique 2.2. Indice de la restrictivité de la réglementation applicable à l'IDE, 2020



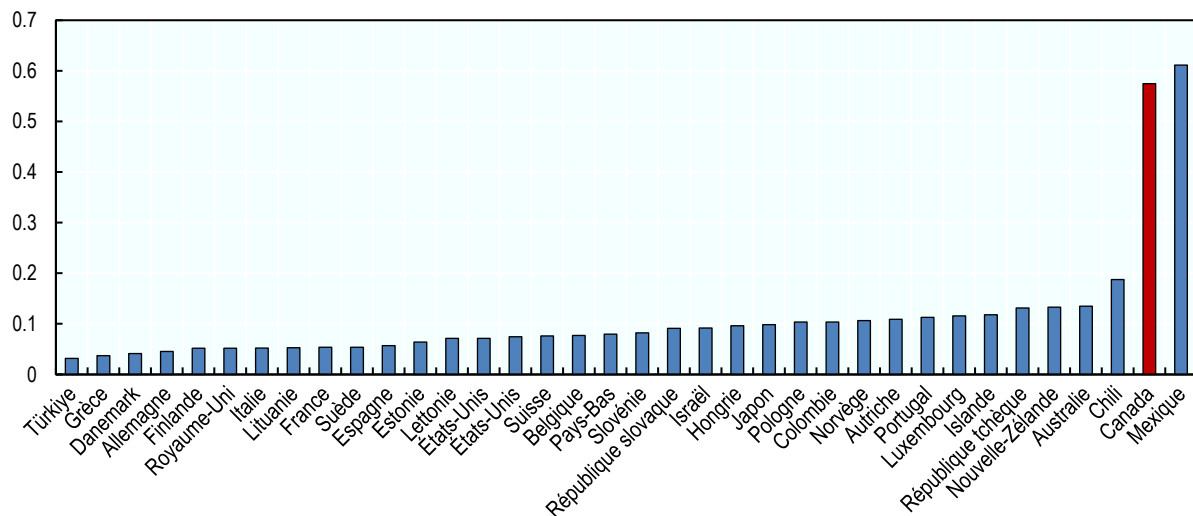
L'indice de la restrictivité de la réglementation applicable à l'IDE mesure les restrictions légales à l'investissement direct étranger sur une échelle de 0 (ouvert) à 1 (fermé).

Source : Base de données sur l'indice de restrictivité de la réglementation de l'IDE établi par l'OCDE (2023) <https://stats.oecd.org/index.aspx?datasetcode=FDIINDEX#>.

Les entrées d'investissement conditionnent fortement la performance des échanges commerciaux ; l'IDE *ex nihilo*, c'est-à-dire les nouvelles implantations d'entreprises étrangères, est relativement concentré dans un petit nombre de secteurs fortement tournés vers l'exportation, la plupart de cet IDE provenant des États-Unis. Sur la période 2003-22, l'essentiel de l'IDE *ex nihilo* provenait des États-Unis (45 %), suivis des

Pays-Bas (14 %) et de la France (6 %) et était orienté vers des projets dans les secteurs de l'exploitation minière et de l'énergie (34 %), des TIC et de l'électronique (17 %) et des matériels de transport (10 %) (Financial Times, 2023^[3]). Ces secteurs ont été parmi les plus importants contributeurs à l'expansion rapide des exportations canadiennes dans les années 1990, à la faveur d'une intensification des échanges avec les États-Unis dans le cadre de nouveaux accords commerciaux. Les États-Unis représentent les trois quarts des exportations du Canada, lesquelles comptent parmi les moins diversifiées par marché de toute la zone OCDE. L'indice Hirschman-Herfindahl de concentration des exportations canadiennes, qui ressort à 0.57, est resté relativement stable tout au long de la dernière décennie et n'est, sans surprise, inférieur qu'à celui du Mexique (0.61) (Graphique 2.3.).

Graphique 2.3. Indice Hirschman-Herfindahl de concentration des exportations de biens pour les pays de l'OCDE, 2021

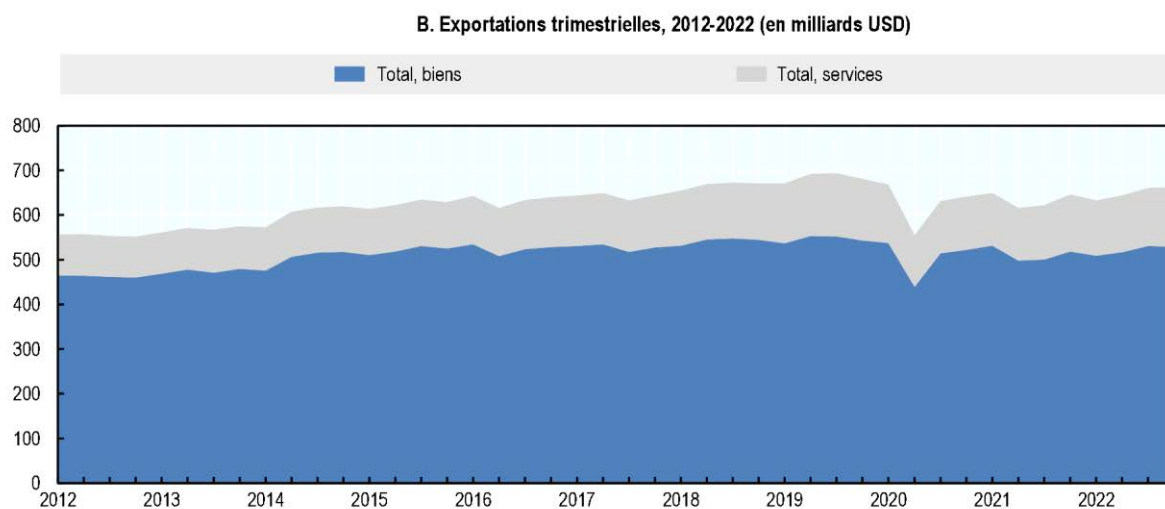
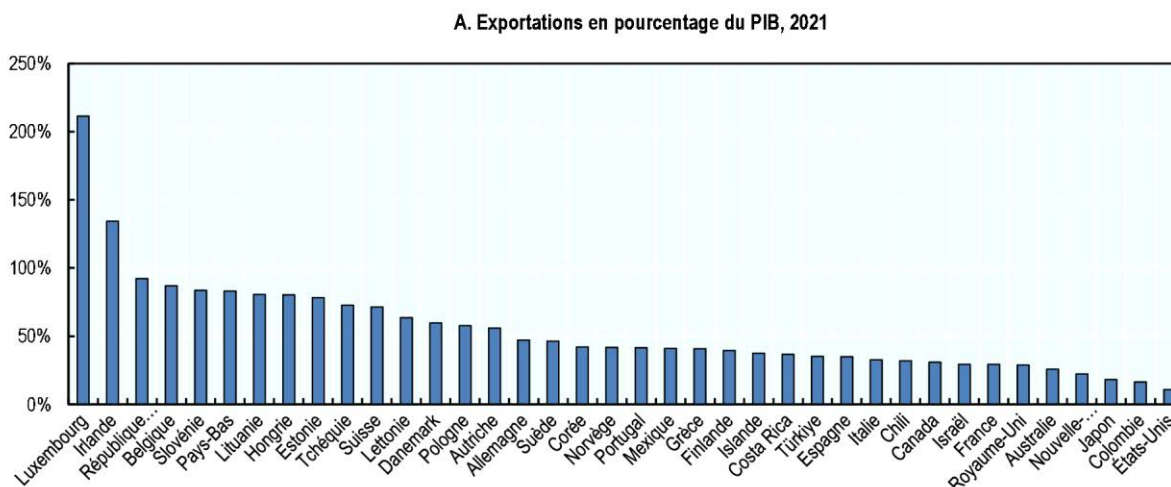


Note : L'indice varie de 0 à 1 et plus sa valeur est élevée, moins les exportations sont diversifiées.

Source : Calculs des auteurs à partir des données sur les Échanges bilatéraux de biens de l'OCDE (2023^[4]), <https://stats.oecd.org/>.

Depuis son pic de 44 % atteint en 2000, la part des exportations dans le PIB a reculé et elle ressort inférieure à celle observée dans la plupart des autres économies de la zone OCDE, mais supérieure à celle de plusieurs grandes économies avancées, dont les États-Unis, le Japon, l'Australie, le Royaume-Uni et la France (Graphique 2.4., partie A). Les performances à l'exportation se sont montrées relativement résistantes aux récentes perturbations, les exportations de biens et de services en 2022 revenant progressivement aux niveaux d'avant la pandémie (Graphique 2.4., partie B). Les exportations d'énergie ont été particulièrement touchées au début de la pandémie de COVID-19. La part des combustibles minéraux et huiles minérales dans la valeur totale des exportations a chuté de son niveau de 22 % en 2019 à 18 % en 2020, avant de rebondir à 24 % en 2021. Une demande plus forte et des prix plus élevés en 2022, un effet du rebond économique post-COVID19 et des pressions inflationnistes résultant de la guerre en Ukraine, ont encore stimulé les exportations pendant une grande partie de l'année 2022. Les perturbations dans les chaînes d'approvisionnement qui ont largement affecté les exportations de la production automobile et de plusieurs secteurs manufacturiers s'avèrent par ailleurs désormais moins impactantes. Bien qu'il ne soit pas clairement établi combien les entreprises à capitaux étrangers ont directement contribué à cette reprise, les secteurs qui ont le plus contribué à la croissance récente - tels que la construction automobile et le secteur de l'énergie - comprennent ceux où la participation étrangère est importante.

Graphique 2.4. Performances des exportations et tendances



Source : OCDE, Statistiques du commerce international (2023^[5]), <https://stats.oecd.org/> ; Statistique Canada, Exportations et importations de biens et de services (2023^[6]) <https://doi.org/10.25318/1210013401-eng>.

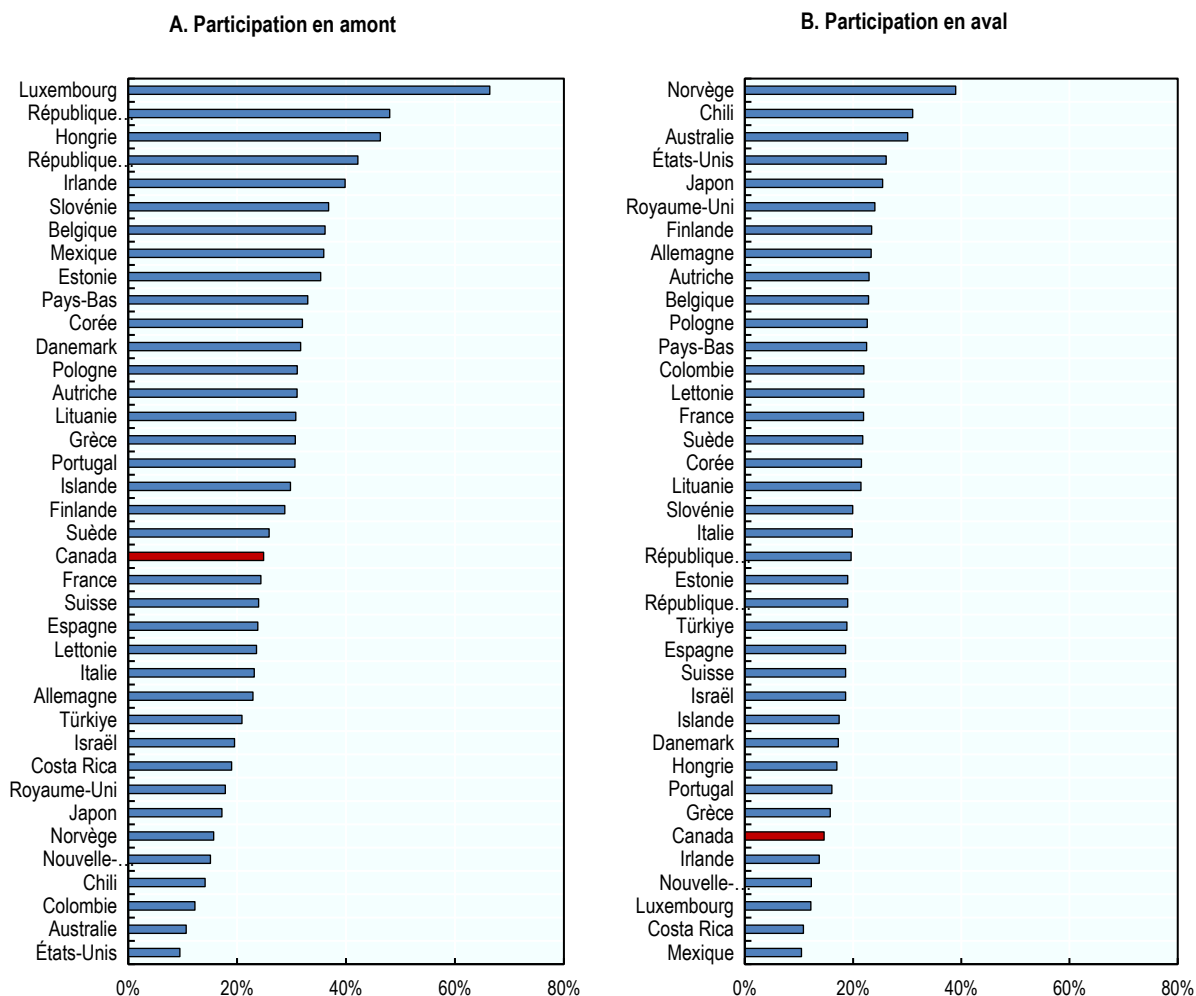
Si les biens comptent de loin pour l'essentiel des exportations, le secteur manufacturier y contribue dans de plus faibles proportions que dans la plupart des pays de l'OCDE. Les biens représentent 82 % de la valeur totale des exportations. Les exportations canadiennes sont par conséquent davantage tournées vers les services que celles de l'Australie (89 % d'exportations de biens), mais beaucoup moins tournées vers les services que celles des États-Unis et du Royaume-Uni, où les biens ne représentent que 69 % et 49 %, respectivement, du total des exportations. Le secteur manufacturier est responsable de la majeure partie des exportations de biens (65 %), suivi des industries extractives (23 %) et de l'agriculture, de la sylviculture et la pêche (6 %). Le Canada fait donc partie des pays de l'OCDE dont les exportations sont les moins dépendantes du secteur manufacturier. Mesurées sur cinq grands secteurs, les exportations canadiennes de biens s'avèrent relativement diversifiées dans leur composition, avec un indice de Hirschman-Herfindahl qui ressortait à 0.54 en 2021. Seuls la Colombie (0.38), la Turquie (0.39), le Chili (0.45), le Mexique (0.49) et l'Australie (0.53) affichaient des exportations plus diversifiées par secteur.

Ses exportations manufacturières limitées et sa dépendance à l'égard des premiers stades de production de la chaîne d'approvisionnement pénalisent la participation du Canada aux CVM. L'économie canadienne

n'a que modérément recours à des intrants importés pour produire des biens et des services destinés à l'exportation (participation en amont) et exporte peu de biens et de services qui sont ensuite utilisés dans les exportations des pays de destination (participation en aval) (Graphique 2.5.). En 2018, la part de la valeur ajoutée étrangère dans la valeur totale des exportations brutes canadiennes s'élevait à 25 %, un chiffre proche de la médiane des pays membres de l'OCDE. La valeur ajoutée nationale ne représentait toutefois que 15 % des biens réexportés, soit l'un des taux les plus faibles enregistrés au sein de la zone OCDE. Une grande partie des exportations canadiennes est finalement destinée aux marchés intérieurs des États-Unis, ce qui limite l'ampleur des liens en aval dans les CVM créés par le pays par l'exportation de produits intermédiaires. Dans la mesure où cette forme de participation aux CVM s'est renforcée au cours de la dernière décennie, cette participation accrue s'explique principalement par des évolutions sectorielles et par l'importance croissante prise par le secteur minier dans la fourniture de matériaux pour les premières étapes des chaînes de valeur. Parallèlement, la fragmentation des chaînes d'approvisionnement de l'industrie automobile a amplifié les liens en amont du Canada dans les chaînes de valeur mondiales (de Backer et Miroudot, 2016^[7]).

L'intégration limitée du Canada dans les chaînes de valeur mondiales signifie que le Canada est susceptible de manquer des opportunités de booster sa productivité et sa capacité d'innovation. Des externalités de productivité peuvent résulter à la fois d'une participation en amont et en aval aux CVM, en permettant au pays d'accéder à des intrants qui ne sont pas disponibles dans l'économie nationale ou qui présentent un avantage en termes de prix ou de qualité, mais aussi en lui donnant accès à la technologie et aux connaissances apportés par les destinations d'exportation (Crisuolo et Timmis, 2017^[8]). Une intégration plus poussée dans les CVM pourrait être particulièrement impactante pour les performances à l'exportation du Canada en lui permettant de développer des avantages comparatifs à certains stades du processus de production plutôt que d'avoir à maîtriser la production de produits dans leur entièreté.

Graphique 2.5. Participation des économies de l'OCDE aux chaînes de valeur mondiales en amont et en aval, 2018



Note : La participation en amont aux CVM est mesurée par la part de la valeur ajoutée étrangère dans les exportations brutes. La participation en aval aux CVM est mesurée par la part de la valeur ajoutée nationale dans les exportations brutes étrangères.

Source : OCDE, Échanges en valeur ajoutée (base de données TiVA) (2023^[9]), <https://stats.oecd.org/>.

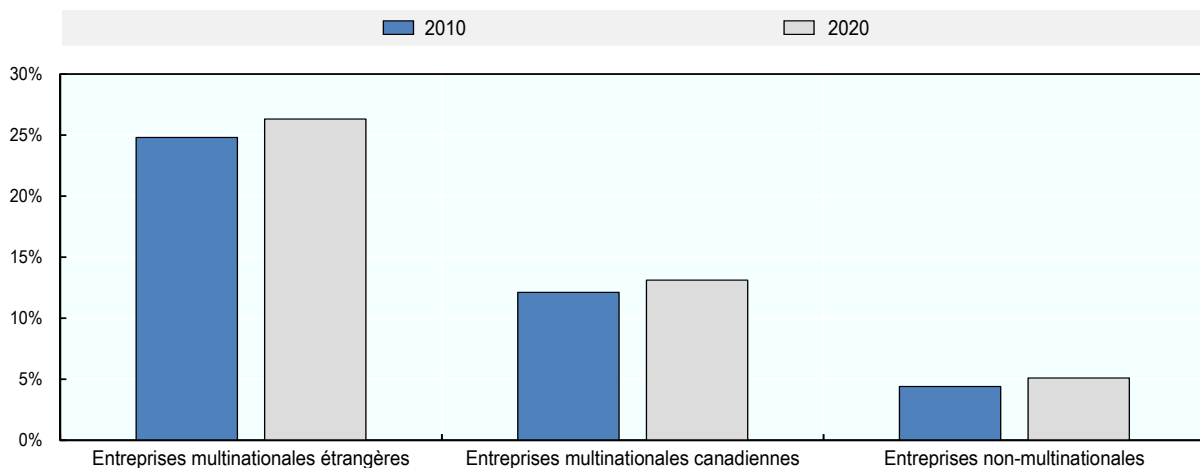
2.1.2. Les entreprises étrangères jouent un rôle majeur dans les performances à l'exportation du Canada

L'IDE renforce les capacités d'exportation du Canada. Les entreprises étrangères sont très impliquées dans les échanges commerciaux, ce qui dope directement les exportations canadiennes. Elles contribuent aussi indirectement aux exportations des entreprises nationales en renforçant leurs relations internationales et en améliorant leur compétitivité. Les multinationales étrangères sont responsables de 57 % de la valeur des exportations canadiennes – de 59 % de celle des exportations de marchandises et de 48 % de celle des exportations de services commerciaux – alors qu'elles ne représentent que 30 % des recettes d'exploitation du secteur des entreprises (qui inclut les entreprises multinationales étrangères et canadiennes, ainsi que les entreprises non multinationales). Il n'est pas surprenant qu'une grande partie de ces exportations provienne de filiales d'entreprises américaines, qui représentaient 48 % de la valeur des exportations de marchandises et de services commerciaux des multinationales étrangères en 2020.

De même, les exportations ont un poids relativement plus important dans les entreprises étrangères. En 2020, les exportations de marchandises et de services commerciaux représentaient 25 % des recettes d'exploitation des EMN, contre seulement 12 % et 4 % pour les multinationales et les entreprises non multinationales canadiennes, respectivement (Graphique 2.6.). Les trois catégories d'entreprises ont accru la part des exportations dans leurs recettes au cours de la décennie précédente ; cette part a progressé de 1.5 point de pourcentage pour les multinationales étrangères, de 1.0 point de pourcentage pour les multinationales canadiennes et de 0.7 % pour les entreprises non multinationales. Si les exportations de biens sont la principale composante des exportations totales pour les trois catégories d'entreprises, leur poids est relativement plus important dans les EMN (85 % du total de leurs exportations). En comparaison, les exportations de marchandises représentent 82 % du total pour les multinationales canadiennes et 77 % pour les entreprises non multinationales.

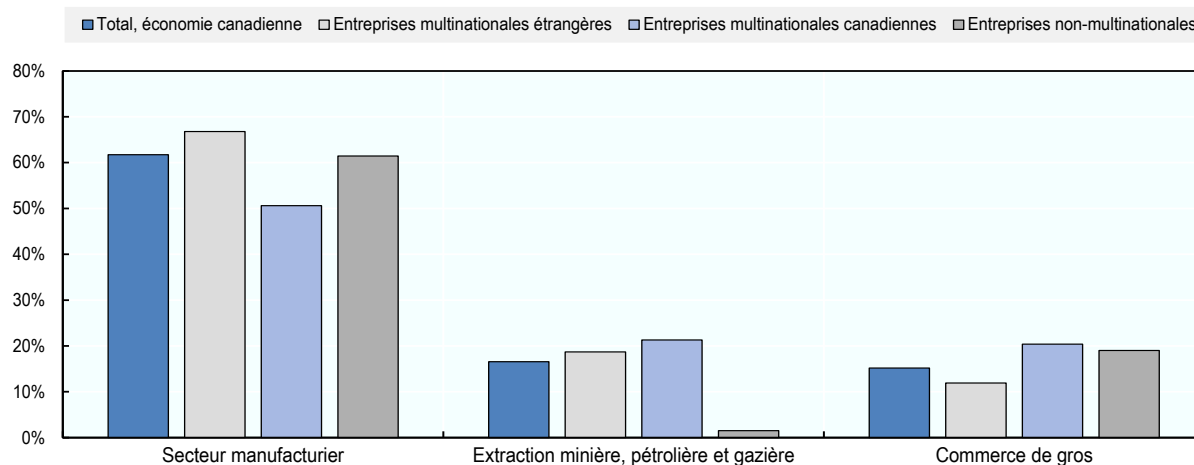
Les multinationales étrangères ne contribuent pas beaucoup à la diversification des exportations. La valeur des exportations par secteur ressort en effet similaire pour elles et pour l'économie canadienne dans son ensemble, avec en tête le secteur manufacturier (67 % des exportations des entreprises étrangères et 62 % des exportations de marchandises canadiennes) ; les industries extractives et l'extraction pétrolière et gazière (19 % et 17 %, respectivement) ; et le commerce de gros (12 % et 15 %, respectivement) (Graphique 2.7.).

Graphique 2.6. Part des exportations de marchandises et de services commerciaux dans les recettes d'exploitation



Source : Statistique Canada (2023^[10]), Activités des entreprises multinationales au Canada, <https://doi.org/10.25318/3610060401-eng>

Graphique 2.7. Part des exportations dans les recettes d'exploitation pour une sélection de secteurs, 2020



Source : Statistique Canada (2023^[10]), Activités des entreprises multinationales au Canada, <https://doi.org/10.25318/3610060401-eng>

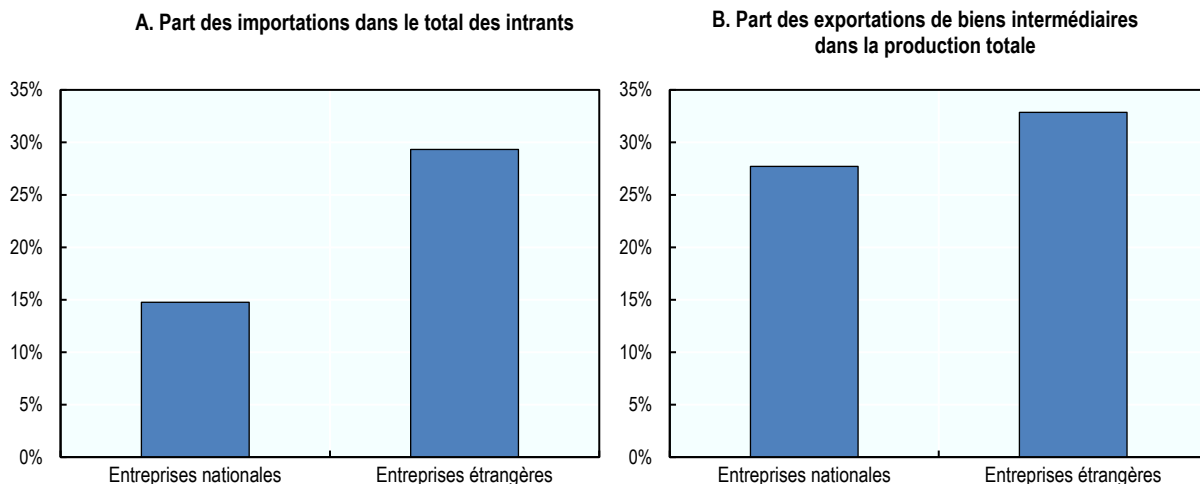
Les entreprises étrangères sont davantage tournées vers les échanges internationaux que les acteurs nationaux dans la majeure partie de l'économie, avec une présence particulièrement forte dans un certain nombre de secteurs à forte intensité d'exportation, tels que le secteur manufacturier. Les entreprises étrangères sont les exportateurs les plus actifs dans la plupart des secteurs. Ce n'est que dans les secteurs du commerce de gros, du commerce de détail, de l'immobilier et de la location et du crédit-bail, des soins de santé et de l'aide sociale, et des autres services (ne relevant pas de l'administration publique) que les multinationales canadiennes sont plus tournées vers l'exportation. Les entreprises non multinationales sont les plus tournées vers l'exportation dans le secteur de la finance et de l'assurance, bien que les entreprises étrangères ne représentent que 1.2 % des exportations totales de ce secteur. L'explication des écarts de performance à l'exportation ne saurait être résumée à une question de taille d'entreprise. Les grandes entreprises sont à l'origine de la plupart des exportations. En 2021, les entreprises de plus de 250 salariés étaient à l'origine de 66 % des exportations, alors qu'elles représentaient moins de la moitié de la valeur ajoutée. Les entreprises étrangères ne sont toutefois pas particulièrement grandes. En 2020, les multinationales étrangères employaient en moyenne 18 % de travailleurs de moins que les multinationales canadiennes, un écart néanmoins quelque peu en recul par rapport au chiffre de 23 % de 2010 (Statistique Canada, 2023^[10]).

Sans surprise, les entreprises étrangères sont également plus engagées dans les chaînes de valeur mondiales que leurs homologues canadiennes, en particulier en termes de liens en amont. Les entreprises étrangères au Canada importent 29 % de leurs intrants, alors que ce chiffre n'est que de 15 % pour les entreprises nationales (Graphique 2.8.). Les entreprises étrangères des secteurs de l'immobilier, des métaux de base et des produits en caoutchouc et en plastique sont particulièrement dépendantes des intrants importés, bien que l'investissement étranger tende également à s'orienter vers d'autres secteurs où les importations contribuent pour une part plus importante à l'approvisionnement de la demande finale au Canada¹. La valeur ajoutée étrangère contribue moins à l'approvisionnement de la demande intérieure totale dans plusieurs secteurs qui attirent des niveaux élevés d'IDE, tels que le secteur manufacturier et les industries extractives. Ces deux secteurs, ainsi que l'ensemble des services aux entreprises, ont également connu une baisse du poids relatif de la valeur ajoutée étrangère sur la période 2010-18 (OCDE, 2023^[9]).

L'écart entre les entreprises étrangères et nationales ressort moins marqué en termes de liens en aval. Les exportations de produits intermédiaires représentent 33 % de la production des entreprises

étrangères, contre un chiffre légèrement inférieur de 28 % pour entreprises nationales. Les exportations intermédiaires sont relativement plus importantes pour les entreprises nationales dans les services d'utilité publique², les produits chimiques, le secteur des produits en caoutchouc et en plastique, et dans les autres matériels de transport, et pour les entreprises étrangères dans l'hébergement et la restauration, les équipements électriques, le secteur des arts, des spectacles et des loisirs, et dans les autres activités de services.

Graphique 2.8. Intrants importés et exportations de biens intermédiaires selon le type d'actionnariat, 2016



Source : Calculs des auteurs à partir des Tableaux internationaux des entrées-sorties de l'OCDE (2023_[11]), <http://oe.cd/icio>

2.2. Tendances de la productivité et externalités de l'IDE

Les entrées d'IDE peuvent être associées à des améliorations de la productivité, ce dont le Canada a véritablement besoin pour stimuler ses perspectives de croissance. Non seulement les entreprises étrangères sont généralement plus efficaces que la moyenne dans les pays d'accueil et contribuent ainsi directement à la croissance de la productivité, mais elles peuvent également, par leur simple présence, doper indirectement la productivité des entreprises nationales lorsque les externalités de connaissances et les externalités technologiques sont favorisées (OCDE, 2019_[12]). Les acteurs nationaux qui approvisionnent les nouveaux entrants étrangers sont en mesure de réaliser des gains de productivité à la faveur d'un meilleur accès aux normes de qualité des produits et des services, aux connaissances, à la technologie et au financement. L'exemple que leur donnent leurs pairs plus productifs pousse les autres entreprises à progresser, lesquelles peuvent également potentiellement tirer profit de l'embauche de travailleurs ayant acquis de nouvelles connaissances et compétences au sein d'entreprises étrangères et tournées vers l'international (OCDE, 2022_[13]). La réalisation de ce potentiel au Canada dépend en grande partie de l'établissement de liens entre les entreprises. Le type d'investissement, les motifs, l'origine et le secteur de cet investissement, ainsi que la taille et la structure de l'entreprise investisseuse, sont autant de facteurs qui affectent l'ancrage local des entreprises étrangères et la mesure dans laquelle des externalités de productivité peuvent bénéficier à l'économie d'accueil (OCDE, 2022_[13]).

2.2.1. La croissance de la productivité du travail canadienne reste inférieure à celle observée dans bon nombre des économies avancées de l'OCDE

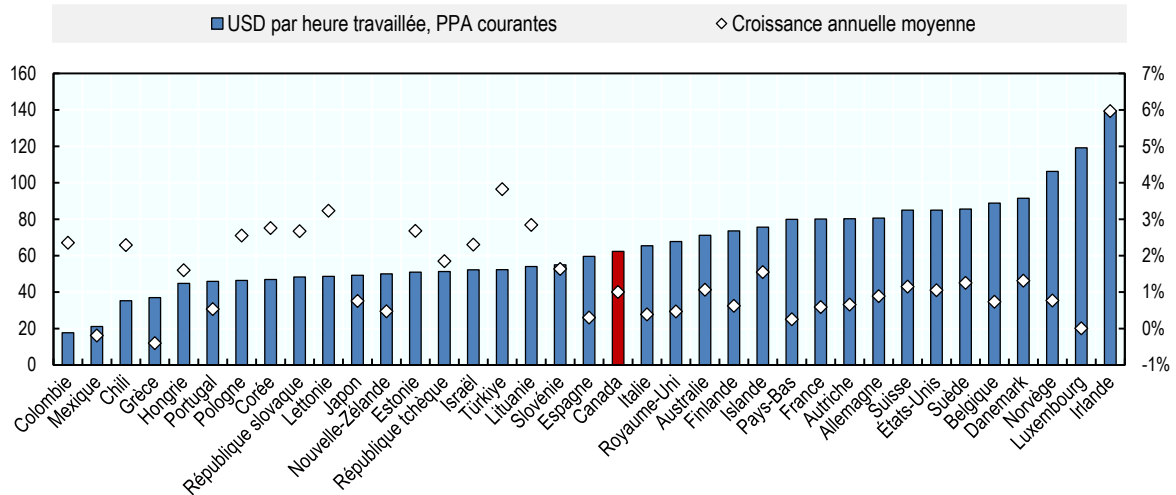
Bien que la productivité du travail du Canada soit restée à la traîne de celle des États-Unis et de plusieurs autres économies avancées comme l'Australie, le Royaume-Uni, la France et l'Allemagne, il existe un important potentiel d'amélioration grâce à des investissements et des collaborations stratégiques. Selon l'OCDE (2023^[2]), la croissance de la productivité a été pénalisée par l'insuffisance du renforcement de l'intensité capitaliste de l'économie ainsi qu'à des investissements insuffisants de la part des entreprises. Malgré ces difficultés, la productivité du travail au Canada, à 62 USD par heure travaillée en 2021, est proche de la médiane des pays de l'OCDE (graphique 2.9). Bien que ce niveau soit inférieur à celui des États-Unis et de la plupart des pays européens, et notamment à la moyenne du G7 de 74 USD, il souligne la possibilité pour le Canada de tirer parti de l'investissement direct étranger (IDE) pour améliorer la productivité.

La croissance récente de la productivité du travail au Canada a été relativement modeste, s'établissant en moyenne à seulement 1.0 % sur la période 2012-2021, se classant au 21^e rang parmi les 37 pays membres de l'OCDE disposant de données comparables. Des facteurs tels que la chute des prix du pétrole et les investissements limités dans le secteur au cours de la période 2014-2022 ont contribué à cette tendance. Toutefois, le Canada a le potentiel de surmonter ces défis grâce à un IDE ciblé qui favorise l'innovation, améliore l'efficacité du marché et lève les obstacles tels que les différences commerciales interprovinciales en matière de normes et de réglementations techniques, ainsi que les limitations à la mobilité de la main-d'œuvre. En misant stratégiquement sur l'IDE pour renforcer l'innovation, lever les obstacles réglementaires et stimuler l'investissement, le Canada peut libérer son potentiel économique et renforcer sa compétitivité sur la scène mondiale.

L'Étude économique de l'OCDE sur le Canada de 2023 souligne la nécessité d'accélérer les efforts pour alléger les obstacles internes aux échanges et à l'investissement, qui peuvent avoir des coûts économiques importants et limiter l'efficacité et la portée des marchés du travail (OCDE, 2023^[14]). Un large éventail de mesures pourront potentiellement accroître la productivité du secteur des entreprises, dont une amélioration des infrastructures, des réformes visant à améliorer l'enseignement professionnel et le développement des compétences, une réduction des formalités administratives associées à la création d'entreprises et un renforcement du droit et de la réglementation en matière de concurrence. Comme indiqué à la section 2.1.1, un allègement des restrictions à l'investissement dans les secteurs productifs, innovants et à forte intensité de savoir pourrait accroître l'impact direct produit par les entreprises étrangères, au travers de leurs propres activités, sur la croissance de la productivité sectorielle et globale (OCDE, 2022^[13]). L'ouverture à l'IDE peut non seulement améliorer la productivité des industries qui profitent par sa présence de nouveaux débouchés, mais aussi celle des secteurs en aval qui bénéficient ainsi potentiellement d'un meilleur accès à des intrants et services de haute qualité au niveau national.

Graphique 2.9. Productivité du travail dans les pays de l'OCDE

PIB par heure travaillée en 2021 et croissance annuelle moyenne de la productivité entre 2012 et 2021



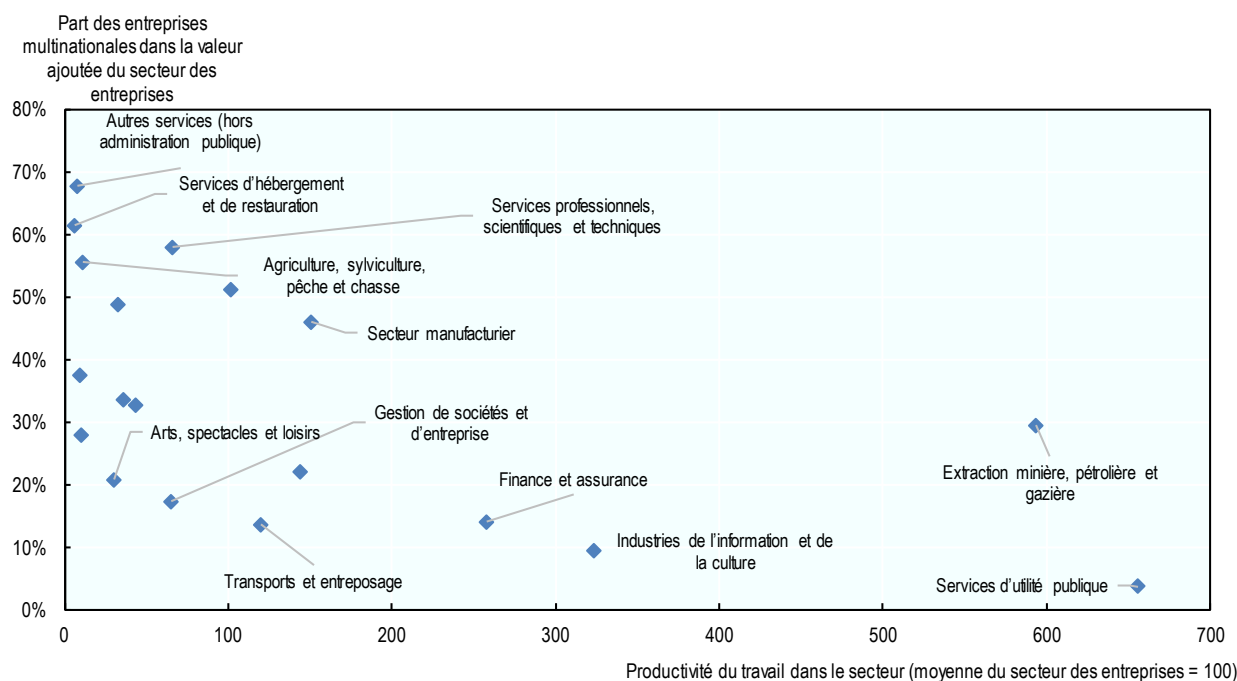
Source : OCDE, base de données des Statistiques de la productivité (s.d.[15]), <https://doi.org/10.1787/pdtyv-data-en>

2.2.2. Les entreprises étrangères sont plus productives que leurs homologues canadiennes dans la majeure partie des secteurs d'activité

Dans l'ensemble, l'activité des entreprises étrangères au Canada semble être concentrée dans des secteurs moins productifs (Graphique 2.10). Les deux secteurs où les entreprises étrangères représentent la plus grande part de la valeur ajoutée - les autres services (à l'exception de l'administration publique) et l'hébergement et la restauration - ont les niveaux de productivité les plus faibles. De même, les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que l'agriculture et l'industrie manufacturière, qui affichent une activité relativement élevée des entreprises étrangères, figurent parmi les secteurs à plus faible productivité. En revanche, les services publics et l'extraction minière, pétrolière et gazière, les industries de l'information et de la culture et les services financiers affichent des parts plus faibles de la valeur ajoutée des entreprises étrangères, mais sont nettement plus productifs que le reste de l'économie. Cette concentration de l'activité des entreprises étrangères dans les secteurs à faible productivité contribue à ce que les entreprises étrangères aient, en moyenne, une valeur ajoutée par travailleur inférieure de 23 % à celle de leurs homologues nationales.

Bien qu'une analyse supplémentaire soit nécessaire pour comprendre pleinement l'impact de l'activité des entreprises étrangères sur la productivité du travail sectorielle et globale, la concentration des entreprises étrangères dans les secteurs où les niveaux de productivité du travail sont plus faibles peut être attribuée à une combinaison de stratégies d'entrée sur le marché, de caractéristiques propres aux secteurs considérés et, possiblement, du cadre réglementaire. Par exemple, dans certains secteurs, les entreprises étrangères peuvent se concentrer sur des activités qui ne tirent pas nécessairement parti de la haute technologie ou de l'automatisation, qui sont généralement associées à une productivité plus élevée, tandis que dans d'autres secteurs, les externalités de l'IDE en termes de productivité peuvent ne pas être pleinement réalisées en raison d'obstacles liés au manque de compétences de la main-d'œuvre ou à l'incompatibilité des infrastructures. Le contexte général, les politiques commerciales et la concurrence locale peuvent également influencer les décisions stratégiques des entreprises étrangères, en orientant le lieu et la manière dont elles investissent et, par conséquent, leurs niveaux de productivité.

Graphique 2.10. Part des entreprises étrangères dans la valeur ajoutée et productivité du secteur



Note : Le secteur des entreprises englobe les entreprises multinationales étrangères, les entreprises multinationales canadiennes et les entreprises non multinationales.

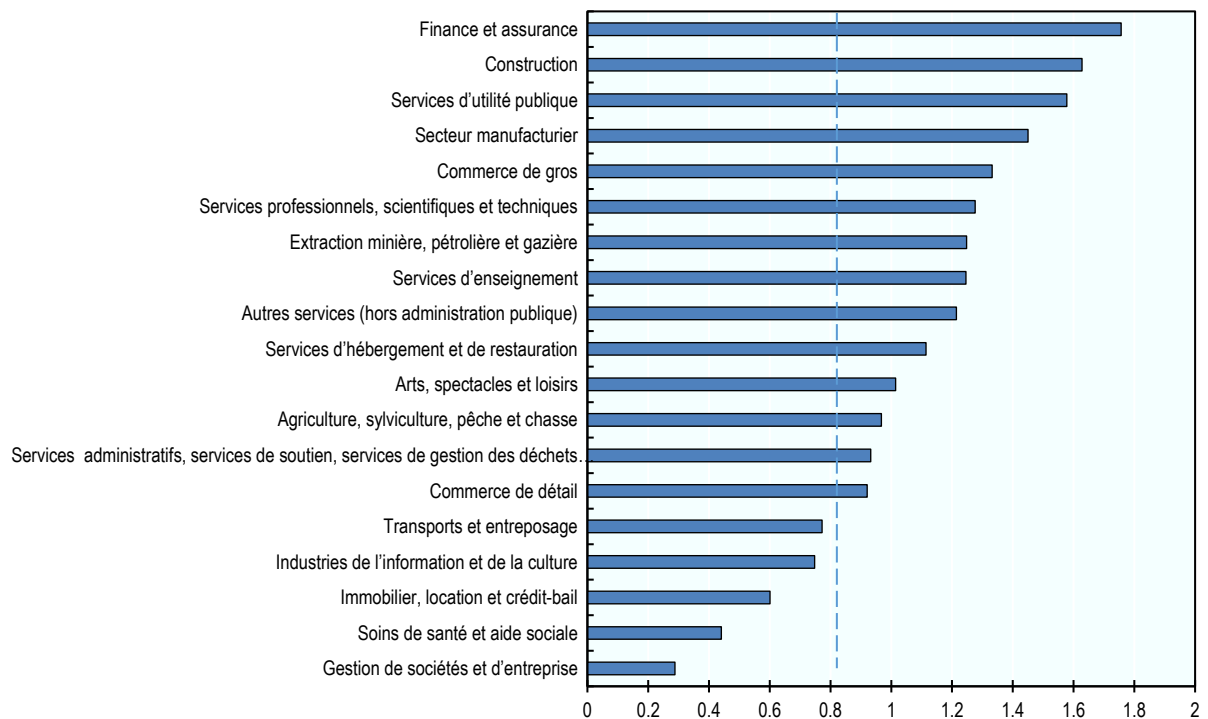
Source : Calculs des auteurs d'après les données de Statistique Canada (2023^[10]), Activités des entreprises multinationales au Canada, <https://doi.org/10.25318/3610060401-eng>

L'analyse des écarts de productivité au niveau sectoriel montre que les entreprises étrangères sont plus productives que les entreprises canadiennes dans la majeure partie des secteurs (l'indicateur dans Graphique 2.11. est supérieur à 1 dans 11 secteurs sur 19). Cet avantage est le plus marqué dans le secteur de la finance et de l'assurance, dans la construction et dans les services d'utilité publique, où les entreprises étrangères sont plus de 50 % plus productives que les acteurs nationaux. En revanche, les entreprises étrangères sont relativement moins productives que les entreprises canadiennes dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale, de l'immobilier, des services de location et de crédit-bail ainsi que de la gestion de sociétés et d'entreprises, possiblement du fait de la présence de quelques acteurs nationaux très productifs.

Le supplément de productivité que les entreprises étrangères affichent dans la plupart des secteurs au Canada suggère que des externalités de connaissances et externalités technologiques de l'IDE restent inexploitées dans ces secteurs pourraient l'être pour y combler les écarts de productivité. Ces résultats reflètent ceux d'autres économies de l'OCDE, où les entreprises étrangères tendent à être de plus grande taille et à présenter un profil à plus forte intensité technologique et à plus forte intensité d'exportation, deux caractéristiques associées à des niveaux de productivité plus élevés. Toutefois, la possibilité d'y parvenir dépend également de la capacité des entreprises nationales à absorber les externalités de connaissance de l'IDE, capacité qui est évaluée à la section 2.3.3.

Graphique 2.11. Productivité relative du travail des entreprises multinationales étrangères, 2020

> 1 = les entreprises étrangères sont plus productives que les entreprises nationales.



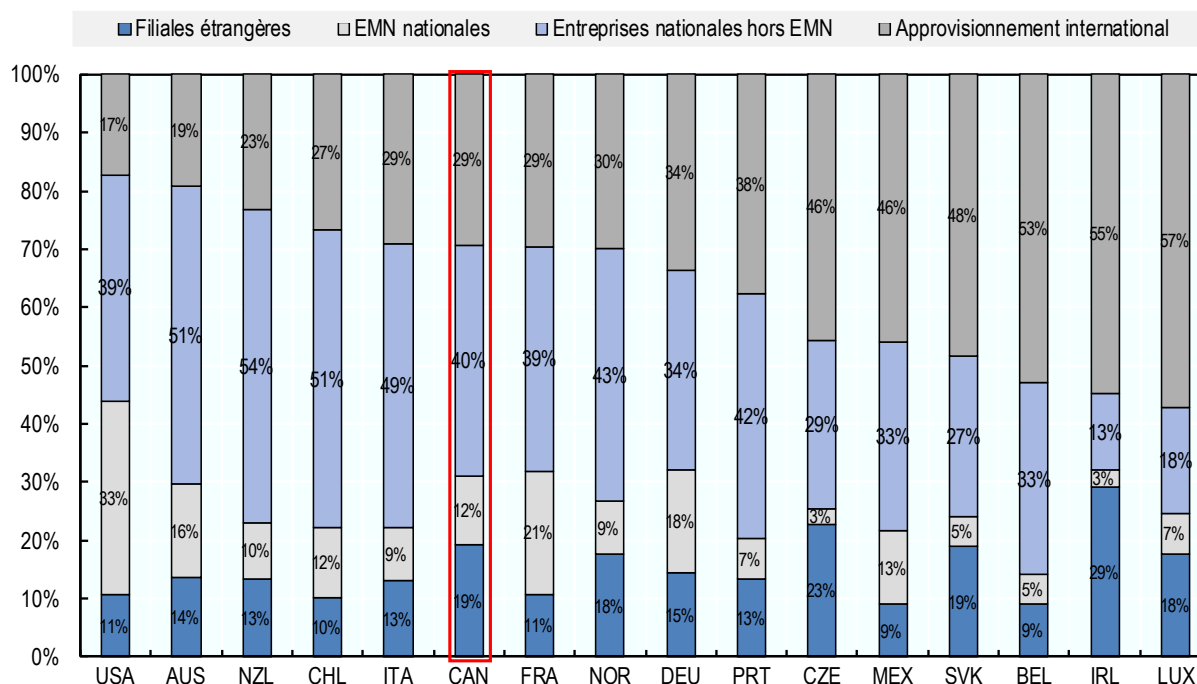
Source : Calculs des auteurs d'après les données de Statistique Canada (2023_[10]), Activités des entreprises multinationales au Canada, <https://doi.org/10.25318/3610060401-eng>

2.2.3. Les entreprises étrangères ont noué des liens étroits avec certains producteurs nationaux

Étant donné que les entreprises étrangères plus productives peuvent chercher à limiter les externalités de connaissances et externalités technologiques qui pourraient potentiellement bénéficier à leurs concurrents, les effets positifs sur la productivité des entreprises nationales sont davantage observés chez les fournisseurs en amont (OCDE, 2023_[16]). Les investisseurs étrangers exigent généralement de leurs fournisseurs locaux des intrants de meilleure qualité et sont par conséquent enclins à partager avec eux leurs connaissances et technologies qui leur permettront d'adopter des processus plus efficaces (OCDE, 2023_[16]). Les possibilités de formation et d'apprentissage par la pratique professionnelle offertes par les investisseurs étrangers peuvent également être étendues à la main-d'œuvre des entreprises nationales avec lesquelles ils nouent des liens acheteur-fournisseur afin de garantir l'efficacité de leur travail et la qualité des produits. Des écarts de productivité modérés entre les entreprises tendent à indiquer des niveaux similaires de sophistication technologique et permettent d'envisager des retombées profitables de chaque côté (OCDE, 2022_[13]). Toutefois, les entreprises étrangères peuvent également générer des externalités négatives en raison de pratiques non durables ou irresponsables de leurs chaînes d'approvisionnement. Si les entreprises locales ne se montrent pas promptes à s'adapter, la concurrence des entreprises étrangères peut également entraîner la fermeture de certaines de ces entreprises locales. La concurrence accrue pour les talents peut également rendre plus difficile pour les entreprises locales de recruter des travailleurs qualifiés, en particulier dans les régions les plus reculées où le vivier de main-d'œuvre est plus réduit.

Par rapport aux économies comparables de l'OCDE, les entreprises étrangères au Canada se concentrent principalement sur le marché national pour leurs approvisionnements en intrants (liens d'achat) et l'écoulement de leurs produits (liens de vente). Les données de 2016 montrent que leurs achats d'intrants intermédiaires auprès d'autres entreprises étrangères représentaient 19 % du total de leur approvisionnement en intrants intermédiaires (Graphique 2.12), soit le 5e taux le plus élevé de la zone OCDE et près du double de celui des États-Unis (10.7 %). Elles s'approvisionnent néanmoins très essentiellement auprès d'entreprises nationales (environ 62 %), et pour une part relativement faible à l'international. Ces liens peuvent constituer un canal important de transfert de connaissances et de technologies au profit des petites entreprises canadiennes. Les entreprises non multinationales sont des fournisseurs particulièrement importants. Elles représentent de l'ordre de 40 % de l'approvisionnement total en intrants des filiales étrangères. L'ampleur des liens d'achat nationaux est dans l'ensemble similaire à leurs niveaux observés dans les autres grandes économies telles que les États-Unis, le Royaume-Uni, la France et l'Italie, et s'explique par la taille relativement plus importante des marchés de biens intermédiaires dans ces pays. En ce qui concerne les liens de vente des filiales étrangères, 69 % de leur production est écoulee sur le marché national. Environ 22 % de cette production est achetée par des entreprises nationales non multinationales, 6 % par des entreprises nationales multinationales et 12 % par d'autres entreprises étrangères établies localement (Graphique 2.13). Comme pour l'économie canadienne dans son ensemble, dont la participation en aval aux CVM est limitée, la production des filiales étrangères est relativement peu utilisée dans la consommation intermédiaire internationale.

Graphique 2.12. Structure d'approvisionnement des filiales étrangères par pays, 2016



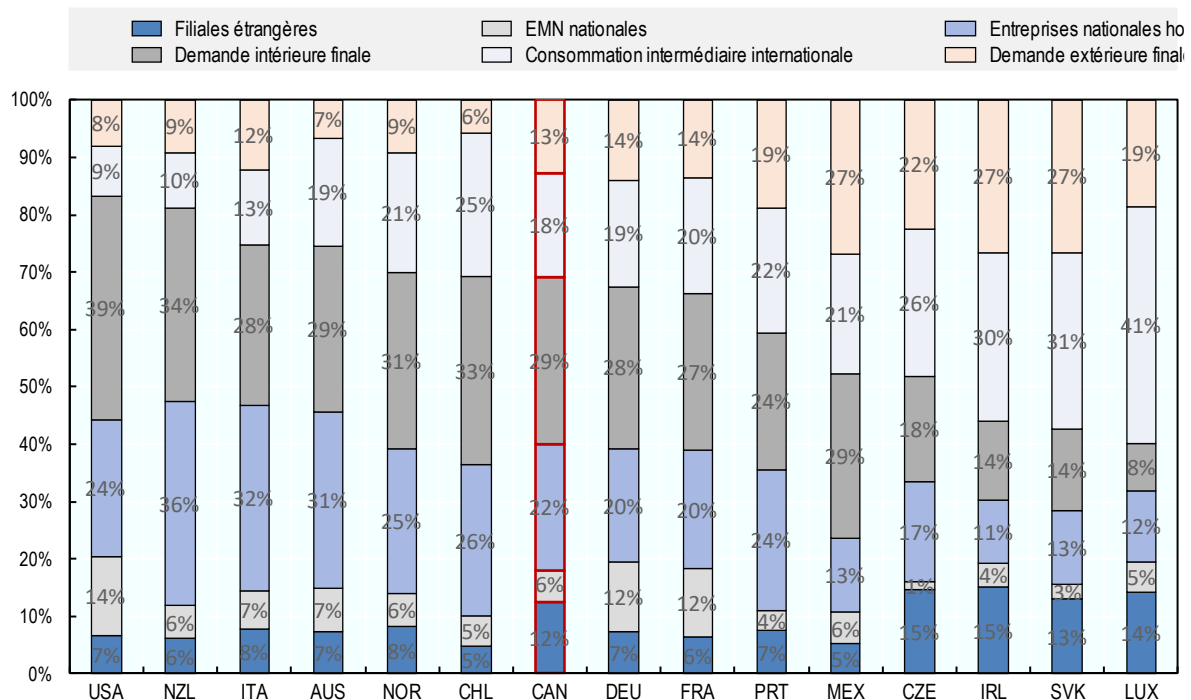
Source : Base de données analytique AMNE de l'OCDE, (2016_[17]), <https://www.oecd.org/sti/ind/analytical-amne-database.htm>

Dans une certaine mesure, la réalisation des externalités de productivité de l'IDE est limitée par l'insuffisance de l'offre en produits intermédiaires des entreprises nationales. Les entreprises étrangères sont plus fortement dépendantes des intrants importés que leurs homologues nationales. En 2020, les importations de marchandises et de services commerciaux des multinationales étrangères s'élevaient ainsi à 395 milliards CAD, et représentaient 43 % de leurs charges d'exploitation, soit une part nettement plus élevée que pour les multinationales canadiennes (19.6 % des charges d'exploitation) et les entreprises

non multinationales (16 %) (Statistique Canada, 2023^[10]). Cette différence ne résulte pas de la composition sectorielle des investissements étrangers. En fait, les importations de marchandises et de services en proportion des charges d'exploitation sont les plus élevées dans les multinationales étrangères dans tous les secteurs d'activité, à l'exception de la finance et de l'assurance, où elles sont les plus élevées dans les entreprises non multinationales.

Si les entreprises étrangères importent une plus grande part de leurs intrants que les acteurs nationaux, les deux groupes utilisent dans les mêmes ordres de grandeur les intrants provenant des activités canadiennes des entreprises étrangères et des entreprises nationales. Du côté des entreprises étrangères, 73 % des intrants non importés proviennent des entreprises nationales, contre une part à peine plus élevée (76 %) pour les entreprises nationales. Les entreprises nationales représentent une part relativement importante des intrants non importés dans un certain nombre d'industries manufacturières, notamment les produits du bois et du liège, les produits alimentaires, les boissons et le tabac, et les produits du travail des métaux, ainsi que dans les secteurs des services, notamment ceux de la santé humaine et de l'action sociale, et de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire (OCDE, 2023^[11]).³

Graphique 2.13. Utilisation de la production des filiales étrangères, 2016



Source : Base de données analytique AMNE de l'OCDE (2016^[17]), <https://www.oecd.org/sti/ind/analytical-amne-database.htm>

Pour profiter des retombées supplémentaires qui pourront résulter du renforcement des liens commerciaux entre entreprises étrangères et nationales, les acteurs nationaux devront être en capacité d'adopter de nouvelles technologies, d'améliorer la qualité et de rendre leur production plus efficace. Cela devrait être possible pour beaucoup d'entre elles. Comme illustré ci-dessus, la productivité globale du Canada se situe dans la moyenne des pays membres de l'OCDE et les écarts de productivité en fonction du type d'actionnariat de l'entreprise ressortent modérés dans la plupart des secteurs de l'économie. Ces défis pourront être plus épineux pour les PME à faible productivité. Les entreprises non multinationales, bien qu'elles représentent 41 % de l'emploi total au Canada et contribuent à hauteur de 29.9 % à la valeur

ajoutée globale, sont généralement de petite taille, avec une moyenne de 2.6 emplois seulement par entreprise en 2020 .

2.1.1 Les acquisitions peuvent entraîner des externalités de l'IDE en termes de productivité pour les entreprises nationales.

Une implication plus directe des entreprises étrangères qui acquièrent des PME et d'autres entreprises nationales peut également ouvrir de nouvelles perspectives de croissance et de modernisation des PME. Dans le cadre du développement de leurs activités d'innovation, les PME canadiennes recherchent souvent des investisseurs ou des acquéreurs étrangers. Pour ces entreprises émergentes, ce peut être également le moyen d'accroître leur capacité d'exportation et leur présence sur les marchés internationaux. Les PME canadiennes qui choisissent de se faire racheter sont deux fois plus susceptibles de connaître une croissance de leur chiffre d'affaires supérieure à la moyenne de leur secteur d'activité et, de ce fait en 2021, 13 % des entrepreneurs canadiens (soit 170 000 PME) ambitionnaient de trouver un acquéreur dans les cinq ans (Banque de développement du Canada, 2021^[18]). L'investissement en capital-risque, qui s'est élevé à 8 milliards de dollars canadiens en 2022 à l'échelle de l'ensemble du Canada, représente une part significative des transactions réalisées. En 2022, les investisseurs étrangers représentaient 67 % des flux de capital-risque en direction des entreprises canadiennes, avec une part de 49 % pour les sociétés de capital-risque américaines et de 18 % pour les sociétés étrangères non américaines (Consulting.ca, 2023^[19]). Les sociétés de capital-risque étrangères réalisent des investissements relativement plus importants que leurs homologues nationales, offrent davantage de chances aux entrepreneurs canadiens de réussir leur sortie et sont plus susceptibles d'ouvrir à leurs cibles des voies d'accès aux marchés étrangers (Kong, Nitani et Riding, 2015^[20]). Bien que les sociétés de capital-risque étrangères s'avèrent plus réticentes au risque sur le marché canadien que les sociétés nationales, se concentrant sur des bénéficiaires dont elles estiment qu'ils affichent les meilleures chances de réussir sur le marché, la domination de l'espace canadien du capital-risque par les sociétés étrangères et leur succès relatif représentent une chance supplémentaire importante pour l'innovation et la productivité des PME canadiennes.

Créée en 2013, une PME canadienne qui fabrique et fournit des produits et des solutions de communication réseau pour les infrastructures critiques. À la suite de l'entrée à son capital en 2018 d'une grande multinationale allemande spécialisée dans les produits d'automatisation, cette PME a connu un fort développement. La firme allemande a soutenu le lancement de sa plateforme RAPTOR Series, une plateforme de réseau de communication IoT industrielle qui permet des communications sécurisées et fiables entre les appareils, les équipements et les personnes qui gèrent les infrastructures critiques. Après un ralentissement significatif de l'innovation dû à la pandémie de COVID-19, le fabricant allemand a acquis la totalité de la PME canadienne en janvier 2023. Un éditeur néo-zélandais de logiciels de comptabilité en nuage, s'est développé au Canada en 2018 et a fait l'acquisition depuis de deux sociétés canadiennes basées à Calgary et à Toronto. Cette acquisition a permis d'accroître l'automatisation et l'efficacité des services à la clientèle et de renforcer la présence de l'entreprise dans la communauté technologique en pleine croissance de Calgary. De même, une PME basée à Montréal qui commercialise une plateforme d'analyse prédictive et de simulation de données centrée sur l'IA a bouclé un premier tour de financement institutionnel en 2020, mené par la branche canadienne de capital-risque de la filiale d'une banque étrangère. Grâce à cette levée de fonds, la PME continue d'élargir sa base de clients, notamment dans le domaine des RH et celui de la finance, et prévoit de se développer à l'international. La société a également pu renforcer son IA avec de nouvelles fonctionnalités spécifiques dédiées à certaines problématiques clés, telles que la gestion de la conformité avec le règlement général sur la protection des données de l'UE (GDPR) et les normes ISO 27001.

2.3. IDE et potentiel de retombées sur l'innovation

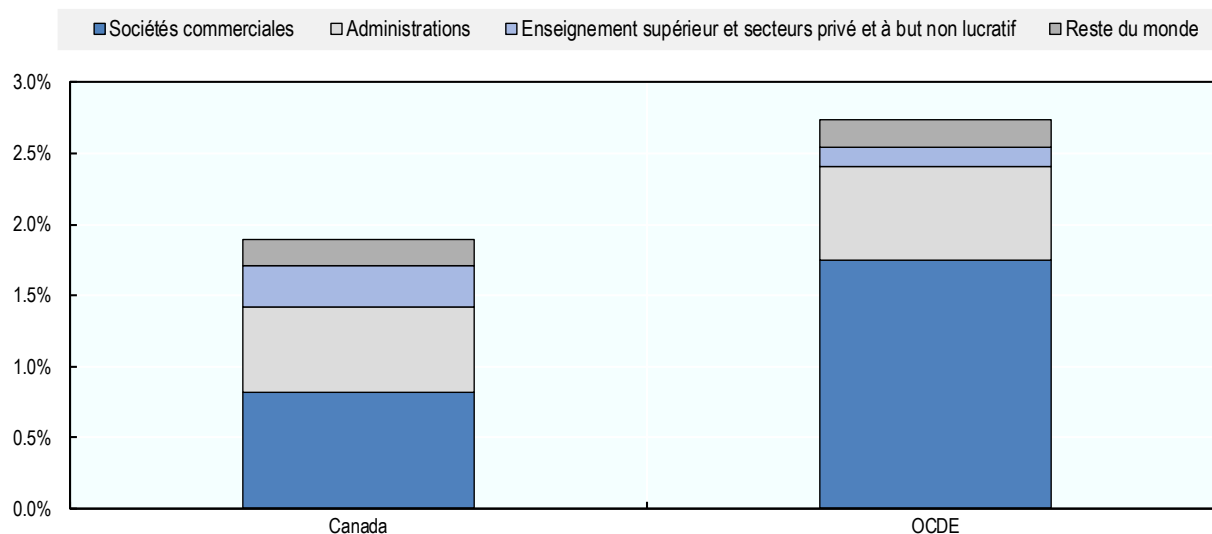
Le renforcement de l'innovation sera un élément essentiel pour développer la participation du Canada aux CVM et stimuler la croissance de sa productivité (Encadré 2.1). Les multinationales sont souvent très actives en matière de R-D et d'innovation. Dans les secteurs où elles investissent, elles peuvent contribuer à y doper l'intensité de R-D. Les nouvelles connaissances et technologies introduites par l'IDE bénéficient par ailleurs à toute l'économie d'accueil au sens large. Tout comme pour les effets sur la productivité, les retombées positives sur l'innovation peuvent se concrétiser à la faveur des liens noués le long des chaînes d'approvisionnement ainsi que d'autres types de partenariats stratégiques (collaboration en matière de R-D, coentreprises, accords de licence de technologies). Les entreprises nationales peuvent également prendre part à des projets communs avec des entreprises étrangères pour fabriquer de nouveaux produits, améliorer des processus et développer de nouvelles innovations (OCDE, 2022^[13] ; OCDE, 2019^[12]). Les grandes multinationales s'engagent de plus en plus fréquemment dans des initiatives de transformation par l'innovation ouverte en développant des partenariats stratégiques avec des entreprises plus petites ou en créant des laboratoires d'innovation et des accélérateurs où les start-ups et autres petits acteurs peuvent développer de nouvelles idées et de nouveaux modèles économiques.

2.3.1. La relative faiblesse des dépenses de R-D limite les performances du Canada en matière d'innovation

Outre des facteurs tels que la structure fiscale et les réglementations en matière de concurrence, plusieurs facteurs structurels influencent la caractérisation de l'innovation au Canada. Il s'agit notamment de la position du Canada au sein des chaînes de valeur mondiales, de sa population relativement petite et géographiquement dispersée, et de l'importance des secteurs des ressources naturelles, qui sont généralement moins axés sur l'innovation. Encourager davantage l'innovation est essentiel pour le développement de nouveaux produits et services et de technologies de production qui peuvent améliorer l'efficacité au sein des entreprises canadiennes. De plus, l'investissement du Canada en R-D (recherche et développement) n'a pas suivi le rythme de croissance observé dans les autres pays de l'OCDE. Alors que les dépenses brutes de recherche et développement (DBR-D) ont augmenté dans l'ensemble des pays membres de l'OCDE, passant de 2.1 % du PIB en 2000 à 2.7 % en 2020, les investissements du Canada dans ce domaine sont restés relativement stables au cours de la même période, reculant même de 1.9 % à 1.8 % (Graphique 2.14).

Graphique 2.14. Dépenses brutes de recherche et développement, 2020

En pourcentage du PIB



Source : OCDE, Principaux indicateurs de la science et de la technologie (2023_[21]), https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MSTI_PUB

Du fait de l'écart croissant en termes d'intensité de R-D qui s'est creusé à son détriment, la part du Canada dans les brevets déposés par les pays membres de l'OCDE a chuté de son d'un pic de 2.1 % en 2010 à 1.9 % en 2019. L'enseignement supérieur et les pouvoirs publics jouent un rôle important dans la recherche et le développement au Canada. Si le secteur des entreprises est responsable de la plus grande part (51.6 %) des dépenses brutes de R-D, cette dernière est nettement inférieure à celle que représente en moyenne le secteur à l'échelle de l'ensemble de l'OCDE (72 %) (Graphique 2.15). Le secteur de l'enseignement supérieur, quant à lui, est responsable de 39 % des DBR-D, soit plus du double de la moyenne qui ressort à l'échelle des pays de l'OCDE (16 %).

Encadré 2.1. Capital immatériel et participation aux CVM

Le capital immatériel recouvre les actifs intellectuels, dont les ensembles de données et autres informations informatisées, le capital d'innovation, et les compétences économiques telles que le savoir-faire organisationnel et les stratégies opérationnelles, qui sont souvent d'une importance particulière pour les entreprises multinationales (OCDE, 2021_[22]). De fait, la propriété intellectuelle totale des multinationales étrangères s'élevait à 13 milliards CAD en 2019, soit 29 % du total du secteur des entreprises canadiennes. Les entreprises étrangères représentaient la plus grande part de la propriété intellectuelle du secteur des entreprises dans le commerce de gros (57.3 %), le secteur manufacturier (42.9 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques.

Le capital immatériel tend à jouer un rôle important à la fois au début et à la fin des chaînes de valeur mondiales – avec, par exemple, les activités de recherche et de développement et de promotion de la marque – où une valeur ajoutée significative est générée. Sans surprise pour un pays qui ne participe que peu aux chaînes de valeur mondiales, le capital immatériel canadien n'est responsable que d'une part modeste de la production mondiale et des échanges mondiaux. Une étude des balances des biens incorporels dans les pays de l'OCDE en 2015 montre que le Canada compte pour une part légèrement

inférieure à celle du Mexique des parts de capital immatériel incorporé dans la production mondiale de biens et de services finaux (Alsamawi et al., 2020_[23]).

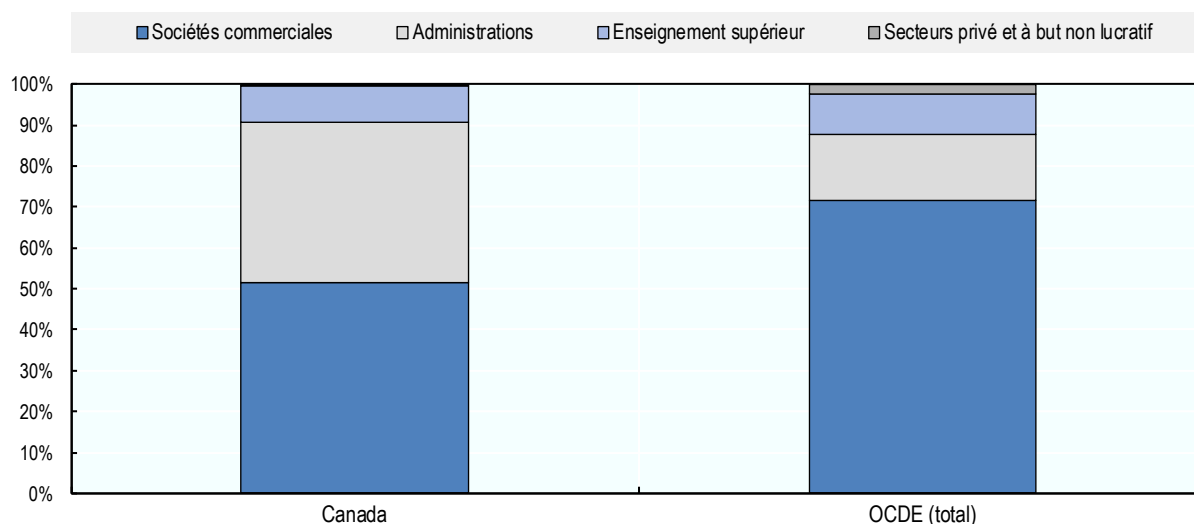
Même si les rendements du capital immatériel incorporé dans les échanges ne sont pas pris en compte, il est à souligner que les recettes technologiques internationales nettes du Canada sont généralement négatives, malgré une amélioration ces dernières années. Les États-Unis sont le partenaire le plus proche pour ces transactions, comptant pour 61 % des recettes et 52 % des paiements. Les entreprises étrangères sont responsables de la plupart des transactions internationales impliquant de l'innovation et des technologies. Les recettes et les paiements technologiques internationaux des multinationales étrangères représentaient 73 % et 72 % de la totalité des recettes et paiements technologiques internationaux, dans l'ensemble de l'économie canadienne (Statistique Canada, 2023_[10]).

Les contraintes qui pèsent sur les investissements étrangers et la nécessité de poursuivre le développement des systèmes d'innovation peuvent influencer l'engagement du Canada dans les chaînes de valeur mondiales. Cela peut avoir des répercussions sur la capacité d'une entreprise à utiliser pleinement du capital immatériel et à capitaliser sur celui-ci. Les comparaisons internationales indiquent que les avantages du capital immatériel sont étroitement liés à l'ouverture et au soutien à l'innovation. Les politiques des échanges et de l'investissement peuvent jouer un rôle central dans l'amélioration des rendements du capital immatériel. En outre, les politiques d'innovation, notamment le financement public de la R-D, se révèlent favorables à l'augmentation des rendements du capital immatériel (Alsamawi et al., 2020_[23]). Il convient de noter que la politique des échanges gagnerait à prendre en compte l'impact des obstacles dans les secteurs clés sur l'innovation. Bien que les restrictions aux échanges du Canada ne soient pas particulièrement strictes dans l'ensemble, certains secteurs, tels que les télécommunications, affichent des niveaux élevés de restriction.

Source : OCDE (2021_[22]), Multinational enterprises and intangible capital, https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/multinational-enterprises-and-intangible-capital_6827b3c9-en ; Alsamawi et al., (2020_[23]), Returns to intangible capital in global value chains: New evidence on trends and policy determinants, <https://doi.org/10.1787/4cd06f19-en> ; Statistique Canada (2023_[10]), Activités des entreprises multinationales au Canada, <https://doi.org/10.25318/3610060401-eng>.

Graphique 2.15. Dépenses brutes de recherche et développement par secteur, 2020

En pourcentage des dépenses brutes de R-D



Source : OCDE, Principaux indicateurs de la science et de la technologie (2023_[21]), https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MSTI_PUB

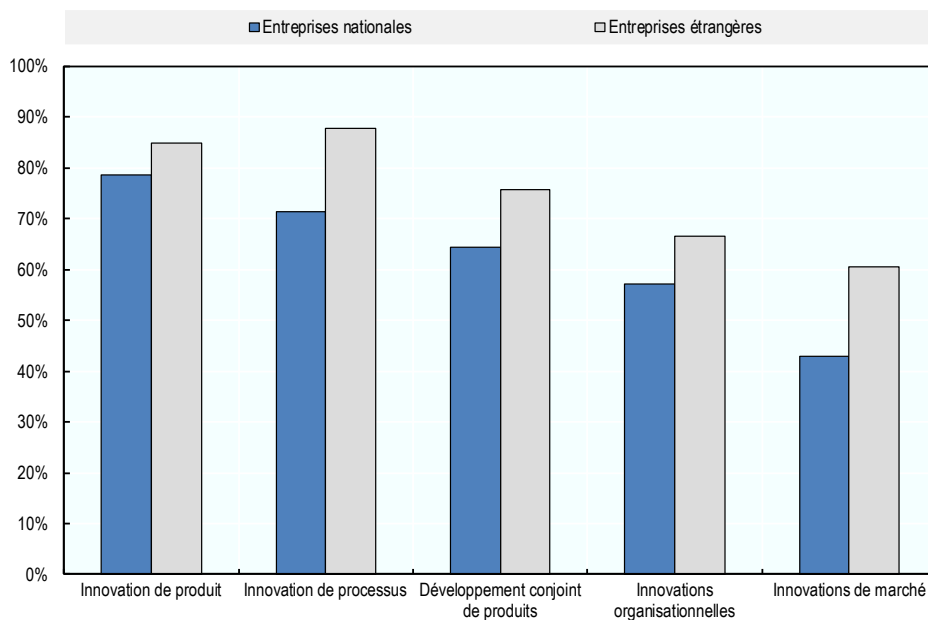
2.3.2. Les entreprises étrangères contribuent de manière significative à l'innovation au Canada

L'IDE joue un rôle majeur dans le soutien direct à l'innovation, les filiales étrangères tendant à investir substantiellement dans des secteurs et des activités à forte intensité de savoir. De fait, ces entreprises sont souvent plus innovantes que la moyenne, ce qui tient à la fois à leurs spécificités et au fait que les secteurs économiques affichant des niveaux plus élevés de dépenses de R-D par unité de valeur ajoutée attirent souvent des parts plus importantes d'IDE (OCDE, 2019^[12] ; OCDE, 2022^[13]). Les grandes entreprises multinationales dépendent généralement de connaissances, de technologies ou de marques propres à l'entreprise qui les rendent compétitives à grande échelle et sur de multiples marchés. Dans les économies de l'OCDE, les filiales étrangères génèrent une plus grande part de leurs revenus grâce à des actifs incorporels que les acteurs nationaux (OCDE, 2021^[22]).

Les entreprises étrangères sont beaucoup plus intensives en R-D que leurs homologues canadiennes et beaucoup plus engagées dans des activités liées à l'innovation. En 2020, elles représentaient la plus grande part des dépenses intra-muros de R-D dans le secteur des entreprises, soit 42 %, contre 32 % et 26 % pour les entreprises multinationales et non multinationales canadiennes, respectivement. Les entreprises étrangères sont très engagées dans toutes sortes d'activités innovantes. Il ressort des résultats de la consultation auprès des entreprises menée aux fins de cette étude (Annexe 1.A), à laquelle ont pris part 24 entreprises nationales et 33 acteurs étrangers, que les entreprises étrangères sont plus susceptibles que leurs homologues nationales de se lancer dans un large éventail d'activités innovantes, en particulier dans des innovations de produit, des innovations de processus, dans le développement conjoint de produits, ainsi que dans des innovations organisationnelles et des innovations de marché (Graphique 2.16).

Bien que les investissements étrangers soient substantiels dans les secteurs les plus innovants de l'économie canadienne, les différences sectorielles n'expliquent pas entièrement l'investissement plus important des acteurs étrangers dans la recherche et le développement. Les multinationales étrangères dépensent davantage en R-D intra-muros que les entreprises canadiennes dans de nombreux secteurs d'activité. Les écarts sont particulièrement significatifs dans les secteurs à plus forte intensité de R-D, comme notamment les services professionnels, scientifiques et techniques et les industries de l'information et de la culture (Graphique 2.17).

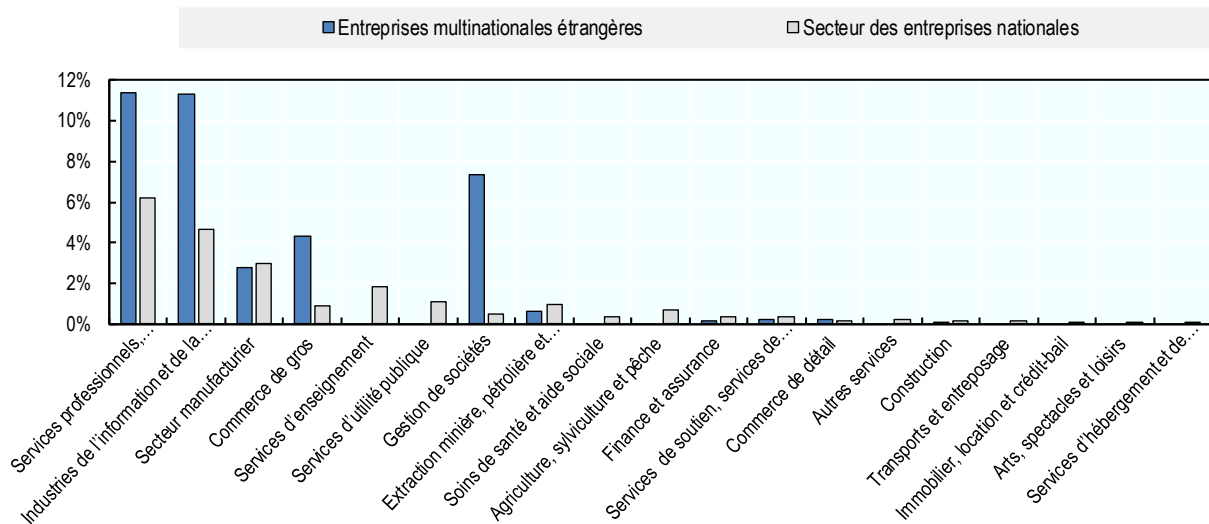
Graphique 2.16. Part des entreprises interrogées engagées dans des activités innovantes au cours des trois dernières années



Note : Au total, 33 filiales d'entreprises étrangères et 24 entreprises nationales ont été sondées en 2022.

Source : OCDE (2022^[24]), Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité.

Graphique 2.17. Dépenses de R-D intra-muros en pourcentage de la valeur ajoutée, selon le type d'actionariat et le secteur, 2020

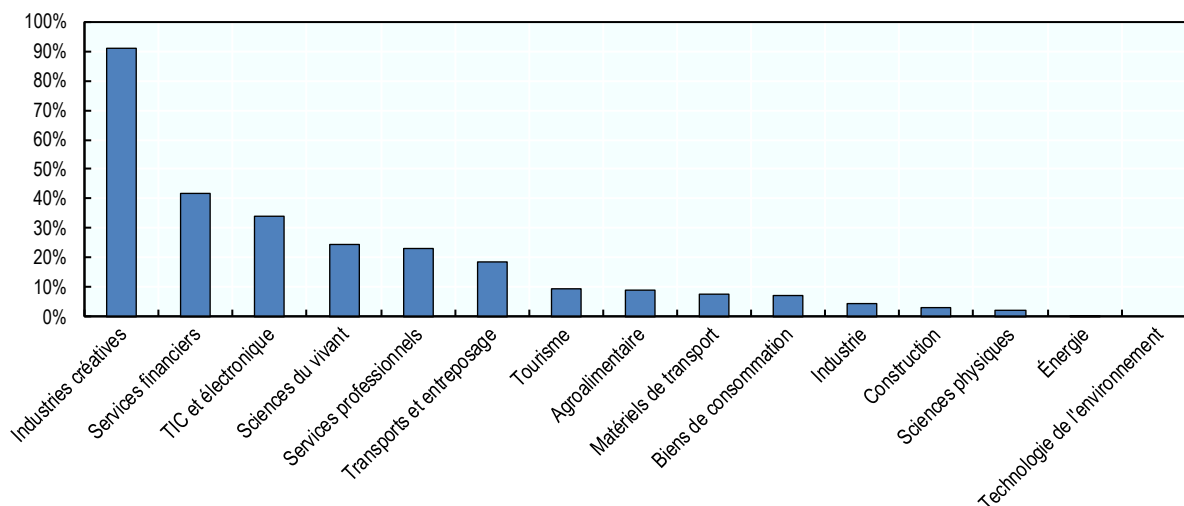


Source : Statistique Canada (2023^[10]), Activités des entreprises multinationales au Canada, <https://doi.org/10.25318/3610060401-eng>

Les données disponibles sur les projets d'IDE *ex nihilo* nous donnent des indications comparables s'agissant des secteurs dans lesquels l'IDE stimule l'innovation. Tous secteurs confondus sur la période 2018-22, 21 % des capitaux investis dans des projets d'IDE *ex nihilo* l'ont été principalement aux fins d'activités de recherche et de développement. Cette part ressort particulièrement élevée dans les industries créatives (91 %), les services financiers (42 %) et les TIC et l'électronique (34 %)

(Graphique 2.18). Dans le secteur à forte intensité de R-D qu'est l'industrie pharmaceutique, par exemple, les grandes entreprises étrangères sont responsables de la majeure partie des investissements réalisés dans l'innovation (Encadré 2.2).

Graphique 2.18. Part de l'IDE *ex nihilo* dans les activités de R-D par secteur, 2018-2022



Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données du Financial Times (2023^[3]), <https://www.fdimarkets.com/>

Encadré 2.2. Les EMN, moteur de la R-D au Canada : sciences de la vie et produits pharmaceutiques

Une grande multinationale pharmaceutique a déclaré mener des activités d'innovation au Canada dans six domaines thérapeutiques, dont la pneumologie, la cardiologie et la santé des femmes. Au cours des dix dernières années, la multinationale a investi près d'un milliard USD dans des activités de R-D et de renforcement des capacités de recherche menées au Canada. Dans le cadre de ces activités, en 2016, elle s'est associée à une société d'investissement basée à San Francisco, pour investir 225 millions USD dans le lancement d'une société spécialisée dans la thérapie cellulaire modifiée, que le groupe a ensuite entièrement rachetée en 2019. Avec ses activités de R-D installées au MaRS Discovery District à Toronto, la société, dont les activités de R-D sont hébergées au MaRS Discovery District à Toronto, est à l'avant-garde des méthodes de création de types de cellules authentiques dans les domaines de la neurologie, de la cardiologie, de l'ophtalmologie et de l'immunologie.. Ce soutien s'est également poursuivi dans le cadre de la pandémie de COVID-19, avec l'attribution par la société d'investissement d'un montant de 1.8 million CAD en 2020 à son programme de recherche en partenariat avec le Population Health Research Institute (PHRI) de l'Université McMaster pour la conduite d'études sur des sites partenaires en Ontario et dans le monde entier visant à identifier des traitements potentiels du COVID-19. Cette collaboration a porté sur de nombreux essais cliniques au cours des années passées, notamment l'essai COMPASS, auquel ont participé 33 pays et plus de 600 sites participants. La société a également réalisé des investissements dans les activités du Centre de cancérologie Princess Margaret et de l'Institut de cardiologie de Montréal, et finance actuellement la chaire de recherche en épidémiologie clinique et troubles de la coagulation de l'Université McMaster à Hamilton (Ontario).

Une autre grande entreprise mondiale de soins de santé a mené des activités de R-D dans plusieurs centres de recherche et laboratoires locaux au Canada. Sur 2016 et 2022, cette entreprise a conduit 55 essais cliniques sur 3 019 patients au Canada, dans le cadre de ses investissements en R-D de 63,8 millions CAD sur 2016-21. En avril 2023, cette grande entreprise a réalisé son plus gros investissement au Canada à ce jour, en annonçant un partenariat avec une biotech basée en Colombie-Britannique, pour le développement de tissus thérapeutiques bio-imprimés, qui pourraient révolutionner les traitements du diabète et de l'obésité. Dans le cadre du programme de recherche et développement conjoints de produits établi par ce partenariat, les deux entreprises allient leur expertise en matière de technologie de bio-impression ainsi que de différenciation des cellules souches et de développement et de fabrication de thérapies cellulaires. L'entreprise stimule également la R-D dans des établissements universitaires, comme à l'Université de Toronto, via des dons visant à établir un réseau de recherche qui favorisera l'amélioration de la santé des populations urbaines, notamment en s'attaquant aux causes profondes du diabète et d'autres maladies chroniques graves.

Source : OCDE (2022^[24]), Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité.

2.3.3. Les PME canadiennes sont bien placées pour collaborer avec des investisseurs étrangers sur des projets d'innovation et de R-D, mais sont à la traîne sur le numérique

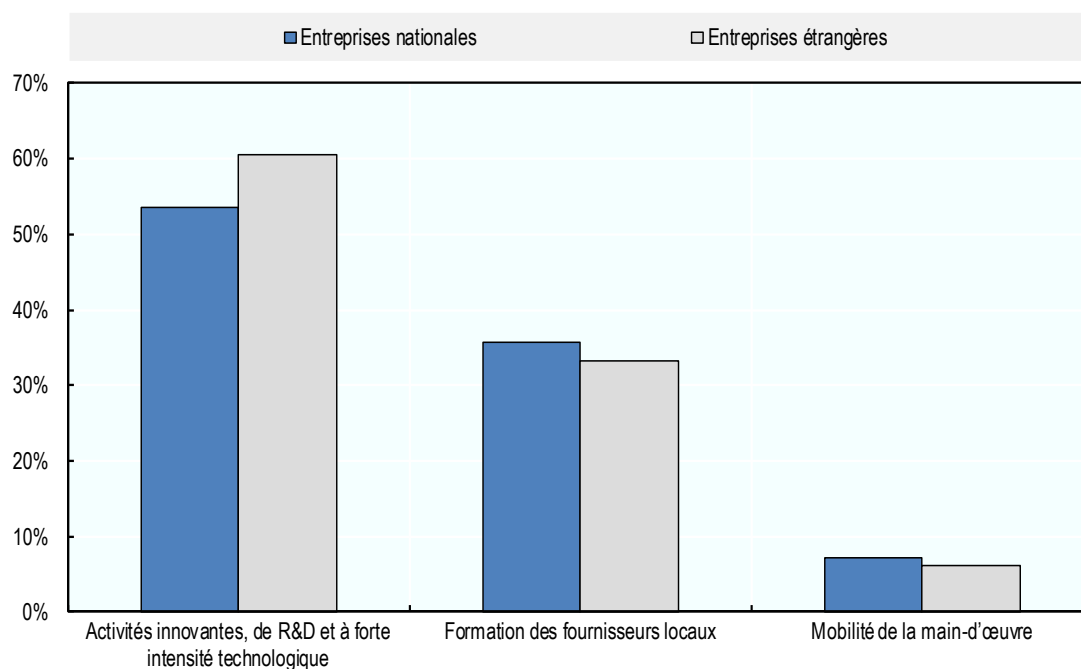
En général, les PME canadiennes sont plutôt assez innovantes mais moins pointues sur le plan technologique que les petites entreprises d'autres économies avancées, soit parce qu'elles ne commercialisent pas leurs propres innovations, soit parce que les PME canadiennes constituent un groupe particulièrement hétérogène. Dans un cas comme dans l'autre, cette apparente contradiction donne à penser que le potentiel, parmi de nombreuses petites et moyennes entreprises, d'absorber les flux internationaux de connaissances et de technologies que le commerce et l'IDE rendent possibles pourrait encore être amélioré .

Tout comme pour les effets positifs de l'IDE sur le plan de la productivité, les entreprises étrangères technologiquement plus avancées peuvent stimuler l'essor des connaissances, l'adoption technologique et les capacités d'innovation dans les entreprises du pays d'accueil à la faveur de leurs échanges avec leurs fournisseurs, des mobilités inter-entreprises de la main-d'œuvre et des effets d'imitation (OCDE, 2022^[13]). En outre, les entreprises étrangères et nationales peuvent aussi collaborer à des projets communs visant le développement de nouveaux biens et services ou encore l'amélioration de processus de production existants. Il ressort des résultats de la consultation auprès des entreprises menée aux fins de cette étude que la plupart des partenariats récents conclus par des multinationales étrangères au Canada avec des entreprises nationales pour le développement conjoint de produits ou la fourniture de services comprenaient des activités innovantes, de R-D et à forte intensité technologique (Graphique 2.19).

Dans le domaine de l'innovation et de la R-D, un certain nombre de sources observent que les PME canadiennes sont relativement plus innovantes et intensives en savoir que leurs homologues de nombreuses autres économies de l'OCDE. même si elles sont souvent rachetées ou transfèrent leurs brevets à de plus grandes entreprises étrangères au lieu de les commercialiser elles-mêmes. À l'échelle des acteurs nationaux, les PME affichent une plus grande capacité de R-D que les autres catégories d'entreprises, celles de 5 à 9 salariés représentant 21 % des dépenses internes de R-D et 25 % du personnel de R-D. À l'échelle des entreprises étrangères, les entreprises de 500 à 999 salariés sont celles qui comptent pour les plus grandes parts des dépenses internes de R-D (22 %) et du personnel interne de R-D (20 %) (Statistique Canada, 2022^[25]). De nombreuses PME introduisent des innovations sous la forme de nouveaux produits ou de processus novateurs, sur le plan marketing ou encore sur le plan des modes d'organisation. En 2022, 72 % de ces entreprises s'étaient engagées dans des innovations de processus

d'affaires et 52 %, dans des innovations de produit, soit davantage que dans beaucoup d'autres économies de l'OCDE (Graphique 2.20.).

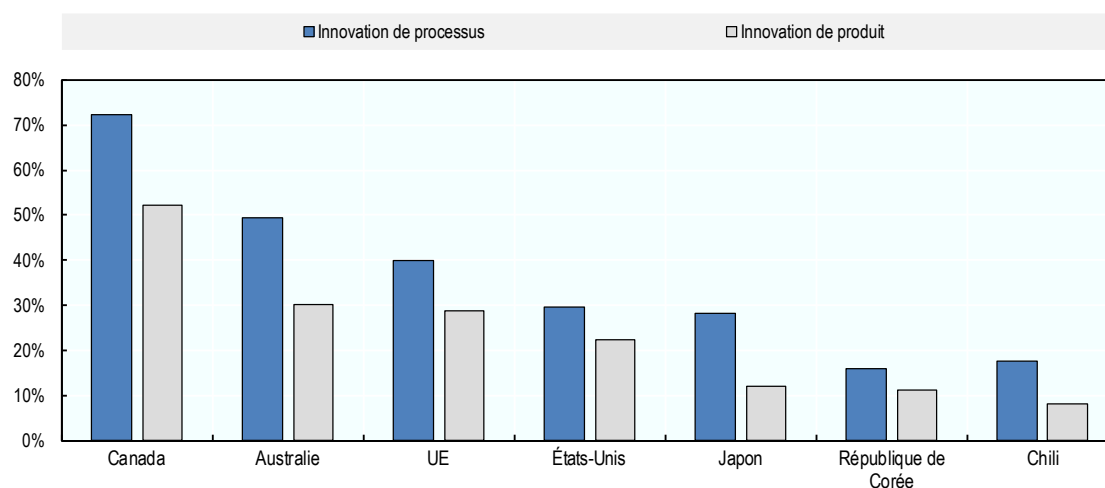
Graphique 2.19. Part des entreprises interrogées ayant conclu des partenariats avec des entreprises nationales pour le développement conjoint de produits ou la fourniture de services au cours des trois dernières années



Note : Au total, 33 filiales d'entreprises étrangères et 24 entreprises nationales ont été sondées en 2022.

Source : OCDE (2022^[24]), Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité.

Graphique 2.20. Part des PME introduisant des innovations, 2022



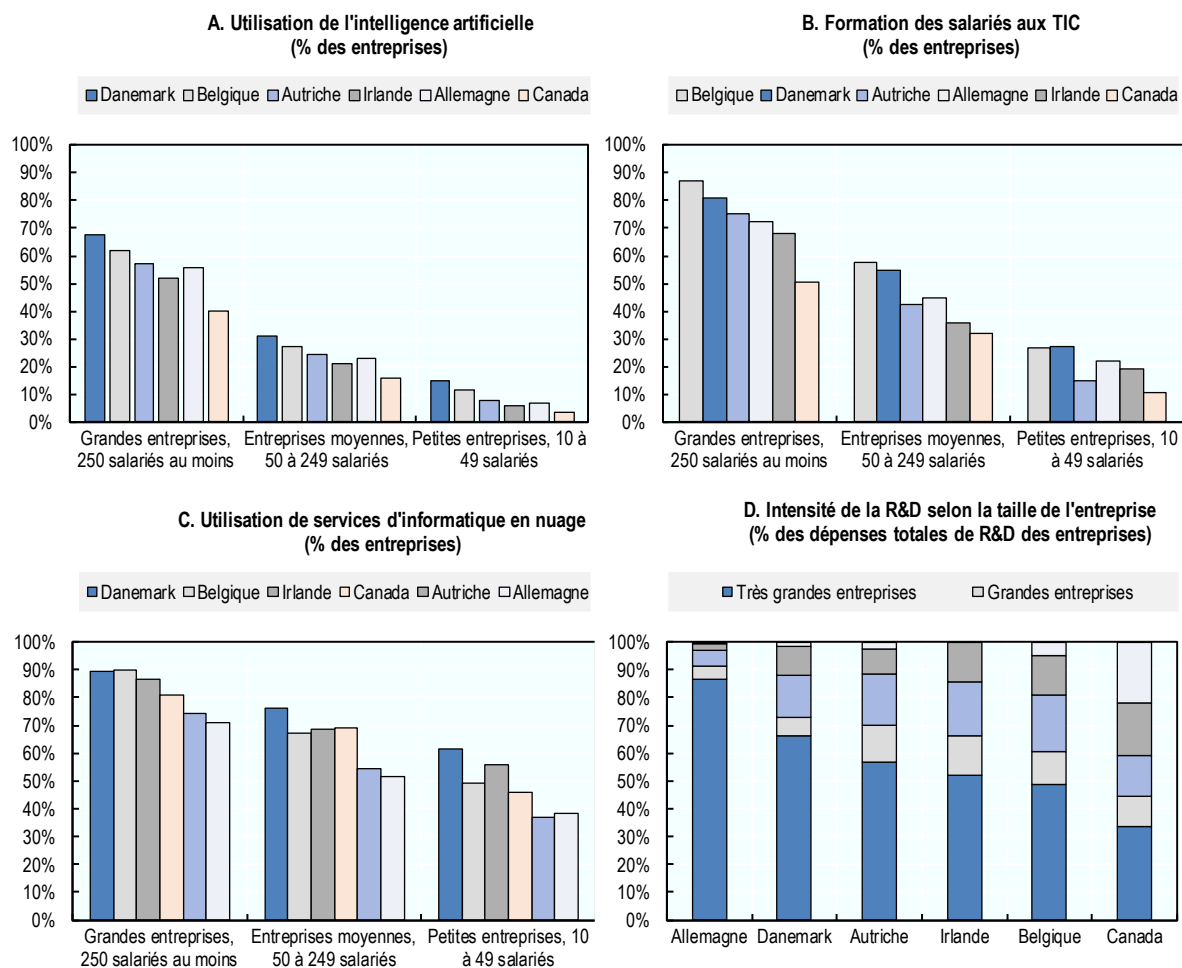
Note : Les PME regroupent les entreprises comptant de 10 à 249 salariés.

Source : Commission européenne (2022^[26]), European Innovation Scorecard, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en#eis-interactive-tool.

Malgré ce niveau record d'innovation des PME canadiennes, leur recours relativement limité aux technologies de pointe ainsi qu'aux outils et processus numériques peut limiter l'impact de leurs innovations et leur potentiel de collaboration avec des entreprises étrangères technologiquement avancées. Les technologies numériques émergentes peuvent aider les entreprises, notamment les PME, à proposer des produits et des services sur mesure, à créer des chaînes d'approvisionnement plus efficaces, à accroître leur participation aux CVM et à améliorer leurs relations avec les marchés et leurs clients. Par rapport à un certain nombre de pays de l'UE, l'usage de l'intelligence artificielle dans les entreprises canadiennes ressort assez faible, quelle que soit la taille de l'entreprise (Graphique 2.21). Seules 4 % des petites entreprises (de 10 à 49 salariés) utilisent l'IA, un chiffre bien inférieur au taux d'adoption de 11 % qui ressort dans les moyennes entreprises (de 50 à 249 salariés) et aux 27 % d'adoption dans les grandes entreprises (de 250 salariés et plus). Avec un taux d'adoption de 18 %, les entreprises du secteur de la finance et de l'assurance sont les plus susceptibles d'utiliser l'IA et, comme dans de nombreux autres pays de l'OCDE, l'usage de l'IA est particulièrement faible dans le secteur de la construction (0,7 % des entreprises). De même, en 2021, la part des petites entreprises canadiennes utilisant l'Internet des objets (9 %) classait le Canada sur cet indicateur au 24^e rang des 28 pays membres de l'OCDE pour lesquels des données étaient disponibles, alors qu'elles ressortent également à la traîne par rapport à leurs homologues de beaucoup d'autres économies de l'OCDE sur l'utilisation de services d'informatique en nuage (par exemple, logiciels de finance et de comptabilité, systèmes de gestion de la relation client, stockage numérique de fichiers, etc.) et la formation de leurs employés aux TIC. Les outils et processus numériques sur le lieu de travail sont des atouts essentiels pour l'absorption de la technologie et de l'innovation, la gestion du changement organisationnel ainsi que l'intégration dans les CVM par des activités d'exportation ou au travers de liens noués avec des filiales étrangères installées sur le territoire national.

Ces résultats suggèrent qu'un soutien accru pourrait être apporté aux PME canadiennes afin d'améliorer leur capacité à s'affirmer comme fournisseurs et partenaires des investisseurs étrangers à forte intensité technologique. Les mesures pour accroître la capacité d'absorption des PME locales peuvent prendre de multiples formes (subventions, prêts, allègements fiscaux, mesures infrastructurelles, programmes de formation, par exemple), peuvent cibler différents aspects de la performance des PME (par exemple, l'accès aux actifs d'innovation, l'accès aux compétences, l'accès au financement) et doivent être alignées sur le champ d'application et les priorités des services de facilitation et de suivi offerts aux investisseurs étrangers. Une telle approche globale aiderait à aligner les capacités des fournisseurs nationaux sur les besoins des investisseurs étrangers et à renforcer le potentiel de retombées de l'IDE.

Graphique 2.21. Part des PME dotées de capacités numériques et à forte intensité de R-D



Note : Pour l'intensité de R-D, les catégories de taille d'entreprise suivantes sont distinguées : i) très grandes entreprises, plus de 500 salariés ; ii) grandes entreprises, de 250 à 499 salariés ; iii) moyennes entreprises, de 50 à 249 salariés ; iv) petites entreprises : de 10 à 49 salariés ; v) micro-entreprises : de 1 à 9 salariés.

Source : OCDE (2023^[27]), Base de données de l'OCDE sur l'accès aux TIC et leur utilisation par les entreprises, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ICT_BUS ; OCDE (2023^[21]), Principaux indicateurs de la science et de la technologie, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MSTI_PUB

Références

- Alsamawi, A. et al. (2020), *Returns to intangible capital in global value chains : New evidence on trends and policy determinants*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4cd06f19-en>. [23]
- Banque de développement du Canada (2021), *L'acquisition d'entreprise : une stratégie porteuse de croissance*. [18]
- Commission européenne (2022), *European Innovation Scorecard*, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en#eis-interactive-tool. [26]

- Consulting.ca (2023), *Canadian VC investment drops to \$8.19 billion in 2022*. [19]
- Criscuolo, C. et J. Timmis (2017), « The Relationship Between Global Value Chains and Productivity », *Centre for the Study of Living Standards*, vol. 32, pp. 61-83, https://www.oecd.org/global-forum-productivity/events/Relationship_between_GVCs_and_productivity_6_09_2016.pdf. [8]
- de Backer, K. et S. Miroudot (2016), *New International Evidence on Canada's Participation in Global Value Chains*, <https://irpp.org/research-studies/new-international-evidence-on-canadas-participation-in-global-value-chains/>. [7]
- Financial Times (2023), *FDI Markets: the in-depth crossborder investment monitor from the Financial Times*, <https://www.fdimarkets.com/>. [3]
- Kastratović, R. (2020), « The impact of foreign direct investment on host country exports: A meta-analysis », *The World Economy*, vol. 43/12. [1]
- Kong, S., M. Nitani et A. Riding (2015), « Cross-border VC investment in Canadian firms: implications for exit patterns », *Venture Capital*, vol. 18/1, pp. 63-93, <https://doi.org/10.1080/13691066.2015.1078566>. [20]
- OCDE (2023), *Accès et utilisation des TIC par les entreprises*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ICT_BUS. [27]
- OCDE (2023), *Base de données sur les échanges en valeur ajoutée (TIVA)*, <https://stats.oecd.org/>. [9]
- OCDE (2023), *Échanges bilatéraux des biens par branche d'activité et utilisation finale (BTDIxE)*, <https://stats.oecd.org/>. [4]
- OCDE (2023), *Études économiques de l'OCDE : Canada 2023*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/81603827-fr>. [14]
- OCDE (2023), *Policy Toolkit for Strengthening FDI and SME Linkages*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/688bde9a-en>. [16]
- OCDE (2023), *Principaux indicateurs de la science et de la technologie*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MSTI_PUB. [21]
- OCDE (2023), *Statistiques du commerce international*, <https://stats.oecd.org/>. [5]
- OCDE (2023), *Statistiques sur l'IDE*, <https://stats.oecd.org/>. [2]
- OCDE (2023), *Tableaux Internationaux des Entrées-Sorties (TIES)*, <http://oe.cd/icio>. [11]
- OCDE (2022), *Boîte à outils des politiques relatives aux qualités de l'IDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7ba74100-en>. [13]
- OCDE (2022), *Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité*. [24]
- OCDE (2021), *Multinational enterprises and intangible capital*, https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/multinational-enterprises-and-intangible-capital_6827b3c9-en. [22]

- OCDE (2019), *FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment*, Éditions OCDE, <http://www.oecd.org/investment/investment-policy/FDI-Qualities-Indicators-Measuring-Sustainable-Development-Impacts.pdf>. [12]
- OCDE (2016), *Base de données analytique AMNE*, <https://www.oecd.org/fr/sti/ind/analytical-amne-database.htm>. [17]
- OCDE (s.d.), *Statistiques de l'OCDE sur la productivité*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/pdtyv-data-fr>. [15]
- Statistique Canada (2023), *Activités des entreprises multinationales au Canada*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/3610060401>. [10]
- Statistique Canada (2023), *Exportations et importations de biens et services*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/1210013401>. [6]
- Statistique Canada (2022), *Dépenses au titre de la recherche et développement intra-muros des entreprises*, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=2710033301&request_locale=fr. [25]

Notes

¹ Par exemple, les services d'utilité publique, les industries de l'information et la construction figurent parmi les secteurs où l'IDE est le plus faible et où la part de la valeur ajoutée étrangère incorporée dans la demande intérieure ressort parmi les plus élevées.

² Les services d'utilité publique regroupent la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur d'eau et d'air conditionné, ainsi que l'approvisionnement en eau, l'assainissement, la gestion des déchets et les activités de dépollution.

³ Les données se rapportent à 2016.

3 La contribution de l'IDE à l'emploi, à la qualité des emplois et aux compétences

Ce chapitre examine la contribution de l'IDE aux résultats du marché du travail au Canada. Il évalue les retombées de l'IDE sur la création d'emplois et la qualité des emplois, en tenant compte des conditions de travail salariales et non salariales. Et il s'intéresse également aux effets de l'IDE sur le développement des compétences ainsi qu'à la manière dont les EMN étrangères pallient les déséquilibres de compétences potentiels, en s'appuyant notamment sur leurs pratiques de formation.

3.1. Synthèse des principales conclusions

Les investissements étrangers créent de nombreux emplois de qualité dans l'économie canadienne, sans toutefois que l'ensemble des secteurs, des provinces et des métiers en profitent dans la même mesure (voir également le chapitre 4). En 2020, alors qu'elles ne représentaient pas même 0.6 % du nombre total d'entreprises, les EMN étrangères employaient quelque 13 % de la main-d'œuvre. Leur contribution à l'emploi est particulièrement importante dans le secteur manufacturier, le commerce de gros et de détail et les services professionnels, scientifiques et techniques en lien avec les TI et la R-D, contrairement aux multinationales canadiennes qui emploient de leur côté surtout dans le secteur de la finance et de l'assurance. La contribution de l'IDE à l'emploi varie fortement d'une province canadienne à l'autre et les emplois au sein des EMN étrangères sont plus concentrés géographiquement que dans les entreprises nationales : l'Ontario accueillait en effet près de la moitié des emplois créés par l'IDE *ex-nihilo* entre 2003 et 2022.

L'intensité de création d'emplois de l'IDE au Canada est inférieure à celle observée dans la plupart des autres pays de l'OCDE, même si les emplois créés sont en revanche souvent des emplois de haute technologie : un quart des emplois créés par l'IDE *ex-nihilo* est lié au secteur des logiciels et des TI. Depuis 2005, près d'un tiers de l'IDE *ex-nihilo* dont a bénéficié le Canada s'est concentré dans des secteurs à forte intensité de capital, tels que l'exploitation minière. Globalement, chaque million USD d'investissement *ex-nihilo* au Canada n'a permis la création que de 1.3 emploi, soit deux fois moins que la moyenne qui ressort à l'échelle de la zone OCDE. La plus faible intensité de création d'emplois de l'IDE au Canada s'observe même dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, tels que les logiciels et les TI. Toutefois, les emplois créés dans ces secteurs concernent souvent des activités de R-D nécessitant des ingénieurs hautement spécialisés, contrairement aux États-Unis, par exemple, où l'IDE dans ce secteur se concentre dans une plus large mesure sur des services à moindre intensité de compétences qui nécessitent davantage de ressources humaines.

Au-delà de la création d'emplois, l'impact des entreprises étrangères sur plusieurs dimensions de la qualité des emplois, telles que les salaires, la sécurité de l'emploi ou encore les relations entre le travailleur et l'employeur, s'avère plutôt mitigé. La consultation menée par l'OCDE auprès des entreprises sur leurs pratiques en matière de durabilité suggère que les entreprises étrangères versent, en moyenne, des salaires plus élevés que les entreprises privées nationales, surtout lorsqu'elles sont de grandes exportatrices de produits manufacturés. Les EMN canadiennes peuvent également être en mesure de verser des salaires tout aussi élevés ; ce sont dans une large mesure les opérations internationales qui permettent l'octroi de l'avantage salarial élevé des travailleurs étrangers. Les proportions de salariés occupant des formes atypiques d'emploi – travailleurs sous contrats de travail temporaires et à temps partiel – ressortent plus faibles dans les entreprises étrangères que dans les entreprises canadiennes. Ce résultat tient probablement en partie au fait que les proportions de travailleurs peu qualifiés, qui ont généralement un pouvoir de négociation plus limité, y sont également plus faibles. Une proportion non négligeable des travailleurs des entreprises étrangères au Canada sont néanmoins employés dans le secteur du commerce de détail, un secteur où la durée d'occupation des postes est relativement faible et où le volume de travailleurs temporaires est assez important.

La contribution des entreprises étrangères à l'amélioration de la qualité des emplois dépend également du fait qu'elles opèrent ou non dans des secteurs couverts par des conventions collectives ou des dispositifs efficaces de représentation des travailleurs. Le taux de couverture de la négociation collective a reculé au cours des dernières décennies, en particulier dans les secteurs qui comptent de nombreuses EMN étrangères, tels que le secteur manufacturier ou encore le commerce de gros et de détail. Dans les environnements non syndiqués, les entreprises étrangères au Canada s'appuient sur leurs organes de RH pour régir la relation employeur/employé. Celle-ci est définie ou largement façonnée par le siège de l'EMN et les pratiques du pays d'origine en la matière. Toutes les entreprises doivent se conformer aux

réglementations locales en matière de travail, mais contrairement à de nombreux pays de l'OCDE, le Canada n'a pas mis en place de lois facilitant la représentation des salariés au conseil d'administration.

Le Canada possède la main-d'œuvre la plus instruite de la zone OCDE, ce qui est un facteur d'attractivité majeur pour l'IDE qui peut directement contribuer au développement des compétences nécessaires à la transition numérique et écologique (voir également le chapitre 5). Les besoins en compétences des multinationales étrangères au Canada sont importants dans les emplois hautement qualifiés du numérique et des STIM, ainsi que dans les emplois moyennement qualifiés nécessitant des compétences spécialisées. Les tensions du marché du travail canadien et les importants déséquilibres en matière de compétences n'épargnent aucun secteur, mais touchent tout particulièrement l'industrie manufacturière, le commerce de gros et de détail et les services scientifiques, secteurs dans lesquels les EMN étrangères sont très représentées. Les grandes entreprises multinationales étrangères qui dépendent de métiers spécialisés dans l'industrie manufacturière et le commerce de gros et de détail sont particulièrement exposées au risque d'inadéquation des compétences, c'est-à-dire que les travailleurs ne possèdent pas les bonnes compétences pour effectuer leur travail. Les pénuries de compétences qui se posent lorsque les employeurs ne peuvent pourvoir un poste vacant en raison d'un manque de candidats adéquats sont fréquentes et touchent plus de la moitié des entreprises multinationales étrangères dans les secteurs de l'industrie manufacturière, des services publics, de la gestion de sociétés et d'entreprises, des transports et de la gestion des déchets. Selon les EMN étrangères, les principales pénuries en emplois spécialisés se ressentent dans les secteurs de la gestion des déchets et de la fabrication, ainsi que dans le domaine de l'informatique et des sciences des données pour ce qui est des services liés à la technologie, en partie en raison de la concurrence pour les talents en provenance des États-Unis.

Malgré l'importante pénurie de compétences à laquelle elles sont confrontées, les EMN étrangères au Canada tendent à être moins gravement touchées par le manque de talents que les entreprises nationales. Pour remédier aux déséquilibres en matière de compétences et rester compétitives à l'échelle mondiale, les entreprises multinationales tirent souvent profit d'horizons plus larges et déploient des stratégies plus élaborées que les entreprises non multinationales en ce qui les sources de recrutement de leurs talents, la formation qu'elles dispensent et la manière dont elles fidélisent les salariés. Les résultats de la consultation menée par l'OCDE aux fins de cette étude indiquent que les entreprises étrangères tendent à avoir des stratégies de recrutement plus efficaces, en partie en raison de leur envergure plus importante et de leur expérience internationale, qu'elles s'appuient sur la mobilité internationale des travailleurs d'autres filiales et qu'elles tirent parti de leurs pratiques de formation globales. Souvent, les multinationales étrangères établissent également des partenariats avec des universités et des établissements d'enseignement supérieur canadiens pour proposer de l'apprentissage technique ou des opportunités d'apprentissage intégré au travail, permettant aux étudiants de développer leurs compétences avant un éventuel recrutement après l'obtention de leur diplôme.

Pistes d'actions à envisager

- **Veiller à ce que les stratégies et politiques de promotion de l'investissement soient alignées sur les stratégies en matière d'emploi et de développement des compétences.** Adopter une approche équilibrée à l'égard de la création d'emplois dans le cadre de la stratégie de promotion de l'investissement en ciblant les activités génératrices d'emplois de qualité dans les professions moyennement et hautement qualifiées, en particulier celles qui sont nécessaires à la transition numérique et écologique du Canada. Veiller à ce que la demande de main-d'œuvre suscitée par l'arrivée d'entreprises étrangères dans des secteurs ou des provinces ciblés par le gouvernement du Canada puisse être satisfaite par des ressources disponibles, mobiles et suffisamment formées, afin de maximiser la contribution de l'IDE tout en limitant les effets négatifs potentiels dans un contexte de marchés du travail tendus.
- **Renforcer la coopération entre les entreprises étrangères et les autorités gouvernementales compétentes pour promouvoir des emplois de qualité et protéger les plus vulnérables.** Il s'agit notamment de sensibiliser aux normes du travail, d'inciter les entreprises étrangères et leurs fournisseurs à afficher leur conformité à ces normes et de veiller à ce que les relations entre les entreprises et les travailleurs soient adaptées à l'évolution rapide du monde du travail, accélérée par l'investissement étranger, en particulier dans les secteurs où la couverture de la négociation collective et la sécurité de l'emploi sont faibles et où la proportion de travailleurs peu qualifiés est élevée.
- **Examiner les moyens pour les API canadiennes de soutenir les investisseurs étrangers potentiels et existants qui font face à de sérieuses pénuries de compétences, en particulier dans les métiers spécialisés et les compétences numériques avancées.** Il s'agit notamment de développer des programmes de formation, en partenariat avec les autorités compétentes, qui répondent à la demande accrue en main-d'œuvre dans les secteurs ciblés par Investir au Canada, et qui fournissent des compétences transférables et certifiables pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre. Investir au Canada pourrait également faciliter davantage les partenariats de formation entre les entreprises étrangères et les établissements d'enseignement supérieur canadiens, ainsi qu'inciter les nouveaux entrants étrangers à transférer depuis d'autres filiales du personnel spécialisé pour soutenir leur implantation initiale au Canada, offrant ainsi la possibilité de transférer des connaissances là où elle font défaut.
- **Renforcer la coopération entre les API canadiennes, Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada afin d'améliorer la disponibilité des données, l'analyse et l'évaluation des politiques liées à l'impact de l'IDE sur l'avenir du travail.** Les bases de données et les enquêtes existantes pourraient fournir des statistiques supplémentaires par type d'actionnariat sur les besoins et les déséquilibres en matière de compétences, les mesures prises par les entreprises pour remédier à ces déséquilibres (par exemple, les sommes consacrées à la formation), les niveaux de salaire et les taux de syndicalisation. En outre, il serait utile d'impliquer les API canadiennes dans la collecte d'informations sur le marché du travail et dans les exercices de prévision des besoins en compétences. Cela permettrait de concevoir et de mettre en œuvre des programmes actifs de développement de la main-d'œuvre et des compétences qui répondent également aux besoins en compétences des entreprises étrangères.

3.2. Les retombées de l'IDE sur l'emploi et la qualité des emplois

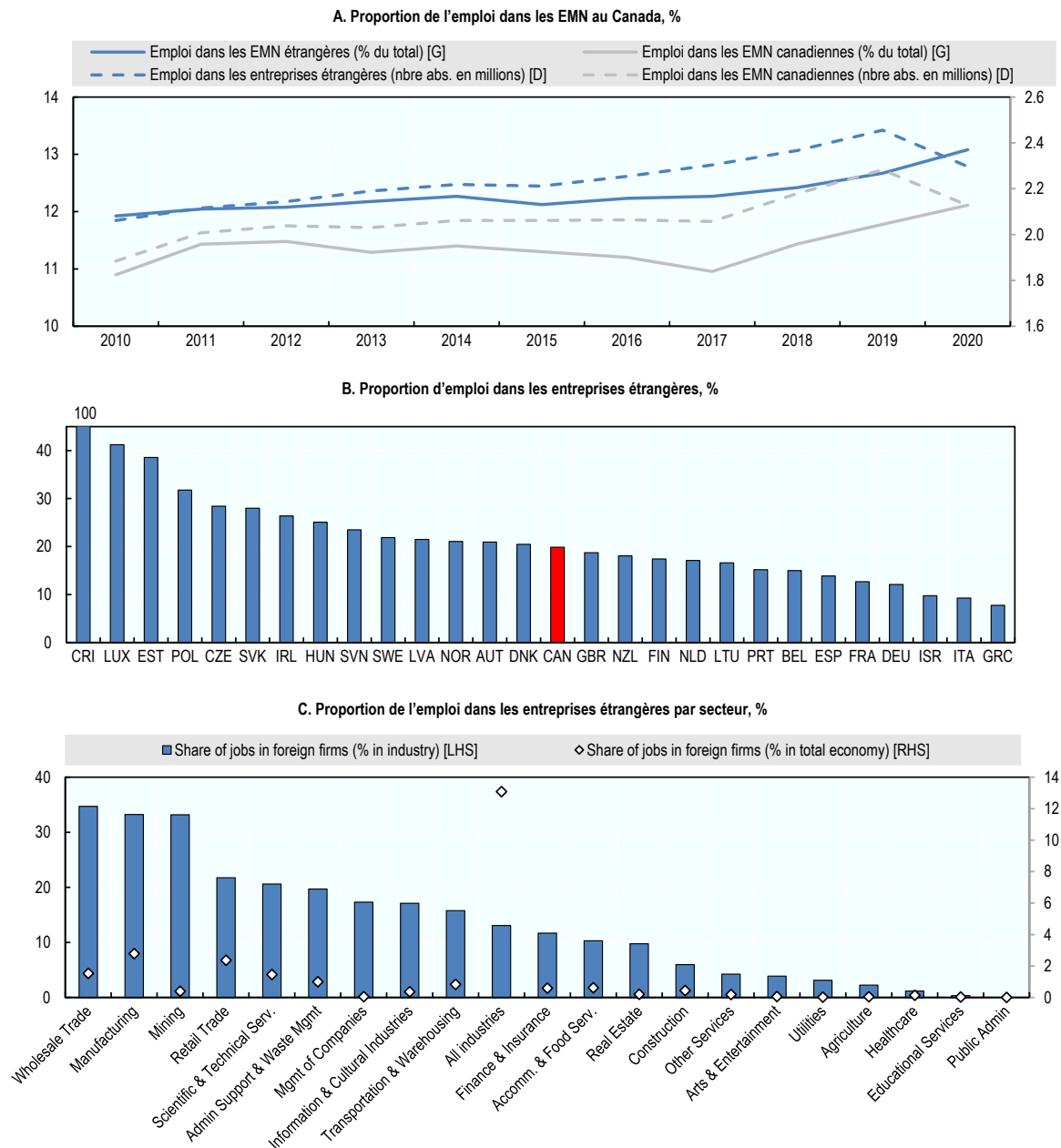
3.2.1. La contribution des EMN étrangères à l'emploi est importante, mais inégale selon les secteurs et les provinces

Les entreprises étrangères au Canada sont responsables d'une part importante de l'emploi. Par rapport aux entreprises nationales, elles contribuent de manière plus que proportionnelle aux différents indicateurs de performance économique du pays et offrent d'importantes opportunités d'emploi. En 2020, alors qu'elles ne représentaient pas même 0.6 % du nombre total d'entreprises actives, les EMN étrangères comptaient pour près de 25 % de la formation brute de capital fixe de l'économie nationale et employaient quelque 13 % de la main-d'œuvre (Graphique 3.1, partie A). Par rapport aux autres pays de l'OCDE, la contribution des EMN étrangères à l'emploi au Canada est plus importante que dans d'autres grandes économies comme l'Allemagne ou la France, ce qui reflète pour partie un ratio stock d'IDE/PIB nettement plus élevé, mais elle l'est moins que dans de petites économies ouvertes comme le Luxembourg, l'Irlande ou encore la République tchèque (Graphique 3.1, partie B). Les États-Unis, premier investisseur étranger, comptaient pour 62 % des emplois au Canada dans des entreprises étrangères [calculs de l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2023^[1])].

La contribution des entreprises étrangères à la création d'emplois au Canada s'est renforcée au cours de la dernière décennie, ce qui reflète la croissance stable des stocks d'IDE, et les multinationales, tant étrangères que canadiennes, ont mieux résisté que les autres entreprises aux perturbations causées par la pandémie de COVID-19. Depuis 2010, la contribution des EMN étrangères et des EMN nationales à la création d'emplois a progressé d'environ un point de pourcentage pour les unes comme pour les autres, tandis que celle des entreprises non multinationales canadiennes a reculé de deux points de pourcentage (Graphique 3.1, partie A). Comme dans d'autres pays de l'OCDE, les entreprises étrangères au Canada ont été en mesure de mieux préserver l'emploi à la suite du déclenchement de la pandémie de COVID-19, et le nombre d'emplois dans les entreprises étrangères n'a diminué que de 6 % en glissement annuel en 2020, tandis qu'il a chuté de 7 % et de 10 % respectivement dans les multinationales et les autres entreprises canadiennes.

Quelques secteurs seulement concentrent la majeure partie de l'emploi des EMN étrangères, ce qui reflète la répartition inégale de l'IDE entre des secteurs de taille et d'intensité de main-d'œuvre différentes. L'emploi dans les EMN étrangères est le plus important dans le commerce de gros (35 % de l'emploi dans le secteur), le secteur manufacturier (33 %) et l'exploitation minière (33 %), après quoi viennent le commerce de détail (22 %), les services scientifiques et techniques (21 %) et la gestion des déchets (20 %) (Graphique 3.1, partie C). Les entreprises étrangères opérant dans le commerce de gros, dans le commerce de détail et dans le secteur manufacturier représentent dans chaque cas quelque 2 à 3 % des emplois de l'économie canadienne, tandis que l'exploitation minière, un secteur à moindre intensité de main-d'œuvre, ne représente que 0.4 % des emplois de l'ensemble de l'économie. Dans certains secteurs où la part du secteur public est élevée, tels que l'enseignement et les soins de santé, la part de l'emploi des EMN étrangères et nationales ressort faible, tandis que, par exemple, dans le secteur de la finance et de l'assurance, la part de l'emploi des entreprises étrangères est inférieure de 50 points de pourcentage à celle des multinationales canadiennes. Entre 2010 et 2020, les EMN étrangères ont créé le plus grand nombre d'emplois dans les services scientifiques et techniques, y compris l'ingénierie logicielle, et dans le commerce de gros. Elles ont par ailleurs fait mieux dans ces deux secteurs que les EMN canadiennes.

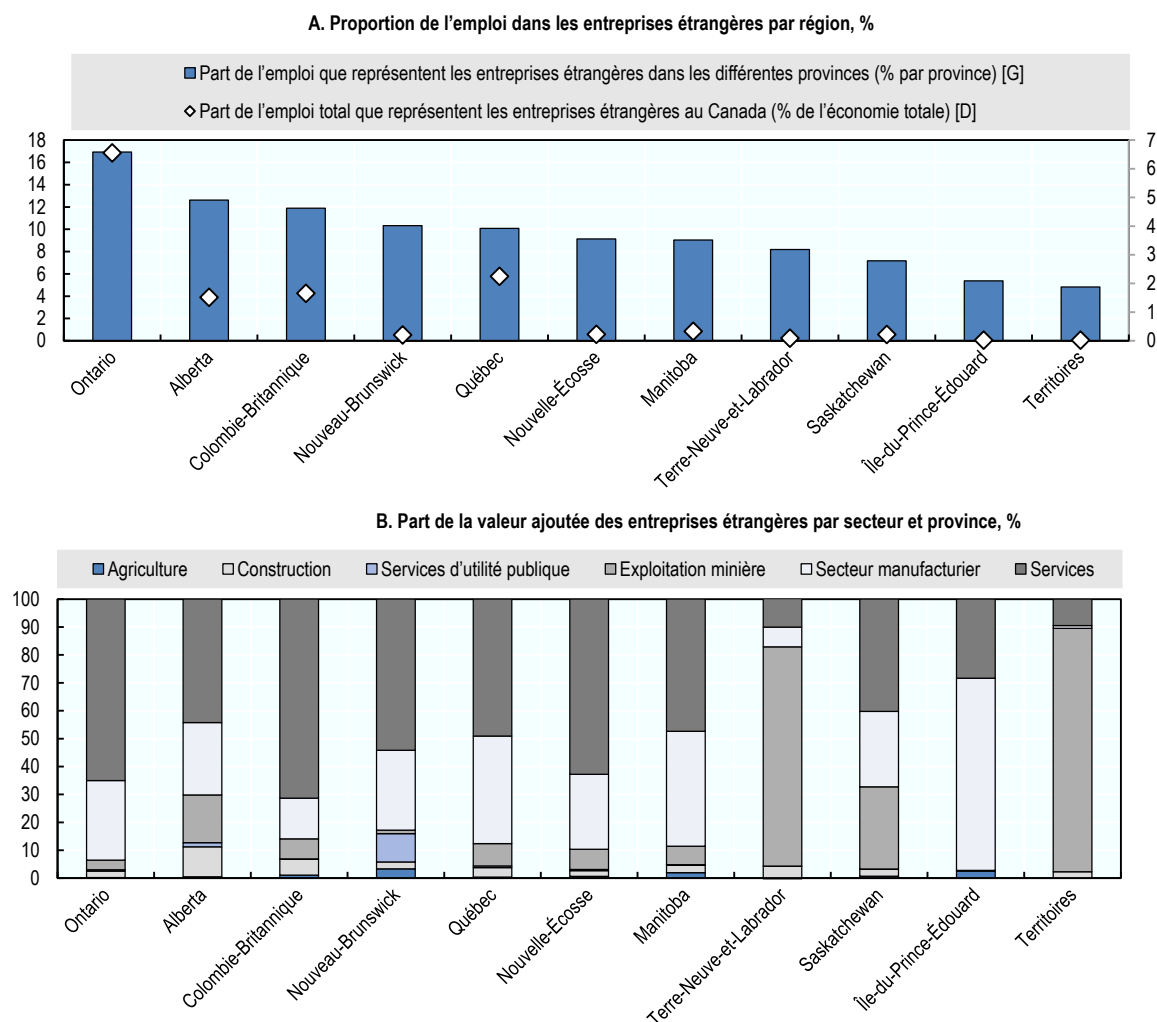
Graphique 3.1. Les EMN étrangères contribuent de manière significative à la résilience de l'emploi et du marché du travail



Note : La partie A montre l'évolution de la part de l'emploi dû aux multinationales étrangères et canadiennes et du nombre absolu d'emplois dans celles-ci au Canada sur la période considérée. La partie B compare la part de l'emploi dû aux entreprises étrangères au Canada et dans un certain nombre d'autres économies de l'OCDE. Pour des raisons de comparabilité des données, les agrégats par pays excluent l'agriculture, les activités financières et assurantielles, les services de l'enseignement, les soins de santé, les arts, les spectacles et les loisirs, les autres services et l'administration publique (correspondant aux secteurs B à N de la CITI rév. 4, à l'exclusion de K). Le graphique se fonde sur les dernières données disponibles. La partie C montre la part de l'emploi que représentent les entreprises étrangères au Canada dans les différents secteurs (par rapport au total de l'emploi dans le secteur considéré et à l'échelle de l'économie canadienne).

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2023^[2]), <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3610062001> et de l'OCDE (2023^[3]), https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=AMNE_IN.

Graphique 3.2. La contribution des entreprises étrangères à l'emploi varie notablement d'une province canadienne à l'autre



Note : La partie A montre la part de l'emploi que représentent les entreprises étrangères dans les différentes provinces, par rapport au total de l'emploi dans la province et à l'échelle de l'économie canadienne. Le Partie B montre la répartition du PIB (valeur ajoutée) des entreprises étrangères par secteur dans les différentes provinces. Le niveau de 100 % correspond au PIB total des entreprises étrangères dans chaque province. Les deux graphiques sont fondés sur des données de 2020.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2023^[2]), <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/en/tv.action?pid=3610062001>.

Les multinationales étrangères sont responsables d'une part importante de l'emploi dans la plupart des provinces canadiennes, mais leur contribution varie en fonction de leur poids et de leurs caractéristiques d'une province à l'autre. Les différences au niveau de l'accès au littoral et la proximité par rapport aux grandes agglomérations, notamment les zones transfrontalières entre le Canada et les États-Unis telles que la région de Détroit-Windsor, contribuent également à ces niveaux variables d'IDE et, par conséquent, d'emploi dans les entreprises étrangères d'une province à l'autre. En 2020, les EMN étrangères représentaient 17 % de l'emploi total en Ontario, 13 % en Alberta, 12 % en Colombie-Britannique, 10 % au Nouveau-Brunswick et 10 % au Québec (Graphique 3.2, partie A). Collectivement, les cinq provinces comptaient pour 92 % de l'emploi total occupé dans les multinationales étrangères au Canada. L'Ontario, l'Alberta, la Colombie-Britannique et le Québec concentrent la plupart de l'IDE injecté au Canada et une

part considérable de l'activité étrangère dans ces provinces relève du secteur manufacturier et du secteur des services, tous deux à forte intensité de main-d'œuvre (Graphique 3.2, partie B). Les autres provinces captent beaucoup moins d'IDE ou, comme dans le cas de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Saskatchewan, affichent une part plus importante d'activités étrangères dans des secteurs à moindre intensité de main-d'œuvre, tels que l'exploitation minière.

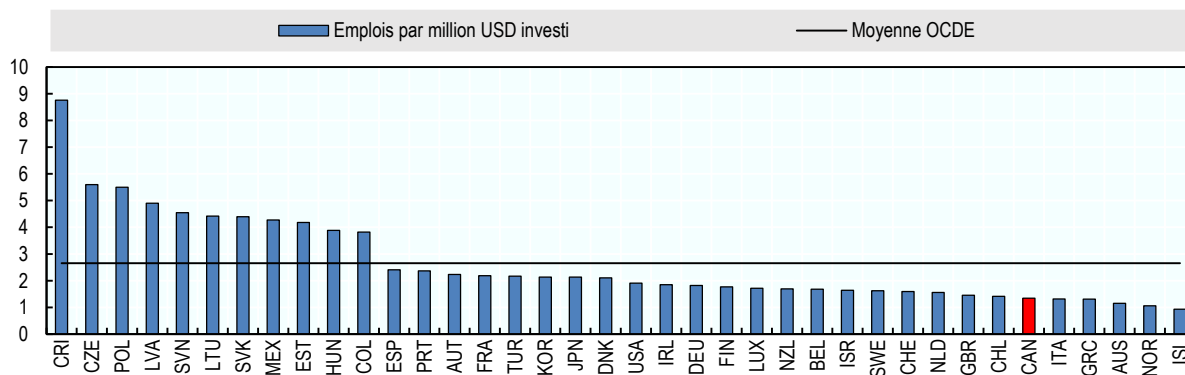
3.2.2. L'IDE *ex nihilo* crée moins d'emplois au Canada que dans la plupart des autres pays de l'OCDE, mais beaucoup sont des emplois de haute technologie

La contribution significative des multinationales étrangères à l'emploi au Canada reflète l'importance du stock d'IDE capté par le Canada en comparaison des autres économies de l'OCDE. Pour comprendre comment l'IDE peut façonner le travail de demain au Canada, il est également important de déterminer quel est le potentiel de création d'emplois des projets d'investissements étrangers. En particulier, l'IDE *ex nihilo*, c'est-à-dire les nouvelles implantations d'entreprises étrangères, devrait avoir des effets directs et indirects significatifs sur l'emploi (OCDE, 2019^[4]). Outre le type d'IDE attiré (par exemple, IDE *ex nihilo* ou fusions et acquisitions), la structure économique de l'économie d'accueil et son intégration dans les chaînes de valeur mondiales (CVM) sont des facteurs tout à fait déterminants à cet égard. Les pays affichant un avantage comparatif dans les activités à contenu technologique faible ou modéré et des coûts de main-d'œuvre compétitifs tendent à attirer davantage d'IDE à forte intensité de main-d'œuvre que ceux qui affichent un avantage comparatif dans les secteurs à fort contenu technologique et à forte intensité de savoir, des coûts de main-d'œuvre plus élevés ou un stock important de ressources naturelles.

Par conséquent, les pays ayant une part élevée d'IDE à la fois dans l'exploitation des ressources naturelles et dans les secteurs à forte intensité de savoir, comme le Canada, ont comparativement moins d'emplois créés par dollar investi. Cependant, ceux-ci sont souvent des emplois de haute technologie. Entre 2005 et 2022, chaque million USD d'investissement *ex nihilo* au Canada n'a permis la création que de 1.3 emploi, soit deux fois moins que la moyenne de 2.7 emplois qui ressort à l'échelle de la zone OCDE (Graphique 3.3). Cela s'explique par le fait que près d'un quart de l'IDE *ex nihilo* a été consacré à des activités liées au charbon, au pétrole et au gaz, une part nettement plus élevée qu'à l'échelle de l'agrégat OCDE (Graphique 3.4, partie A). L'intensité de création d'emplois au Canada est comparable à celle d'autres pays riches en ressources naturelles comme l'Australie, le Chili et la Norvège, mais plus faible que dans les économies dotées d'importants secteurs manufacturiers à forte intensité de main-d'œuvre comme le Costa Rica, la République tchèque et la Pologne. En dehors de l'exploitation minière, c'est dans les secteurs requérant une main-d'œuvre hautement qualifiée, en premier lieu le secteur des logiciels et des TI (environ 25 %), que l'IDE *ex nihilo* a créé le plus d'emplois dans l'économie canadienne, suivi des services financiers et services aux entreprises et des matériels de transport (12 % chacun) (Graphique 3.4, partie B).

Graphique 3.3. L'intensité de création d'emplois au Canada est comparable à celle d'autres pays de l'OCDE riches en ressources naturelles

Intensité de création d'emplois de l'IDE *ex nihilo* dans les économies de l'OCDE, total sur 2005-22



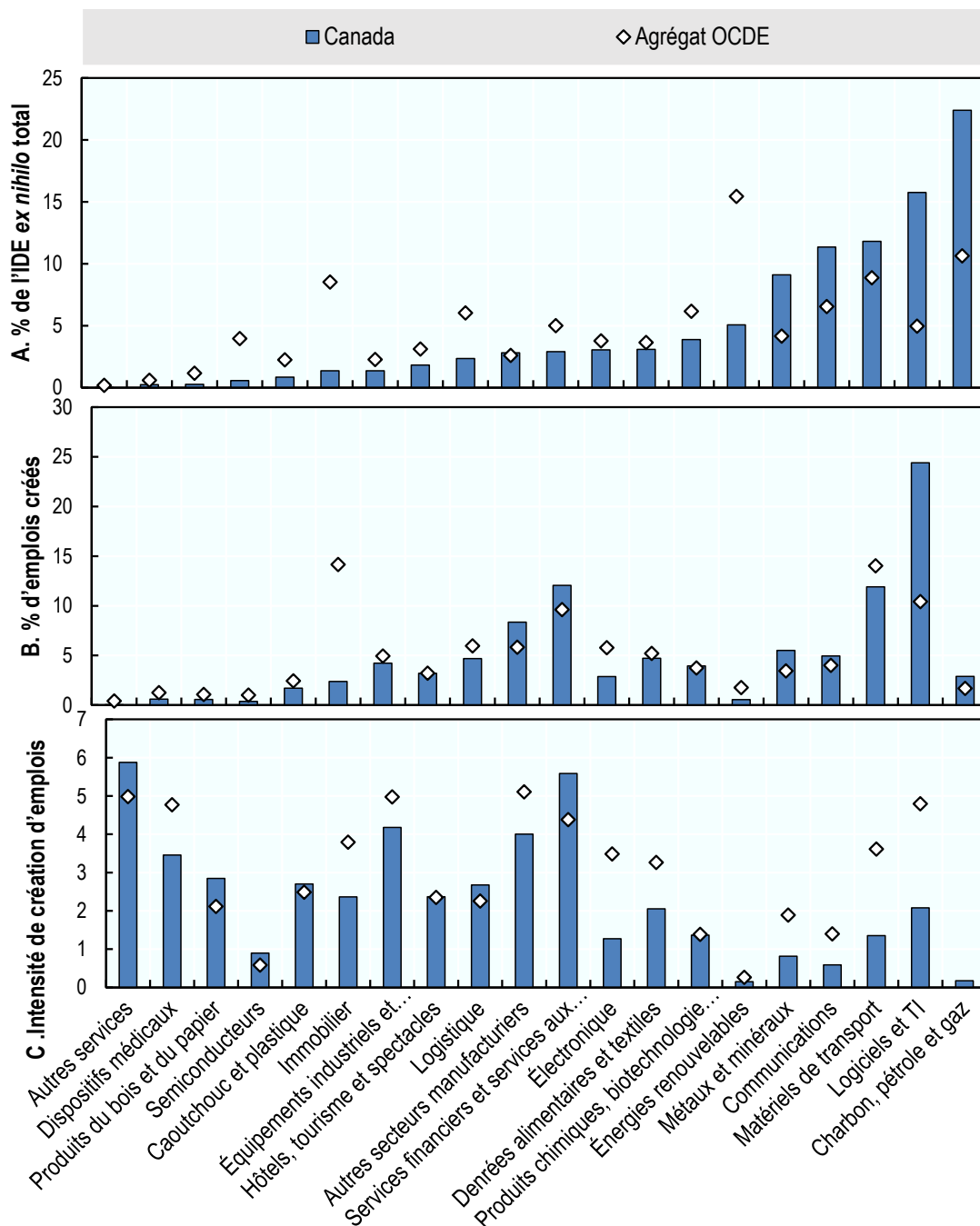
Note : Ce graphique montre le nombre moyen d'emplois créés par million USD investi par tous les projets d'IDE *ex nihilo* lancés et annoncés dans les pays de l'OCDE.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données du Financial Times (2023^[5]), <https://www.fdimarkets.com/>.

Les matériels de transport et les logiciels et TI, deux secteurs qui captent chacun une part conséquente de l'IDE *ex nihilo* et qui représentent une part significative des emplois créés par les investissements, ont un potentiel de création d'emplois plus faible au Canada que dans d'autres économies de l'OCDE. Sur la période considérée, tandis qu'un million USD investi dans ces secteurs au Canada créait entre 1.4 et 2 emplois, le même montant investi dans ces secteurs dans les autres pays de l'OCDE créait de son côté en moyenne entre 4 et 5 emplois (Graphique 3.4, partie C). Ces écarts suggèrent que la manière dont se ventile l'investissement entre les différentes activités de la chaîne de valeur au sein du secteur joue un rôle important dans la capacité de création d'emplois de l'IDE. Les activités de la chaîne de valeur s'étendent depuis la recherche et le développement (R-D) au début du cycle de vie d'un produit, jusqu'à la fabrication, la commercialisation, la logistique ou la maintenance et l'entretien. Étant donné que ces activités ne présentent pas la même intensité de main-d'œuvre, les investissements au sein d'un secteur ont un potentiel de création d'emplois variable selon les activités ciblées. L'IDE *ex nihilo* dans les activités de services crée en moyenne de l'ordre de 4 emplois par million de dollars investi dans les pays de l'OCDE, les activités de R-D et de fabrication venant ensuite avec des intensités de création d'emplois de 3 et de 2, respectivement (calculs de l'OCDE d'après les données du Financial Times (2023^[5])).

Graphique 3.4. Une grande partie des emplois créés par l'IDE *ex nihilo* au Canada le sont dans des métiers de haute technologie

Volumes d'emplois créés et d'IDE dans les différents secteurs au Canada et dans les autres économies de l'OCDE, total sur 2005-22



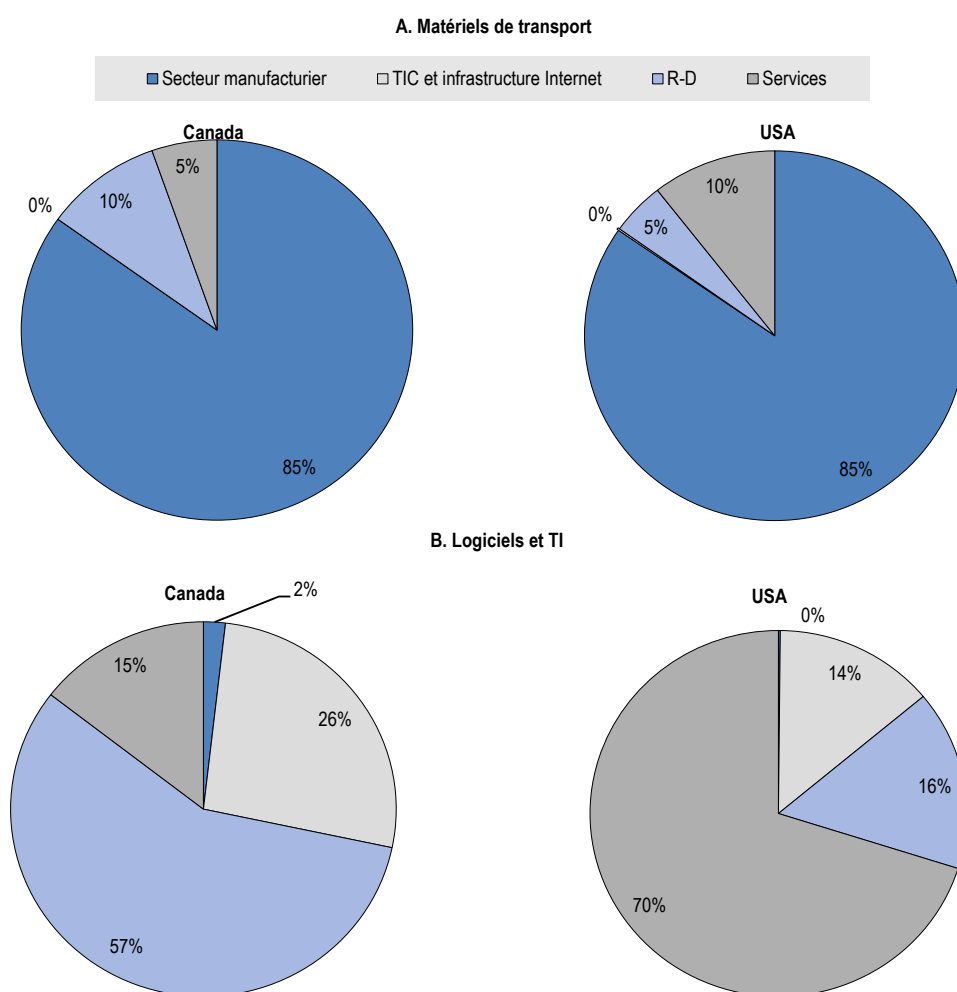
Note : Ce graphique montre la ventilation de l'IDE *ex nihilo* (partie A), des emplois créés (partie B) et de l'intensité d'emploi (partie C) par secteur d'activité au Canada et dans les autres économies de l'OCDE au total sur 2005-22 pour tous les projets lancés et annoncés. L'« agrégat OCDE » intègre tous les membres de l'OCDE, à l'exception du Canada, par simple agrégation. Pour des raisons de disponibilité des données, la définition des secteurs suit la source de données (Financial Times, 2023^[5]) plutôt que la classification sectorielle officielle du SCIAN.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données du Financial Times (2023^[5]), <https://www.fdimarkets.com/>.

Par exemple, tant au Canada qu'aux États-Unis, 85 % environ des investissements étrangers *ex nihilo* dans les matériels de transport ciblent des activités de fabrication. Toutefois, alors qu'aux États-Unis, les 15 % restants sont principalement captés par des activités de services à forte intensité de main-d'œuvre (logistique, siège social ainsi que maintenance et entretien), au Canada, ils se sont principalement concentrés sur des activités de R-D dans l'industrie aérospatiale (Graphique 3.5, partie A). Bien que le nombre d'emplois créés par l'IDE dans le secteur canadien des matériels de transport ait été modeste, il a ainsi en revanche créé un nombre relativement important d'emplois hautement qualifiés.

Graphique 3.5. L'IDE dans le secteur des matériels de transport et dans celui des logiciels et TI fait la part belle aux activités de R-D

IDE dans les matériels de transport et les logiciels et TI par type d'activité, en % du total des IDE *ex nihilo* sur 2005-2022



Note : Ce graphique ventile la part de l'IDE *ex nihilo* captée par le secteur des matériels de transport (partie A) et celui des logiciels et TI (partie B) par type d'activité. Les *services* regroupent notamment les activités suivantes : services aux entreprises, sièges sociaux, centre de support technique, éducation et formation, centre de services partagés, logistique, distribution et transport, centre de contact client, maintenance et entretien, ainsi que ventes, marketing et assistance.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données du Financial Times (2023^[5]), <https://www.fdimarkets.com/>.

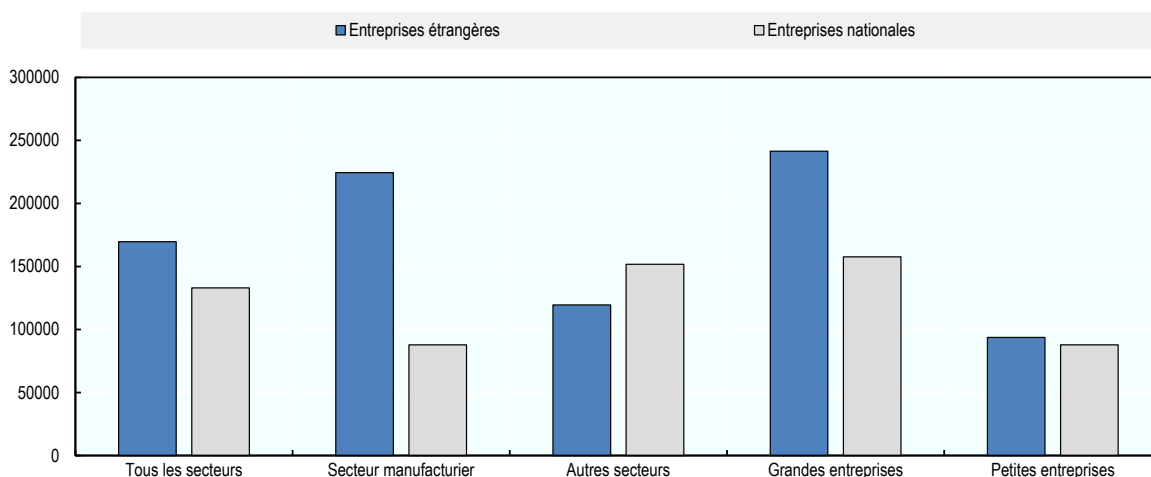
Dans le cas du secteur des logiciels et des TI, les différences entre les deux économies s'agissant de la ventilation de l'IDE *ex nihilo* par type d'activité sont encore plus prononcées. Aux États-Unis, les deux tiers environ des investissements étrangers *ex nihilo* dans le secteur des logiciels et des TI sont captés par des activités à forte intensité de main-d'œuvre, telles que les ventes, le marketing et l'assistance, tandis que l'IDE *ex nihilo* dans le secteur canadien des logiciels et des TI cible de son côté principalement des activités de R-D, en particulier chez les éditeurs de jeux vidéo et de logiciels (Graphique 3.5, partie B). Entre 2005 et 2022, on estime que les projets d'IDE *ex nihilo* lancés et annoncés dans le secteur des logiciels et des TI ont créé près de 50 000 emplois dans les activités de R-D, ce qui montre bien la façon dont l'IDE façonne la demande de compétences et l'offre d'emplois.

3.2.3. Synthèse des principales conclusions

L'investissement étranger au Canada peut contribuer à améliorer la situation au regard de l'emploi et le niveau de vie. Il n'existe pas de données sur les salaires versés par les EMN étrangères, les EMN canadiennes et les entreprises non multinationales. Bien qu'ils ne soient pas représentatifs des caractéristiques des entreprises au Canada, il ressort des résultats de la consultation menée par l'OCDE auprès des entreprises sur leurs pratiques en matière de durabilité que l'actionnariat étranger est associé à des salaires plus élevés. Ainsi, les entreprises étrangères versent des salaires en moyenne 27 % plus élevés que les entreprises nationales, même si ce constat ne vaut pas nécessairement pour tous les secteurs d'activité et toutes les tailles d'entreprise (Graphique 3.6). De façon générale, cette prime de rémunération offerte par les entreprises étrangères s'explique essentiellement par leurs niveaux de productivité plus élevés, leur plus grande taille, leur part plus importante de travailleurs qualifiés et leur profil résolument tourné vers l'exportation (OCDE, 2022^[6]). Cet écart entre les entreprises étrangères et nationales interrogées au Canada semble être plus marqué dans le cas des grandes entreprises et dans le secteur manufacturier (l'échantillon de la consultation menée est trop restreint pour examiner les différences de rémunération dans d'autres secteurs spécifiques).

Graphique 3.6. Le type d'actionnariat étranger est associé à des salaires plus élevés, mais pas dans tous les secteurs ni dans toutes les tailles d'entreprise

Coût annuel moyen de la main-d'œuvre (y compris les salaires, les traitements, les primes, les cotisations de sécurité sociale) par employé

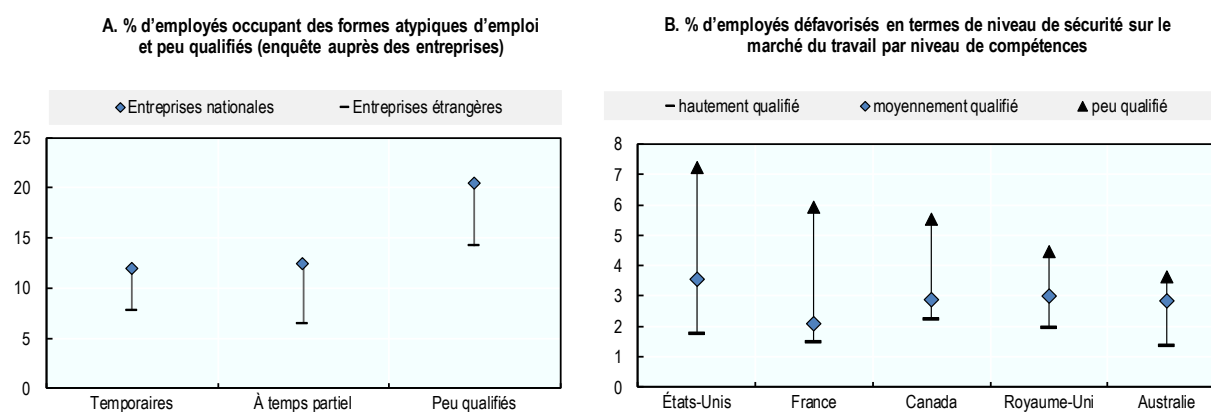


Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022^[7]).

L'avantage salarial élevé des travailleurs étrangers dans l'industrie manufacturière canadienne peut être dû à la petite taille et à la non-représentativité de l'échantillon. Il peut également refléter l'activité des grandes entreprises étrangères axées sur l'exportation qui opèrent sur des marchés mondiaux hautement concurrentiels où de meilleurs salaires permettent d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés. Les entreprises étrangères sont responsables de 57 % de la valeur des exportations canadiennes, dont 59 % des exportations de marchandises (voir chapitre 2). La différence entre les salaires versés par les entreprises étrangères et nationales interrogées est moins prononcée, voire inexistante, en dehors du secteur manufacturier. Toutefois, les données montrent qu'il existe bien un avantage salarial étranger au Canada et qu'il est répandu dans tous les secteurs (Huang, 2016^[8] ; Sébastien et Brown, 2011^[9] ; Baldwin et Gu, 2005^[10]). Des données antérieures, bien que datées, révèlent que les multinationales canadiennes et étrangères versent des salaires similaires à leurs employés, mais qu'il existe une grande différence avec les entreprises non multinationales, en particulier pour les travailleurs de la production (Baldwin et Gu, 2005^[10]). Dans l'ensemble, c'est l'appartenance à un réseau de production multinational - et non le type d'actionariat étranger en soi - qui génère l'avantage salarial étranger (Setzler et Tintelnot, 2021^[11]).

Les entreprises étrangères au Canada ont un impact mitigé sur les dimensions de la qualité de l'emploi autres que les salaires, dont la sécurité de l'emploi, la santé et sécurité au travail et la couverture de la négociation collective. Ces incidences différenciées sont principalement le fait des concentrations différentes de l'investissement étranger et de l'investissement national dans des secteurs qui présentent des caractéristiques distinctes en termes de marché du travail. En outre, elles dépendent du fait que les multinationales exportent les pratiques en matière d'emploi de leur pays d'origine et les transmettent au plan national, ou bien que leurs filiales s'alignent sur les standards du pays d'accueil (OCDE, 2022^[6]). Les données montrent que les EMN étrangères présentes au Canada ont apporté certains aspects de leurs propres pratiques de gestion des ressources humaines dans leurs filiales canadiennes, tout en s'appuyant fortement sur les pratiques et les normes nationales en vigueur.

Graphique 3.7. L'emploi atypique au Canada est plus faible dans les entreprises étrangères



Note : Partie B : Les données représentent les observations pour 2016. Le niveau de compétences B correspond au niveau d'éducation.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022^[7]). Partie B : OCDE, Base de données sur la qualité de l'emploi (2023^[12]), <https://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm>

Il ressort des résultats de la consultation menée par l'OCDE auprès des entreprises sur leurs pratiques en matière de durabilité que les entreprises étrangères au Canada comptent des proportions plus faibles de salariés occupant des formes atypiques d'emploi – travailleurs sous contrats de travail temporaires et à temps partiel – que les entreprises canadiennes (Graphique 3.7, partie A). Ces travailleurs perçoivent des revenus inférieurs à ceux des salariés sous contrat permanent et présente un risque plus élevé d'instabilité

dans l'emploi tout au long de leur vie. L'insécurité de l'emploi affecte également l'investissement des entreprises dans la formation et, par conséquent, la croissance de leur productivité (OCDE, 2020^[13]). Toutefois, il est probable que cette différence tienne davantage aux plus faibles proportions de travailleurs peu qualifiés dans les EMN étrangères qu'à des pratiques intrinsèques de leur côté assurant une plus grande stabilité de l'emploi. Les travailleurs peu qualifiés sont généralement les plus défavorisés en termes de niveau de sécurité sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, ce qui est également le cas au Canada (Graphique 3.7, partie B). Dans l'ensemble, la proportion de travailleurs occupant des formes atypiques d'emploi au Canada est supérieure à la moyenne qui ressort à l'échelle de la zone OCDE.

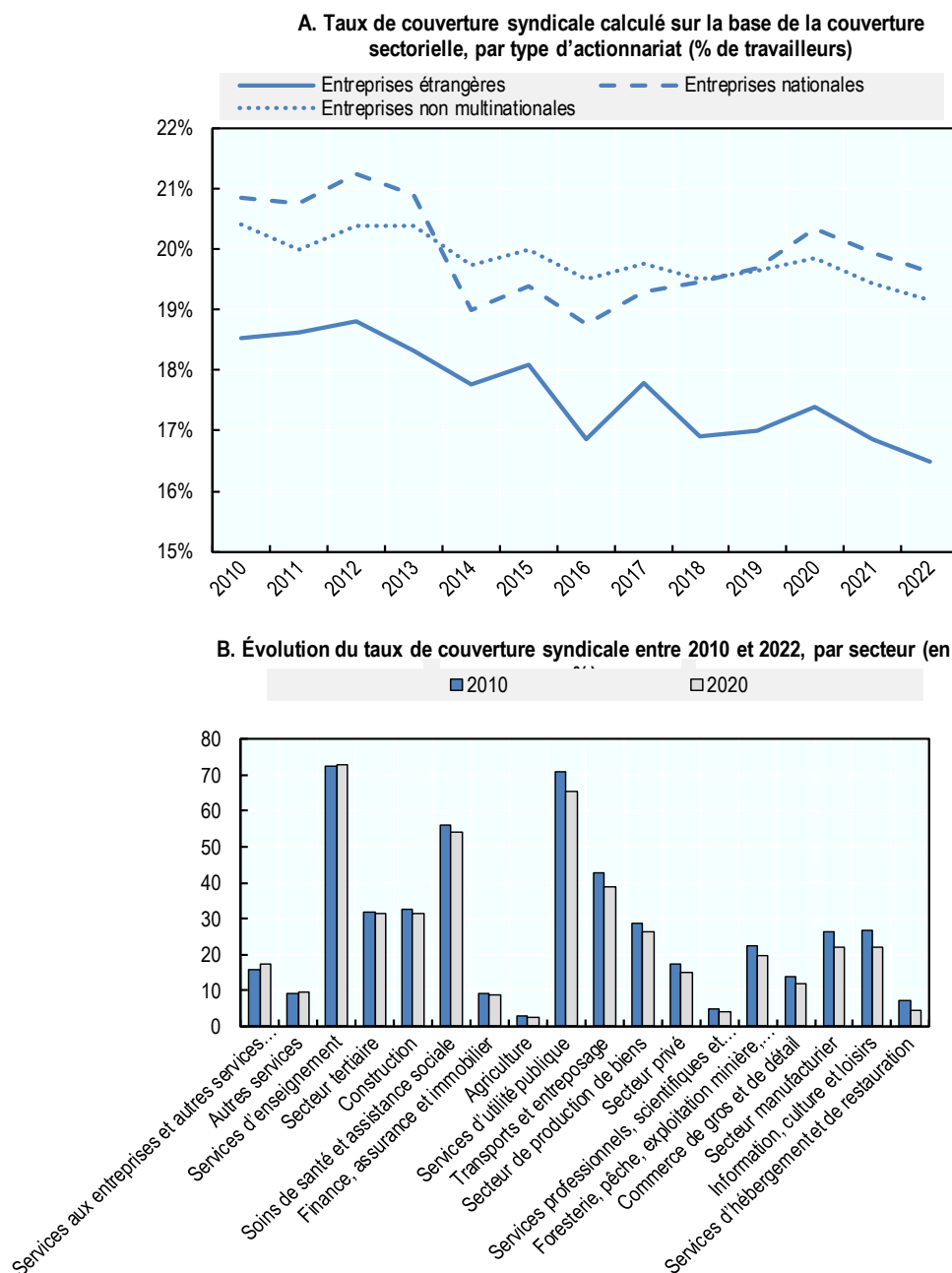
La forte demande en travailleurs qualifiés des EMN étrangères a pu, en principe, contribuer à réduire l'insécurité de l'emploi au Canada, mais pas nécessairement dans une mesure plus importante que la contribution apportée en la matière par les EMN canadiennes. Les EMN canadiennes sont plus présentes dans les services à forte intensité de compétences, tels que la finance et l'assurance, tandis que les entreprises étrangères se concentrent davantage sur la production (secteur manufacturier) et la vente de biens (commerce de gros et de détail). En 2017, ces secteurs représentaient la moitié de tous les emplois occupés dans les entreprises étrangères au Canada, contre un tiers de l'ensemble des emplois occupés dans les EMN canadiennes (Statistique Canada, 2019^[14]). La proportion de travailleurs temporaires dans ces différents secteurs est faible, à l'exception de celui du commerce de détail, dans lequel la durée d'occupation des postes est également relativement faible. Les multinationales – étrangères comme nationales – peuvent rapidement déplacer leurs opérations ou leurs activités d'un pays à l'autre et d'une filiale à l'autre en fonction des évolutions que connaissent les salaires, des modifications apportées aux réglementations ou des fluctuations des échanges. Ceci peut réduire la sécurité de l'emploi, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés, dans le secteur commercial où les marges bénéficiaires peuvent être étroites. Il est plus coûteux de se séparer du personnel qualifié qui est généralement plus difficile à trouver en période de croissance (OCDE, 2022^[6]).

La qualité des emplois créés par les entreprises étrangères au Canada dépend également du fait qu'elles opèrent ou non dans des secteurs couverts par des conventions collectives et des dispositifs efficaces de représentation des travailleurs. L'investissement étranger est un catalyseur de mégatendances telles que la transition numérique et écologique, qui transforment le monde du travail et créent de l'incertitude quant aux gains et aux pertes au chapitre de l'emploi. Les systèmes de négociation collective et les dispositifs de représentation des travailleurs aident à ce que tous les travailleurs bénéficient de ces transformations, en soutenant la formulation de solutions aux problèmes émergents, l'anticipation des besoins en compétences et l'accompagnement des travailleurs en situation de perte d'emploi vers de nouvelles formes de travail (OCDE, 2019^[15]). La négociation collective peut également favoriser un partage plus équitable des gains de productivité en influant sur le processus de formation des salaires. Ceci est important dans le contexte des entreprises étrangères qui peuvent mal traduire les rentes liées à la productivité en compléments de salaires, en particulier pour les travailleurs moins qualifiés dont le pouvoir de négociation est plus faible (Crisciolo et al., 2020^[16] ; OCDE, 2022^[6]).

Le taux de couverture de la négociation collective a reculé au cours des dernières décennies, en particulier dans les secteurs qui comptent de nombreuses EMN étrangères. Il n'existe pas de données publiques sur la proportion de travailleurs des multinationales étrangères qui sont couverts par une convention syndicale. Toutefois, si l'on applique les taux de couverture syndicale dans chaque secteur aux tendances de l'emploi dans les entreprises étrangères et nationales, il est possible d'obtenir des mesures approximatives de cette proportion par type d'actionnariat. Ces mesures nous indiquent que le taux de couverture syndicale dans les EMN étrangères est significativement plus faible que dans les EMN et les autres entreprises canadiennes (Graphique 3.8, partie A). Elles laissent par ailleurs apparaître que l'écart s'est également considérablement creusé au cours de la dernière décennie. Cette évolution est principalement la conséquence d'un recul significatif de la couverture syndicale dans les secteurs à forte intensité d'IDE tels que le secteur manufacturier et le commerce de gros et de détail (Graphique 3.8, partie B). Dans les secteurs où les multinationales canadiennes sont plus présentes, comme la finance ainsi que les services

aux entreprises, la baisse a été moins marquée. Le déclin de la couverture syndicale n'est pas une tendance qui s'observe uniquement au Canada, et plupart des pays de l'OCDE ont connu une évolution similaire sur la période (OCDE, 2019_[17]).

Graphique 3.8. Évolution de la couverture syndicale dans les entreprises étrangères et nationales mesurée d'après la couverture sectorielle



Note : Partie A : Les pourcentages de couverture syndicale par type d'actionnariat ont été calculés par application des taux de couverture syndicale par secteur aux nombres d'emplois par type d'actionnariat et par secteur. Les données pour 2021 et 2022 sont des estimations basées sur les chiffres de l'emploi pour 2020.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2023_[2]) et Statistique Canada (2023_[18]),

<https://doi.org/10.25318/1410007001-eng>

Un pouvoir syndical plus fort aiderait à ce que l'impact des multinationales étrangères sur la qualité des emplois au Canada repose sur les pratiques nationales et ne soit pas simplement fonction des pratiques exportées du pays d'origine. Les données de l'Ontario, en grande partie dans le secteur manufacturier, suggèrent que les multinationales étrangères sont plus susceptibles de se conformer aux lois provinciales sur l'emploi lorsque leurs activités sont syndiquées. Leur pays d'origine influe sur la probabilité de conformité, principalement sur les lieux de travail non syndiqués - la probabilité est plus élevée chez les multinationales d'Europe occidentale ou scandinave que dans les entreprises de pays où les violations des droits du travail sont les plus nombreuses (Pohler et Riddell, 2018^[19]). Cependant, la syndicalisation ne conduit pas nécessairement à des relations employeur-employé plus fortes, comme dans le cas du secteur minier, où certaines EMN étrangères ont imité l'engagement limité des entreprises canadiennes avec les syndicats. La forte concentration d'IDE dans certains secteurs peut également permettre aux multinationales étrangères de faire pression en faveur de leur approche privilégiée en matière de gestion des ressources humaines, étant donné la dépendance sectorielle à l'égard de l'IDE.

Les différences sur le plan de l'intensité des compétences peuvent aussi influencer sur la vitalité du dialogue des multinationales étrangères avec les syndicats. Malgré l'engagement mitigé des multinationales étrangères à l'égard des travailleurs et des syndicats au Canada, les données comparant le Canada à l'Argentine et au Mexique montrent que les travailleurs des multinationales étrangères au Canada ont un plus grand pouvoir de négociation, compte tenu de leur niveau de compétences plus élevé. À cela s'ajoute la plus grande autonomie des équipes de direction des multinationales étrangères au Canada vis-à-vis de leur maison mère, qui contribue à une plus grande collaboration avec les syndicats. Cette situation diffère de celle observée en Argentine ou au Mexique, où le fait que l'équipe dirigeante soit davantage liée à sa GRH internationale et que les niveaux de compétences des travailleurs soient plus faibles, conduit les EMN à moins collaborer avec les syndicats (Levesque et al., 2015^[20]).

Étant donné que les secteurs à faible taux de couverture syndicale attirent la majeure partie de l'IDE au Canada, il est également essentiel d'examiner les pratiques en matière de relations employeur/employé hors contexte syndiqué. Le Canada compte au nombre des seuls dix États membres de l'OCDE où les syndicats sont la seule voix représentative officielle des travailleurs sur le lieu de travail, en l'absence de comités d'entreprise et de représentants des travailleurs non syndiqués. Il est important de noter qu'au Canada, il n'existe pas de lois facilitant la représentation des travailleurs au conseil d'administration, comme c'est le cas dans vingt États membres de l'OCDE (OCDE, 2017^[21]). Certaines instances représentatives obligatoires existent dans les grandes entreprises, telles que les comités de santé et de sécurité (obligatoires en vertu de la plupart des législations canadiennes du travail), mais leur efficacité est limitée dans les environnements non syndiqués du fait d'une moindre adhésion des employeurs et d'une moindre implication des salariés (OCDE, 2019^[17]).

Au Canada, dans les environnements non syndiqués, les entreprises nationales et étrangères s'appuient sur leurs organes de GRH pour régir la relation du travail. Ceci peut limiter l'impact de l'IDE sur la qualité des emplois, étant donné l'efficacité moindre des approches déployées dans ce cas de la participation des salariés en comparaison de la syndicalisation et de la représentation directe des travailleurs. Néanmoins, les conditions de travail sont parfois influencées par un certain nombre de caractéristiques intrinsèques de l'entreprise étrangère, telles que des pratiques de gestion plus avancées que celles des acteurs nationaux, qui peuvent conduire à une plus grande satisfaction au travail (OCDE, 2022^[6]). Par exemple, l'un des rares constructeurs automobiles canadiens non syndiqués dispose d'une fonction dédiée à la relation avec les équipes au sein de son service GRH. Cette fonction emploie d'anciens employés de la production qui connaissent bien les travailleurs de première ligne de l'industrie et qui comprennent leurs préoccupations. Une filiale d'une grande multinationale dans le secteur de l'énergie pratique la relation employeur/employé d'une manière autre que sa maison mère en Asie, en s'appuyant sur des organes que l'on retrouve souvent dans les entreprises canadiennes et notamment un Comité mixte de sécurité et un Comité social mixte. Toutefois, ces différences de pratiques tiennent également au fait que les activités au siège social sont davantage axées sur l'exploitation et la production, tandis que celles de la filiale canadienne font

essentiellement appel à des travailleurs hautement qualifiés dans la recherche et le développement, ce qui ne crée pas les mêmes pressions pour l'employeur.

Nonobstant la nature des relations du travail dans les multinationales au Canada, que ce soit dans un contexte syndiqué ou non syndiqué, dans la pratique, le pouvoir de négociation des EMN étrangères vis-à-vis des travailleurs peut encore différer de celui des entreprises nationales, possiblement en raison de craintes chez les travailleurs que leurs revendications salariales (ou des chocs négatifs) n'entraînent in fine un transfert de la production dans un autre pays. Leur plus forte propension à pareil transfert est susceptible d'avoir un effet négatif sur le partage de la rente avec les travailleurs et également d'affaiblir leur conformité aux normes du travail. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN soulignent que, dans le cadre de leurs négociations menées avec les représentants des salariés ou lorsque ceux-ci exercent leurs droits syndicaux, il convient qu'elles s'abstiennent de toute menace de transférer l'activité ailleurs en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice de ces droits syndicaux (OCDE, 2011^[22] ; OCDE, 2022^[6]).

Que ce soit au Canada ou ailleurs, l'une des conséquences du déséquilibre des négociations dans les EMN étrangères au niveau national a été le développement de représentations transnationales des travailleurs visant à mieux coordonner les politiques de négociation des travailleurs. Les accords-cadres mondiaux (ACM) se sont affirmés comme un mécanisme transfrontière innovant dans les EMN pour mieux coordonner les politiques de négociation des travailleurs dans les filiales nationales, en leur reconnaissant le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Au Canada, des dizaines d'EMN étrangères et nationales ont conclu des ACM dans des secteurs tels que l'industrie manufacturière et la construction. Bien qu'il n'existe pas d'analyse au niveau national de leur impact sur les travailleurs canadiens, les données mondiales suggèrent que les ACM ont le potentiel d'améliorer les droits fondamentaux des travailleurs et leur pouvoir de négociation sur le lieu de travail. mais cela dépend également des pratiques du pays d'origine de l'EMN en matière de relation du travail (OCDE, 2022^[6]).

3.3. Retombées de l'IDE sur le développement des compétences et les déséquilibres de compétences

La population active hautement qualifiée du Canada constitue un facteur d'attraction important pour l'IDE qui peut lui-même, dans le cadre d'un cercle vertueux, contribuer à l'amélioration des compétences. Les investissements étrangers peuvent accélérer les mégatendances telles que les transitions numérique et écologique qui, avec le vieillissement de la population, modifient l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail (OCDE, 2020^[23]). Ces tendances peuvent entraîner des évolutions dans les tâches, la suppression de certains emplois et la création de nouveaux emplois nécessitant des compétences différentes. Au Canada, la croissance économique et l'emploi sont revenus aux niveaux antérieurs à la pandémie de COVID-19, et le ratio du nombre de chômeurs par poste à pourvoir est descendu à 1.2 au deuxième trimestre 2022, soit le niveau le plus bas depuis 2015 (Statistique Canada, 2022^[24]). Dans ces conditions, des déséquilibres de compétences peuvent apparaître, rendant longs et coûteux les ajustements du marché du travail visant à répondre aux compétences demandées par les entreprises, et limitant potentiellement les avantages de l'IDE pour les travailleurs et les compétences.

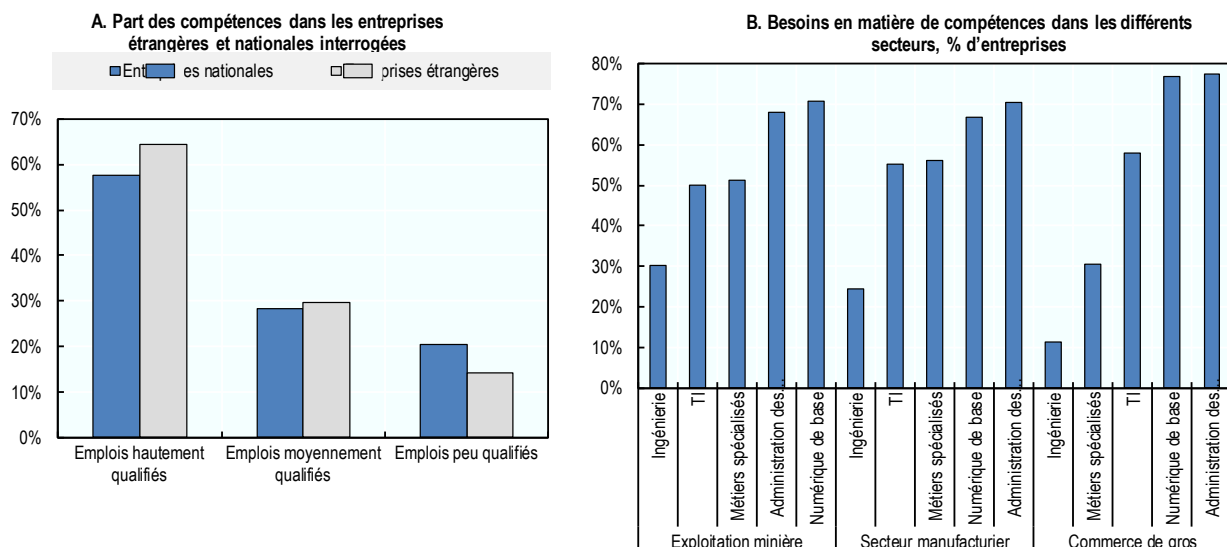
3.3.1. Les EMN étrangères contribuent à l'augmentation de la part de la main-d'œuvre qualifiée au Canada

Les entreprises étrangères font largement appel à la main-d'œuvre canadienne hautement qualifiée, dont le niveau d'instruction est le plus élevé des pays de l'OCDE. En 2021, dans la population âgée de 25 à 64 ans, le pourcentage de personnes ayant suivi des études supérieures s'élevait à 62 %, contre 40 % pour la moyenne de l'OCDE (OCDE, 2024^[25]). Il n'existe pas de données sur l'intensité des compétences

dans les entreprises étrangères basées sur le niveau de compétences de la Classification nationale des professions (CNP), qui identifie les professions en fonction de l'enseignement et de la formation généralement requis. Parmi les entreprises interrogées dans le cadre de la consultation menée par l'OCDE sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité, bien qu'elles ne soient pas représentatives des caractéristiques des entreprises au Canada, la proportion des travailleurs hautement qualifiés était de 64 % dans les entreprises étrangères, contre 58 % dans les entreprises nationales, comme indiqué (Graphique 3.9, partie A). Cela suggère que l'IDE au Canada pourrait augmenter la demande en main-d'œuvre qualifiée et, sous réserve de la disponibilité et de la mobilité professionnelles, contribuer potentiellement à une part croissante d'emplois hautement qualifiés dans les effectifs.

Malgré la polarisation en cours du marché du travail canadien au détriment des emplois moyennement qualifiés et au profit des emplois hautement qualifiés, les entreprises étrangères opèrent dans des secteurs qui font également appel de manière intensive à des travailleurs moyennement qualifiés. Entre 1998 et 2018, la part des emplois hautement qualifiés au Canada a augmenté de 4.4 points de pourcentage, tandis que celle des emplois moyennement et peu qualifiés a diminué de 4.1 et 0.3 points de pourcentage, respectivement (OCDE, 2020^[23]). Dans les secteurs où les entreprises étrangères représentent environ un tiers de la main-d'œuvre (par exemple, le secteur manufacturier, l'exploitation minière et le commerce de gros), plus de 50 % des entreprises font état de besoins de compétences en management, en gestion d'entreprise, ainsi que de compétences numériques élémentaires et informatiques, mais dépendent également de métiers spécialisés tels que les machinistes ou les électriciens (Graphique 3.9, partie B). Toutefois, ces compétences sont demandées par les employeurs dans la plupart des autres secteurs de l'économie canadienne.

Graphique 3.9. Les entreprises étrangères au Canada augmentent la demande en main-d'œuvre hautement et moyennement qualifiée



Note : Partie A : Parts de compétences dans les entreprises étrangères et nationales sur la base de la consultation menée par l'OCDE au Canada sur les entreprises en matière de durabilité (OCDE, 2022^[7]). Partie B : Parts des entreprises faisant état de besoins en compétences dans différents secteurs. L'exploitation minière, le secteur manufacturier et le commerce de gros sont des secteurs dans lesquels les entreprises étrangères représentent environ un tiers des emplois. La partie B est basée sur les données d'enquête de 2019.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de l'OCDE (2022^[7]) et de Statistique Canada (2023^[26]),

https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=3310029901&request_locale=fr.

3.3.2. Les entreprises étrangères au Canada sont confrontées à des déséquilibres en matière de compétences, mais elles peuvent aussi contribuer à les réduire

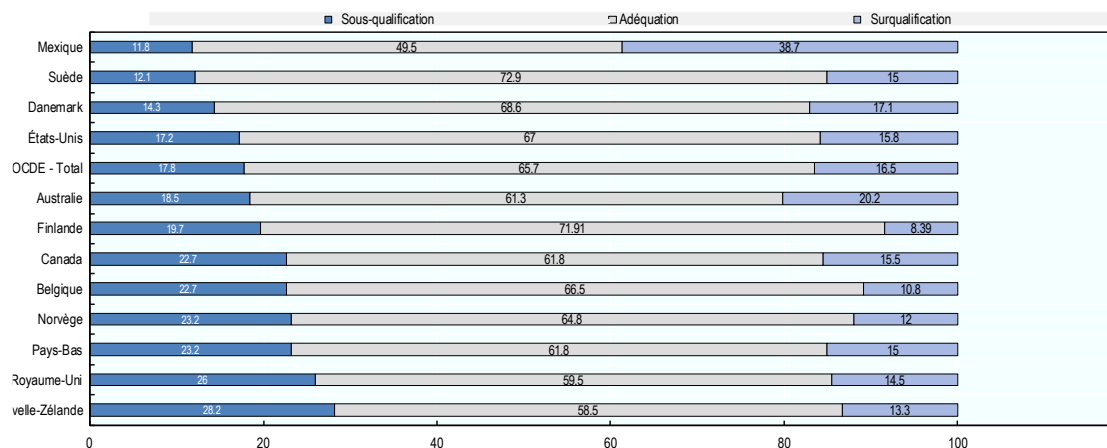
Au Canada, comme dans d'autres pays de l'OCDE, les employeurs sont de plus en plus confrontés à des déséquilibres entre l'offre et la demande de compétences. En conséquence, les employeurs ne peuvent pas pourvoir les postes vacants en raison d'un manque de candidats suffisamment qualifiés (pénuries de compétences), ou les employés ne possèdent pas l'ensemble des compétences nécessaires pour accomplir leurs tâches (inadéquation des compétences ou écarts de niveau), ce qui entraîne des pertes de productivité et un recul de l'innovation. Les entreprises étrangères affectent les déséquilibres de compétences par leur impact sur l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée (OCDE, 2019^[4]). D'une part, la présence d'entreprises étrangères peut exacerber les déséquilibres de compétences existants en augmentant la demande relative en main-d'œuvre qualifiée dans l'économie d'accueil, tandis que, d'autre part, les entreprises étrangères peuvent contribuer à réduire ces déséquilibres en élargissant l'offre de compétences dans le pays d'accueil, par exemple en formant leurs employés (Becker et al., 2020^[27] ; OCDE, 2022^[6]).

L'inadéquation des compétences au Canada pourrait affecter les entreprises étrangères qui font appel à des travailleurs moyennement qualifiés

Le marché du travail canadien est de plus en plus confronté à l'inadéquation des compétences. Environ 38 % des travailleurs possèdent des qualifications, c'est-à-dire des niveaux d'études, qui ne correspondent pas à leur emploi, contre 34 % à l'échelle de l'ensemble de l'OCDE (OCDE (2022^[28]), Graphique 3.10). Les travailleurs sous-qualifiés, c'est-à-dire ceux qui possèdent des qualifications inférieures à celles requises par leur emploi, représentent une part plus importante (23 %) que ceux qui sont surqualifiés, et donc incapables de donner toute leur mesure (16 %). Les qualifications (ou le niveau d'instruction) ne sont toutefois qu'une mesure partielle des compétences réelles. Certaines compétences acquises dans le cadre des études peuvent s'appauvrir avec le temps et de nouvelles compétences sont acquises grâce à l'expérience dans le monde du travail. L'inadéquation des compétences peut avoir une incidence négative sur la productivité. Selon certaines estimations, la productivité au Canada pourrait augmenter de plus de 2 % si l'inadéquation était ramenée au niveau des meilleures pratiques (Adalet McGowan et Andrews, s.d.^[29]).

Graphique 3.10. Le marché du travail canadien est davantage confronté à l'inadéquation des compétences que les autres pays de l'OCDE

Inadéquation des qualifications des travailleurs au Canada et dans les autres pays de l'OCDE, 2019



Note : Ce graphique montre le pourcentage moyen de travailleurs dont les qualifications ou le domaine d'études ne correspondent pas aux exigences de leur emploi. Les données sont celles de 2019, sauf pour l'Australie (2016). Un travailleur est surqualifié (sous-qualifié) lorsque son niveau d'études le plus élevé est supérieur (inférieur) aux exigences de son emploi.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de l'OCDE (2022^[28]), https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=S4J2022_MISMATCH

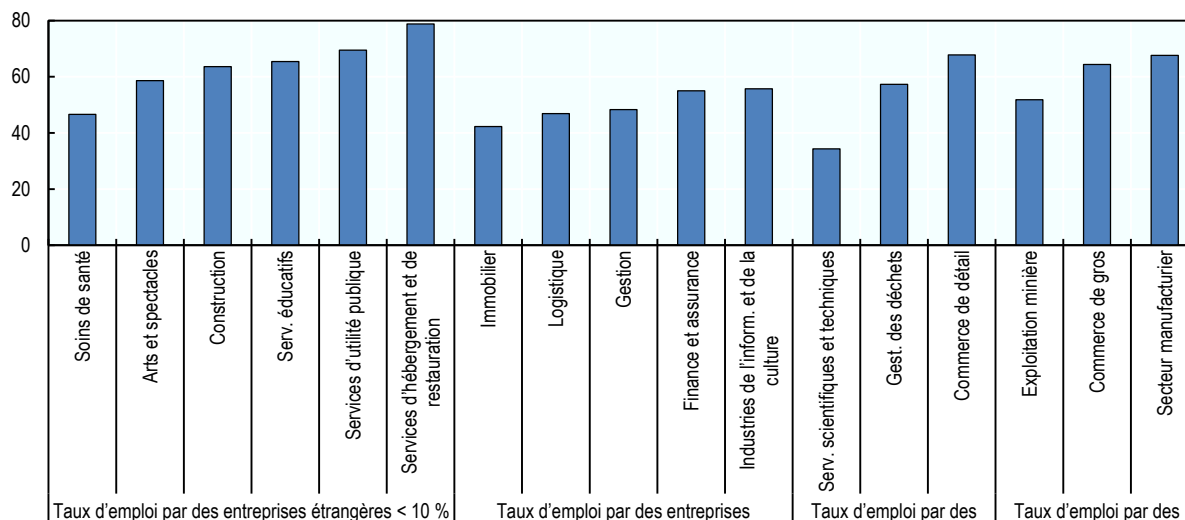
Dans un environnement où les exigences en matière de compétences évoluent rapidement, le vieillissement de la population et le manque de formation des employés tout au long de leur vie peuvent expliquer en grande partie l'inadéquation des compétences au sein de la main-d'œuvre canadienne. Par exemple, les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, qui représentent une part croissante de la population active (18 % de l'ensemble des salariés en âge de travailler en 2023, soit une augmentation de 13 % en 2007 (Statistique Canada, 2023^[30])), sont 1,8 fois plus susceptibles d'être sous-qualifiés que les personnes âgées de 45 à 54 ans (Parisa Mahboubi, 2019^[31]).¹ Les immigrants, bien qu'ils disposent en moyenne d'un niveau d'éducation plus élevé que les non-immigrants, sont également davantage susceptibles d'être sous-qualifiés pour leur emploi. Cela s'explique par des compétences nettement inférieures en lecture et écriture (en grande partie en raison d'un manque de connaissance de l'anglais ou du français) et, dans une moindre mesure, par des compétences moindres en matière de calcul et de résolution de problèmes. Cependant, le défi de la sous-qualification des immigrants disparaît avec le temps, en partie grâce à la mise en place de mesures telles que les programmes linguistiques, dont certains sont parfois proposés par les multinationales étrangères elles-mêmes (voir également le chapitre 4).

Les grandes multinationales étrangères au Canada qui opèrent dans des secteurs dépendant de travailleurs moyennement qualifiés, tels que le secteur manufacturier ou le commerce de gros, sont davantage susceptibles d'être confrontées à des inadéquations de compétences que les petites entreprises qui ont besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Il n'existe pas de données sur l'inadéquation des compétences propres aux multinationales étrangères au Canada, mais l'Enquête auprès des employeurs sur les compétences du personnel (EECP) de 2021 montre que 56 % des entreprises (93 % dans le cas des grandes entreprises) ont déclaré compter des employés qui ne possédaient pas toutes les compétences nécessaires pour être en mesure d'accomplir leur travail au niveau requis. Parmi ces entreprises, 58 % ont indiqué que les compétences qui nécessitaient le plus d'être renforcées étaient techniques, pratiques ou spécifiques à l'emploi concerné. Les déficits de compétences sont généralisés dans tous les secteurs, mais le taux d'emploi par des entreprises étrangères est relativement faible dans la plupart des secteurs concernés (Graphique 3.11). Plusieurs secteurs dans lesquels le taux d'emploi par des entreprises étrangères est important, notamment le

secteur manufacturier, le commerce de gros et l'exploitation minière, sont toujours confrontés à d'importants déficits de compétences, contrairement aux services professionnels, scientifiques et techniques qui font état de déficits de compétences moins importants.

Graphique 3.11. L'inadéquation des compétences est répandue dans tous les secteurs au Canada

Part des secteurs ayant signalé des déficits de compétences, 2022



Note : Pour des raisons de disponibilité des données, la part de l'emploi dans les entreprises étrangères est celle de 2019.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2022^[24]), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/18-001-x/18-001-x2022002-fra.htm> et Statistique Canada (2023^[2]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610062001&request_locale=fr

Les entreprises étrangères sont confrontées à des pénuries de compétences en informatique et dans les métiers spécialisés, ce qui impacte l'attractivité du Canada et son potentiel de croissance future

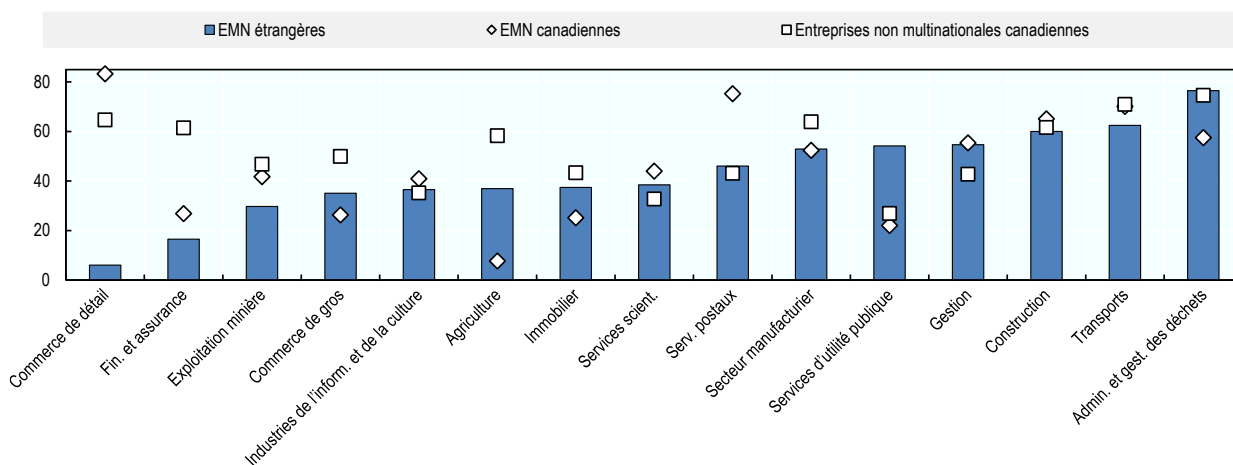
Autre facette importante des déséquilibres de compétences au Canada, les pénuries de compétences sont susceptibles d'impacter le bon fonctionnement des entreprises étrangères et d'entraver leur contribution au marché du travail. En 2020, les estimations de la valeur non réalisée en raison de la pénurie de compétences dans l'économie canadienne s'élevaient à 1.3 % du PIB (Gabler et Gormley, 2022^[32]). Selon l'EECP de 2021, réalisée en 2022, près de la moitié des entreprises au Canada (45 %) ont rencontré des difficultés à trouver des candidats possédant les compétences nécessaires pour le poste concerné au niveau demandé. Pour la plupart des entreprises (55 %), cela s'expliquait principalement par le manque de personnes intéressées par les types de postes vacants. Parmi les autres raisons évoquées figuraient les salaires inférieurs à ceux pratiqués dans d'autres entreprises (14 %), y compris aux États-Unis où les salaires ont tendance à être plus élevés, les conditions de travail difficiles (8 %) et la situation géographique (5 %). Les grandes entreprises, dont beaucoup sont des multinationales, ont déclaré avoir moins de difficultés à recruter grâce à des services RH mieux outillés pour recruter, embaucher, former et fidéliser les travailleurs (Statistique Canada, 2022^[24]).

Au Canada, les entreprises étrangères et nationales sont confrontées à des pénuries de compétences dans tous les secteurs, mais certains secteurs et types de compétences sont plus touchés que d'autres. Statistique Canada recueille des données en fonction des types de compétences suivants : numérique de base, informatique, TI, science générale des données et analytique de données, gestion, commerce (international), métiers spécialisés et conception. Plus de la moitié des entreprises étrangères ayant des

besoins en compétences spécifiques dans le secteur manufacturier, les services publics, la gestion de sociétés, la construction, les transports et de la gestion des déchets sont confrontées à des pénuries de compétences (Graphique 3.12). Dans le secteur manufacturier en particulier, où les entreprises étrangères représentent environ un tiers de l'emploi total, ces pénuries risquent de compromettre le potentiel de croissance future de l'économie canadienne : 43 % des entreprises manufacturières affirment avoir retardé ou annulé des projets d'investissement au Canada en raison de la pénurie de main-d'œuvre, tandis que 15 % envisagent de délocaliser leur production à l'étranger (MEC, 2022^[33]).

Graphique 3.12. Les entreprises étrangères et canadiennes ne sont pas confrontées aux mêmes pénuries de compétences dans tous les secteurs

Pénuries de compétences selon les secteurs et le type d'actionnariat des entreprises au Canada (en % d'entreprises dans le type d'actionnariat concerné), 2019.



Note : Ce graphique montre la part des entreprises qui signalent au moins une pénurie parmi 10 compétences différentes. Parmi ces compétences figurent le numérique de base, l'informatique, les TI, la science générale des données et l'analytique de données, la gestion, le commerce (international), les métiers spécialisés et la conception. Ces parts sont fondées sur les entreprises déclarant qu'une compétence spécifique est pertinente pour leur activité. Le graphique est fondé sur les données d'enquête de 2019.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2023^[34]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310030001&request_locale=fr

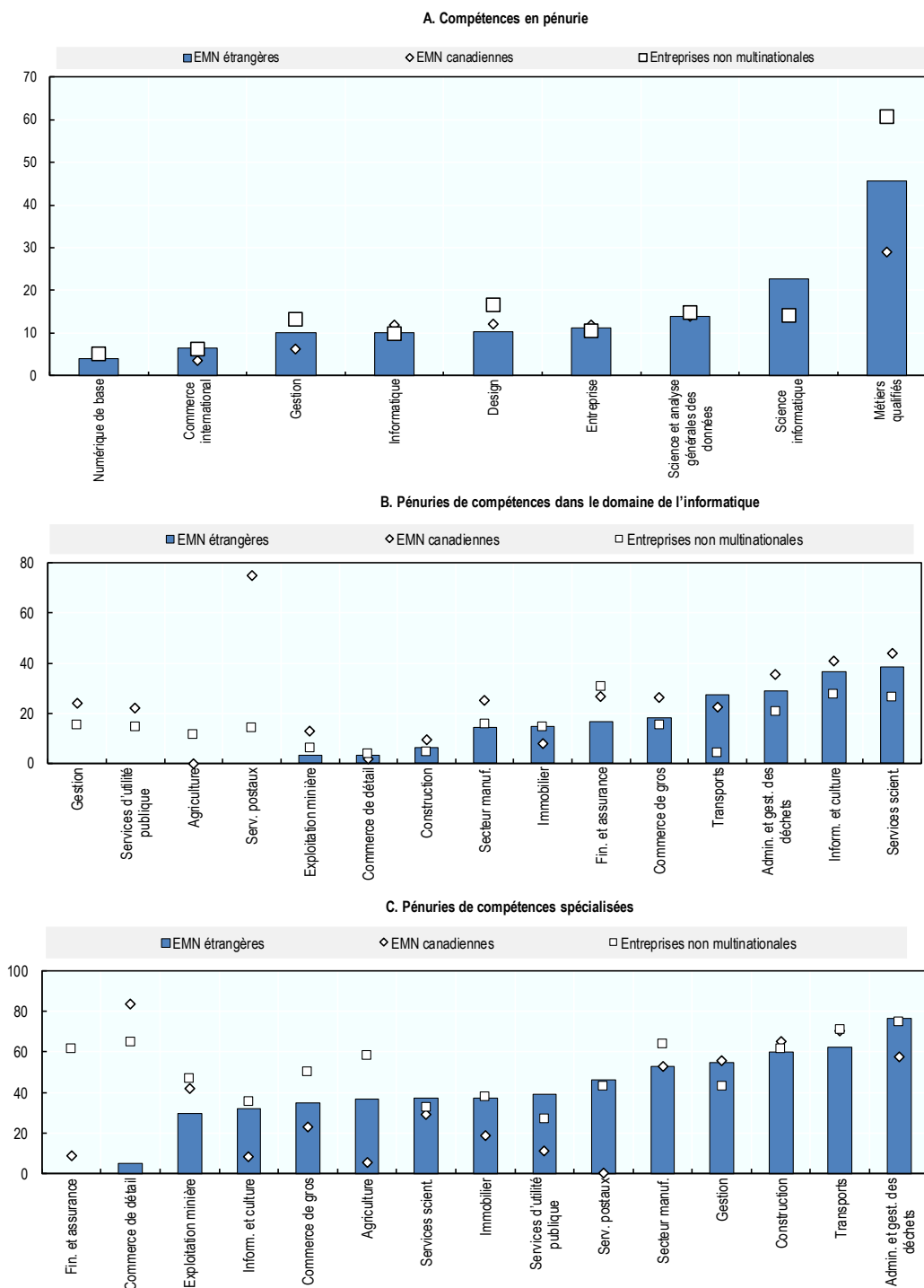
Malgré l'importante pénurie de compétences à laquelle elles sont confrontées, les entreprises étrangères tendent à être moins gravement touchées par le manque de talents que leurs homologues nationales. Dans plusieurs secteurs, notamment le commerce de gros et de détail, la finance et l'assurance et l'exploitation minière, les entreprises multinationales et non multinationales canadiennes sont davantage susceptibles de signaler des pénuries de compétences que les entreprises étrangères. Par exemple, 6 % des entreprises étrangères du secteur du commerce de détail affirment être touchées par des pénuries de compétences, alors que cette proportion s'élève à 83 % pour les multinationales canadiennes et à 65 % pour les non multinationales (Graphique 3.12). Ces différences sont probablement dues à des besoins en compétences différents entre les multinationales étrangères et les entreprises nationales en raison d'activités différentes au sein d'un même secteur, de meilleures stratégies de recrutement (y compris pour attirer les travailleurs étrangers) et d'offres salariales plus élevées.

Les métiers spécialisés et l'informatique sont les compétences pour lesquelles les entreprises étrangères signalent les pénuries les plus importantes sur le marché du travail canadien. Près de la moitié (46 %) des entreprises étrangères signalent des pénuries de compétences dans les métiers spécialisés, suivies par des pénuries en informatique (23 %) et en science générale des données et analytique (14 %), tandis

qu'environ 10 % indiquent des pénuries en conception, TI, gestion, commerce et compétences numériques de base (Graphique 3.13, partie A). La grave pénurie de métiers spécialisés est exacerbée par l'évolution démographique qui touche toutes les entreprises. Quant aux entreprises étrangères, elles sont confrontées à d'importantes pénuries de métiers spécialisés dans les secteurs où elles sont de gros employeurs, tels que la gestion des déchets et le secteur manufacturier, où elles emploient respectivement un cinquième et un tiers de la main-d'œuvre (Graphique 3.13, partie C). Les projections montrent qu'environ 700 000 travailleurs qualifiés devraient prendre leur retraite entre 2019 et 2028, ce qui crée un besoin croissant de recruter et de former davantage de talents (Gouvernement du Canada, 2022^[35]).

Les pénuries de compétences en informatique et en science des données risquent de nuire à l'attractivité du secteur technologique canadienne et à sa capacité d'absorption des externalités de l'IDE. Ces pénuries sont particulièrement critiques dans les compétences numériques avancées telles que le codage, le développement de sites web et d'applications, la visualisation de données, l'informatique et la science des données (Mahboubi, 2022^[36]). Alors que le secteur des logiciels et des TI a enregistré le plus grand nombre d'entrées d'IDE *ex nihilo* au Canada au cours des dernières années, les entreprises étrangères ont indiqué faire face à la plus grande pénurie de compétences liées à la technologie dans ces secteurs (Graphique 3.13, partie B). Les pénuries de compétences dans les emplois technologiques sont en partie dues à la forte concurrence pour les talents parmi les diplômés en STIM des États-Unis, attirés à la fois par des salaires nettement plus élevés et des opportunités de travail plus diversifiées .

Graphique 3.13. Les multinationales étrangères au Canada affichent les plus importantes pénuries de compétences dans les métiers spécialisés et l'informatique



Note : Partie A : Part des entreprises indiquant des pénuries dans les compétences répertoriées. Les entreprises déclarant que les compétences indiquées s'appliquent à leur activité sont prises en compte dans l'ensemble des entreprises interrogées. Partie B et partie C : Part des entreprises indiquant des pénuries en informatique et dans les métiers spécialisés dans différents secteurs. Les parties A, B et C s'appuient sur les données d'enquête de 2019.

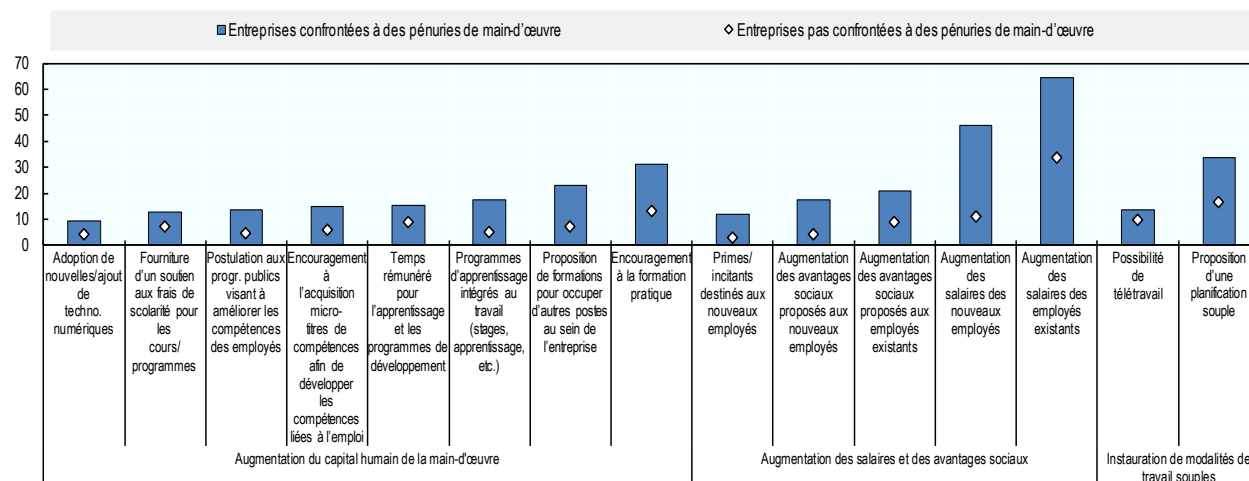
Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2023^[34]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=3310030001&request_locale=fr

3.3.3. Les pratiques des entreprises étrangères au Canada peuvent contribuer à réduire les déséquilibres en matière de compétences

L'investissement étranger augmente la demande de compétences et de professions spécifiques au Canada, mais peut également accroître l'offre de compétences adéquates, ce qui contribue à réduire les déséquilibres en matière de compétences. En réponse aux pénuries de compétences et à la « fuite des cerveaux », accentuées par la situation tendue des marchés du travail, les entreprises étrangères et nationales au Canada proposent des salaires et des avantages plus intéressants, des formations auprès du personnel ainsi que des conditions de travail plus souples. Au Canada, les employeurs ayant fait face à des pénuries de main-d'œuvre en 2022 étaient beaucoup plus susceptibles que leurs homologues non impactés d'augmenter les salaires ou les avantages sociaux des employés déjà en poste (64 %) ou nouvellement embauchés (46 %), d'instaurer des modalités de travail souples (34 %) ou de renforcer le capital humain de la main-d'œuvre, que ce soit en proposant une formation en cours d'emploi (31 %) ou en formant les employés pour qu'ils puissent occuper d'autres postes au sein de l'entreprise (23 %) (Graphique 3.14).

Graphique 3.14. Les entreprises étrangères s'appuient principalement sur les augmentations de salaire pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre au Canada

Pourcentage d'entreprises prévoyant de mettre en œuvre des mesures spécifiques au cours des 12 prochains mois, 2022



Note : Ce graphique présente les résultats de l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises au premier trimestre 2022, l'échantillon (N=15 500) étant constitué des entreprises du secteur privé qui ne prévoient pas de fermer au cours des trois prochains mois.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2022^[37]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=36280001202200700001&request_locale=fr

Les entreprises multinationales au Canada adoptent généralement des stratégies de recrutement plus efficaces

Les programmes d'immigration du Canada ont été un facteur d'attraction déterminant pour de nombreuses entreprises étrangères, en particulier la Stratégie en matière de compétences mondiales, qui aide les employeurs à trouver plus rapidement des talents. Les entreprises étrangères tirent profit d'horizons plus larges et déploient des stratégies plus élaborées que les acteurs nationaux pour le recrutement, la formation et la rétention de leurs talents (OCDE, 2022^[7]). Les entreprises étrangères, et plus largement les EMN, parviennent à recruter plus efficacement, grâce à leur taille plus importante, à leurs ressources

plus étendues qui leur permettent de proposer des incitants financiers, ainsi qu'à leurs stratégies de recrutement plus innovantes que celles des entreprises non multinationales. En 2019, les grandes entreprises étaient généralement plus susceptibles que les petites entreprises d'avoir un processus de recrutement ciblé (69 % contre 42 %) et de proposer des incitants financiers supplémentaires pour recruter de nouveaux employés (60 % contre 52 %) (Statistique Canada, 2019^[38]). Par ailleurs, de nombreuses grandes entreprises multinationales ont récemment revu leur stratégie de recrutement : plutôt que de se baser uniquement sur les qualifications des candidats, c'est-à-dire leur niveau d'éducation, elles prennent désormais en compte les compétences, faisant abstraction des exigences en matière de diplômes pour certains postes (Forum économique mondial, 2023^[39]).

Les pratiques de recrutement efficaces des grandes entreprises, y compris des multinationales étrangères, peuvent contribuer à réduire les importants déséquilibres en matière de compétences. Toutefois, elles risquent également d'accroître l'effet d'éviction des petites entreprises sur les marchés du travail locaux. Dans le cadre de la consultation menée par l'OCDE sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité au Canada, de nombreuses PME canadiennes ont indiqué qu'elles s'appuyaient sur les établissements d'enseignement supérieur locaux pour attirer les talents. Certaines PME ont également fait part de leurs inquiétudes quant à la possibilité de voir les talents se diriger vers de plus grandes entreprises. Cela est révélateur de leurs difficultés à élaborer des stratégies de rétention des employés et à trouver une approche qui donnerait, lors du processus d'embauche, autant d'importance aux compétences qu'aux qualifications (OCDE, 2022^[7]).

Les entreprises étrangères peuvent également tirer parti de l'expérience internationale qu'elles ont acquise auprès d'autres filiales pour attirer et retenir les talents et, à leur tour, contribuer à accroître le vivier de talents sur le marché du travail canadien. Par exemple, cette volonté d'accroître le vivier de talents grâce à l'immigration et à un lieu de travail plus inclusif est particulièrement prégnante dans le secteur manufacturier, où les entreprises étrangères représentent environ un tiers des emplois et indiquent d'importants besoins en compétences. Le Canada est l'une des destinations les plus attrayantes parmi les pays de l'OCDE pour les travailleurs hautement qualifiés (11^e sur 38), les entrepreneurs (4^e sur 38), les étudiants universitaires (5^e sur 37) ainsi que les créateurs de startups (3^e sur 24), et l'économie s'appuie beaucoup sur le recrutement de talents étrangers pour remédier aux pénuries de compétences (OCDE, 2023^[40]). En plus d'attirer les talents étrangers, les acteurs du secteur manufacturier font le choix d'augmenter l'emploi des jeunes et des groupes sous-représentés comme les femmes, sur la base de leur expérience internationale, soutenant ainsi l'intégration de la diversité des talents sur le marché du travail canadien (voir chapitre 4).

Les entreprises étrangères investissent souvent dans la formation de leurs ressources recrutées localement pour en faire éclore une base de talents, en particulier dans les secteurs à forte intensité technologique où le Canada n'a pas d'avantage comparatif ou ne dispose pas d'une industrie nationale solidement établie. La consultation de l'OCDE sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité au Canada montre que certaines multinationales étrangères transfèrent des membres de leur propres équipes du siège social ou d'autres filiales pour soutenir leur implantation au Canada, par exemple pour des métiers spécialisés, ce qui leur donne l'occasion de transférer leurs connaissances et leur expertise au personnel recruté localement (Encadré 3.1). Ces interactions sont également cruciales pour pallier les pénuries de compétences au niveau national, en particulier dans les métiers et les activités qui nécessitent des talents numériques et des qualifications spécialisées. D'autres données sur le transfert de connaissances montrent que, dans le secteur des dispositifs médicaux, sur un échantillon de 272 créateurs d'entreprises canadiens, 94 avaient déjà travaillé pour une multinationale étrangère (voir également le chapitre 2). Les 16 rachats d'entreprises canadiennes du domaine par des EMN dans la région de Toronto ont par la suite engendré la création de 14 nouvelles sociétés fondées par des talents entretemps formés issus de ces entreprises (Matthews et Rice, 2022^[41]).

Encadré 3.1. Pratiques de développement de talents spécialisés dans les EMN au Canada

Plusieurs EMN étrangères ayant répondu à la consultation menée par l'OCDE sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité au Canada ont mis en place des pratiques spécialisées de développement des talents. Le groupe s'est implanté au Canada en 2005 où il a depuis collaboré à de nombreux chantiers de construction de tunnels pour des lignes de transport et des services d'utilité publique. Le creusement de tunnels n'a jamais été une activité très développée au Canada, ce qui a beaucoup aidé le groupe à s'imposer rapidement sur le marché. Au cours des premières années d'activité de la société au Canada, les ingénieurs de la filiale étaient pour la plupart des expatriés, la main-d'œuvre locale ne pouvant combler ses besoins en compétences spécialisées. Beaucoup étaient des experts de l'excavation séquentielle (SEM) et du percement par tunnelier, dont certains avaient plus de 30 ans d'expérience. Dans un second temps, avec le développement de ses activités au Canada, l'entreprise s'est progressivement mise à recruter davantage d'employés canadiens à des postes spécialisés, en misant sur le transfert de connaissances pour assurer leur montée en compétences. Nombreux sont les employés canadiens de l'entreprise qui, forts de leurs compétences spécialisées acquises chez cette dernière, en particulier dans le domaine du creusement de tunnels, ont par la suite rejoint de petits bureaux d'études locaux ou de grandes entreprises canadiennes.

Un autre exemple est celui d'un éditeur de logiciels de comptabilité étranger. Ce groupe s'est installé au Canada en 2018 dans le cadre de sa première expansion en Amérique du Nord, et il a depuis embauché plus de 200 collaborateurs, tout en veillant parallèlement à transférer des compétences techniques depuis son siège social, en particulier des ingénieurs possédant une importante expertise dans les infrastructures technologiques et les systèmes internes de l'entreprise, pour y former des ingénieurs locaux au fil du temps. Grâce à ces transferts de compétences, plus soutenus pendant la phase de croissance des activités, la filiale canadienne du groupe a pu s'appuyer sur un socle de connaissances spécialisées avancées sur les logiciels, les services, les normes, les processus et les meilleures pratiques de l'entreprise qu'il était impossible de trouver chez les candidats locaux. La filiale au Canada a ainsi pu se mettre à l'unisson de la culture d'entreprise et des meilleures pratiques du pays d'origine, tout en développant et en cultivant une présence et une base de talents canadiennes distinctes.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022^[7]).

Les entreprises étrangères installées au Canada s'appuient sur un plus grand nombre de sources pour leurs pratiques de formation

Les entreprises canadiennes sont toutefois en retard sur la plupart de leurs homologues internationales en ce qui concerne les dépenses consacrées à la formation et le nombre d'heures de formation dispensées. Par exemple, les entreprises canadiennes ne dépensent dans la formation que 81 % de chaque dollar qu'y consacre une entreprise américaine (Munro et Lamb, 2023^[42]). En outre, 54 % des travailleurs canadiens participent à des activités d'éducation et de formation parrainées par leur employeur, un taux légèrement inférieur à celui de leurs homologues en Nouvelle-Zélande (62 %), en Australie (57 %) et aux États-Unis (57 %) (OCDE, 2020^[43]). Toutefois, sur la question de l'ancienneté de la dernière formation suivie, les différences sont nettement plus marquées : en décembre 2021, 54 % des travailleurs canadiens rapportaient n'avoir pris part à aucune activité de développement professionnel au cours des 12 derniers mois, contre 29 % pour les travailleurs américains (D2L, 2022^[44]). Les employés n'ont par ailleurs pas accès de la même manière aux formations, qui sont plus souvent proposées à ceux qui ont un niveau d'instruction supérieur, occupant des postes de direction, professionnels ou techniques, et ceux qui sont dans la force de l'âge (25-54 ans).

Ce moindre engagement des entreprises au Canada dans la formation de leur personnel peut être lié au manque de ressources dont disposent les PME canadiennes à cette fin par rapport aux grandes entreprises. Alors que 68 % des salariés du secteur privé au Canada travaillent dans des entreprises de moins de 100 employés, les grands employeurs sont jusqu'à trois fois plus susceptibles de proposer des formations que les PME, et presque deux fois plus susceptibles de proposer des formations visant l'adoption de technologies avancées, ce que font 39 % des grandes entreprises, contre 21 % des petites. Cependant, les dépenses consacrées à la formation diminuent également dans les grandes entreprises. Alors que 81 % des entreprises interrogées parmi les membres du Conseil canadien des affaires avaient dépensé plus de 500 CAD par employé dans la formation en 2018, ce chiffre était tombé à 65 % des entreprises en 2022, possiblement néanmoins en raison de la pandémie de (COVID-19) (Munro et Lamb, 2023^[42]).

Souvent plus grandes que les entreprises non multinationales canadiennes, et ayant par ailleurs la possibilité de tirer parti du matériel, des méthodes et du personnel de formation de leurs opérations mondiales, les entreprises étrangères ont un impact positif sur la formation et le développement des talents au Canada. Les résultats de la consultation menée par l'OCDE auprès des entreprises aux fins de cette étude suggèrent que les pratiques de formation et de développement de la main-d'œuvre ne diffèrent pas de manière significative entre les entreprises étrangères et les entreprises nationales au Canada, avec le recours à des mécanismes formels de formation initiale et des équipes de ressources humaines recrutées localement. Toutefois, les entreprises étrangères s'appuient sur un plus grand nombre de sources pour leurs pratiques de formation. Elles tirent notamment profit des opérations de leur groupe dans son pays d'origine et à l'échelle mondiale pour développer le réseautage et le mentorat à l'échelle internationale, et offrir de larges possibilités de formation en classe et dans le cadre de programmes d'études, de manière à assurer la montée en compétences et le développement de leurs salariés sur le long terme, en particulier de leur personnel junior et de leurs jeunes diplômés, en s'appuyant par exemple sur des centres de formation mondiaux (Encadré 3.2). L'investissement dans les nouvelles recrues et les effectifs junior peut contribuer à renforcer la satisfaction des travailleurs, et ainsi à retenir les talents et à réduire la rotation du personnel. Une étude menée sur des salariés canadiens qui avaient suivi une formation en classe a pu observer que leur productivité s'en était ensuite trouvée améliorée de 11 % par rapport à ceux qui n'avaient pas suivi cette formation, bien que l'effet sur les salaires en ressorte limité (Dostie, 2013^[45]) (Dostie et Léger, 2014^[46]).

Les entreprises étrangères sont également plus susceptibles de proposer de l'apprentissage technique ou des opportunités d'apprentissage intégré au travail, permettant aux étudiants canadiens de développer leurs compétences avant un éventuel recrutement après l'obtention de leur diplôme. La consultation menée par l'OCDE sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité au Canada montre que de nombreuses entreprises étrangères recrutent leurs talents dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur locaux, notamment grâce à des opportunités d'apprentissage intégré au travail. Elles s'emploient également à exploiter et à développer des bases de talents issus des universités locales dans le cadre de processus de formation formalisés, impliquant à la fois un apprentissage par la pratique professionnelle et une formation en classe plus complète. De nombreuses entreprises étrangères interrogées ont fait le choix de s'installer spécialement dans des régions où elles pourraient tirer profit de nombreux liens sur le marché, mais aussi de viviers de talents émergents grâce à la présence d'universités de premier plan, comme à Waterloo, Hamilton, Ottawa et Vancouver (Encadré 3.2). Cela a potentiellement eu des effets d'entraînement. La part des grandes entreprises au Canada proposant de l'apprentissage intégré au travail (alternance) est passée de 72 % en 2018 à 88 % en 2022. De même, une forte hausse du nombre de jeunes diplômés justifiant d'une expérience d'apprentissage intégré au travail a été enregistrée, avec une part des jeunes recrues possédant une telle expérience qui ressortait à 63 % en 2022, contre 24 % en 2018 (Conseil canadien des affaires, 2022^[47]).

Encadré 3.2. Pratiques des entreprises étrangères au Canada pour développer et fidéliser les talents

Exemples de programmes de formation mondiaux mis en œuvre par des EMN étrangères

Dans un cabinet de conseil français implanté au Canada depuis 2011, toutes les recrues « junior » bénéficient d'une formation en Europe d'une durée de deux semaines, où les intéressés doivent élaborer et présenter leurs propres « business cases » et peuvent apprendre des autres, souvent en dehors de leurs propres domaines de spécialisation. Ce type de formation va au-delà des approches traditionnelles et prépare concrètement les bénéficiaires, par la simulation, aux missions qui seront les leurs par la suite dans le cadre de leur travail. Une entreprise étrangère de taille intermédiaire, spécialisée dans la régulation des conditions climatiques et l'automatisation des bâtiments, développe les compétences de ses employés partout dans le monde et au Canada grâce à une plateforme d'apprentissage en ligne qui propose des cours dans les domaines de l'horticulture et de l'automatisation des bâtiments destinés à ses concepteurs, ses installateurs et son personnel de vente, tout en mettant ses équipes en contact avec des scientifiques spécialistes dans les végétaux pour renforcer le transfert de connaissances. Cette plateforme d'apprentissage est également utilisée par des clients externes, tels que des enseignants d'écoles professionnelles ainsi que d'autres tiers, notamment des cultivateurs, des exploitants de bâtiments et des revendeurs.

Exemples de partenariats entre des EMN étrangères et des universités locales

Une multinationale étrangère spécialiste des TIC, qui connaît une expansion rapide dans les régions d'Ottawa et de Toronto, collabore avec des facultés d'informatique et d'ingénierie à travers tout le pays en accueillant 450 étudiants par an dans le cadre de programmes de formation en alternance, et en proposant diverses bourses d'études et des ateliers de développement technique à l'intention des étudiants. La stratégie de l'entreprise en matière d'alternance consiste à attirer les profils locaux prometteurs et à les former, pour contribuer au développement d'un écosystème de talents dont Nokia et également les autres entreprises pourront ensuite tirer parti. Un groupe étranger spécialiste des technologies automobiles a créé une filiale au Canada en 2016, dont les produits et services sont axés sur la cybersécurité. Tirant parti de sa proximité avec l'université de Waterloo, le groupe a décidé de conclure un partenariat de formation en alternance avec l'établissement, dans le cadre duquel elle a accueilli, au cours des sept dernières années, 50 étudiants en alternance, dont quatre ont été embauchés sous contrat à durée indéterminée après l'obtention de leur diplôme.

Une multinationale spécialiste des TIC a lancé un partenariat d'une durée de cinq ans en 2021 dans le but de renforcer les programmes transdisciplinaires d'IA et de science des données de l'Institut de science des données de l'Université Carleton. Parallèlement aux initiatives communes de recherche et de formation entre l'université et l'entreprise, celle-ci propose aux étudiants de Carleton des stages dans le cadre de son modèle de cocréation de bout en bout visant à accélérer la transformation numérique. Cela s'intègre dans une collaboration plus large et de longue date que la multinationale entretient avec les universités canadiennes, en grande partie grâce à son programme d'études avancées, actif au Canada depuis 1990, qui permet de contacter directement les universités pour participer à des projets collaboratifs impliquant le personnel de l'entreprise, les étudiants et les enseignants.

Une fonderie de semi-conducteurs de premier plan s'est implantée au Canada en 2007 en y ouvrant un centre de conception, qui comptait initialement 20 collaborateurs. Elle a aujourd'hui triplé ses effectifs avec 60 salariés. Le développement d'une base de talents nationaux étant vital pour l'avenir du secteur des semi-conducteurs au Canada, le centre de conception compte un grand nombre d'ingénieurs venant du monde entier. Ces dernières années néanmoins, le centre a davantage mis

l'accent sur le recrutement de talents locaux et le développement de leurs connaissances en interne. Pour ce faire, il se tourne vers les meilleurs programmes d'ingénierie des semi-conducteurs des universités canadiennes, en invitant les étudiants à effectuer des stages pour perfectionner leurs compétences dans un environnement de R-D industriel. Pour encourager davantage l'apprentissage de la conception et de la fabrication des semi-conducteurs, l'entreprise a lancé un programme universitaire qui propose aux étudiants, aux enseignants et aux chercheurs, par l'intermédiaire de partenaires de services, un large accès éducatif au kit de conception de processus de la technologie de transistor à effet de champ à ailettes la plus performante du secteur, permettant ainsi aux étudiants d'élaborer leurs projets dans le cadre d'un processus moderne. Ce programme sera probablement lancé dans plusieurs universités canadiennes partenaires, ce qui permettra aux étudiants en ingénierie d'acquérir des compétences spécialisées dans un secteur émergent.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022^[7]), Université Carleton (2023^[48]), IBM (2023^[49])

Références

- Adalet McGowan, M. et D. Andrews (s.d.), *Inadéquation des compétences, productivité et politiques publiques : Observations à partir de la deuxième vague de PIAAC*, <https://doi.org/10.1787/12899c55-fr>. [29]
- Baldwin, J. et W. Gu (2005), *Liaisons globales : Multinationales, propriété étrangère et croissance de la productivité dans le secteur canadien de la fabrication*, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-622-m/11-622-m2005009-fra.pdf?st=D2-aTkNu>. [10]
- Becker, B. et al. (2020), « FDI in hot labour markets: The implications of the war for talent », *Journal of International Business Policy*, vol. 3/2, pp. 107-133, <https://doi.org/10.1057/s42214-020-00052-y>. [27]
- Carleton University (2023), *IBM-Carleton Partnership*, <https://carleton.ca/ips/partnerships-in-action/ibm/>. [48]
- Conseil canadien des affaires (2022), *Empowering People for Recovery and Growth: 2022 Skills Survey Report*, <https://thebusinesscouncil.ca/report/empowering-people-for-recovery-and-growth/#:~:text=The%202022%20edition%20of%20the,to%20the%20COVID%2D19%20pandemic>. [47]
- Criscuolo, C. et al. (2020), *Workforce composition, productivity and pay: The role of firms in wage inequality*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/52ab4e26-en>. [16]
- D2L (2022), *Enabling Upskilling at Scale: Adapting to Meet the Needs of the Working Learner*, D2L Corporation, <https://www.d2l.com/resources/assets/enabling-upskilling-at-scale/>. [44]
- Dostie, B. (2013), « Estimating the Returns to Firm-Sponsored On-the-Job and Classroom Training », *Journal of Human Capital*, vol. 7/2, pp. 161-189, <https://doi.org/10.1086/671186>. [45]
- Dostie, B. et P. Léger (2014), « Firm-Sponsored Classroom Training: Is It Worth It for Older Workers? », *Canadian Public Policy /Analyse de politiques*, vol. 40/4, pp. 377-90. [46]

- Financial Times (2023), *FDI Markets: the in-depth crossborder investment monitor from the Financial Times*, <https://www.fdimarkets.com/> (consulté le 30 janvier 2023). [5]
- Forum économique mondial (2023), *5 ways a 'skills-first' approach unlocks access to future jobs*, <https://www.weforum.org/agenda/2023/01/5-ways-skills-first-approach-unlocks-access-to-jobs-davos-2023/> (consulté le 1 août 2023). [39]
- Gabler, N. et B. Gormley (2022), *Occasions manquées : Mesurer la valeur non réalisée des compétences des postes vacants au Canada*, https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/03/CCF_expose-enjeux-competences-postes-vacants.pdf (consulté le 28 juillet 2023). [32]
- Gouvernement du Canada (2022), *Le gouvernement du Canada appuie le secteur des métiers spécialisés en investissant dans la formation*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/04/le-gouvernement-du-canada-appuie-le-secteur-des-metiers-specialises-en-investissant-dans-la-formation.html> (consulté le 3 août 2023). [35]
- Huang, X. (2016), « Exporter Wage Premium: A Plant-Level Analysis with Canadian Linked Employer-Employee Data », *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2797712>. [8]
- IBM (2023), *IBM Canada Advanced Studies*, <https://www-40.ibm.com/ibm/cas/canada/>. [49]
- Levesque, C. et al. (2015), « Labour relations policies: A three-country study of power dynamics », *Journal of Industrial Relations*, pp. 187-209, <https://doi.org/10.1177/0022185614564377>. [20]
- Mahboubi, P. (2022), *The Knowledge Gap: Canada Faces a Shortage in Digital and STEM Skills*, https://www.cdhowe.org/sites/default/files/2022-08/Commentary_626.pdf. [36]
- Matthews, M. et F. Rice (2022), *Context Matters: Strengthening the Impact of Foreign Investment on Domestic Innovation*, Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) Ottawa, Canada, <https://www.digitalthinktankictc.com/ictc-admin/resources/admin/fdi-ip-canadian-innovation-2022.pdf>. [41]
- MEC (2022), *2022 Labour and skills survey*, <https://cme-mec.ca/initiatives/2022-labour-skills-survey/> (consulté le 25 juillet 2023). [33]
- Munro, D. et G. Lamb (2023), *La formation parrainée par l'employeur : Un panorama des possibilités de formation professionnelle offertes par les employeurs canadiens*, Centre des Compétences futures, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/employer-sponsored-skills-training-shift-lmic/>. [42]
- OCDE (2024), *Niveau de formation des adultes*, <https://doi.org/10.1787/09ace7f0-fr> (consulté le 10 juin 2024). [25]
- OCDE (2023), *Activité domestique des multinationales par secteur industriel - CITI Rev 4*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AMNE_IN (consulté le 5 mai 2023). [3]
- OCDE (2023), *Qualité de l'emploi*, <https://www.oecd.org/fr/statistiques/qualite-de-l-emploi.htm>. [12]
- OCDE (2023), *Talent Attractiveness: How does your country compare in each dimension?*, <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/how-does-your-country-compare-in-each-dimension.htm> (consulté le 1 août 2023). [40]

- OCDE (2022), *Boîte à outils des politiques relatives aux qualités de l'IDE*, Éditions OCDE, Paris, [6]
<https://doi.org/10.1787/7ba74100-en>.
- OCDE (2022), *Compétences pour le travail - Mismatch par pays, 2019*, [28]
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=S4J2022_MISMATCH.
- OCDE (2022), *Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité*. [7]
- OCDE (2020), « Formes d'emploi atypique et pensions », dans *Panorama des pensions 2019 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, [13]
<https://doi.org/10.1787/43fe47c5-fr>.
- OCDE (2020), *Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, [43]
<https://doi.org/10.1787/7adde83a-fr>.
- OCDE (2020), *Workforce Innovation to Foster Positive Learning Environments in Canada, Getting Skills Right*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a92cf94d-en>. [23]
- OCDE (2019), *FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment*, OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/fr/investissement/fdi-qualities-indicators.htm> [4]
 (consulté le 6 février 2023).
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [15]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [17]
- OCDE (2017), *Board-level employee representation*. [21]
- OCDE (2011), *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264115439-fr>. [22]
- Parisa Mahboubi (2019), *Bad Fits: The Causes, Extent and Costs of Job Skills Mismatch in Canada*. [31]
- Pohler, D. et C. Riddell (2018), « Multinationals' Compliance with Employment Law: An Empirical Assessment Using Administrative Data from Ontario, 2004 to 2015 », *ILR Review*, vol. 72/3, pp. 606-635, <https://doi.org/10.1177/0019793918788837>. [19]
- Series, S. (dir. pub.) (2011), *Breau, S. et W. M. Brown (2011), Liaisons globales : Exportation, investissement étranger direct et rémunération : données du secteur canadien de la fabrication*, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-622-m/11-622-m2011021-fra.pdf?st=v58B7v9J>. [9]
- Setzler, B. et F. Tintelnot (2021), « The Effects of Foreign Multinationals on Workers and Firms in the United States », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 136/3, pp. 1943-1991, <https://doi.org/10.1093/QJE/QJAB015>. [11]

- Statistique Canada (2023), *Activités des entreprises multinationales au Canada, multinationales canadiennes et étrangères, selon la province, le secteur et l'industrie, niveau de l'établissement*, [2]
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610062001&request_locale=fr
 (consulté le 5 mai 2023).
- Statistique Canada (2023), *Activités des entreprises multinationales au Canada, multinationales étrangères, selon le pays investisseur ultime et l'industrie*, [1]
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610058201&request_locale=fr
 (consulté le 5 mai 2023).
- Statistique Canada (2023), *Caractéristiques de la population active, données mensuelles désaisonnalisées et la tendance-cycle, 5 derniers mois*, [30]
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028701&request_locale=fr.
- Statistique Canada (2023), *Compétences requises, selon l'industrie et la taille de l'entreprise*, [26]
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310029901&request_locale=fr
 (consulté le 28 juillet 2023).
- Statistique Canada (2023), *Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles (x 1 000)*, [18]
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/1410007001>.
- Statistique Canada (2023), *Pénuries de compétences, selon l'industrie et la taille de l'entreprise (Tableaux : 33-10-0300-01)*, [34]
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/3310030001>.
- Statistique Canada (2022), *Déterminants des lacunes en matière de compétences dans les milieux de travail et difficultés de recrutement au Canada*, [24]
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/18-001-x/18-001-x2022002-fra.htm> (consulté le 24 juillet 2023).
- Statistique Canada (2022), *Réponses des employeurs aux pénuries de main-d'œuvre*, Rapports économiques et sociaux, [37]
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/36280001202200700001>.
- Statistique Canada (2019), *L'emploi dans les entreprises multinationales au Canada*, [14]
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/13-605-x/2019001/article/00012-fra.pdf?st=ifEOEPUK>.
- Statistique Canada (2019), *Mesures prises pour pallier des pénuries de compétences, selon l'industrie et la taille de l'entreprise (Tableaux : 33-10-0301-01)*, [38]
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/3310030101>.

Note

¹ L'analyse effectuée à l'aide de l'Enquête de 2021 auprès des employeurs sur les compétences du personnel montre que les entreprises qui comptent un pourcentage plus élevé de travailleurs âgés de 50 ans et plus risquent moins d'être confrontées à des déficits de compétences, potentiellement parce que les travailleurs plus âgés sont davantage susceptibles d'être expérimentés et, par conséquent, d'être compétents dans leur travail (Statistique Canada, 2022^[24]).

4 La contribution de l'IDE à la diversité et à l'inclusion sur le marché du travail

Ce chapitre examine la contribution de l'IDE à une main-d'œuvre canadienne plus diversifiée et inclusive, en se concentrant sur les femmes, les autochtones, les immigrants et les personnes en situation de handicap. Il s'appuie sur un large éventail de statistiques nationales et internationales ainsi que sur la consultation menée par l'OCDE sur les pratiques en matière de durabilité des entreprises nationales et étrangères au Canada.

4.1. Synthèse des principales conclusions

Une main-d'œuvre représentative de la population dans toute sa diversité, en termes de genres, d'orientations sexuelles, d'ethnies, de races, de religions comme de capacités, est une ressource essentielle pour une économie. Une main-d'œuvre diversifiée est non seulement souhaitable sur le plan éthique, mais elle produit également un vivier plus riche de talents et assure un éventail plus large de points de vue, ce qui peut améliorer la résolution des problèmes, la réactivité aux besoins des clients et la performance globale de l'entreprise. Le Canada affiche l'un des taux d'activité des femmes les plus élevés de la zone OCDE (75.6 %), mais d'importantes inégalités de genre subsistent en termes de temps consacré au travail non rémunéré, de niveau de rémunération et de développement professionnel. Les personnes autochtones participent moins au marché du travail et sont majoritairement employées dans des secteurs et des professions à bas salaires. Elles sont également moins susceptibles d'être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Les immigrants apportent une contribution importante au marché du travail canadien, en soutenant la croissance de la population active et en comblant les pénuries de compétences dans de nombreux secteurs, mais ils rencontrent des difficultés à trouver des emplois à la hauteur de leurs compétences. Les personnes en situation de handicap ont moins de chances de trouver un emploi que les autres, et elles sont confrontées à des barrières systématiques à l'emploi, avec l'existence d'une forte stigmatisation, de stéréotypes et de divers obstacles physiques ainsi que logistiques.

L'IDE et les entreprises étrangères pourraient contribuer à un marché du travail canadien plus diversifié et plus inclusif pour les femmes, les autochtones, les immigrants et les personnes en situation de handicap. Les stocks d'IDE sont largement concentrés dans le secteur primaire (en particulier dans l'exploitation minière et l'extraction pétrolière et gazière), les services aux entreprises et autres services de soutien (c'est-à-dire la gestion de sociétés et d'entreprises), le secteur manufacturier, la finance et l'immobilier, et le commerce de gros et de détail. Moins d'un tiers des femmes et à peine plus d'un tiers des autochtones, des immigrants et des personnes en situation de handicap travaillent dans ces secteurs. Les nouvelles implantations d'entreprises étrangères (c'est-à-dire l'IDE *ex nihilo*) sont aussi principalement concentrées et créent davantage d'opportunités d'emploi dans les secteurs primaire, manufacturier et commercial. L'impact de l'IDE peut varier d'un groupe vulnérable à l'autre. Par exemple, compte tenu de la situation géographique des sites pétroliers et gaziers, l'IDE dans le secteur de l'exploitation minière peut créer de nombreuses opportunités d'emplois pour les autochtones, mais moins pour les femmes et les personnes en situation de handicap.

Les résultats de la consultation menée par l'OCDE auprès des entreprises aux fins de cette étude suggèrent que les entreprises canadiennes sont davantage conscientes que les filiales de multinationales étrangères de l'importance que revêt la promotion de la diversité sur le lieu de travail et qu'elles déploient davantage d'efforts en ce sens. Ceci est cohérent avec le fait que, parmi les entreprises consultées, les acteurs nationaux ressortent comme comptant des proportions plus élevées de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap, ainsi que des proportions plus fortes de cadres issus de ces groupes d'employés vulnérables. En revanche, les entreprises étrangères interrogées emploient pour leur part des proportions plus élevées de travailleurs étrangers, y compris de cadres étrangers.

La consultation menée par l'OCDE montre également que les entreprises canadiennes interrogées sont plus nombreuses à mettre en œuvre des pratiques inclusives (par exemple, des stratégies de recrutement inclusives, des formations à la diversité, etc.) que leurs homologues étrangères. Les entreprises étrangères apparaissent toutefois de leur côté attacher davantage d'importance à la formation que les acteurs nationaux consultés, comme il ressort également des données internationales existantes. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à dispenser de la formation formelle à leurs salariés et elles affichent des proportions plus élevées de salariés issus de groupes vulnérables ayant bénéficié de formations. Il ne s'agit toutefois pas là d'un échantillon représentatif d'entreprises, et il convient donc de mener des recherches approfondies pour évaluer l'impact de l'IDE et des pratiques des entreprises

étrangères dans les domaines de la diversité et de l'inclusion. Cela nécessiterait des statistiques adéquates, à l'intersection de l'actionnariat étranger et de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail.

Pistes d'actions à envisager

- Poursuivre les efforts engagés et intégrer la dimension de genre dans tous les domaines de l'action publique, y compris l'investissement, sera indispensable pour parvenir à un marché du travail diversifié et inclusif. Les femmes, les autochtones, les immigrants et les personnes en situation de handicap sont confrontés à un certain nombre d'obstacles et de discriminations sur le marché du travail. L'engagement résolu des gouvernements canadiens qui se sont succédés a permis d'accomplir d'importantes avancées, mais des efforts supplémentaires de la part de tous les acteurs publics restent néanmoins indispensables pour éliminer les obstacles persistants.
- Améliorer la représentation des groupes vulnérables dans les secteurs où le Canada attire des investissements ou souhaite en attirer davantage sera crucial pour garantir un partage équitable des opportunités d'emploi créées par les entreprises étrangères entre tous les segments de la population, y compris les groupes vulnérables. Investir au Canada pourrait collaborer de manière active avec d'autres instances publiques à la conception de solutions destinées à accroître la participation des groupes vulnérables dans ces secteurs prioritaires, notamment par la fourniture de données et le contrôle des impacts de l'IDE.
- Le Canada a un rôle essentiel à jouer pour sensibiliser davantage les investisseurs étrangers à l'importance que revêtent les valeurs de diversité et d'inclusion des travailleurs vulnérables sur le marché du travail. Les résultats de la consultation menée par l'OCDE auprès des entreprises montrent que les acteurs canadiens emploient une main-d'œuvre plus diversifiée et mettent en œuvre des pratiques plus inclusives que les entreprises étrangères, ceci tenant sans doute au fait que des valeurs telles que la diversité et l'inclusion des personnes vulnérables sont mieux ancrées dans leur culture d'entreprise. Les agences de promotion des investissements (API) canadiennes peuvent jouer un rôle en organisant des campagnes d'information, des initiatives ou des événements ou en y participant, ou encore en priorisant les investissements des entreprises étrangères qui attachent une plus grande importance à la diversité et à l'inclusion des personnes vulnérables.
- Certains des programmes et incitants existants destinés à attirer l'investissement étranger pourraient être liés à des objectifs de diversité et d'inclusion afin de soutenir la diffusion de pratiques plus inclusives dans les entreprises. Cependant, il est important que de tels programmes et incitants soient conçus de manière transparente et que leurs coûts et avantages soient régulièrement évalués.
- Les API canadiennes pourraient collaborer avec d'autres autorités publiques à l'élaboration de programmes de formation destinés aux travailleurs vulnérables en y impliquant des entreprises étrangères. Les résultats de l'enquête menée montrent que les entreprises étrangères attachent davantage d'importance à la formation et qu'elles déploient des pratiques de formation plus élaborées pour développer les compétences et retenir leurs talents (Chapitre 3). Elles sont également mieux à même d'identifier les compétences requises sur le marché du travail.

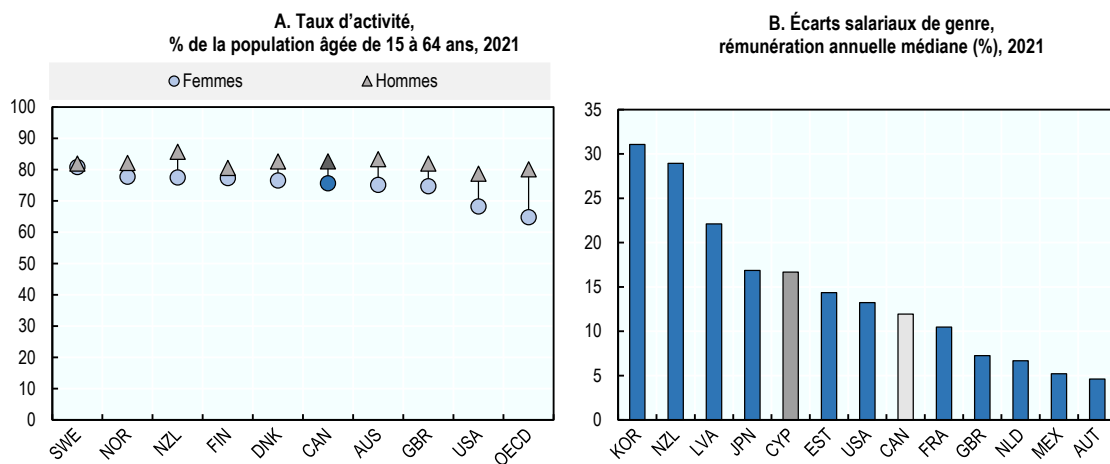
4.2. Diversité et inclusion sur le marché du travail canadien : vue d'ensemble

4.2.1. Les inégalités femmes-hommes persistent sur le marché du travail

Le Canada affiche l'un des taux d'activité des femmes les plus élevés de la zone OCDE, soit 75.6 % pour la population âgée de 15 à 64 ans, à l'instar des autres économies qui se sont résolument engagées en faveur de l'égalité des genres, telles que la Suède, la Norvège, la Finlande ainsi que le Danemark (Graphique 4.1, partie A) (Encadré 4.1). En outre, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes est l'un des plus faibles de la zone OCDE (5.5 % contre 9.8 % pour la moyenne de l'OCDE). Toutefois, les taux d'activité tendent à être plus faibles chez les femmes issues des communautés autochtones et immigrées (Statistique Canada, 2022^[1] ; Statistique Canada, 2023^[2]).

Les femmes consacrent moins d'heures que les hommes au travail rémunéré. 24 % environ des femmes travaillent à temps partiel, contre 13 % des hommes. La proportion de femmes à temps partiel est similaire au chiffre moyen qui ressort à l'échelle de la zone l'OCDE (24.7 %), tandis que celle des hommes travaillant à temps partiel est plus élevée (environ 10 % pour la moyenne de l'OCDE). En revanche, les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail non rémunéré, à savoir au travail domestique, à la garde des enfants et à la prise en charge des personnes âgées. Elles lui consacrent en moyenne 223 minutes par jour, soit 75 minutes de plus que les hommes. Cet écart est inférieur au chiffre moyen de la zone OCDE (127 minutes) et similaire à celui observé dans des pays tels que la Finlande (78 minutes), la Norvège (59 minutes) et le Danemark (57 minutes) (Portail de l'OCDE sur l'égalité des genres, (2023^[3]).

Graphique 4.1. Le Canada affiche un taux élevé d'activité des femmes, mais connaît de forts écarts salariaux entre les femmes et les hommes



Source : OCDE (2023^[3]), Portail sur l'égalité des genres, <https://www.oecd.org/gender/data/>.

Encadré 4.1. Terminologie et concepts

Genre : le genre désigne l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, que femme ou que personne non binaire. Le genre est un concept différent du sexe à la naissance, qui est principalement considéré sous l'angle physique et biologique (par exemple, les chromosomes). Bien qu'ils renvoient à des concepts différents, les deux termes sont souvent utilisés de manière interchangeable, en particulier dans les définitions statistiques. Le présent rapport les utilise également de manière interchangeable et lorsque le « genre » est utilisé, il renvoie essentiellement à la différence binaire entre les hommes et les femmes. Bien que les personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels) soient également victimes de discrimination sur le marché du travail, ce rapport se concentre exclusivement sur la situation des femmes, et ce du fait principalement de l'absence de statistiques du marché du travail sur les personnes LGBT.

Autochtones : le terme désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. La Constitution canadienne [Loi constitutionnelle de 1982, article 35 (2)] reconnaît trois groupes de peuples autochtones : les Indiens (plus communément appelés « Premières Nations »), les Inuits et les Métis. Ces trois groupes distincts possèdent leur propre histoire ainsi que leurs propres langues, pratiques culturelles et croyances. Les autochtones comprennent également les personnes inscrites comme Indiennes en vertu de la Loi sur les Indiens (Indiens inscrits) et les personnes appartenant à une Première Nation ou à une bande indienne ayant signé un traité avec la Couronne (Indiens des traités). Pour la population des Premières nations, une distinction supplémentaire est faite selon que les individus vivent dans une réserve ou non. Du fait des contours flous des groupes autochtones, leurs définitions fournies dans les différentes sources statistiques canadiennes peuvent varier.

Statut d'immigrant : le statut d'immigrant indique si la personne est un non-immigrant, un immigrant ou un résident non permanent. Un non-immigrant est une personne née au Canada (et ayant donc la citoyenneté canadienne). Un immigrant est une personne née en dehors du Canada qui a obtenu le statut de résident permanent (ou d'immigrant reçu). Un immigrant récent est une personne qui a obtenu le statut de résident permanent dans les cinq années ayant précédé l'année de recensement considérée (par exemple, 2021). Un résident non permanent est une personne d'un autre pays ayant un lieu de résidence habituel au Canada, titulaire d'un permis de travail ou d'un visa d'études, ou qui a demandé le statut de réfugié. Aux fins du présent rapport, les termes « ressortissant étranger » et « travailleur étranger » désignent à la fois les immigrants et les résidents non permanents. Tous les travailleurs étrangers ne peuvent pas être considérés comme des travailleurs « vulnérables », et certains d'entre eux peuvent être hautement qualifiés et occuper des emplois très rémunérés.

Handicap : telle que la définit l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI), une situation de handicap résulte de l'interaction entre les limitations fonctionnelles d'une personne et les obstacles auxquels elle fait face dans son environnement, notamment les obstacles sociaux et physiques qui compliquent la vie quotidienne. L'ECI distingue différents types de handicaps, et notamment les altérations du développement, les troubles de la mémoire, les atteintes à la dextérité, les troubles de l'apprentissage, les déficiences visuelles, les déficiences auditives, les troubles de la santé mentale, les atteintes à la mobilité, les atteintes à la flexibilité et les incapacités liées à des douleurs. L'ECI classe également les handicaps en quatre catégories de sévérité, en fonction de l'ampleur et de la fréquence des limitations fonctionnelles : handicap léger, handicap modéré, handicap sévère et handicap très sévère.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2021^[4]), Genre de la personne, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=410445 ; Statistique Canada (2022^[5]), Les Autochtones et leurs communautés, <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100013785/1529102490303> ; Statistique Canada (2017^[6]), Recensement de la population de 2016 : Immigration et diversité ethnoculturelle, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/98-501/98-501-x2016008-fra.cfm> ; Statistique Canada (2022^[7]), Mesurer l'incapacité au Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022062-fra.htm>.

Les femmes et les hommes sont globalement employés dans des secteurs et des métiers différents. 90 % environ des femmes travaillent dans les services, contre 70 % des hommes. Elles se concentrent dans le secteur de la santé et de l'aide sociale, dans les services d'enseignement, dans le commerce de détail, dans les services professionnels, scientifiques et techniques, et dans le secteur de la finance et de l'assurance. Seuls 6 % des femmes sont employées dans le secteur manufacturier (contre 12 % des hommes), un peu plus de 2 % travaillent dans la construction (contre 13 % des hommes) et environ 2 % dans l'agriculture et la sylviculture, l'exploitation minière et l'énergie (contre 7 % des hommes) (Statistique Canada, 2023^[8]). Les femmes sont également plus susceptibles d'occuper des emplois moins qualifiés, tels que des emplois administratifs, de soutien aux services ou des emplois paraprofessionnels, tandis que les hommes sont beaucoup plus nombreux à occuper des fonctions de cadre, de spécialiste ou de technicien (Statistique Canada, 2023^[9]).

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes persistent au Canada, quelle que soit la manière dont ils sont mesurés. Pour les salariés à temps plein, la différence entre la rémunération annuelle médiane des hommes et celle des femmes rapportée à la rémunération annuelle médiane des hommes s'élève à 16.6 %. Ce chiffre classe le Canada au rang des dix pays de l'OCDE qui connaissent les écarts salariaux de genre les plus importants (Graphique 4.1, partie B). L'examen du taux horaire, mesure qui tient compte du fait que les hommes travaillent plus d'heures que les femmes, montre que les femmes ne gagnent en moyenne que quelque 89 cents pour un dollar canadien gagné par un homme (Gouvernement du Canada, 2021^[10]). Des recherches récentes ont montré que l'écart salarial entre les femmes et les hommes à niveau de qualification similaire s'explique à hauteur des trois quarts environ dans les entreprises par des différences dans les tâches et les responsabilités confiées, principalement, et dans une moindre mesure, par des pratiques de rémunération différenciées pour un travail de valeur égale. Le quart restant de l'écart salarial de genre est dû à la concentration des femmes dans les entreprises et les secteurs à bas salaires (OCDE, 2023^[11]).

Au Canada, comme dans tous les autres pays de l'OCDE, les femmes sont sous-représentées aux postes d'encadrement et de direction. Cette situation est due à l'existence d'un « plafond de verre » auquel elles se heurtent, le terme désignant traditionnellement les freins invisibles à la promotion qui peuvent s'exercer du fait de caractéristiques démographiques (par exemple, le sexe, la race, etc.) indépendamment des compétences et performances (OCDE, 2017^[12]). Au Canada, 36 % environ des cadres sont des femmes, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne de 33.7 % qui ressort à l'échelle de l'OCDE (Graphique 4.2, partie A). La proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises est encore plus faible puisqu'elle s'établit à environ 20 % dans les entreprises privées et environ 25 % dans les entreprises cotées en bourse (Statistique Canada, 2022^[13]).

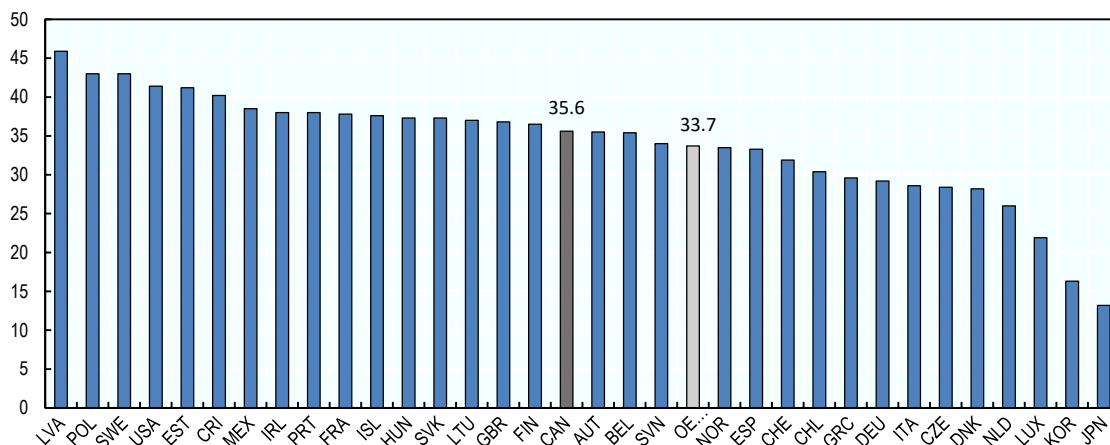
Concernant leur niveau d'instruction, les femmes font depuis longtemps mieux que les hommes, 75 % des femmes âgées de 25 à 34 ans étant titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur au Canada, contre 58 % des hommes, OCDE (2023^[3]). Ce chiffre pour les femmes classe le Canada au deuxième rang des pays de l'OCDE après la Corée. Dans le même temps, les différences entre les sexes persistent dans les résultats scolaires. Les tests PISA de l'OCDE montrent que les compétences en lecture des filles sont supérieures à celles des garçons au Canada, comme c'est le cas dans tous les pays de l'OCDE (comme l'indique la différence négative entre les résultats des garçons et ceux des filles) (Graphique 4.3, partie A). Toutefois, les garçons obtiennent de meilleurs résultats en mathématiques (comme l'indique la différence positive entre les résultats des garçons et ceux des filles), bien que l'écart avec les filles soit inférieur à la moyenne qui ressort à l'échelle de l'OCDE.

Les femmes et les hommes diffèrent également dans le choix de leurs filières d'études. Dans les études supérieures, les femmes tendent à s'orienter vers le commerce, l'administration et le droit, la santé et le bien-être ainsi que les sciences sociales, tandis que les hommes, dans une proportion beaucoup plus élevée, font le choix des filières de l'ingénierie et des TIC (Graphique 4.3, partie B). Selon des estimations récentes, parmi les diplômés de l'enseignement secondaire au Canada, il ressort que les femmes ont

29.8 % de chances en moins que les hommes de suivre un programme d'études post-secondaires en STIM immédiatement après l'obtention de leur diplôme (Chan, Handler et Frenette, 2021^[14]). En outre, parmi les jeunes diplômés en STIM (âgés de 25 à 34 ans), les hommes sont plus susceptibles que les femmes de trouver un emploi dans le domaine des STIM (Statistique Canada, 2017^[15]). Ces différences dans les filières d'études choisies se reflètent sur le marché du travail et perpétuent les inégalités de genre en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

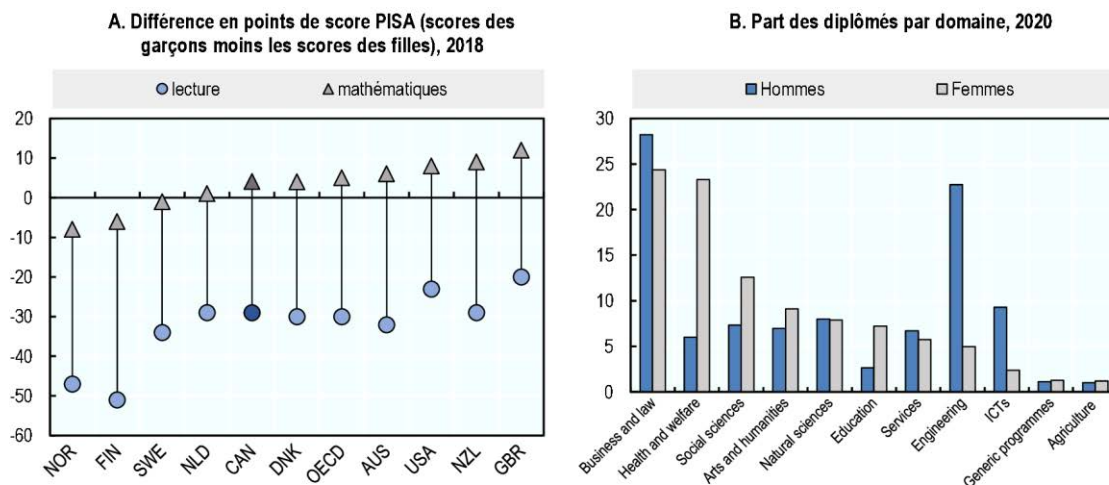
Graphique 4.2. La proportion de femmes cadres est supérieure à la moyenne de l'OCDE

Part des femmes cadres (%), 2021



Source : OCDE (2023^[3]), Portail sur l'égalité des genres, <https://www.oecd.org/gender/data/>.

Graphique 4.3. Les filles obtiennent de meilleurs résultats en lecture mais de moins bons résultats en mathématiques que les garçons, et elles choisissent moins l'ingénierie et les TIC pour les études



Source : OCDE (2018^[16]), Base de données de PISA, <https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>.

Encadré 4.2. Un cadre conceptuel pour l'étude de l'impact de l'IDE sur les travailleurs vulnérables

L'Initiative de l'OCDE sur les qualités de l'IDE fournit un cadre ad hoc pour l'analyse de l'impact de l'investissement direct étranger (IDE) sur le développement durable des pays d'accueil. Elle repose sur trois piliers : les Indicateurs de qualité de l'IDE, la Boîte à outils pour un IDE de qualité et la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur les qualités de l'investissement direct étranger. Chacun de ces piliers intègre la dimension de l'égalité des genres. Les Indicateurs de qualité de l'IDE sur l'égalité des genres permettent d'évaluer l'impact des investissements sur les résultats en matière d'égalité femmes-hommes sur le marché du travail (par exemple, le taux d'activité des femmes, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes). La composante « égalité des genres » de la Boîte à outils propose aux gouvernants des orientations pratiques et des bonnes pratiques pour attirer et retenir les investissements durables qui soutiennent l'égalité des sexes. Par ailleurs, la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur les qualités de l'IDE établit un ensemble de principes directeurs clés pour améliorer la contribution positive de l'investissement international aux ODD, dont l'ODD 5 sur l'égalité des sexes.

La dimension de l'égalité des genres de l'Initiative sur les qualités de l'IDE offre un cadre conceptuel utile pour étudier l'impact de l'IDE également sur d'autres groupes de travailleurs vulnérables, tels que les immigrants, les autochtones ainsi que les personnes en situation de handicap. En effet, ces groupes vulnérables sont confrontés à des discriminations et des obstacles sur le marché du travail qui sont similaires à ceux que rencontrent les femmes. Dans la plupart des pays, ils tendent par exemple à travailler dans des secteurs moins bien rémunérés et sont moins bien payés, à travail de valeur égale, que les groupes de référence non vulnérables (par exemple, les non-immigrants). Les mécanismes par lesquels l'IDE peut servir ou entraver leur intégration sur le marché du travail sont également similaires. En particulier, l'IDE peut encourager ou entraver l'intégration de ces travailleurs vulnérables sur le marché du travail selon l'influence qu'il exerce sur le développement des secteurs ou activités dans lesquels ils tendent à être employés. Les activités et pratiques des filiales des entreprises multinationales étrangères dans les pays d'accueil peuvent également ou non venir directement soutenir l'inclusion économique de ces groupes. Par exemple, les filiales étrangères peuvent créer de bonnes opportunités d'emploi pour les travailleurs vulnérables et soutenir leur développement professionnel par de la formation et des pratiques inclusives.

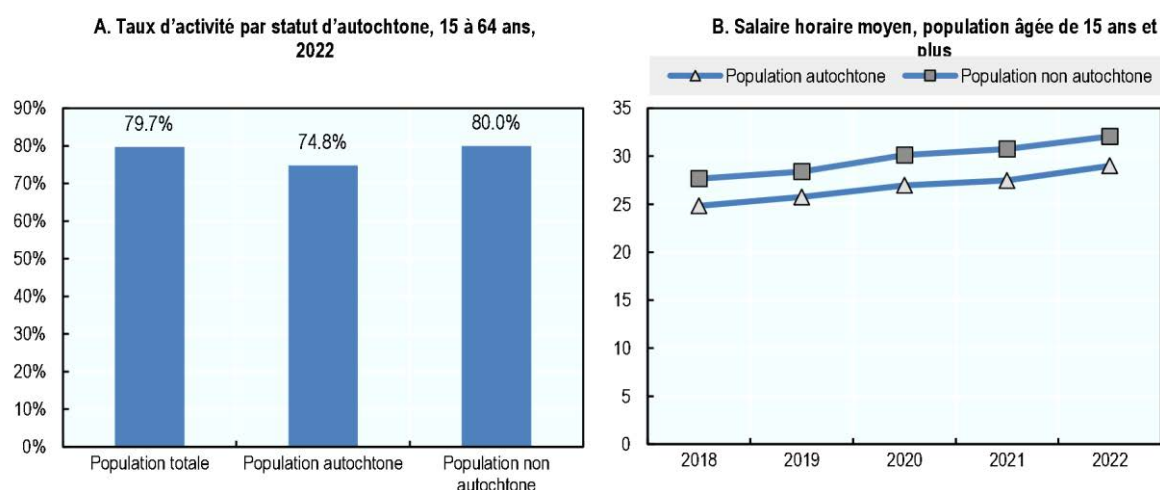
Source : OCDE (2019^[17]), FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment, <https://www.oecd.org/fr/investissement/fdi-qualities-indicators.htm> ; OCDE (2022^[18]), FDI Qualities Indicators 2022, <https://www.oecd.org/investment/fdi-qualities-indicators.htm> ; OCDE (2022^[19]), FDI Qualities Policy Toolkit, <https://doi.org/10.1787/7ba74100-en> ; OCDE (2022^[20]), Recommandation du Conseil sur les qualités de l'investissement direct étranger au service du développement durable, <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0476>.

4.2.2. Les autochtones accusent de moins bons résultats sur le marché du travail que le reste de la population

Les autochtones au Canada ont toujours pâti de taux d'activité et de taux d'emploi inférieurs à ceux de la population non autochtone (OCDE, 2019^[21]) (Encadré 4.1). Les données de 2022 montrent que le taux d'activité des autochtones âgés de 15 à 64 ans s'élève à environ 75 %, soit 7 points de pourcentage de moins que celui des non-autochtones (Graphique 4.4, partie A). Les chiffres varient cependant sensiblement d'un groupe autochtone à l'autre, d'une zone géographique à l'autre, de même qu'entre les hommes et les femmes. Les taux d'emploi tendent à être plus élevés chez les Métis que chez les Inuits et dans la population des Premières Nations. Les écarts de taux d'emploi entre les populations autochtone

et non autochtone ressortent plus faibles dans les provinces centrales (Québec et Ontario) et plus marqués dans la région de l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard) (Statistique Canada, 2023^[22]). En outre, les taux d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans la population autochtone. La géographie est l'un des facteurs qui contribuent aux écarts sur le marché du travail entre les populations autochtone et non autochtone : la plupart des autochtones vivent en effet dans des régions éloignées, qui offrent moins d'opportunités d'emploi, alors que la majorité des non-autochtones vivent de leur côté dans des centres urbains ou à proximité (OCDE, 2019^[21]).

Graphique 4.4. Les autochtones participent moins à la population active et sont moins bien rémunérés



Note : La population autochtone inclut les personnes ayant déclaré avoir une identité autochtone, c'est-à-dire les Premières nations (Indiens d'Amérique du Nord), les Métis et les Inuks (Inuits), et celles qui ont déclaré plusieurs identités. Sont exclues du champ de l'enquête les personnes vivant dans les réserves et autres peuplements autochtones des provinces, ainsi que celles vivant dans les territoires.

Source : Partie A : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2023^[22]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410036501&request_locale=fr; Partie B : Statistique Canada (2023^[23]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410037001&request_locale=fr.

Les autochtones tendent à se concentrer dans certains secteurs et certaines professions. Ils sont plus susceptibles de travailler dans le commerce de gros et de détail, les soins de santé et l'aide sociale, la construction, le secteur manufacturier (industries alimentaires) et les services d'enseignement que les non-autochtones. À l'inverse, ils sont sous-représentés dans les services professionnels, scientifiques et techniques, qui requièrent généralement une formation post-secondaire et sont mieux rémunérés. La part des autochtones employés dans l'administration publique est également élevée, et l'écart avec les non-autochtones s'est réduit au fil du temps (Statistique Canada, 2023^[24]). S'agissant des fonctions qui leur sont confiées, une grande partie des autochtones travaillent dans les catégories suivantes de professions : vente et services ; métiers, transport et machinerie ; enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux ; et affaires, finance et administration. En outre, les autochtones sont moins susceptibles que les non-autochtones d'occuper des postes de direction et de travailler dans les professions des sciences naturelles et appliquées, qui ont tendance à payer davantage (Statistique Canada, 2023^[24]). La concentration de la population autochtone dans des secteurs et des métiers moins bien rémunérés explique en grande partie les écarts salariaux observés avec la population non autochtone (Graphique 4.4, partie B). Ces dernières années, le salaire horaire moyen a progressé tant chez les

autochtones que chez les non-autochtones, mais l'écart salarial horaire entre les deux populations est en revanche resté pratiquement inchangé, à environ 10 %.

Les inégalités sur le marché du travail entre la population autochtone et la population non autochtone peuvent s'expliquer par des niveaux d'instruction différents, observés en particulier au niveau de l'enseignement supérieur. Les autochtones du Canada affichent de plus faibles taux d'instruction que la population totale. Dans la population âgée de 25 à 64 ans, le pourcentage d'autochtones ayant suivi des études supérieures s'élève à 16 %, contre 36 % pour la population totale. En outre, l'écart avec la population non autochtone ressort plus marqué dans les régions du nord et dans les zones rurales, où l'offre éducative est plus limitée (OCDE, 2019^[21]). Les études soulignent également l'existence d'importants écarts de niveau, au détriment de la population autochtone, dans les compétences de base (lecture, écriture, calcul et technologies), ce qui explique en grande partie les différentiels de rémunération observés (Hu, Daley et Casey, 2017^[25]).

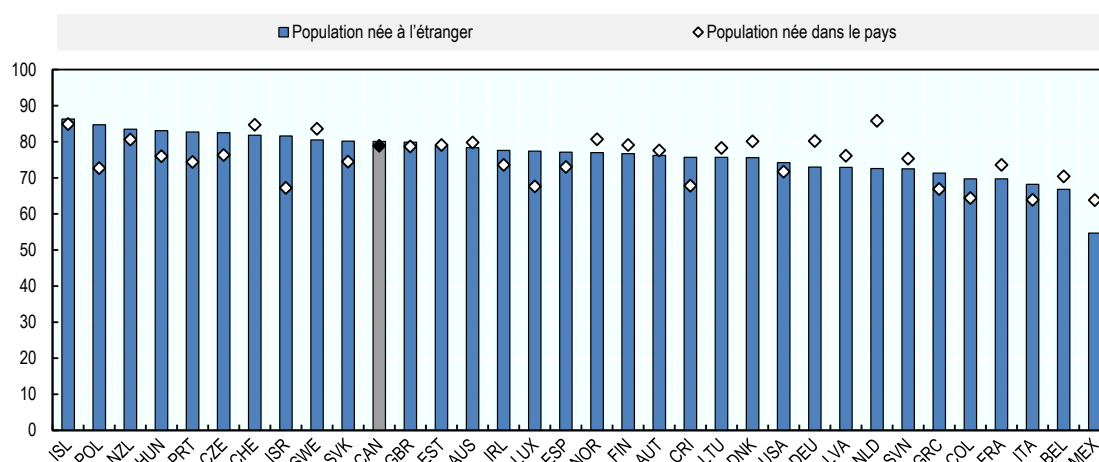
4.2.3. Les immigrants, les travailleurs étrangers temporaires et les étudiants étrangers apportent une contribution importante au marché du travail canadien, mais des problématiques demeurent

Le Canada a toujours été une terre d'immigration. En 2021, plus de 8.3 millions de personnes (23 % de la population totale du Canada) avaient le statut de résidents permanents au Canada ou l'avaient eu précédemment, soit la plus forte proportion de la population depuis 1921 (Statistique Canada, 2022^[26]) (Encadré 4.1). La proportion d'immigrants récents (personnes ayant obtenu le statut de résidents permanents dans les cinq années précédentes) a également augmenté de manière significative ces dernières années : plus de 1.3 million de nouveaux immigrants se sont établis de façon permanente au Canada entre 2016 et 2021, ce qui représente le plus grand nombre d'immigrants récents dénombrés dans le cadre d'un recensement canadien (Statistique Canada, 2021^[27]). En 2021, les résidents non permanents (personnes temporairement établies au Canada avec un permis de travail ou un visa d'études, ou en tant que demandeurs d'asile) comptaient pour 2.5 % de la population.

En comparaison internationale, les immigrants au Canada sont bien intégrés économiquement. Les résultats sur le marché du travail de la population née à l'étranger sont bons, pour partie en raison de la part importante des immigrants. Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est légèrement plus élevé chez la population née à l'étranger que chez la population née dans le pays (80 % contre 79 %) (Graphique 4.5). Dans les pays de l'OCDE ayant récemment enregistré d'importants flux de travailleurs migrants, les taux d'activité de la population née à l'étranger tendent également à dépasser ceux de la population née dans le pays, en particulier dans les pays du sud, du centre et de l'est de l'Europe (Pologne, Hongrie, Portugal, République tchèque) ainsi que dans d'autres pays dits « de peuplement », tels que la Nouvelle-Zélande et les États-Unis. L'inverse est observé pour les pays de destination européens de plus longue date et les pays nordiques (Suède, Norvège, Finlande, France, Belgique), principalement en raison des niveaux élevés d'inactivité des femmes nées à l'étranger. Les taux d'emploi des personnes nées à l'étranger sont très proches de ceux de la population née dans le pays, aux alentours de 73 % (OCDE, 2021^[28]). Les immigrants au Canada affichent également un niveau élevé d'inclusion sociale. Ils affichent des niveaux très élevés de satisfaction à l'égard de la vie et le meilleur état de santé de l'ensemble de la zone OCDE (OCDE, 2019^[29] ; OCDE/UE, 2018^[30]).

Graphique 4.5. Au Canada, le taux d'activité des personnes nées à l'étranger est comparable à celui des personnes nées dans le pays

Taux d'activité (en %) par lieu de naissance, 15-64 ans, 2021



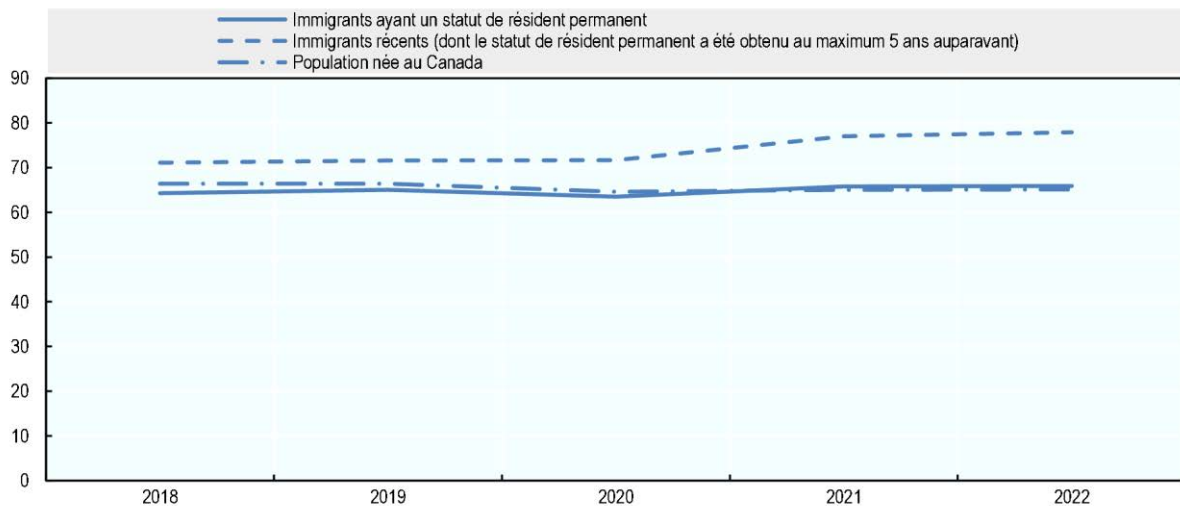
Source : OCDE (2021^[28]), <https://stats.oecd.org/https://stats.oecd.org/>

Les immigrants, en particulier les immigrants récents dont la structure d'âge est plus jeune que celle de la population générale, apportent une contribution importante au marché du travail canadien. Le taux d'activité de la population de plus de 15 ans est plus élevé pour les immigrants récents que pour les personnes nées au Canada et l'ensemble des immigrants, et cette différence s'est accrue au cours des dernières années. Toutefois, le taux d'activité de la population de 25 à 54 ans reste plus élevé pour les personnes nées au Canada que pour les immigrants, en particulier pour les immigrants récents (en 2022, 90 % pour les personnes nées au Canada, 87 % pour l'ensemble des immigrants et 85 % pour les immigrants récents) (Graphique 4.6). Selon Statistique Canada, de 2016 à 2021, les immigrants comptaient pour les quatre cinquièmes de la croissance de la population active (Statistique Canada, 2022^[31]). Ceci est cohérent avec le fait que la majorité des immigrants récents, soit quelque 56 %, ont été admis en qualité d'immigrants économiques, c'est-à-dire pour leur capacité potentielle à contribuer à l'économie du pays.

Les immigrants récents comblent les pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. Depuis 2010, la part des nouveaux immigrants a rapidement progressé dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, dans celui des services professionnels, dans le secteur manufacturier et dans celui des transports (Statistique Canada, 2022^[32]). Néanmoins, les immigrants récents rencontrent des difficultés à trouver des emplois à la hauteur de leurs compétences. De 2001 et 2016, le pourcentage d'immigrants récents âgés de 25 à 34 ans, titulaires d'un diplôme universitaire et occupant un emploi requérant un tel diplôme a fortement reculé, passant de 46 % à 38 %. En comparaison, le pourcentage de travailleurs nés au Canada titulaires d'une licence et occupant un emploi requérant un diplôme universitaire est de son côté resté stable, aux alentours de 60 % (Statistique Canada, 2022^[32]). La complexité du processus de reconnaissance des qualifications des immigrants peut engendrer des difficultés d'intégration de ces derniers sur le marché du travail. Ce processus diffère dans chaque province et territoire, et pour chaque profession. Il est particulièrement exigeant pour les candidats à des professions réglementées (Brousseau, 2020^[33]).

Graphique 4.6. Le taux d'activité est plus élevé pour les immigrants récents que pour les personnes nées au Canada

Taux d'activité (en %), population de plus de 15 ans



Note : Voir l'Encadré 4.1 pour la terminologie et les définitions.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2023^[34]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301&request_locale=fr

Les travailleurs étrangers temporaires et les étudiants étrangers contribuent également au comblement des pénuries de main-d'œuvre. Entre 2000 et 2021, le nombre de travailleurs étrangers temporaires a septuplé, passant de 111 000 à 777 000. La hausse a été particulièrement sensible dans les secteurs peu qualifiés tels que l'agriculture, l'hébergement et la restauration, les services administratifs et de soutien, la gestion des déchets et la dépollution, mais aussi dans certaines activités hautement qualifiées telles que les services professionnels, scientifiques et techniques et les industries de l'information et de la culture. Le nombre d'étudiants étrangers a également progressé de manière significative, pour atteindre 807 750 étudiants en 2022, contre 214 000 dix ans plus tôt, selon Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Les travailleurs étrangers temporaires comme les étudiants étrangers sont de plus en plus nombreux à basculer vers la résidence permanente. Environ 25 % des travailleurs étrangers temporaires arrivés au Canada entre la fin des années 2000 et le début de 2010 ont obtenu le statut de résidents permanents dans les cinq ans qui ont suivi la délivrance de leur premier permis de travail. Un tiers des étudiants étrangers arrivés entre la fin des années 2000 et le début de 2010 l'ont obtenu dans les dix ans qui ont suivi leur arrivée au Canada (Statistique Canada, 2022^[32]).

4.2.4. Les opportunités d'emploi sont faibles pour les personnes en situation de handicap

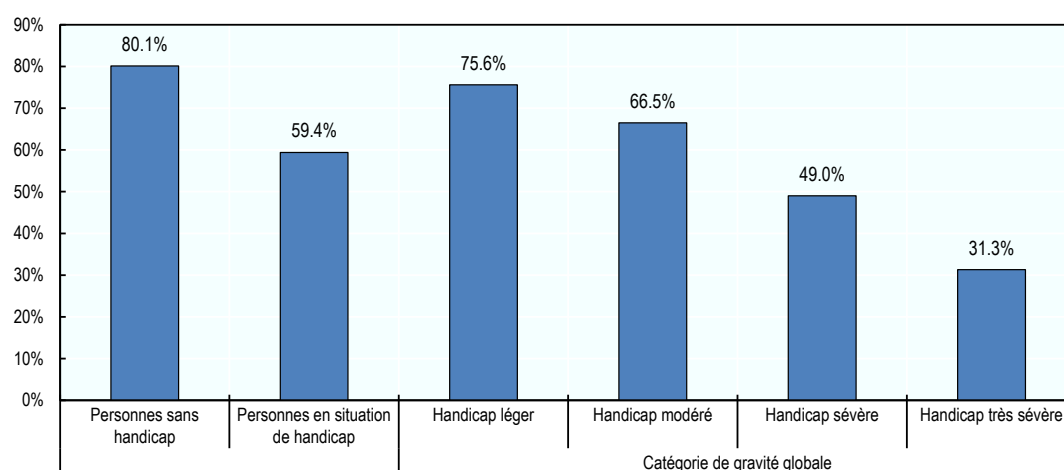
Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de Statistique Canada (2017^[35]), 22 % des Canadiens âgés de 15 ans et plus souffrent d'une ou de plusieurs incapacités (Morris et al., 2018^[36]). L'incapacité est plus fréquente chez les personnes âgées et chez les femmes. Par ailleurs, les types de handicaps (incapacité liée à des douleurs, atteintes à la mobilité, troubles de la santé mentale, etc.) et leur sévérité varient de manière significative entre les groupes d'âge et les sexes. Le handicap influe sur la probabilité de trouver un emploi et sur les types d'emplois disponibles. Des études antérieures ont démontré que les personnes sans handicap ont plus de chances d'être employées que les personnes en situation de handicap (Turcotte, 2015^[37] ; Matthew et al., 2015^[38]). Selon l'ECI (2017^[35]), dans la population âgée de

25 à 64 ans, trois personnes en situation de handicap sur cinq (59 %) occupent un emploi, contre quatre sur cinq (80 %) chez les personnes sans handicap. En outre, le taux d'emploi décroît avec la sévérité du handicap (Graphique 4.7). Indépendamment de la sévérité de l'incapacité, les taux d'emploi des personnes en situation de handicap sont plus élevés chez celles qui ont suivi un enseignement post-secondaire que chez celles simplement titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou non titulaires d'un tel diplôme. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au Canada est supérieur à la moyenne à l'échelle de la zone OCDE, qui était de 42 % en 2019.

Les types d'emplois disponibles diffèrent pour les personnes en situation de handicap. Le travail à temps partiel est chez elles plus fréquent : il atteint un niveau de 23 % chez celles qui souffrent de handicaps légers et de 29 % chez celles souffrant de handicaps plus sévères, contre un chiffre de 18,8 % chez les personnes sans handicap. En outre, les personnes en situation de handicap travaillent souvent dans des secteurs de services moins rémunérateurs (les soins de santé et l'aide sociale, l'administration publique et le commerce de détail) et sont sous-représentées dans le secteur manufacturier, l'agriculture, l'exploitation minière et la construction. Leur surreprésentation dans les emplois à temps partiel et dans certains secteurs peut s'expliquer dans une certaine mesure par des contraintes qu'elles peuvent subir (une impossibilité, par exemple, de travailler à temps plein). Les études suggèrent cependant que les personnes en situation de handicap se heurtent à plusieurs barrières systématiques à l'emploi : stigmatisation et stéréotypes, formation insuffisante sur la manière d'employer et de gérer les personnes en situation de handicap, absence d'employés handicapés pouvant jouer le rôle de modèles ou de mentors, et autres obstacles logistiques associés, tels que l'absence de logements abordables à proximité des emplois (Commission canadienne des droits de la personne, 2017^[39] ; Patrimoine canadien, 2020^[40]). En outre, Statistique Canada estime que parmi les personnes en situation de handicap âgées de 25 à 64 ans qui n'ont pas d'emploi et ne suivent pas de formation, de l'ordre de deux sur cinq (39 %) présentent un potentiel de travail important. Beaucoup d'entre eux sont des jeunes et des femmes (Morris et al., 2018^[36]).

Graphique 4.7. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap décroît avec la sévérité du handicap

Emploi de la population canadienne âgée de 25 à 64 ans, selon la situation vis-à-vis du handicap et la sévérité de l'incapacité (%), 2016



Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada (2021^[41]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=4110004901&request_locale=fr.

4.3. Le rôle de l'IDE dans la diversité et l'inclusion

4.3.1. L'IDE est plus important et crée davantage d'emplois dans les secteurs où les groupes vulnérables sont moins représentés

L'IDE peut contribuer à l'intégration des travailleurs vulnérables sur le marché du travail local en soutenant l'essor des secteurs et activités dans lesquels ces catégories de travailleurs sont employées. Comme le souligne la première partie de ce chapitre, les femmes, les autochtones, les travailleurs étrangers (c'est-à-dire les ressortissants étrangers ayant le statut de résidents permanents ou titulaires d'un permis de travail/visa d'études), en particulier les immigrants, ainsi que les personnes en situation de handicap, tendent à être surreprésentés dans les secteurs de services à faible valeur ajoutée, tels que les soins de santé et l'aide sociale, les services d'enseignement, le commerce de gros et de détail, et l'administration publique (Tableau 4.1). À l'inverse, ils sont sous-représentés dans les activités de services à plus forte valeur ajoutée (services professionnels et services aux entreprises), le secteur manufacturier, la construction et le secteur primaire (agriculture, exploitation minière et extraction pétrolière et gazière, et services d'utilité publique).

Les secteurs où se concentrent ces groupes vulnérables tendent à attirer des parts plus faibles d'investissements étrangers. Selon Statistique Canada, les stocks d'IDE au Canada sont largement concentrés dans le secteur primaire (en particulier dans l'exploitation minière et l'extraction pétrolière et gazière), les services aux entreprises et autres services de soutien (c'est-à-dire la gestion de sociétés et d'entreprises)¹, le secteur manufacturier, la finance, et le commerce de gros et de détail. Moins d'un tiers des femmes et à peine plus d'un tiers des autochtones, des immigrants et des personnes en situation de handicap travaillent dans ces secteurs. Les nouvelles implantations d'entreprises étrangères (c'est-à-dire l'IDE *ex nihilo*) sont également principalement concentrées dans le secteur primaire (exploitation minière et extraction pétrolière et gazière, et services d'utilité publique), le secteur manufacturier et les services aux entreprises et autres services de soutien. En outre, plus des deux tiers des emplois créés par ces nouvelles implantations étrangères le sont dans le secteur manufacturier et les services de soutien aux entreprises et autres services de soutien. Il en ressort qu'un meilleur taux d'activité des femmes, des autochtones, des immigrants et des personnes en situation de handicap dans les secteurs recevant davantage d'IDE pourrait leur permettre de profiter encore plus des opportunités d'emploi créées par les entreprises étrangères. Toutefois, l'impact de l'IDE peut varier selon les groupes vulnérables et les secteurs. Par exemple, l'exploitation minière restera probablement un secteur dominé par les hommes ; de plus, les emplois dans ce secteur et celui de la construction, entre autres, ne sont pas nécessairement accessibles aux personnes en situation de handicap, d'autant plus selon le type de handicap. En revanche, compte tenu de la situation géographique de la plupart des mines et des sites pétroliers et gaziers, l'IDE dans le secteur de l'exploitation minière peut contribuer à la création de nombreux emplois pour les autochtones (Encadré 4.3).

Tableau 4.1. L'IDE est plus important et crée davantage d'emplois dans les secteurs où les groupes vulnérables sont moins représentés

	Emploi (en % du total)				Stocks d'IDE entrant (%)	IDE <i>ex nihilo</i> (%)	Emplois créés par l'IDE <i>ex nihilo</i> (%)
	Femmes	Autochtones	Immigrants	Personnes en situation de handicap			
Agriculture, ressources naturelles et services d'utilité publique	2 %	6 %	3 %	4 %	11 %	34 %	5 %
Construction	2 %	9 %	6 %	7 %	1 %	2 %	3 %
Secteur manufacturier	6 %	8 %	11 %	8 %	18 %	33 %	43 %

Commerce de gros et de détail	12 %	16 %	14 %	15 %	11 %	0 %	0 %
Transport et entreposage	2 %	6 %	6 %	5 %	2 %	3 %	5 %
Finance et immobilier	9 %	4 %	8 %	4 %	16 %	3 %	6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	9 %	4 %	9 %	7 %	4 %	0 %	0 %
Services aux entreprises et autres services de soutien	3 %	4 %	5 %	7 %	31 %	17 %	33 %
Services d'enseignement	13 %	6 %	6 %	8 %	0 %	0 %	0 %
Soins de santé et aide sociale	25 %	15 %	12 %	13 %	0 %	0 %	0 %
Information, culture et loisirs	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %	9 %	5 %
Services d'hébergement et de restauration	4 %	6 %	8 %	5 %	0 %	0 %	0 %
Administration publique	7 %	7 %	4 %	8 %	0 %	0 %	1 %
Autres services	4 %	4 %	6 %	7 %	0 %	0 %	0 %

Note : Les données sur l'emploi sont celles de 2022 pour les femmes et les autochtones, de 2015 pour les immigrants et de 2016 pour les personnes en situation de handicap. Les chiffres sur les stocks d'IDE entrant portent sur 2021. Les chiffres de l'IDE *ex nihilo* correspondent aux totaux cumulés sur la période 2003-22. Les chiffres des emplois créés par IDE *ex nihilo* correspondent aux totaux cumulés sur la période 2003-22.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après les données de Statistique Canada, Caractéristiques de la population active (2023^[8]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr ; Emploi selon le groupe autochtone et l'industrie (2023^[24]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410036601&request_locale=fr ; Recensement de la population de 2016 (2016^[42]), <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/index-fra.cfm> ; Immigration (2022^[26]), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2022001/sec2-fra.htm> ; Enquête canadienne sur l'incapacité (2017^[35]), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019035-fra.htm> ; Bilan des investissements internationaux (2022^[43]), https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610000901&request_locale=fr ; Financial Times (2023^[44]), <https://www.fdimarkets.com/>.

4.3.2. Les entreprises étrangères et nationales interrogées comptent des proportions similaires de salariés vulnérables

Les activités et les pratiques des filiales de multinationales étrangères établies localement peuvent soutenir l'intégration des groupes vulnérables dans la population active et contribuer à un marché du travail plus diversifié. Dans le cadre de la consultation menée par l'OCDE au troisième trimestre 2022 aux fins de cette étude, des informations ont pu être recueillies sur les caractéristiques de la main-d'œuvre et les pratiques en matière de diversité et d'inclusion de 24 entreprises canadiennes et de 33 entreprises étrangères au Canada (Chapitre 1, Annexe 1.A). Les entreprises canadiennes qui ont pris part à cette consultation comptent en moyenne des proportions légèrement plus élevées de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap que leurs homologues étrangères (Graphique 4.8, partie A). En revanche, les entreprises étrangères emploient pour leur part des proportions plus élevées de travailleurs étrangers (c'est-à-dire de ressortissants étrangers ayant le statut de résidents permanents ou titulaires d'un permis de travail/visa d'études). Dans l'ensemble, cependant, les entreprises canadiennes et étrangères interrogées comptent des proportions similaires de salariés issus de groupes vulnérables. Les résultats de la consultation montrent également que, indépendamment du type d'actionariat, les entreprises du secteur des services consultées emploient en moyenne une part plus élevée de femmes, tandis que celles du secteur des ressources naturelles comptent proportionnellement davantage d'autochtones.

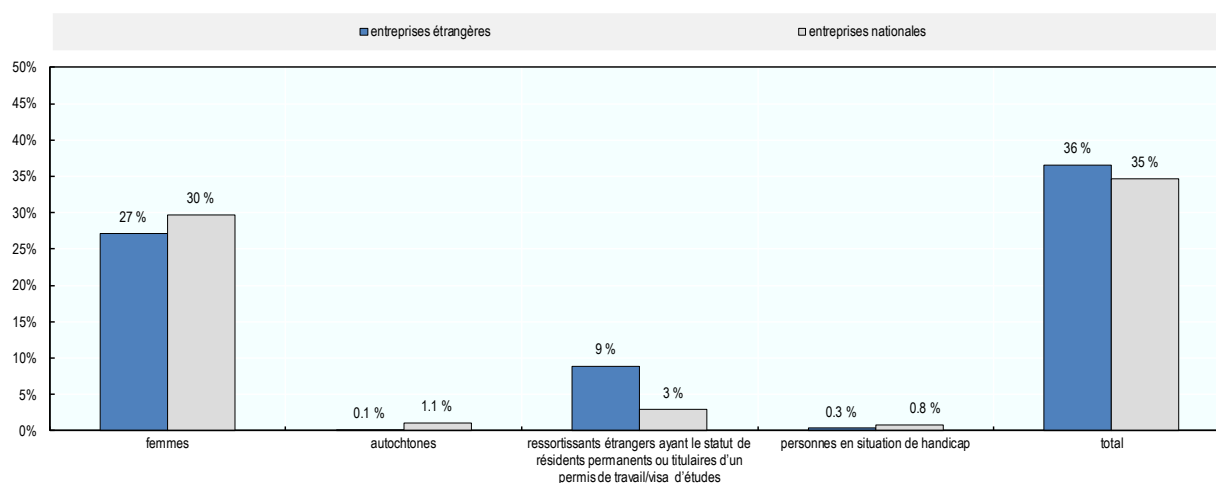
Bien que les résultats ne soient pas extrapolables à l'ensemble des entreprises nationales et étrangères du Canada, ils semblent venir corroborer les données existantes. Des études récentes soulignent le rôle fondamental que joue la culture d'entreprise dans la performance et les pratiques des entreprises en matière d'intégration de l'égalité des genres. Les entreprises des pays où l'égalité des genres est mieux ancrée tendent à compter une plus grande part de femmes dans leurs effectifs et à adopter des pratiques

plus favorables à l'égalité entre les genres (Kodama, Javorcik et Abe, 2018^[45] ; Tang et Zhang, 2021^[46]). Bien que ces études n'aient considéré que la seule dimension de l'égalité des genres, il est probable que la culture d'entreprise joue également un rôle important en ce qui concerne l'inclusion des autres groupes vulnérables. Étant donné l'importance de l'inclusion socio-économique des groupes vulnérables pour le Canada et l'action résolue engagée par les gouvernements canadiens qui se sont succédés pour faire avancer les choses dans ce domaine, les entreprises canadiennes semblent davantage conscientes de l'importance de se doter d'une main-d'œuvre diversifiée que les entreprises d'autres pays, ce qui peut expliquer les proportions légèrement plus élevées de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap parmi les entreprises canadiennes interrogées. D'autre part, les proportions plus élevées de travailleurs étrangers dans les entreprises étrangères peuvent s'expliquer par le fait que celles-ci transfèrent souvent du personnel étranger de leur maison mère, en particulier aux premiers stades de leur activité, ainsi que par leur environnement de travail plus international, qui attire davantage de travailleurs et d'étudiants étrangers.

La plus forte représentation des femmes dans les entreprises de services interrogées n'est pas surprenante, les femmes étant majoritairement employées dans les services (environ 90 % d'entre elles). De même, la part plus importante des groupes autochtones dans les entreprises du secteur des ressources naturelles interrogées va de pair avec la plus forte représentation de ces groupes dans le secteur primaire (6 % de la population autochtone contre 4 % de la population non autochtone). Celle-ci s'explique par le fait que les autochtones vivent principalement dans des zones non urbaines et par les liens étroits qu'ils entretiennent avec la terre et les ressources naturelles (Encadré 4.3).

Graphique 4.8. Les entreprises étrangères interrogées emploient des proportions légèrement plus faibles de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap, mais des proportions plus élevées de travailleurs étrangers

Part moyenne des salariés par groupe vulnérable et par type d'actionnariat (en % du total des salariés)



Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022^[47]).

Encadré 4.3. Groupes autochtones, terres et ressources naturelles

Les terres et leurs ressources naturelles, avec leurs richesses exploitables (pêche, sylviculture, activités minières, utilisation des eaux), représentent un atout économique essentiel et le droit à la terre peut générer des revenus et accroître les opportunités économiques. Cependant, la terre n'est pas seulement une ressource économique pour les peuples autochtones, elle est liée à leurs savoirs traditionnels, leurs croyances spirituelles, leur reproduction culturelle et assure la préservation de leur mode de vie traditionnel. L'accès aux terres et aux ressources a toujours été limité et inégal pour les peuples autochtones au Canada. Les traités sont un mécanisme essentiel pour garantir les droits des communautés autochtones à la propriété de leurs terres. Les accords de partage des bénéfices, nommés « Ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) » au Canada, sont un outil important pour minimiser les incidences environnementales et socio-économiques de l'exploitation des ressources par les entreprises sur les territoires et les terres occupés par les peuples autochtones. En échange de la mise en œuvre de leurs projets, ces accords engagent les entreprises à réaliser des évaluations et un suivi de leurs incidences environnementales, et prévoient une compensation financière pour la communauté autochtone, des créations d'emplois locales et une obligation, le cas échéant, de restauration de l'environnement. Les ERA prévoient souvent des incitants pour les communautés autochtones, tels que des embauches préférentielles, des appels d'offres prioritaires pour les entreprises et les entrepreneurs locaux, une contribution à la protection du patrimoine et des programmes d'aide sociale. Toutefois, ces accords ne sont pas obligatoires pour les entreprises. En outre, ils sont confidentiels et les parties qui entament de nouvelles négociations peuvent ne pas être au courant des négociations précédentes, ce qui peut affaiblir les revendications des communautés autochtones. Depuis 2019, l'évaluation des incidences introduite par la Loi sur l'évaluation d'impact (qui a remplacé l'évaluation environnementale au titre de la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale de 2012), fournit un autre outil clé pour la prévention des impacts environnementaux négatifs sur les territoires des peuples autochtones des projets sur les terres fédérales. Dans le cadre du budget 2024, le Programme de garantie de prêts pour les Autochtones a été lancé afin de débloquer l'accès au capital pour les communautés autochtones et d'éliminer les obstacles à la participation au capital des autochtones dans les projets liées aux ressources naturelles et à l'énergie.

Source : OCDE (2019^[21]), Linking Indigenous Communities with Regional Development in Canada, <https://doi.org/10.1787/3203c082-en> ; Gouvernement du Canada (2022^[48]), Aperçu du processus d'évaluation d'impact, <https://www.canada.ca/fr/agence-evaluation-impact/services/politiques-et-orientation/aperçu-du-processus-devaluation-dimpact.html>

4.3.3. Les entreprises étrangères comptent des proportions moins élevées de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap à des postes de cadres

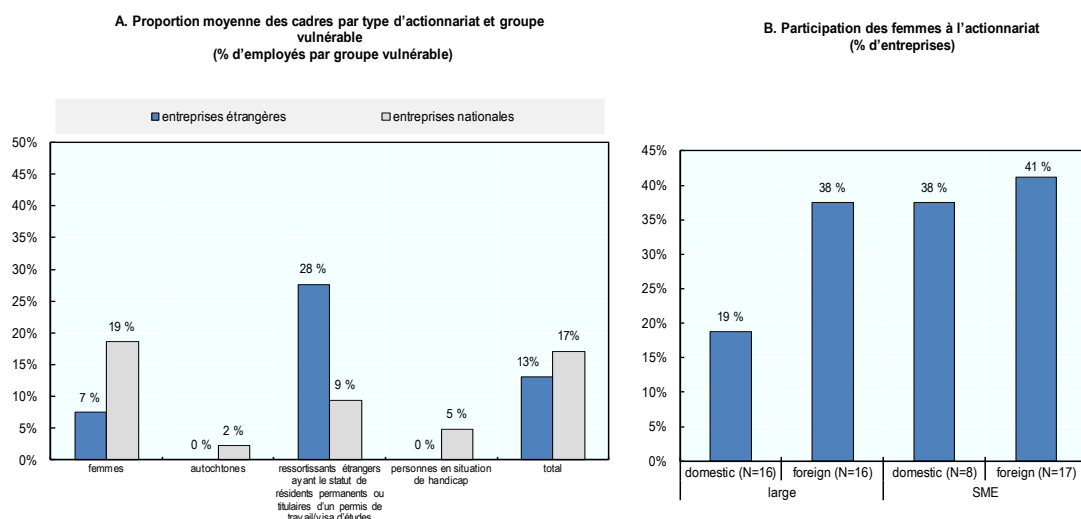
La consultation menée par l'OCDE montre que les acteurs nationaux emploient des proportions plus élevées de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap à des postes de cadres que les entreprises étrangères interrogées, tandis que ces dernières comptent des proportions plus élevées de cadres étrangers (Graphique 4.9, partie A). Ceci apparaît cohérent avec le fait que ces groupes vulnérables sont plus représentés dans leurs effectifs respectifs. En outre, la proportion de cadres à l'échelle de tous les employés vulnérables ressort plus élevée dans les entreprises nationales que dans les entreprises étrangères interrogées (17 % contre 13 %). Dans l'ensemble, ces résultats restent valables lorsque l'on compare des entreprises nationales et étrangères faisant partie du même secteur et couvertes par l'enquête. En outre, les entreprises nationales et étrangères des secteurs de la construction et des services font état d'une proportion plus élevée de cadres issus des catégories de populations vulnérables, en particulier les femmes et les travailleurs étrangers. Les résultats montrent également que la proportion

de cadres parmi les femmes et les travailleurs étrangers est significativement plus élevée dans les PME (entreprises de moins de 250 salariés), indépendamment du type d'actionnariat. Parallèlement, seules les grandes entreprises (nationales) rapportent compter des autochtones et des personnes en situation de handicap parmi leurs cadres. Il ressort aussi que les entreprises étrangères et les PME comptent plus fréquemment une représentation féminine dans leur actionnariat (Graphique 4.9, partie B).

Des études récentes pointent le rôle crucial que joue la culture d'entreprise dans la performance en matière de diversification de la main-d'œuvre, même aux postes de cadres intermédiaires et supérieurs (Kodama, Javorcik et Abe, 2018^[45]; Tang et Zhang, 2021^[46]). Compte tenu de ces résultats, les pourcentages plus élevés de femmes cadres dans les entreprises canadiennes peuvent être attribués à une plus grande sensibilisation et une plus grande attention portée à l'inclusion et l'autonomisation des femmes. Certains recoupements sont par ailleurs à noter entre les résultats de la consultation menée par l'OCDE aux fins de cette étude et ceux d'une autre enquête récente réalisée par McKinsey & Company (2019^[49]) auprès de 100 entreprises et organisations au Canada (qui ne distingue toutefois pas les acteurs nationaux et les entreprises étrangères). L'enquête de McKinsey & Company souligne que les PME au Canada comptent une plus forte représentation de femmes à leurs postes de cadres intermédiaires et supérieurs que les grandes organisations, ce qu'indiquent également les résultats de la consultation menée par l'OCDE. Pour McKinsey & Company, la structure moins hiérarchique des PME pose moins d'obstacles à l'avancement des femmes. Le rapport conclut d'autre part que ni la rotation du personnel ni le désir de promotion ne sont en cause dans la sous-représentation des femmes aux fonctions d'encadrement. En fait, les résultats montrent que femmes et hommes quittent leur entreprise et manifestent leur désir de promotion dans des proportions similaires.

Il existe peu de données sur l'impact de l'actionnariat étranger sur l'entrepreneuriat féminin. Les données de l'OCDE montrent que les écarts dans la participation des femmes à l'actionnariat entre les entreprises engagées dans l'IDE (étrangères) et celles non engagées dans l'IDE (nationales) tendent à être statistiquement insignifiants (OCDE, 2019^[17]; 2022^[18]). En revanche, la taille de l'entreprise semble être un facteur important pour expliquer la représentation féminine dans l'actionnariat. Certaines données montrent que les entreprises détenues par des femmes tendent à être de plus petite taille que celles détenues par des hommes (OCDE, 2017^[12]). Cela concorde avec les conclusions de la consultation menée par l'OCDE aux fins de cette étude selon lesquelles une plus grande part des entreprises détenues par des femmes se trouve parmi les PME, bien que la plupart des PME interrogées étaient étrangères et, par conséquent, pourraient ne pas être représentatives de la participation des femmes à l'actionnariat dans les PME.

Graphique 4.9. Les entreprises étrangères comptent des proportions plus élevées de travailleurs étrangers à des postes de cadres, mais de plus faibles proportions de femmes, d'autochtones et de personnes en situation de handicap à ces postes



Note : Les PME regroupent les entreprises comptant jusqu'à 250 salariés.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022)^[47].

4.3.4. Les entreprises étrangères interrogées sont plus susceptibles de dispenser de la formation formelle, y compris à leurs salariés issus de groupes vulnérables

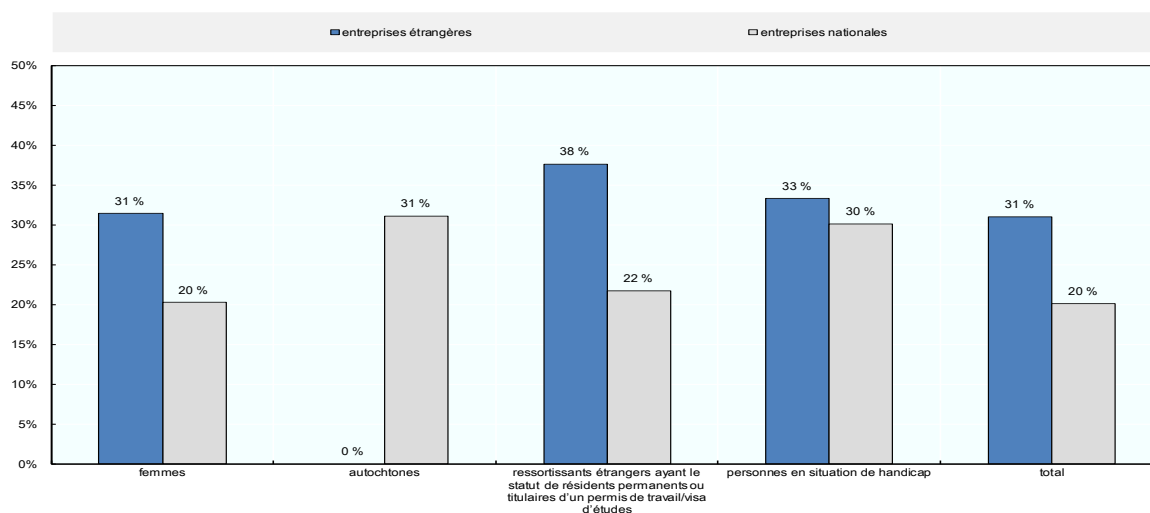
La formation est essentielle pour accroître les performances, améliorer la culture d'entreprise et réduire la rotation du personnel. Elle est également un outil efficace pour promouvoir l'intégration des salariés vulnérables et soutenir leur développement professionnel au sein de l'entreprise. 83 % environ des entreprises nationales et 90 % des entreprises étrangères ayant pris part à la consultation menée par l'OCDE aux fins de cette étude dispensent de la formation formelle à leurs employés. Celle-ci peut prendre différents visages, depuis des formations d'intégration (qui consistent à présenter leurs nouvelles fonctions aux nouveaux employés), jusqu'à des formations d'enseignement technique (par exemple, sur la manière d'utiliser une machine ou un logiciel), en passant par des formations aux compétences d'encadrement et de direction (la formation à la diversité et les programmes de développement des compétences ciblant spécifiquement des groupes vulnérables sont examinés à la prochaine section). Les entreprises étrangères affichent par ailleurs des proportions plus élevées de salariés ayant bénéficié de formations dans toutes les catégories de travailleurs vulnérables, à l'exception des autochtones, ce qui n'est pas surprenant étant donné le très faible pourcentage d'autochtones dans leur main-d'œuvre (Graphique 4.10). Ces résultats restent valables lorsque l'on compare des entreprises étrangères et nationales faisant partie du même secteur, à quelques exceptions près (les entreprises nationales comptent une proportion plus élevée de femmes ayant bénéficié de formations que les entreprises étrangères dans le secteur de l'exploitation minière, et une proportion plus élevée de personnes en situation de handicap ayant bénéficié de formations dans le secteur de la construction et des services). Dans l'ensemble, 31 % des travailleurs vulnérables bénéficient de formations dans les entreprises étrangères, contre 20 % dans les entreprises nationales.

Dans de nombreux pays, les données montrent que les entreprises étrangères sont davantage susceptibles de proposer des formations à leurs employés que les acteurs nationaux. Ce résultat est souvent expliqué par le fait que les entreprises qui s'engagent dans l'IDE (et l'exportation) tendent à être de plus grande taille et plus avancées technologiquement, et à employer de plus grandes proportions de

travailleurs qualifiés en moyenne que les acteurs nationaux (OCDE, 2019^[17] ; 2022^[18]). Cependant, bien qu'une plus grande part des travailleurs vulnérables bénéficient de formations dans les entreprises étrangères, il ne semble pas que leurs perspectives d'évolution professionnelle s'en trouvent améliorées, comme en témoigne les proportions plus faibles de cadres issus de ces groupes vulnérables dans les entreprises étrangères interrogées. Ceci suggère que le développement professionnel et les opportunités d'évolution de carrière pour ces employés vulnérables ne sont pas directement liés à leurs compétences et à leur motivation, un constat observé en particulier pour les femmes (2019^[49]).

Graphique 4.10. Les entreprises étrangères interrogées comptent des proportions plus élevées de salariés vulnérables ayant bénéficié de formations

Part moyenne des salariés ayant bénéficié de formations par type d'actionariat et groupe vulnérable (en % de salariés dans le groupe vulnérable)



Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022^[47])

Encadré 4.4. Programmes de développement des compétences et de soutien à l'évolution professionnelle pour les groupes vulnérables : exemples de pratiques chez des multinationales étrangères

Bourses d'études pour les étudiants en ingénierie issus des communautés autochtones et les femmes

Une entreprise nationale de services d'ingénierie pour l'aérospatiale et la défense finance des bourses d'études destinées à soutenir l'intégration des autochtones et des femmes. Dans le cadre de son programme de développement de la main-d'œuvre autochtone, en collaboration avec le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone dont elle est membre, cette entreprise attribue une bourse par an accessible aux étudiants autochtones en ingénierie de l'université de Victoria, à laquelle s'ajoute une période de stage d'un semestre susceptible de déboucher sur une embauche. L'entreprise a également mis en place un programme de mentorat pour les femmes, dont l'objectif est de soutenir l'accès des femmes aux postes de haut niveau, où elles représentent actuellement un peu moins d'un quart des effectifs.

Soutien des jeunes talents féminins et autochtones

Une multinationale étrangère spécialisée dans les TIC et les télécommunications collabore avec divers établissements d'enseignement à travers tout le Canada, où elle s'emploie notamment à y cibler et à y développer des relations avec les jeunes talents féminins et autochtones dans le domaine des STIM, en les conviant à des ateliers et à des visites de ses sites dans le but de les attirer. Cette entreprise soutient l'équipe du programme « Women in Engineering & IT » de l'université de Carleton en lui offrant des opportunités de prise de parole et en lui apportant davantage de visibilité au sein de la communauté du campus pour faire connaître les opportunités de carrière pour les femmes. Elle a également parrainé l'un des plus grands hackathons exclusivement féminins, à l'université Western, en mettant les participantes au défi de créer une plateforme de mise en relation entre mentors et mentorées afin de stimuler l'engagement féminin dans le domaine des STIM. L'entreprise a aussi mis en place une communauté d'affinités des femmes qui permet à son personnel féminin de réseauter et de tirer parti d'initiatives de mentorat, comme celles déployées par exemple pour soutenir l'avancement professionnel des femmes et la promotion du leadership féminin.

Formation et soutien des groupes sous-représentés dès l'enseignement secondaire

Un fabricant et distributeur de produits à base d'azote et d'hydrogène pour l'agriculture, l'industrie et les énergies propres, attribue chaque année des bourses d'études à des étudiants issus de groupes sous-représentés, en particulier à des étudiantes et à des étudiants autochtones, dans les communautés proches de ses usines de Medicine Hat, en Alberta, et de Courtright, en Ontario, afin de leur permettre de poursuivre des études dans les STIM au sein des universités locales. L'entreprise soutient également des événements organisés dans le secondaire, tels que « STEM for a Day », qui sensibilise les élèves aux possibilités de carrière dans le domaine des STIM, et des organisations telles que Careers : The Next Generation, qui donne aux lycéens l'opportunité d'accéder à des stages rémunérés. Par son action avant le niveau universitaire, l'entreprise aide à l'exposition aux carrières des STIM d'un public plus diversifié, les programmes universitaires dans les STIM étant plus susceptibles de compter une dominante d'étudiants de sexe masculin.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022⁽⁴⁷⁾), HerVolution (2023⁽⁵⁰⁾), STEMing UP, <https://www.hervolution.org/steming-up-program/> ;

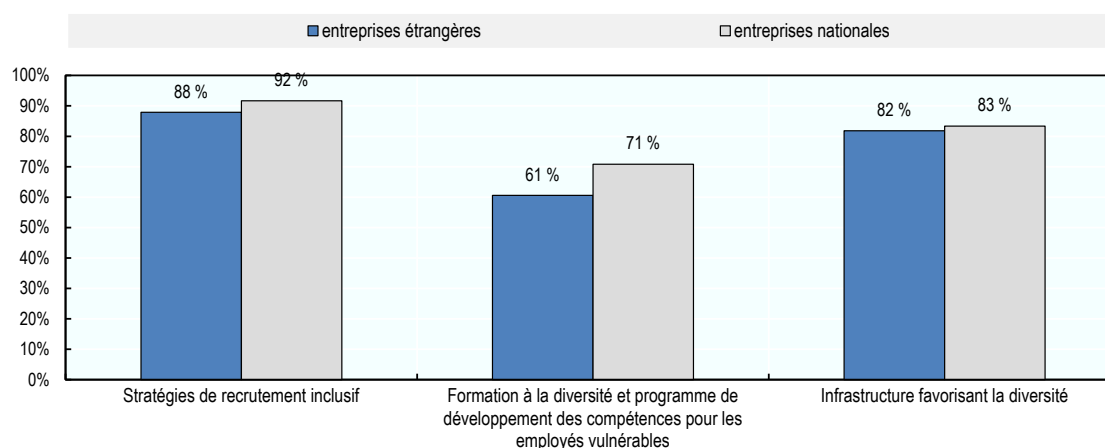
4.3.5. Les pratiques inclusives sont proportionnellement plus fréquentes chez les entreprises canadiennes interrogées

Les entreprises peuvent promouvoir activement la diversité au sein de leurs effectifs par toute une série de pratiques inclusives. Elles peuvent tout d'abord se doter de stratégies de recrutement inclusives, notamment en observant des règles de rédaction inclusive pour leurs descriptions de postes, en se fixant des objectifs/quotas de salariés vulnérables, en déployant des programmes de recrutement axés sur les groupes sous-représentés, ainsi qu'en proposant des bourses d'études et des stages accessibles aux étudiants vulnérables, pouvant déboucher sur des embauches. (Encadré 4.4). Elles peuvent également former leur personnel à la diversité, afin de chasser les stéréotypes et de sensibiliser leurs équipes à l'importance que revêt la diversité dans les effectifs, et se doter de programmes de montée en compétences destinés à leurs salariés issus de groupes vulnérables afin de promouvoir leur évolution professionnelle (Encadré 4.5). Enfin, la mise en œuvre d'une infrastructure favorable à la diversité est également importante pour éliminer les obstacles et établir des règles du jeu équitables pour tous les travailleurs, avec, par exemple, la mise en place d'horaires de travail flexibles, de périodes supplémentaires de congé pour les parents, de programmes de retour au travail après un congé de maternité, de mesures en faveur de l'équité et de la transparence des salaires, etc.

Il ressort des résultats de la consultation menée aux fins de cette étude que les entreprises canadiennes mettent proportionnellement plus fréquemment en œuvre des pratiques inclusives dans les trois catégories

considérées (Graphique 4.11). Ceci est cohérent avec le fait qu'elles comptent des proportions plus élevées d'employés et de cadres issus de ces groupes vulnérables que leurs homologues étrangères. Globalement, ces résultats restent valables lorsque l'on compare des entreprises nationales et étrangères faisant partie du même secteur. Ils montrent également que, indépendamment du type d'actionnariat et du secteur, les grandes entreprises sont plus susceptibles d'adopter des pratiques inclusives que les PME. Ces résultats semblent confirmer que l'inclusion des personnes vulnérables est une valeur forte dans la culture d'entreprise des entreprises canadiennes. Compte tenu de leurs ressources plus importantes et des pressions institutionnelles plus fortes auxquelles elles peuvent être exposées, il n'est par ailleurs pas surprenant que les grandes entreprises soient plus proactives dans la mise en œuvre de politiques d'entreprise inclusives.

Graphique 4.11. Les pratiques inclusives sont proportionnellement plus fréquentes dans les entreprises nationales interrogées, et ce dans les trois catégories



Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022^[47]).

Encadré 4.5. Pratiques d'embauche pour améliorer la diversité au sein de la main-d'œuvre : exemples de pratiques chez des multinationales étrangères

Plans de réembauche inclusifs

Après une période de fermeture de deux ans, un constructeur automobile étranger a décidé de rouvrir ses portes en 2021 avec un plan de réouverture résolument axé sur l'embauche de femmes. En collaboration avec le syndicat Unifor, l'entreprise a veillé à ce que la moitié de ses 1 200 nouveaux employés soient des femmes, en ciblant celles-ci dans ses offres d'emploi, en supprimant les exigences d'expérience dans le secteur manufacturier et en mettant l'accent sur d'autres compétences acquises sur le lieu de travail, tout en veillant à ce que la moitié des évaluateurs en charge de l'examen des candidatures soient des femmes.

Centres d'excellence en neurodiversité

Une multinationale a lancé des centres d'excellence en neurodiversité dans 19 villes de huit pays, dont le Canada, dans l'objectif d'aider les entreprises et les organisations à recruter, à intégrer et à cultiver une main-d'œuvre neurodiversifiée. Ces centres conçoivent des processus de recrutement et des environnements de travail inclusifs pour les candidats et les employés neuroatypiques en assurant la montée en compétences et une refonte des processus. Ces centres d'excellence enregistrent un taux

de rétention de 92 % pour les employés neuroatypiques embauchés dans le cadre du programme dans le monde entier. En outre, la multinationale accueille une large communauté de plus de 1 200 salariés dans le monde entier qui s'identifient comme neuroatypiques, à tous les niveaux de responsabilité et dans toutes ses lignes de services. Elle a déjà pu aider plusieurs grandes organisations à enrichir leurs effectifs de talents neuroatypiques, y compris au Canada.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022^[47]).

Références

- Brosseau, L. (2020), *Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger des immigrants*, Études générales de la Bibliothèque du Parlement, <https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2020-86-f.pdf>. [33]
- Chan, P., T. Handler et M. Frenette (2021), *Les différences selon le genre dans les effectifs des programmes en STGM et l'obtention du diplôme : quels sont les rôles du rendement et de la préparation scolaires ?*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/36280001202101100004>. [14]
- Commission canadienne des droits de la personne (2017), *Obstacles au cheminement de carrière : difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail*, https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/ottawaiti7-2588399-v6-rapport_sur_l_emploi_et_l_handicap_002_final-s_885381.pdf. [39]
- Financial Times (2023), *FDI Markets: the in-depth crossborder investment monitor from the Financial Times*, <https://www.fdimarkets.com/>. [44]
- Gouvernement du Canada (2022), *Aperçu du processus d'évaluation d'impact*, <https://www.canada.ca/fr/agence-evaluation-impact/services/politiques-et-orientation/aperçu-du-processus-devaluation-dimpact.html>. [48]
- Gouvernement du Canada (2021), *Le gouvernement du Canada annonce que la Loi sur l'équité salariale entrera en vigueur le 31 août 2021*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/07/le-gouvernement-du-canada-annonce-que-la-loi-sur-lequite-salariale-entrera-en-vigueur-le-31-aout-2021.html>. [10]
- HerVolution (2023), *STEMing UP*, <https://www.hervolution.org/steming-up-program/>. [50]
- Hu, M., A. Daley et W. Casey (2017), « Literacy, Numeracy, Technology Skill and Labour Market Outcomes among Indigenous Peoples in Canada », <https://doi.org/10.3138/cpp.2017-068>. [25]
- Kodama, N., B. Javorcik et Y. Abe (2018), « Transplanting corporate culture across international borders: Foreign direct investment and female employment in Japan », *The World Economy*, vol. 41/1, pp. 1148–1165, <https://ideas.repec.org/a/bla/worlde/v41y2018i5p1148-1165.html>. [45]
- Matthew, T. et al. (2015), *Profil des expériences sur le marché du travail des adultes : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité*, Enquête canadienne sur l'incapacité Statistique Canada, No 89-654-X2015005 au catalogue, <https://publications.gc.ca/site/fra/9.802572/publication.html>. [38]

- McKinsey & Company (2019), *The present and future of women at work in Canada*, [49]
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-present-and-future-of-women-at-work-in-canada>.
- Morris, S. et al. (2018), *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*, [36]
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>.
- OCDE (2023), *Portail sur l'égalité femmes-hommes*, [3]
<https://www.oecd.org/fr/genres/donnees/>.
- OCDE (2023), *Public Investment in Bulgaria: Planning and Delivering Infrastructure*, Examens de l'OCDE sur la gouvernance publique, Éditions OCDE, Paris, [11]
<https://doi.org/10.1787/b73ef3b4-en>.
- OCDE (2022), *Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité*. [47]
- OCDE (2022), *FDI Qualities Policy Toolkit*, Éditions OCDE, Paris, [19]
<https://doi.org/10.1787/7ba74100-en>.
- OCDE (2022), *Optimiser l'investissement public pour faire face aux inégalités régionales, aux grandes tendances et aux chocs futurs*, Éditions OCDE, Paris, [18]
<https://doi.org/10.1787/1ba1278d-fr>.
- OCDE (2022), *Recommandation du Conseil sur les qualités de l'investissement direct étranger au service du développement durable*, [20]
<https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0476>.
- OCDE (2021), *Taux d'emploi, de chômage et de participation selon le lieu de naissance et le genre*, [28]
<https://stats.oecd.org/>.
- OCDE (2019), *FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment*, [17]
<https://www.oecd.org/investment/fdi-qualities-indicators.htm>.
- OCDE (2019), *Linking Indigenous Communities with Regional Development in Canada*, [21]
 Examens de l'OCDE des politiques rurales, Éditions OCDE, Paris,
<https://doi.org/10.1787/3203c082-en>.
- OCDE (2019), *Recruiting Immigrant Workers: Canada 2019, Recruiting Immigrant Workers*, [29]
 Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4abab00d-en>.
- OCDE (2018), *Base de données PISA*, [16]
<https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/>.
- OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, [12]
<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OCDE/UE (2018), *Trouver ses marques 2018 : Les indicateurs de l'intégration des immigrants*, [30]
 Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264309234-fr>.
- Patrimoine canadien (2020), *Les obstacles systémiques à la pleine participation socio-économique des personnes handicapées et les avantages liés à leur intégration en milieu de travail*, [40]
<https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/corporate/transparency/open-government/literature-review/Lit-Review-Systemic-Barriers-fra.pdf>.

- Statistique Canada (2023), *Caractéristiques de la population active chez les immigrants selon le sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Tableau : 14-10-0085-01)*, <https://doi.org/10.25318/1410008501-fra>. [2]
- Statistique Canada (2023), *Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles, 1987 à 2018, inactif (x 1 000) (Tableau : 14-10-0297-01)*, <https://doi.org/10.25318/1410029701-fra>. [9]
- Statistique Canada (2023), *Caractéristiques de la population active selon la région et le groupe autochtone détaillé (Tableau : 14-10-0365-01)*, <https://doi.org/10.25318/1410036501-fra>. [22]
- Statistique Canada (2023), *Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles (Tableau : 14-10-0083-01)*, <https://doi.org/10.25318/1410008301-fra>. [34]
- Statistique Canada (2023), *Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000) (Tableau : 14-10-0023-01)*, <https://doi.org/10.25318/1410002301-fra>. [8]
- Statistique Canada (2023), *Emploi selon le groupe autochtone et l'industrie (x 1 000) (Tableau : 14-10-0366-01)*, <https://doi.org/10.25318/1410036601-fra>. [24]
- Statistique Canada (2023), *Salaires horaire et hebdomadaire moyens et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon le groupe autochtone, inactif (Tableaux : 14-10-0370-01)*, <https://doi.org/10.25318/1410037001-fra>. [23]
- Statistique Canada (2022), *Bilan des investissements internationaux, investissements directs canadiens à l'étranger et investissements directs étrangers au Canada, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et la région, annuel (x 1 000 000)*, <https://doi.org/10.25318/3610000901-fra>. [43]
- Statistique Canada (2022), *Immigration*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2022001/sec2-fra.htm>. [26]
- Statistique Canada (2022), *Les Autochtones et leurs communautés*, <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100013785/1529102490303>. [5]
- Statistique Canada (2022), *Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm>. [31]
- Statistique Canada (2022), *L'immigration comme source de main-d'œuvre*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220622/dq220622c-fra.htm>. [32]
- Statistique Canada (2022), *Mesurer l'incapacité au Canada*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022062-fra.htm>. [7]
- Statistique Canada (2022), *Représentation des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et dans les postes de dirigeants, selon les caractéristiques des entreprises (Tableaux : 33-10-0501-01)*, <https://doi.org/10.25318/3310050101-fra>. [13]
- Statistique Canada (2022), *Situation d'activité selon le plus haut niveau de scolarité, l'identité autochtone, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties (Tableau : 98-10-0451-01)*, <https://doi.org/10.25318/9810045101-fra>. [1]

- Statistique Canada (2021), *Genre de la personne*, [4]
https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=410445.
- Statistique Canada (2021), *Série « Perspective géographique », Recensement de la population de 2021*, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/page.cfm?topic=9&Lang=F&dguid=2021A000011124>. [27]
- Statistique Canada (2021), *Statut d'incapacité, classe de sévérité de l'incapacité et situation d'activité selon l'identité autochtone, le groupe d'âge, et sexe (Tableaux : 41-10-0049-01)*, <https://doi.org/10.25318/4110004901-fra>. [41]
- Statistique Canada (2017), *Est-ce que le domaine d'études influence les gains chez les jeunes titulaires d'un baccalauréat ?*, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016023/98-200-x2016023-fra.pdf>. [15]
- Statistique Canada (2017), *L'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : outil de visualisation des données*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019035-fra.htm>. [35]
- Statistique Canada (2017), *Recensement de la population de 2016 : Immigration et diversité ethnoculturelle*, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/98-501/98-501-x2016008-fra.cfm>. [6]
- Statistique Canada (2016), *Recensement de la population de 2016*, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/index-fra.cfm>. [42]
- Tang, H. et Y. Zhang (2021), « « Do Multinationals Transfer Culture? Evidence on Female Employment in China » », *Journal of International Economics*, vol. 133, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022199621000982>. [46]
- Turcotte, M. (2015), *Les personnes avec incapacité et l'emploi*, Regards sur la société canadienne, Statistique Canada, No 75-006-X au catalogue, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2014001/article/14115-fra.pdf?st=ehUFDqwn>. [37]

Notes

¹ Le secteur des « Services aux entreprises et autres services de soutien » regroupe les établissements classés dans les domaines « Gestion de sociétés et d'entreprises » et « Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement ». Le stock d'IDE vaut pour la catégorie « Gestion de sociétés et d'entreprises ». La plupart des investissements classés dans cette catégorie sont en fin de compte réalloués à des sociétés autres du groupe, associées à d'autres secteurs, tels que l'exploitation minière, l'extraction pétrolière et gazière et le secteur manufacturier.

5 La contribution de l'IDE à la transition écologique

Ce chapitre examine la contribution de l'IDE à la transition écologique du Canada à l'aide de données sur l'IDE au niveau des projets et de la consultation menée par l'OCDE auprès d'entreprises nationales et étrangères au Canada sur leurs pratiques en matière de durabilité.

5.1. Synthèse des principales conclusions

Le Canada s'est doté d'un plan ambitieux pour ramener à zéro les émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) de son économie d'ici à 2050. Outre les mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur les groupes sous-représentés et marginalisés, des réductions d'émissions significatives sont nécessaires pour respecter les engagements internationaux du Canada en matière de climat, étant donné que l'activité économique au Canada demeure très fortement consommatrice de carbone et d'énergie. Toutefois, la transition écologique à l'échelle mondiale nécessite l'exploitation de ressources naturelles, y compris au Canada, d'autant plus que certaines de ces ressources sont limitées dans le monde. De ce fait, les stratégies liées à ces secteurs de l'exploitation minière à forte intensité de carbone et d'énergie doivent être envisagées dans le contexte plus large de la transition écologique mondiale.

Les investisseurs étrangers peuvent jouer un rôle dans la transition écologique du Canada en investissant dans des technologies à émissions faibles ou nulles ainsi qu'en générant des transferts de connaissances et de technologies en direction des entreprises nationales au travers de leurs relations avec leur chaîne d'approvisionnement, de leurs interactions sur le marché et de la mobilité de leur main-d'œuvre.

Ces dernières années, le Canada a réalisé des progrès en matière de découplage entre les émissions de gaz à effet de serre (GES) et la croissance économique. D'importants investissements dans l'hydroélectricité et la récente élimination progressive des centrales au charbon ont permis au Canada de devenir une figure de proue mondiale dans le domaine de l'énergie sans émission de carbone, en produisant environ 83 % de son électricité à partir de sources non émettrices. L'extraction pétrolière et gazière, le transport routier et le chauffage résidentiel sont responsables de 61 % des émissions de gaz à effet de serre du Canada. Pour favoriser la transition écologique du Canada, il sera essentiel d'accélérer l'électrification de secteurs clés tels que le transport, le bâtiment et l'industrie, et de moderniser le réseau électrique afin de répondre à l'accroissement de la demande d'électricité et de la production de courant à partir de sources d'énergie intermittentes. En tant que pionnier des technologies propres, le Canada peut apporter une contribution importante au déploiement de nouvelles technologies de rupture qui participeront à la décarbonation des industries où il est difficile de réduire les émissions comme celles de l'acier et du ciment, et au remplacement des carburants liquides dans le transport lourd, tant au niveau national que mondial.

L'investissement direct international (IDE) peut contribuer aux ressources financières et technologiques dont le Canada a besoin pour accélérer sa transition écologique. Pourtant, l'IDE au Canada reste relativement intensif en carbone, en particulier dans les secteurs de l'exploitation minière, des produits chimiques et des produits pharmaceutiques, où l'empreinte carbone de l'IDE est la plus élevée et où les performances de l'IDE par rapport aux investissements nationaux sont les plus médiocres. Toutefois, les entreprises canadiennes et les filiales d'entreprises étrangères au Canada issues de ces secteurs sont peut-être moins intensives en carbone que les producteurs d'autres pays. En raison du manque de données, cette importante analyse intra-sectorielle n'a pas pu être évaluée dans le cadre de cette étude.

Le stock d'IDE dans les technologies écologiques est modeste par rapport à ce que l'on observe dans les économies comparables de l'OCDE, et les entrées d'IDE vert ont été extrêmement volatiles au cours de la dernière décennie. Les combustibles fossiles dominent l'IDE dans le secteur énergétique au Canada, représentant 25 % de l'IDE *ex nihilo* accumulé (sur la période 2003-22) et 84 % de l'IDE dans le secteur énergétique, ce qui est attendu pour les économies riches en ressources, mais est susceptible d'évoluer au fil du temps avec la transition écologique. L'IDE dans la R-D verte reste également modeste par rapport à l'IDE dans d'autres formes de R-D. Bien que cette tendance semble s'infléchir, le Canada attirant de plus en plus d'investissements dans les secteurs à faibles émissions de carbone (en particulier dans les mois qui ont suivi la période couverte par ce rapport), il y a encore largement matière à améliorer la contribution de l'IDE à la décarbonation au Canada, en ciblant l'IDE dans les technologies écologiques et en facilitant les externalités de l'IDE vert grâce à la mobilité des travailleurs.

Les résultats d'une consultation menée par l'OCDE auprès d'entreprises indiquent que les pratiques environnementales des entreprises étrangères ne sont pas très différentes de celles des entreprises canadiennes, même si l'on observe quelques différences. La grande majorité des entreprises, qu'elles soient étrangères ou nationales, tiennent compte sous une forme ou une autre des considérations environnementales ou climatiques dans leurs objectifs stratégiques et leurs objectifs de performance. Des proportions similaires d'entreprises étrangères et canadiennes (67 % et 64 %) ont également répondu avoir mis en place des économies d'énergie pour améliorer leur performance environnementale. Il ressort enfin de la consultation que la majorité des entreprises étrangères et nationales (environ 55 %) proposent des formations sur la gestion de l'environnement. En outre, les entreprises étrangères sont nettement plus susceptibles de proposer des formations sur l'utilisation des technologies écologiques, ce qui suggère qu'elles peuvent contribuer au développement des compétences nécessaires à la transition écologique.

Pistes d'actions à envisager

- Veiller à ce que les stratégies et politiques de promotion de l'investissement soient alignées sur les objectifs climatiques et évaluer l'impact de l'IDE sur la décarbonation. Le Canada doit veiller à ce que les stratégies d'investissement soutiennent les objectifs environnementaux à long terme et la vision des pouvoirs publics sur la contribution des investissements à la décarbonation. Il doit soutenir la création et l'application effective de cadres de suivi et d'évaluation visant à analyser l'impact de l'IDE et des politiques connexes sur la décarbonation, ainsi qu'à identifier les goulets d'étranglement dans la mise en œuvre de l'action publique. Il doit également contribuer au renforcement des capacités aux niveaux fédéral et provincial visant à examiner l'impact de l'IDE sur les objectifs environnementaux.
- Des efforts pourraient être déployés pour continuer à promouvoir activement et à faciliter l'IDE dans les technologies écologiques. Le stock d'IDE dans les technologies écologiques est modeste par rapport à ce que l'on observe dans les économies comparables de l'OCDE, et les combustibles fossiles représentent une part prédominante de l'IDE dans le secteur énergétique.
- La priorisation de l'IDE vert peut contribuer à combler le déficit de compétences vertes au Canada. Il est prouvé que l'IDE contribue à la création d'emplois écologiques au Canada et que les entreprises étrangères sont davantage susceptibles de former leur main-d'œuvre à l'utilisation des technologies écologiques. Attirer l'IDE vert peut donc contribuer au développement des compétences nécessaires à la réalisation des objectifs zéro émission nette du Canada. D'autre part, une main-d'œuvre hautement qualifiée en matière de zéro émission nette hautement qualifiée pourrait faire du Canada une destination de choix pour l'investissement vert.

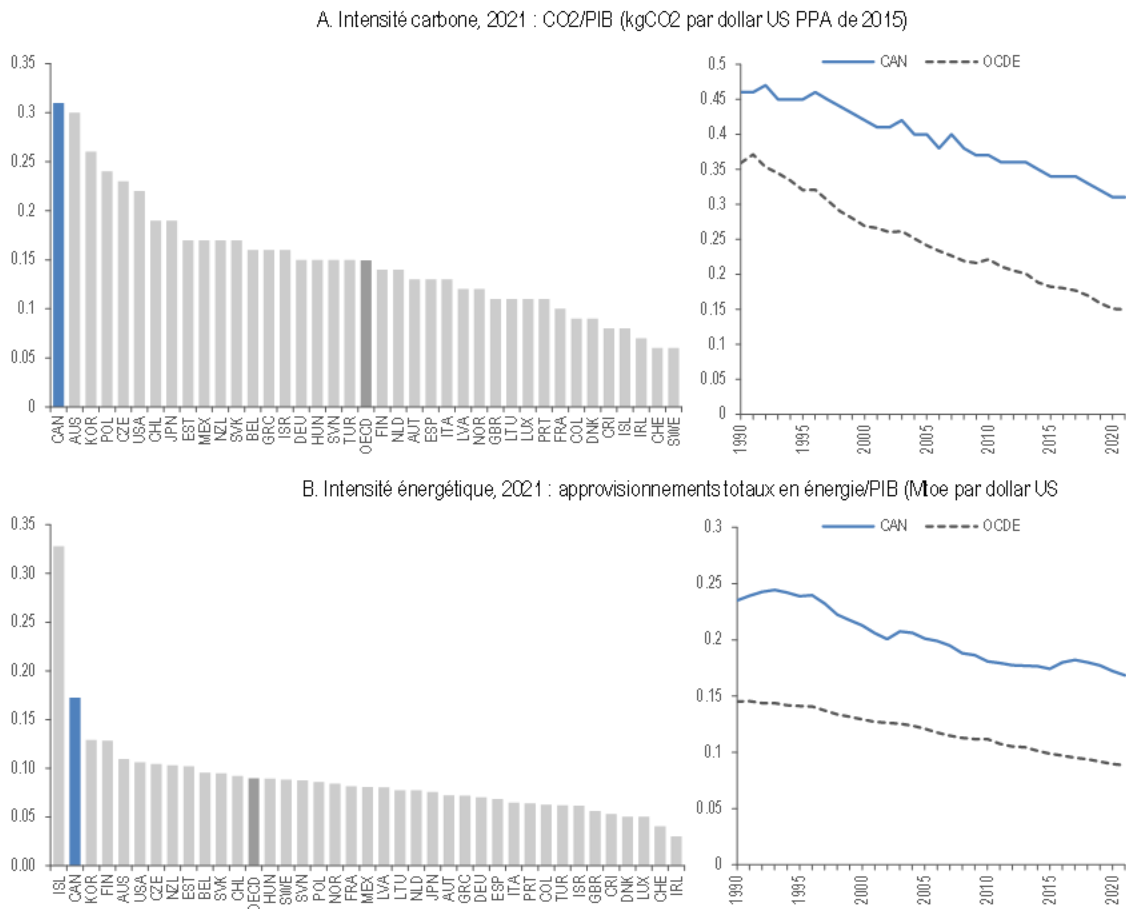
5.2. La transition écologique au Canada : défis et perspectives

5.2.1. L'activité économique canadienne se caractérise par une intensité de carbone et une intensité énergétique élevées

En tant que quatrième plus grand producteur de pétrole brut et sixième plus grand producteur de gaz naturel au monde, le Canada émet plus de dioxyde de carbone (CO₂) par rapport à son PIB que toutes les autres économies de l'OCDE (Graphique 5.1, partie B). La diminution à la fois de l'intensité carbone et de l'intensité énergétique d'environ 30 % au cours des trois dernières décennies laisse à penser que le Canada a progressé dans le découplage des émissions de carbone et de la croissance économique. En effet, le remplacement des centrales au charbon par des centrales au gaz naturel et des centrales

hydroélectriques, ainsi que les gains d'efficacité énergétique dans les foyers et dans certaines industries lourdes, ont contribué à réduire l'intensité en émissions de l'énergie au cours des deux dernières décennies. Même si les réductions d'émissions sont impressionnantes au Canada, la vitesse de réduction des émissions n'a représenté que la moitié environ de la moyenne de l'OCDE au cours de la dernière décennie. En outre, selon des données récentes, les réductions de l'intensité de carbone et de l'intensité énergétique ont été contrebalancées par l'augmentation des émissions due à la croissance démographique et économique (OCDE, 2023^[11]).

Graphique 5.1. L'activité économique canadienne se caractérise par une intensité de carbone et une intensité énergétique élevées



Source : AIE (2023), données sur les GES, Energy Statistics Database (2023^[21]), <https://www.iea.org/data-and-statistics>.

Encadré 5.1. Terminologie et concepts

Émissions de gaz à effet de serre (GES) : émissions totales de gaz à effet de serre provenant de la combustion d'énergie, notamment le dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄) et l'oxyde nitreux (N₂O). Le CO₂ est le principal GES responsable du réchauffement planétaire.

Intensité carbone : rapport entre les émissions de carbone et le produit intérieur brut (PIB), exprimé en kilogrammes de CO₂ par dollar US de 2015, calculé en utilisant les parités de pouvoir d'achat (par exemple kgCO₂ par dollar US de 2015 PPP).

Intensité énergétique : rapport entre les approvisionnements totaux en énergie (TES) et le PIB, exprimé en mégajoules par dollar US de 2015, calculé en utilisant les parités de pouvoir d'achat (MJ par dollar US de 2015 PPP). Les approvisionnements totaux en énergie sont les approvisionnements globaux en énergie pour toutes les activités sur le territoire du pays, à l'exclusion des routes maritimes et aériennes internationales (c'est-à-dire TES = production + importations - exportations - routes maritimes et aériennes internationales).

Technologie bas carbone : technologie qui contribue à réduire les émissions de carbone (1) en diminuant la consommation d'énergie (via des économies d'énergie, par exemple) ; (2) en réduisant ou éliminant les émissions de carbone lors des phases de production ou d'utilisation (énergies renouvelables, hydrogène vert, par exemple) ; (3) en éliminant le carbone de l'atmosphère (piégeage du carbone, par exemple) ; ou (4) en conservant les ressources (recyclage, par exemple). Dans le cadre de ce rapport, les termes « vert », « écologique » et « bas carbone » sont utilisés de manière interchangeable.

Énergie renouvelable : énergie provenant de sources qui se renouvellent naturellement. On considère généralement qu'il existe six secteurs de production d'énergie renouvelable : la géothermie, l'énergie marine/maréomotrice, les petites centrales hydroélectriques, l'énergie solaire, l'énergie éolienne et le secteur combiné de la biomasse et des déchets. Dans le présent rapport, les termes « énergie propre » et « énergie renouvelable » sont utilisés de manière interchangeable.

Hydrogène vert : l'hydrogène peut être brûlé pour produire de l'énergie ou combiné avec de l'eau pour produire de l'électricité sans émettre de polluants ou de GES. L'hydrogène vert est produit en séparant l'eau en hydrogène et en oxygène à l'aide d'électricité renouvelable (électrolyse), tandis que l'hydrogène gris est fabriqué à partir de combustibles fossiles et que l'hydrogène bleu associe combustibles fossiles et captage du carbone. Les utilisations possibles de l'hydrogène comprennent la production d'électricité et la stabilisation du réseau électrique, le carburant pour les processus de fabrication lourde dans les industries (par exemple, l'acier, le ciment, les produits chimiques), les piles à combustible pour véhicules électriques et le transport lourd (par exemple, la navigation).

IDE vert : nouveaux projets d'investissement transfrontières (ou extensions de projets existants) dans les technologies environnementales. Cette définition est attribuée par projet dans la base de données FDI Markets du Financial Times sur les investissements *ex nihilo*, et elle englobe un large éventail de technologies et de solutions (par exemple, économies d'énergie, réduction des déchets, zéro émission, séquestration du carbone) dans tous les grands secteurs de l'économie. Au-delà du secteur des énergies renouvelables, on peut citer comme exemples les systèmes de stockage de l'énergie, les solutions de recyclage (concernant, par exemple, les emballages, textiles, pièces automobiles, déchets électroniques, etc.) et les solutions dématérialisées à l'appui de la transition (par exemple, les plateformes de comptabilisation du carbone ou d'échange de matières premières environnementales).

5.2.2. Le secteur de l'énergie est essentiel pour la transition écologique du Canada

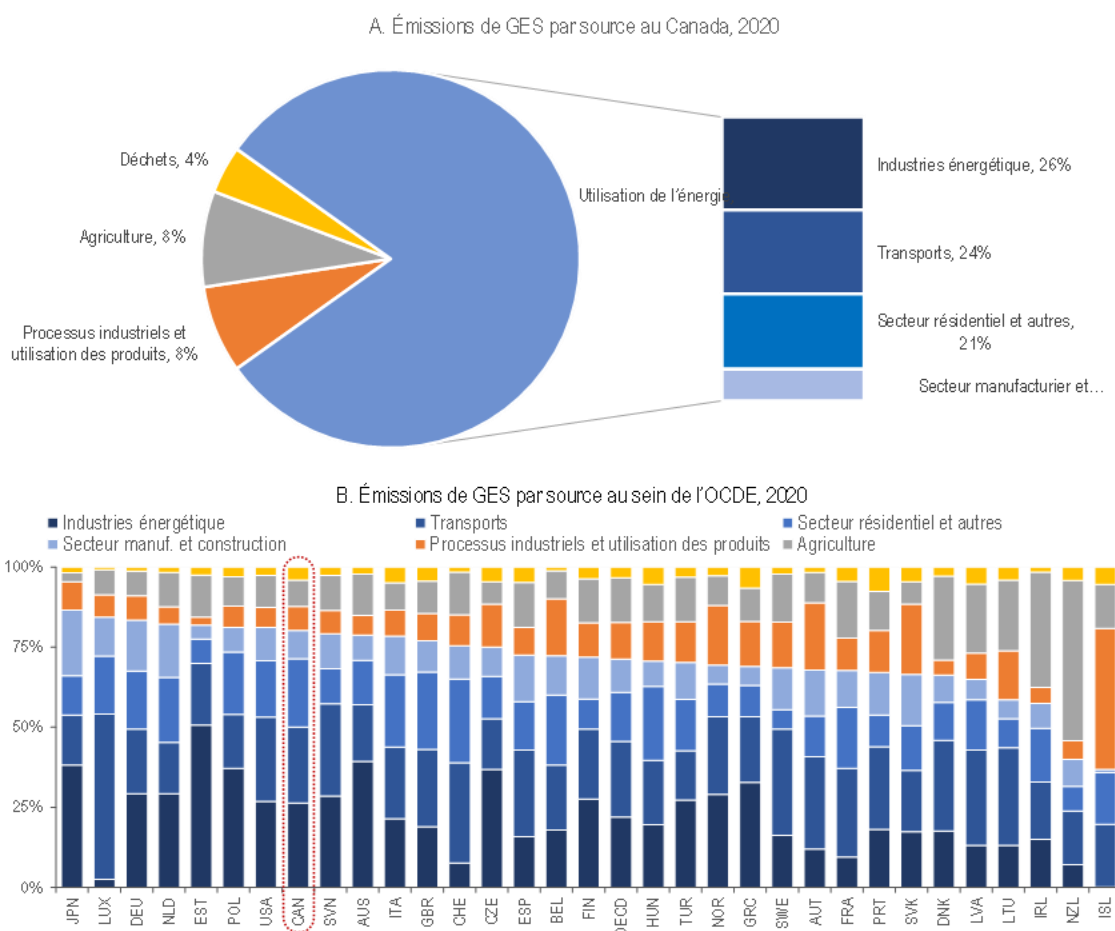
Compte tenu de la richesse de ses ressources énergétiques en combustibles fossiles et de ses besoins énergétiques importants, le Canada doit la plus grande partie de son empreinte carbone à la combustion de combustibles fossiles à des fins énergétiques, représentant 80 % de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) en 2020. L'extraction pétrolière et gazière est à elle seule responsable de plus d'un quart des émissions du Canada (26 %), mais la consommation d'énergie par d'autres secteurs contribue également fortement à l'empreinte carbone du Canada. Ainsi, l'utilisation des ressources par le secteur résidentiel et le transport provoque près de la moitié des émissions globales de GES du Canada (Graphique 5.2).

Le secteur manufacturier et celui de la construction représentent un peu moins d'un cinquième des émissions de GES, si l'on combine les émissions directes des processus industriels (8 %) et les émissions indirectes de l'utilisation de l'énergie (9 %). Par rapport aux autres économies de l'OCDE, la part des émissions provenant de l'utilisation de l'énergie est comparativement élevée, tandis que les procédés industriels tendent à être relativement plus propres. Pour favoriser la transition écologique du Canada, il faut accélérer considérablement le passage d'une production d'énergie à forte intensité de carbone à une production d'énergie propre, parallèlement à l'électrification de secteurs clés tels que le transport, le bâtiment et l'industrie. Des investissements considérables seront nécessaires pour moderniser les réseaux et les adapter à une plus forte demande en électricité verte et à une plus grande production de courant à partir de sources d'énergie intermittentes et renouvelables.

Même si la consommation d'énergie est responsable de la majeure partie des émissions du Canada (principalement en raison de la consommation de carburant et des besoins en chauffage), l'électricité est plus verte au Canada que dans nombre d'autres pays de l'OCDE, avec une production issue à 82 % environ de sources non émettrices (Graphique 5.3). Grâce à l'abondante capacité hydroélectrique de la Colombie-Britannique, du Québec, du Manitoba et de l'Ontario, et à l'abandon du charbon en Ontario et en Alberta (prévu pour fin 2023), les émissions du secteur de l'électricité ont diminué de 41 % au cours de la dernière décennie, en dépit d'une augmentation de 12 % de la production (AIE, 2023[3]). Cependant, d'importantes variations subsistent à l'échelle infranationale

Des provinces comme le Québec, le Manitoba et Terre-Neuve-et-Labrador produisent plus de 85 % de leur électricité grâce à leurs abondantes ressources hydrauliques, tandis que la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan et l'Alberta dépendent encore des combustibles fossiles pour plus de trois quarts de leur électricité, et du charbon pour plus de 35 %. L'Ontario et le Nouveau-Brunswick ont réussi à décarboner considérablement leur électricité en exploitant l'énergie nucléaire et l'hydroélectricité, et l'Île-du-Prince-Édouard produit près de 100 % de son électricité à partir de l'éolien. Dans les territoires du nord, la situation est également variée : le Yukon bénéficie d'une importante capacité de production d'hydroélectricité, qui représente 80 % de son électricité, tandis que le bouquet énergétique est uniformément réparti entre l'hydroélectricité et les combustibles fossiles dans les Territoires du Nord-Ouest, et pratiquement basé sur le pétrole dans le Nunavut.

Graphique 5.2. La consommation d'énergie est la principale source d'émissions au Canada



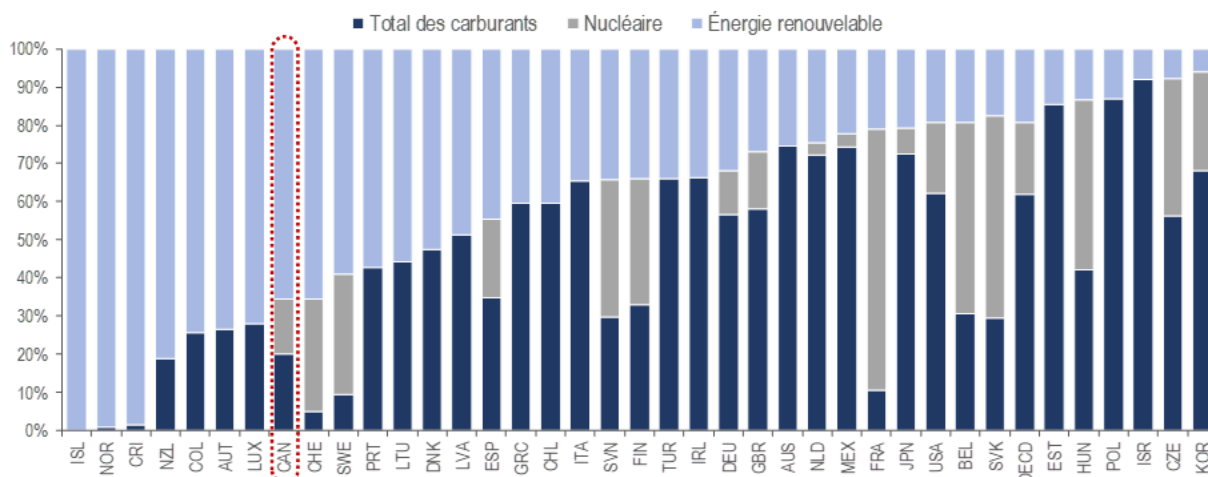
Note : Émissions de gaz à effet de serre (GES) hors secteur de l'utilisation des terres, du changement d'affectation des terres et de la foresterie (UTCATF). Les zones ombrées en bleu représentent la consommation d'énergie dans les secteurs connexes.

Source : Élaboré par les auteurs d'après la base de données de l'OCDE sur l'air et le climat et les statistiques de l'environnement (2023^[4]), <http://dotstat.oecd.org/>.

Le gouvernement fédéral s'est fixé pour objectif d'atteindre la neutralité des émissions du secteur de la production d'électricité d'ici 2035 (Environnement et changement climatique Canada, 2022^[5]). Cet objectif nécessite de recourir à de nouvelles sources d'électricité propre, en plus de l'hydroélectricité. Les provinces et les territoires du Canada exploiteront probablement de plus en plus leur potentiel éolien et solaire dans les années à venir, notamment en raison des coûts d'investissement et d'exploitation relativement bas de ces technologies. Selon les prévisions de la Régie de l'énergie du Canada (REC), la part du solaire et de l'éolien dans le total de l'électricité produite au Canada devrait passer de 5 % en 2019 à 15 % en 2035.

Graphique 5.3. La production d'électricité est plus verte au Canada que dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE

Production d'électricité par source, 2021

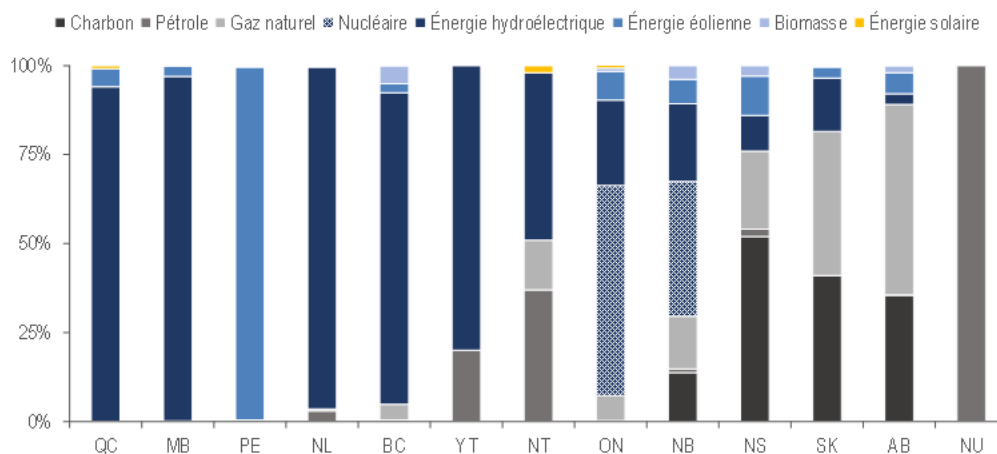


Note : Les énergies renouvelables comprennent la biomasse, la géothermie, l'hydroélectricité, l'énergie solaire, l'énergie marémotrice et l'énergie éolienne. Les combustibles incluent le charbon, le pétrole et le gaz naturel.

Source : Élaboré par les auteurs d'après la base de données IEA Electricity Information. (2023^[3]), <https://www.iea.org/data-and-statistics>

Graphique 5.4. La production d'électricité varie considérablement d'une province canadienne à l'autre

Production d'énergie par province, 2021



Note : Les énergies renouvelables comprennent la biomasse, la géothermie, l'hydroélectricité, l'énergie solaire, l'énergie marémotrice et l'énergie éolienne. Les combustibles incluent le charbon, le pétrole et le gaz naturel.

Source : Élaboré par les auteurs d'après les données de la Régie de l'énergie du Canada (2023^[6]), <https://www.cer-rec.gc.ca/fr/donnees-analyse/marches-energetiques/profils-energetiques-provinces-territoires/>

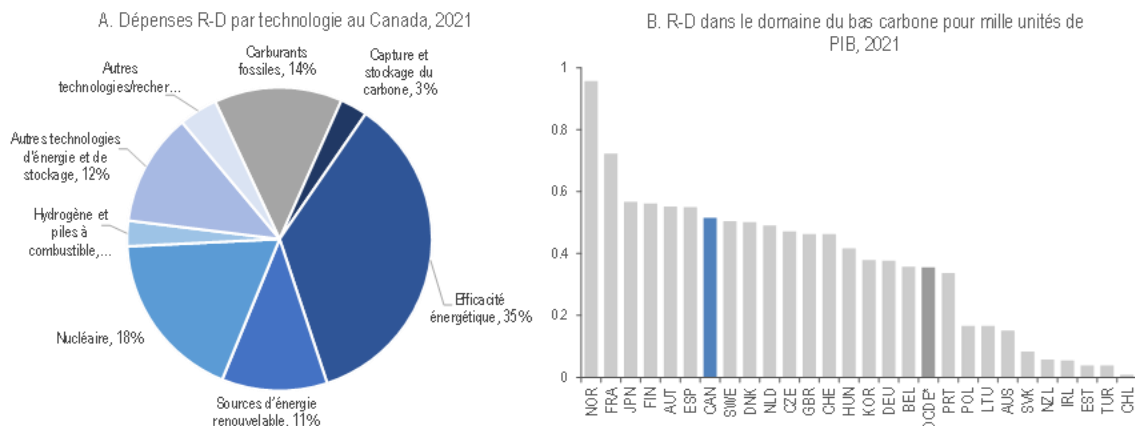
5.2.3. Le Canada possède le potentiel pour devenir un leader en matière d'innovation verte

Parallèlement aux efforts de décarbonation de l'électricité, la réalisation des objectifs climatiques du Canada nécessitera l'adoption à grande échelle des technologies vertes stratégiques existantes et émergentes. En effet, comme indiqué précédemment, les principales perspectives résident dans l'accélération de l'électrification des secteurs clés, l'amélioration de l'efficacité énergétique et la modernisation des réseaux électriques. Les investissements à forte intensité de R-D dans le développement et la commercialisation de technologies de pointe peuvent faire progresser la décarbonation des transports lourds et de l'industrie, et permettre d'atteindre la neutralité carbone.

Pionnier en matière de R-D et de développement de technologies propres, le Canada s'est positionné comme un leader mondial dans l'élaboration et le déploiement de nouvelles technologies écologiques, telles que le captage, l'utilisation et le stockage du carbone (CUSC), l'hydrogène et les piles à combustible. Il peut jouer un rôle essentiel dans l'adoption à grande échelle de ces technologies et dans leur application à toute une série de secteurs particulièrement mis en difficulté par le défi de la décarbonation (acier, ciment et transports lourds, notamment) (Encadré 5.2). Par exemple, un cinquième des projets CUSC à grande échelle en cours dans le monde se déroulent au Canada, et plus de la moitié des autobus à pile à combustible déployés dans le monde contiennent une technologie canadienne de groupe motopropulseur à pile à combustible (Ressources naturelles Canada, 2020^[71]).

Les pouvoirs publics jouent un rôle important dans la levée des obstacles à la R-D et dans l'atténuation des risques spécifiques à la R-D verte. Les bénéfices en termes de connaissances et d'apprentissage de la R-D et du déploiement précoce des technologies ne peuvent pas être entièrement exploités commercialement par les entreprises qui prennent en charge les coûts de la R-D, car d'autres développeurs profitent également de leurs retombées. Cela a pour effet de décourager des niveaux d'investissement socialement optimaux dans ces domaines. Les dépenses publiques consacrées à la R-D verte sont donc justifiées pour remédier à cette défaillance du marché et peuvent mobiliser un investissement plus important du secteur privé dans ces technologies. Le Canada est l'un des pays de l'OCDE qui consacre le plus de fonds publics à la R-D dans le domaine des technologies bas carbone, soit environ un demi pour cent du PIB en 2021, contre 0,3 % pour la moyenne de l'OCDE (Graphique 5.5). Cette situation contraste avec les dépenses (publiques et privées) plus générales consacrées à la R-D dans tous les secteurs, qui sont faibles au Canada (1,7 % du PIB) par rapport aux pays de l'OCDE (2,7 % en moyenne). Les technologies écologiques, l'efficacité énergétique, l'énergie nucléaire et les énergies renouvelables sont ceux des domaines qui attirent la plus grande part des dépenses de la R-D publique, bien que les combustibles fossiles continuent d'en bénéficier dans une mesure non négligeable (14 %).

Graphique 5.5. Les dépenses publiques consacrées à la R-D verte sont élevées au Canada



Note : Les technologies bas carbone englobent toutes les catégories présentées dans le diagramme en camembert, à l'exception des technologies liées aux combustibles fossiles. La moyenne OCDE comprend les 28 pays pour lesquels il existe des données.

Source : Élaboré par les auteurs d'après la base de données IEA Energy Technology R&D (2023^[8]), <https://www.iea.org/data-and-statistics>

Encadré 5.2. Le Canada est un leader mondial des technologies de l'hydrogène et des piles à combustible

L'hydrogène est essentiel pour décarboner les trois principales applications les plus énergivores et les plus difficiles à décarboner au Canada, car il est considéré comme la meilleure option pour remplacer le charbon dans la fabrication de l'acier, le pétrole et le gaz pour le chauffage industriel, et les carburants liquides dans le secteur des transports. Les technologies des piles à combustible servent à améliorer la performance des systèmes énergétiques propres en contribuant à équilibrer les fluctuations des charges énergétiques et peuvent contribuer à la croissance du secteur des énergies renouvelables. Associé au captage et à la séquestration du carbone, l'hydrogène peut également permettre au secteur énergétique traditionnel d'évoluer vers une énergie à faibles émissions.

Le Canada a joué un rôle essentiel dans le développement de l'économie de l'hydrogène en pleine croissance à l'échelle mondiale et a été un pionnier des technologies des piles à combustible. Le Canada reste un leader en matière de R-D et de technologies dans le secteur regroupant plus de 100 entreprises qui ont généré 527 millions CAD de revenus en 2021, 125 millions CAD de dépenses de R-D et qui ont employé 4 291 personnes en 2021 (ACH, 2022^[9]).

Le succès initial de petits projets d'hydrogène (tels que la mine Raglan et le projet HARP à Bella Coola) a ouvert la voie à des projets plus ambitieux et mieux intégrés et a permis de réduire la dépendance au diesel dans des régions éloignées. En Alberta, la raffinerie North West Sturgeon capte le carbone généré par la production d'hydrogène, et Suncor Energy s'est associée à ATCO pour produire chaque année plus de 300 000 tonnes d'hydrogène à faible teneur en carbone. Une décision d'investissement concernant le projet est attendue d'ici 2024. Il pourrait être opérationnel d'ici 2028. ATCO met également en place un projet pilote de production de mélange à Fort Saskatchewan, qui permettrait à ATCO d'injecter un mélange de gaz naturel contenant jusqu'à 5 % d'hydrogène dans une partie du réseau de distribution résidentiel de gaz naturel de Fort Saskatchewan. Air Products a annoncé son intention de construire une installation à Edmonton d'une valeur de 1.3 milliard CAD, qui produira de l'hydrogène dérivé du gaz naturel et qui devrait entrer en activité en 2024. En Ontario, le site de stockage d'énergie Enbridge-Cummins peut stocker l'énergie renouvelable excédentaire sous forme

d'hydrogène. Au début de 2022, Enbridge Gas et Cummins ont achevé un projet visant à mélanger cet hydrogène au réseau de gaz naturel d'Enbridge Gas en Ontario. Au Québec, la construction du plus grand électrolyseur à membrane échangeuse de protons au monde est terminée. Cet électrolyseur de 20 mégawatts (MW) tirera parti des ressources hydroélectriques du Québec pour produire de l'hydrogène vert. CF Industries a contribué aux stratégies pour l'hydrogène des provinces en Ontario et en Alberta, tout en participant à des partenariats public/privé d'études de faisabilité, comme celle visant le développement d'un centre de production d'hydrogène à faible teneur en carbone à Medicine Hat, en Alberta.

Selon la stratégie canadienne pour l'hydrogène de 2020, la demande en hydrogène dans les systèmes énergétiques mondiaux devrait être multipliée par dix au cours des trois prochaines décennies. Le Canada dispose d'avantages concurrentiels et comparatifs uniques qui lui permettent de se positionner comme un leader mondial potentiel dans la production, l'utilisation et l'exportation d'hydrogène propre, ainsi que dans les technologies et services associés à l'hydrogène. Si le Canada saisit pleinement l'opportunité que représente l'hydrogène, il pourrait créer plus de 350 000 emplois dans le secteur et générer des revenus directs supérieurs à 50 milliards CAD chaque année d'ici 2050 (Gouvernement du Canada, 2020^[10]).

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité. (2022^[11])

5.3. La contribution de l'IDE à la transition écologique

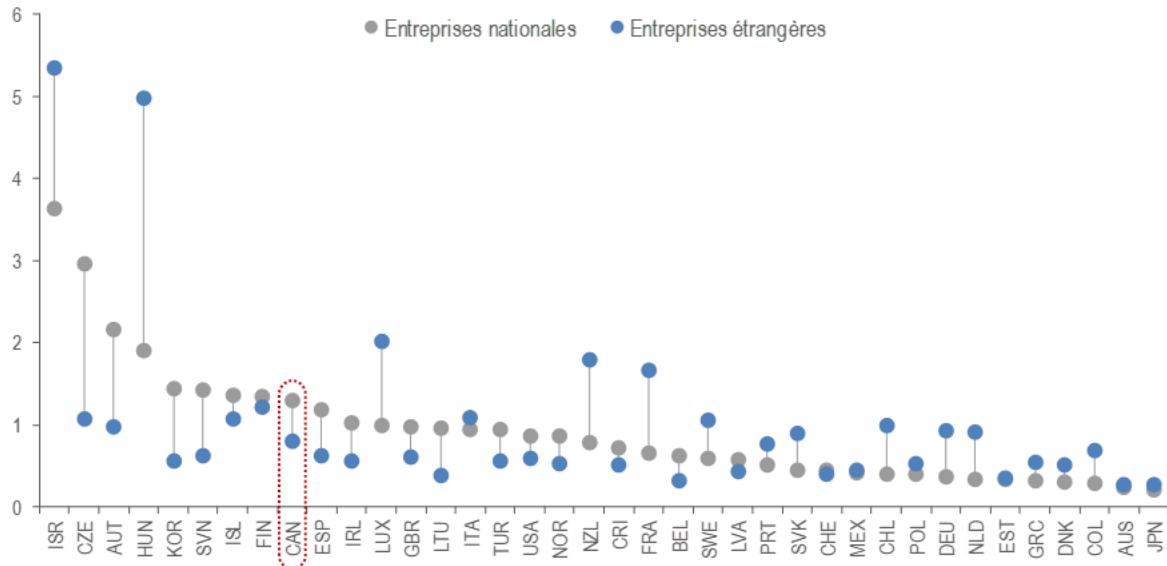
L'investissement direct étranger (IDE) peut contribuer aux ressources financières et technologiques pour accélérer la transition écologique (OCDE, 2022^[12]). Par exemple, grâce aux collaborations de recherche et aux coentreprises, ainsi qu'à la contribution aux pôles d'innovation et aux clusters de technologies propres, l'IDE peut aider à faire progresser le développement et la commercialisation de technologies et de solutions écologiques innovantes dans un large éventail d'applications. L'intensité carbone de l'investissement étranger dépend de divers facteurs propres aux investisseurs, notamment les technologies qu'ils utilisent, l'énergie qu'ils consomment, les produits et services qu'ils proposent, leur culture d'entreprise et leurs politiques et pratiques environnementales. Les pouvoirs publics ont la possibilité d'influencer l'intensité carbone de l'IDE en mettant en place des politiques et des incitants appropriés qui encouragent les investisseurs à internaliser les coûts liés au carbone de leurs opérations.

5.3.1. Il est possible de réduire l'intensité carbone des entreprises étrangères dans certains secteurs clés

La relation entre les opérations des entreprises étrangères et l'intensité carbone au Canada n'est pas évidente. Si l'on considère l'économie globale, la production des entreprises étrangères semble moins intensive en carbone que la production nationale, générant en moyenne 60 % d'émissions en moins par unité de production (Graphique 5.6). L'intensité carbone des entreprises nationales se situe également dans la partie haute de la distribution par rapport aux autres économies de l'OCDE. Cette forte intensité carbone nationale résulte principalement des secteurs du coke et du pétrole raffiné, dans lesquels les entreprises nationales émettent six fois plus de CO₂ par unité de production que leurs homologues étrangères (Graphique 5.7 partie A). Dans les autres secteurs (à l'exception de l'électricité et du gaz), les entreprises étrangères sont au moins aussi intensives en carbone que leurs homologues nationales, et nettement plus dans l'exploitation minière, le transport, les produits chimiques et les produits pharmaceutiques. La faible intensité carbone des entreprises étrangères dans le secteur pétrolier suggère que celles-ci adoptent des technologies plus efficaces sur le plan énergétique pour le raffinage du pétrole brut et peuvent contribuer à la réduction des émissions dans ce secteur à forte intensité carbone.

Graphique 5.6. Les entreprises étrangères sont en moyenne moins intensives en carbone que les acteurs nationaux

Intensité de carbone de la production par propriétaire (mtCO₂ par million de dollars US)

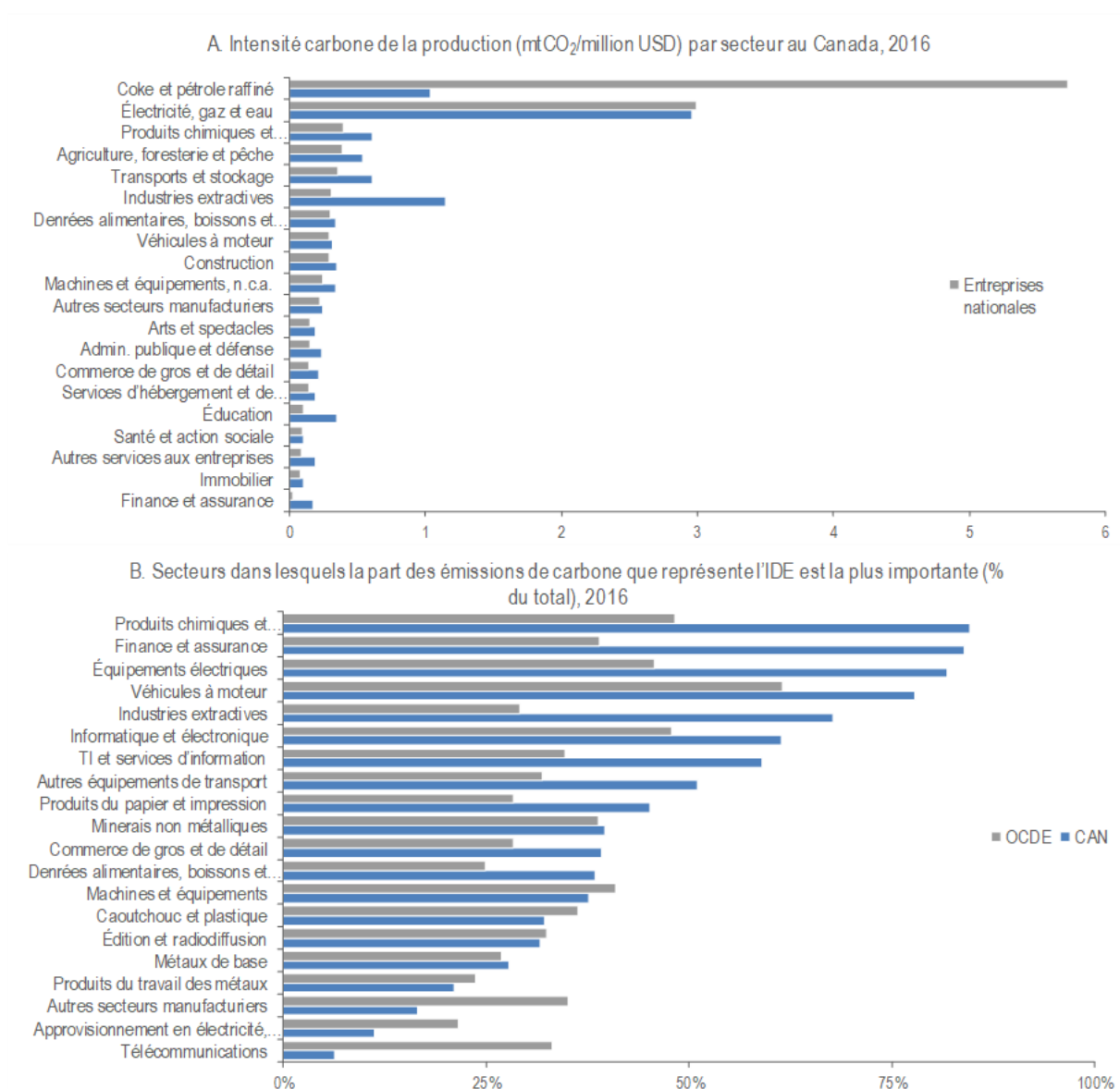


Note : Les points de données sont établis en faisant la moyenne des émissions de CO₂ par unité de production des entreprises étrangères et nationales dans 34 secteurs, pondérée par la part des émissions de CO₂ générées dans les secteurs correspondants (les secteurs à plus forte intensité de carbone ont ainsi plus de poids).

Source : Élaboré par les auteurs sur la base du tableau de bord des indicateurs du changement climatique du FMI (2023_[13]), <https://climatedata.imf.org/pages/go-indicators>

Un examen plus approfondi des estimations de la part des émissions directes de carbone que représentent les entreprises étrangères dans chaque secteur, pour le Canada et la moyenne OCDE, permet de déterminer les industries dans lesquelles les entreprises étrangères jouent le rôle le plus important en matière d'émissions de carbone (Graphique 5.7, partie B). Dans le cas du Canada, les entreprises étrangères représentent plus des trois quarts des émissions dans les secteurs des produits chimiques et des produits pharmaceutiques, de la finance et de l'assurance, des équipements électriques et des véhicules à moteur, ce qui est nettement plus élevé que la moyenne de l'OCDE pour ces secteurs (39 à 61 %). Les autres secteurs dans lesquels les entreprises étrangères ont une empreinte carbone importante, bien supérieure à la moyenne de l'OCDE, sont les industries extractives (68 %), l'informatique et l'électronique (61 %), et les services informatiques et d'information (59 %). Cette situation résulte également de l'empreinte économique importante des entreprises étrangères dans ces secteurs et n'implique pas nécessairement que le Canada marque le pas en matière de performance par rapport aux autres pays de l'OCDE dans ces secteurs. Cependant, en particulier pour les secteurs dans lesquels l'intensité en carbone des entreprises étrangères est également relativement élevée, comme l'industrie extractive et les produits chimiques, cela suggère qu'il reste possible d'améliorer les performances énergétique et carbone des entreprises étrangères au Canada, et d'accroître leur contribution à la décarbonation.

Graphique 5.7. L'IDE reste relativement intensif en carbone dans les secteurs de l'industrie extractive, le transport et des produits chimiques



Note : La partie A couvre 20 secteurs qui représentent 93 % des émissions globales de CO₂ du Canada. La partie B examine les émissions totales et la production totale dans l'ensemble des 34 secteurs pour lesquels des données sont disponibles.

Source : Élaboré par les auteurs sur la base du tableau de bord des indicateurs du changement climatique du FMI (2023^[13]), <https://climatedata.imf.org/pages/go-indicators>

5.3.2. L'IDE vert reste modeste au Canada par rapport à ses homologues

Les technologies écologiques ou à faible teneur en carbone, par définition, réduisent les émissions de CO₂ associées à l'activité économique dans n'importe quel secteur et sont donc des facteurs clés de l'intensité carbone des investissements, y compris de l'IDE (Encadré 5.1). Les multinationales étant des acteurs de premier plan dans des activités à forte intensité de capital et d'émissions telles que l'énergie, l'extraction minière, l'industrie et le transport, elles peuvent apporter une contribution importante à la promotion de l'électrification et de l'efficacité énergétique, ou à la mise au point de toutes nouvelles technologies de rupture permettant de réduire les émissions (Encadré 5.3 fournit un exemple dans le secteur des

transports). Il est en effet estimé que les investissements directs étrangers (IDE) ont représenté 30 % des nouveaux investissements mondiaux dans les énergies renouvelables en 2020 et qu'ils se sont considérablement détournés des combustibles fossiles au cours de la dernière décennie (OCDE, 2022^[14]).

Au Canada, l'IDE dans les technologies environnementales (ci-après « IDE vert ») a été plutôt volatile, fluctuant entre 1 % et 16 % des annonces de projets d'IDE nouveaux (ou investissement *ex nihilo*) entrant dans le pays au cours des deux dernières décennies (Graphique 5.8, partie B). En termes absolus, les annonces de projets d'IDE vert au Canada ont également été volatiles, avec une forte augmentation sur la période 2005-11 en raison de grands projets liés aux énergies renouvelables, mais des entrées d'IDE vert plus faibles au cours des années plus récentes. En termes de répartition sectorielle, les trois quarts des annonces de projet d'IDE vert au Canada ont concerné les énergies renouvelables, et plus d'un cinquième ont été consacrés aux activités de fabrication en lien avec les technologies et les produits écologiques, notamment les composants électroniques (12 %), les moteurs et les turbines (5 %) et des métaux (3 %). Les autres activités écologiques qui ont attiré un peu moins d'IDE sont le recyclage (3 %) et la R-D verte (1 %) (examinées plus en détail dans la section suivante).

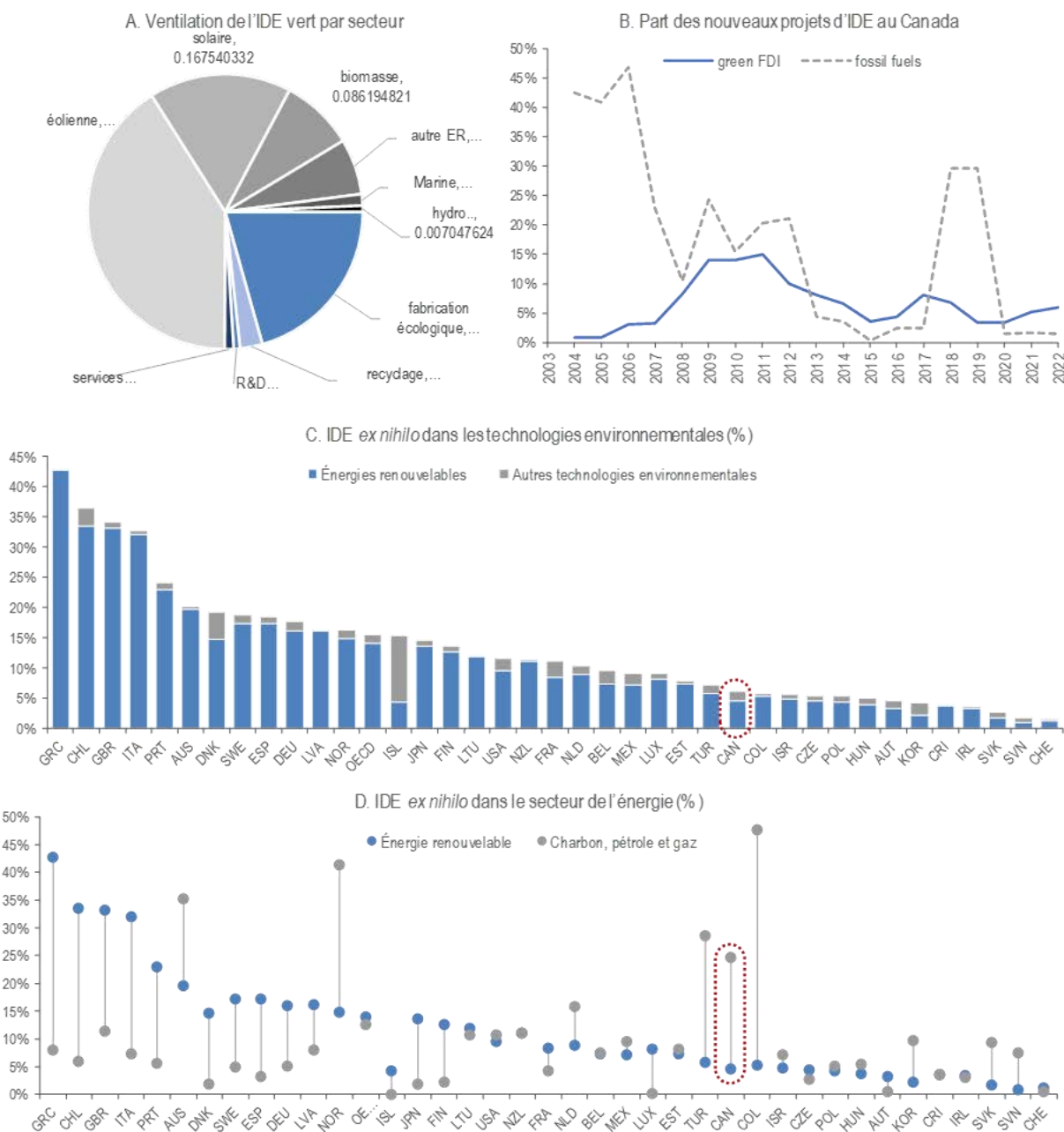
Les annonces de projets d'IDE verts cumulées au cours des deux dernières décennies représentent environ 6 % de l'ensemble de l'IDE *ex nihilo*, contre 16 % pour la moyenne de l'OCDE (Graphique 5.8, partie C). La comparaison des flux cumulés d'IDE vert entre les pays montre que le Canada a reçu des montants comparables à ceux d'un pays membre moyen de l'OCDE comme la France ou la Türkiye. Le Canada a cependant reçu moins de la moitié de l'IDE vert reçu par l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne ou le Chili. Les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie sont les principaux bénéficiaires de l'IDE vert dans l'OCDE, recevant à eux trois plus de 50 % de l'ensemble de l'IDE vert dans l'OCDE.

Comme indiqué ci-avant, la majorité de cet IDE a été imputée au domaine des énergies renouvelables (5 %), principalement dans l'énergie éolienne, suivie de l'énergie solaire et de la biomasse, tandis que l'énergie hydroélectrique attire moins de 1 % de l'IDE vert. Cela suggère que l'IDE a le potentiel de soutenir l'expansion de la capacité solaire et éolienne au Canada, et donc de contribuer à amener à zéro les émissions nettes restantes provenant de la production d'électricité. Pourtant, si l'on considère le secteur de l'énergie de manière plus générale, les combustibles fossiles continuent de dominer l'IDE au Canada, représentant 25 % des investissements *ex nihilo* cumulés totaux et 84 % de l'IDE dans le secteur de l'énergie (Graphique 5.8, partie D). En revanche, au sein de l'OCDE, les combustibles fossiles représentent environ 13 % de l'IDE *ex nihilo* et 47 % de l'IDE dans le secteur de l'énergie. Ces données indiquent qu'il reste une marge considérable d'amélioration de la contribution directe de l'IDE à la décarbonation au Canada, en augmentant l'attrait de l'IDE pour les technologies vertes.

L'essentiel des investissements transfrontières dans les technologies écologiques au Canada est réalisé par des investisseurs des États-Unis (37 %), de France (12 %), d'Allemagne (11 %) et du Royaume-Uni (10 %), suivis par d'autres économies de l'OCDE (25 %) comme le Japon et l'Australie (Graphique 5.9)

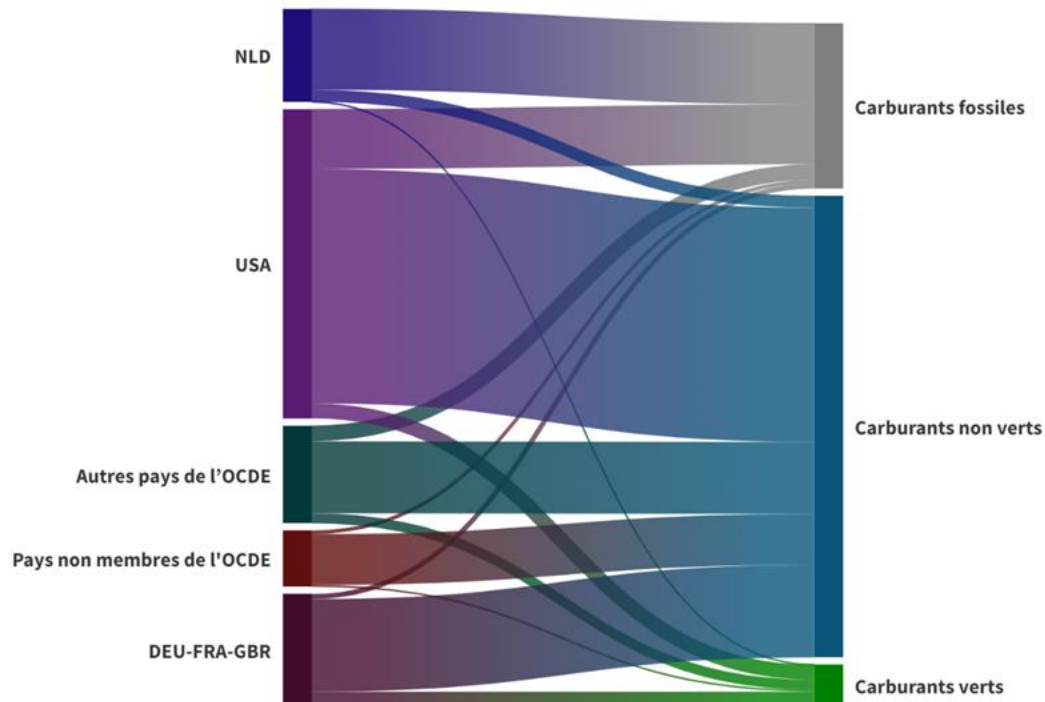
En revanche, 87 % des investissements en provenance des Pays-Bas concernent les combustibles fossiles, contre moins de 1 % pour les technologies écologiques. En outre, les États-Unis investissent de manière disproportionnée dans le pétrole et le gaz (19 %) plutôt que dans les technologies écologiques (5 %), contrairement au Royaume-Uni, à la France et à l'Allemagne, dont 12 % des investissements combinés sont consacrés aux technologies vertes, contre 5 % aux combustibles fossiles. Les pays non membres de l'OCDE (principalement la Chine et l'Inde) investissent surtout dans des secteurs qui ne sont ni écologiques ni à forte intensité de carbone (90 %).

Graphique 5.8. L'IDE vert reste modeste tandis que les combustibles fossiles représentent une part prédominante de l'IDE dans le secteur énergétique



Note : Les chiffres incluent tous les projets d'investissement annoncés et entamés sur la période 2003-23(T1).
 Source : Élaboré par l'OCDE d'après la base de données FDI Markets du Financial Times (2023_{T1}), <https://www.fdimarkets.com/>.

Graphique 5.9. Les investisseurs verts au Canada sont principalement originaires des États-Unis, du Royaume-Uni, de la France et de l'Allemagne

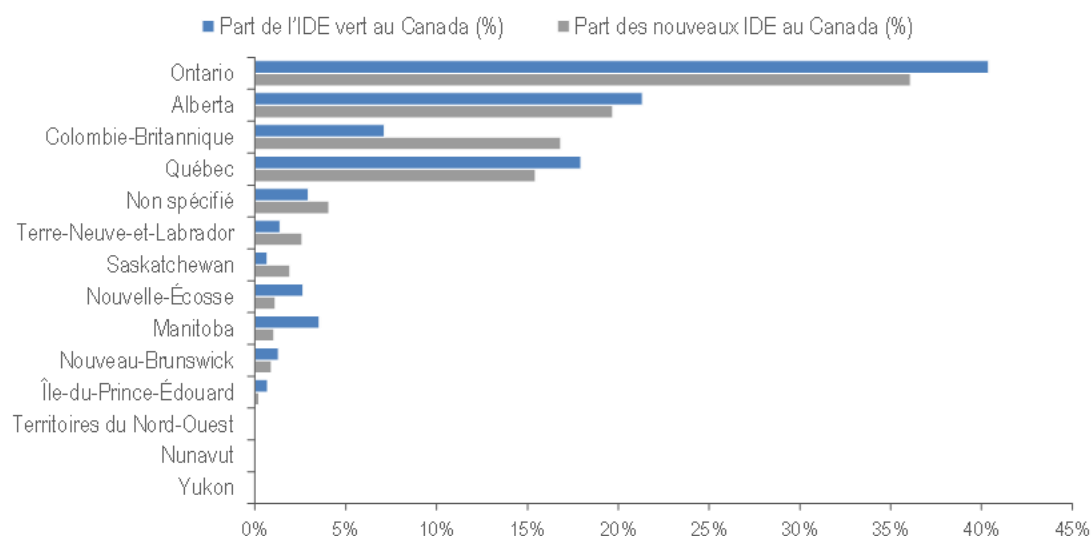


Note : Les chiffres incluent tous les projets d'investissement annoncés et entamés sur la période 2003-23(T1).

Source : Élaboré par l'OCDE d'après la base de données FDI Markets du Financial Times (2023_[15]), <https://www.fdimarkets.com/>.

L'IDE vert se répartit inégalement entre les provinces canadiennes (Graphique 5.10). Les provinces économiquement plus importantes comme l'Ontario, l'Alberta et le Québec représentent conjointement 70 % des nouvelles entrées d'IDE depuis 2003, et 80 % des entrées d'IDE vert. Quelques provinces économiquement plus petites, comme la Nouvelle-Écosse et le Manitoba, attirent également une part importante de l'IDE vert entrant au Canada. Dans ces provinces, l'IDE devrait, par conséquent, apporter une contribution relativement plus importante à la décarbonation. En revanche, la Colombie-Britannique, qui attire à elle seule un peu moins d'un cinquième des nouveaux projets dans le pays, attire beaucoup moins d'IDE vert (7 %), alors que les combustibles fossiles représentent 55 % de l'IDE dans la province. Cette situation contraste fortement avec le secteur de l'électricité hautement décarboné de la province et suggère que l'IDE vert est quelque peu en deçà de son potentiel. Terre-Neuve et la Saskatchewan connaissent également de faibles niveaux d'IDE vert, malgré des opportunités d'investissement considérables dans les énergies propres et les protéines d'origine végétale, respectivement. Les trois territoires du Canada attirent des niveaux négligeables d'investissements *ex nihilo*, y compris dans les technologies écologiques. Attirer davantage d'IDE dans les nouvelles technologies d'énergie propre, telles que les pompes à chaleur et les petits réacteurs modulaires, pourrait aider le Nunavut à relever certains défis liés à l'énergie et à réduire les émissions générées dans la région.

Graphique 5.10. L'IDE vert se répartit inégalement entre les provinces canadiennes.



Note : Les chiffres incluent tous les projets d'investissement annoncés et entamés sur la période 2003-23(T1).

Source : Élaboré par l'OCDE d'après la base de données FDI Markets du Financial Times (2023₍₁₅₎), <https://www.fdimarkets.com/>.

Encadré 5.3. Les entreprises étrangères contribuent à générer des solutions innovantes pour décarboner le secteur des transports au Canada

Une entreprise canadienne est spécialisée dans l'élaboration de technologies et de véhicules à émissions nulles pour le transport à ultra-haute vitesse. Les véhicules conçus par l'entreprise pourraient circuler quatre fois plus vite que les trains à grande vitesse classiques (plus de 1 000 km/h), offrant ainsi une alternative propre aux transports routiers et aériens et au fret, et permettant d'atteindre les objectifs du Canada en matière de réduction d'émissions. L'entreprise s'est associée à plusieurs acteurs étrangers et nationaux des secteurs privé et public pour développer, tester et faire la démonstration de sa technologie hyperloop. Par exemple, elle s'est associée à une entreprise française pour la recherche, le développement et la production de nouveaux systèmes thermiques de cabine et de véhicule conçus spécifiquement pour son système hyperloop afin de garantir la sécurité, l'efficacité et le confort des passagers.

Une entreprise étrangère fait partie des principaux partisans de l'objectif mondial de 10 % de carburants d'aviation durable (SAF) d'ici à 2030, incitant les pouvoirs publics, les opérateurs aériens et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement à atteindre cet objectif. En 2015, l'entreprise a lancé un projet de biocarburant pour l'aviation en collaboration avec l'industrie aéronautique canadienne et plusieurs instituts de recherche canadiens. Cette collaboration visait à transformer les déchets de l'industrie forestière canadienne en SAF, exploitant le potentiel des ressources naturelles du Canada.

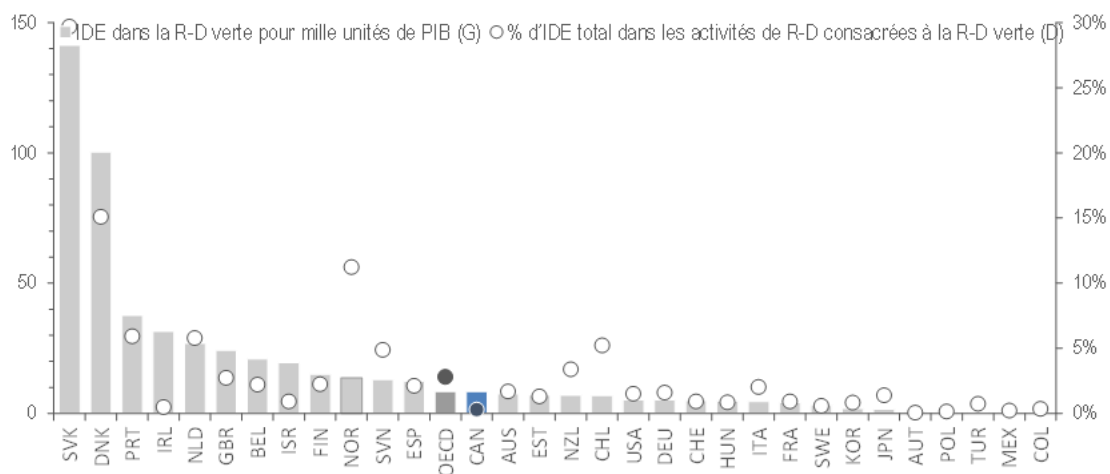
Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité . (2022₍₁₁₎)

5.3.3. La contribution de l'IDE à la R-D verte est inférieure à son potentiel

Les externalités de l'IDE reposent sur le fait que les entreprises multinationales ont accès à des technologies et à des procédures opérationnelles innovantes qui, si elles sont appliquées, pourraient contribuer à améliorer les performances environnementales en général et favoriser l'adoption plus large de technologies bas carbone. La réalisation de ces externalités dépend du transfert de connaissances des entreprises étrangères en direction des entreprises nationales, par le biais de leurs interactions sur le marché et de la mobilité des travailleurs. Le potentiel d'externalités varie en fonction de la technologie et des canaux de leur diffusion.

Dans le cas du Canada, le potentiel d'innovation nationale en matière de technologies écologiques est déjà très élevé, le pays étant à la pointe de l'innovation et du savoir-faire dans un certain nombre de technologies de rupture à zéro émission. Néanmoins, l'IDE peut contribuer à faire progresser le développement et la commercialisation de ces technologies dans un large éventail d'applications par le truchement de collaborations de recherche, de coentreprises, et en participant à des pôles d'innovation et des clusters de technologies propres. Actuellement, la contribution de l'IDE à la R-D verte est conforme à la moyenne de l'OCDE, avec des projets d'IDE cumulés d'environ 170 millions USD (soit 8.4 pour mille unités de PIB), mais bien inférieure à celle de pays pairs de l'OCDE comme le Danemark (100), les Pays-Bas (27) et le Royaume-Uni (24), qui ont tendance à avoir une contribution globale plus élevée de l'IDE au PIB (Graphique 5.11). Si l'on considère le total de l'IDE dans les activités de R-D au Canada, la part consacrée à la R-D verte est particulièrement faible (0.3 % contre 3 % pour l'OCDE). Cela contraste avec l'importance des dépenses nationales dans la R-D verte par rapport à d'autres formes de R-D. En d'autres termes, la contribution de l'IDE à la R-D verte est inférieure à son potentiel.

Graphique 5.11. La contribution de l'IDE à la R-D verte est modeste



Note : Les chiffres incluent tous les projets d'investissement annoncés et entamés sur la période 2003-23(T1).

Source : Élaboré par l'OCDE d'après la base de données FDI Markets du Financial Times (2023_(T1)), <https://www.fdimarkets.com/>.

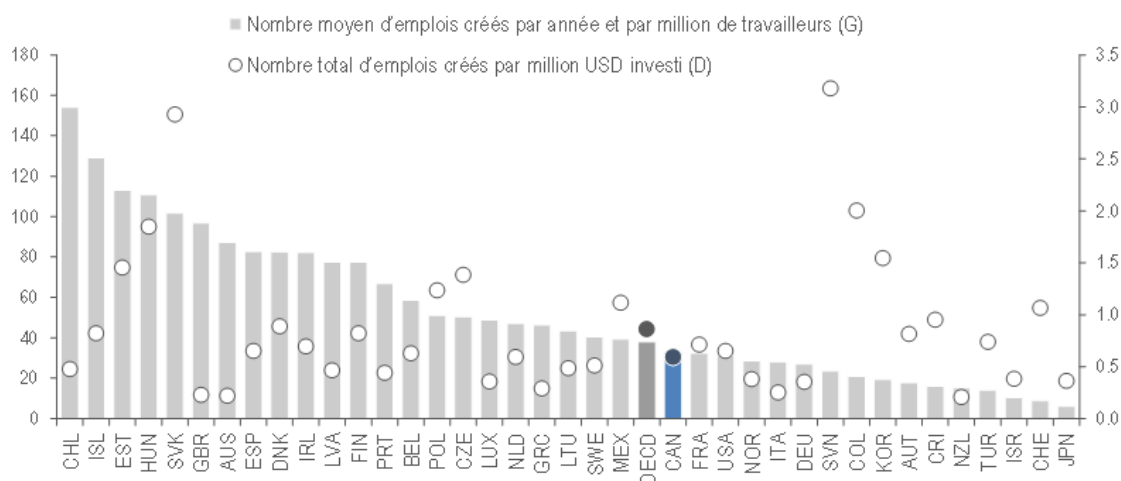
5.3.4. L'IDE génère un nombre croissant d'emplois verts

L'IDE peut contribuer à la transition écologique en créant des emplois verts et en participant au développement de compétences vertes. Au Canada, l'IDE crée environ 670 emplois verts par an en moyenne, soit 33 emplois par million de travailleurs, ce qui est très proche de la moyenne de l'OCDE (38) et de celle de pays comparables comme les États-Unis (31) et la France (32), mais nettement inférieur aux économies comparables de l'OCDE qui attirent davantage d'IDE dans les technologies

environnementales comme le Chili (154), le Royaume-Uni (97) et l’Australie (87). Par rapport à la taille des investissements, la création d’emplois directs induite par l’IDE au Canada est d’environ 0.6 emploi par million USD investi, ce qui reflète l’intensité de capital relativement élevée de ces investissements (Graphique 5.12)

Un examen plus approfondi de la création d’emplois induite par l’IDE au fil du temps indique que si la création d’emplois dans le secteur des énergies renouvelables a été modeste au cours des deux dernières décennies, représentant en moyenne environ 1 % du total des emplois créés par l’IDE, les secteurs à forte intensité de carbone, tels que les combustibles fossiles, ont enregistré une réduction du nombre d’emplois créés, qui ont représenté en moyenne 6 % jusqu’en 2012, mais sont passés à 1 % au cours de la dernière décennie (Graphique 5.13). Cela reflète une réorientation progressive de l’IDE au détriment des combustibles fossiles. Si l’on considère les technologies vertes de manière plus générale, l’ampleur de la création d’emplois a été plus volatile, atteignant un pic de 13 % de l’ensemble des emplois créés par l’IDE en 2010, et une moyenne de 3 % par la suite. La part des emplois verts créés par l’IDE semble suivre une tendance à la hausse depuis le déclenchement de la pandémie de COVID-19, ce qui suggère que les secteurs verts sont résistants aux chocs économiques mondiaux et que l’IDE s’oriente vers des industries plus écologiques.

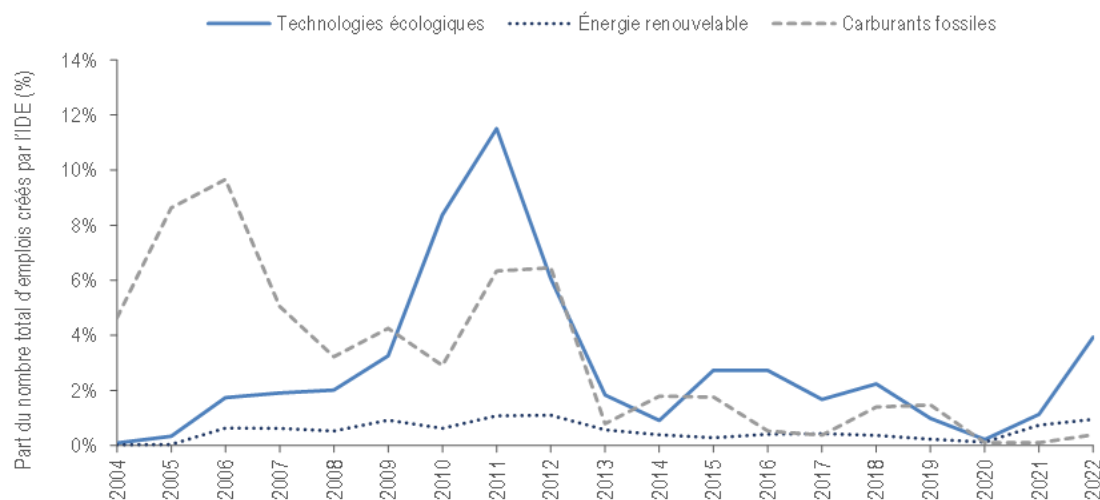
Graphique 5.12. Il est possible d’augmenter le nombre d’emplois directs créés par l’IDE vert



Note : Les chiffres incluent tous les projets d’investissement annoncés et entamés sur la période 2003-23(T1).

Source : Élaboré par l’OCDE d’après la base de données FDI Markets du Financial Times (2023_(T1)), <https://www.fdimarkets.com/>.

Graphique 5.13. Les emplois verts induits par l'IDE résistent aux chocs économiques et devraient augmenter



Note : Les séries temporelles sont construites comme des moyennes mobiles sur deux ans basées sur tous les projets d'IDE *ex nihilo* annoncés et lancés.

Source : Élaboré par l'OCDE d'après la base de données FDI Markets du Financial Times (2023_[15]), <https://www.fdimarkets.com/>.

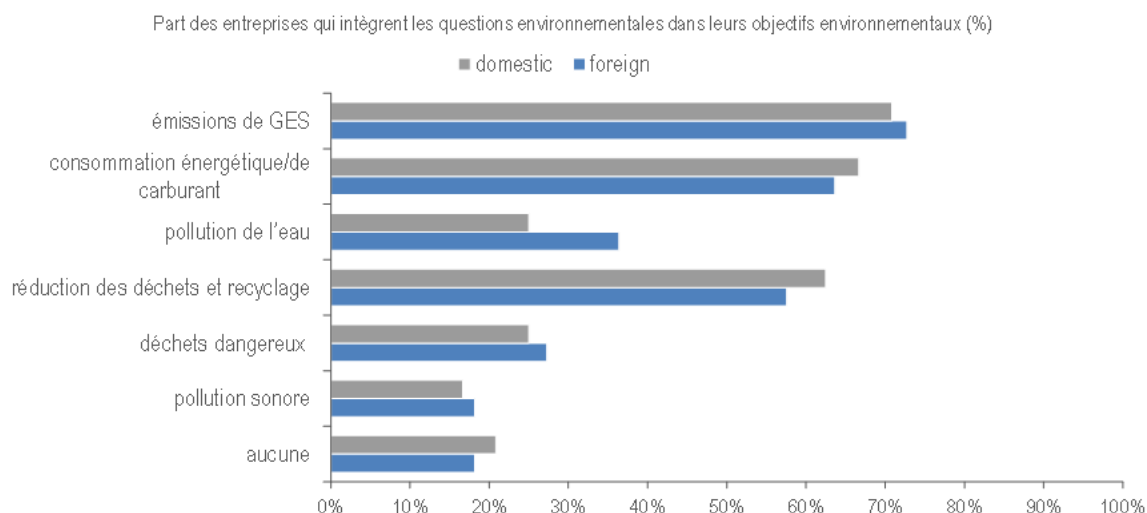
5.3.5. Les pratiques environnementales ne varient pas sensiblement selon l'actionnariat de l'entreprise

Une consultation menée par l'OCDE auprès de 24 entreprises nationales et de 33 entreprises étrangères au Canada donne un aperçu des pratiques environnementales des entreprises opérant au Canada (chapitre 1, annexe 1.A). Bien que les résultats de la consultation menée auprès des entreprises ne soient pas extrapolables, car l'échantillon d'entreprises interrogées n'est pas représentatif, ils fournissent des informations qualitatives inédites sur les pratiques écologiques des entreprises au Canada, qui ne sont pas disponibles dans d'autres sources statistiques. D'après ces résultats, la grande majorité des entreprises, qu'elles soient étrangères ou nationales, prennent en compte, sous une forme ou une autre, des considérations environnementales ou climatiques dans leurs objectifs stratégiques et leurs objectifs de performance (Graphique 5.14). Les objectifs les plus souvent cités concernent les émissions de gaz à effet de serre (71-73 %), la consommation d'énergie (64-67 %) et la réduction des déchets (58-63 %). Dans la plupart des cas, la différence de prédisposition à traiter les problèmes environnementaux entre les entreprises étrangères et nationales est relativement faible, bien que les entreprises nationales interrogées se préoccupent quelque peu davantage de la réduction des déchets et du recyclage, tandis que les entreprises étrangères sont relativement plus préoccupées par la pollution de l'eau. Toutefois, cette attention portée à la pollution de l'eau par les entreprises étrangères interrogées pourrait refléter la spécificité de leur secteur d'activité.

Peut-être motivées par des préoccupations budgétaires, les économies d'énergie sont les mesures les plus répandues mises en œuvre par les entreprises étrangères (67 %) et nationales (64 %) interrogées au Canada pour améliorer leur performance environnementale (Graphique 5.15). Par rapport à leurs homologues nationales, les entreprises étrangères interrogées sont davantage susceptibles de moderniser leurs machines et leurs véhicules et de mettre en œuvre des mesures de contrôle de la pollution de l'air, peut-être en raison d'un meilleur accès à des technologies et à des équipements écologiques plus évolués. En revanche, les entreprises nationales sont plus susceptibles d'offrir une

formation à leurs employés sur les questions environnementales et de produire sur place de l'énergie renouvelable pour leur propre usage. Cela peut suggérer que le potentiel de transfert de connaissances sur les pratiques environnementales et d'économie d'énergie induit par l'IDE via la formation et la mobilité des travailleurs reste limité.

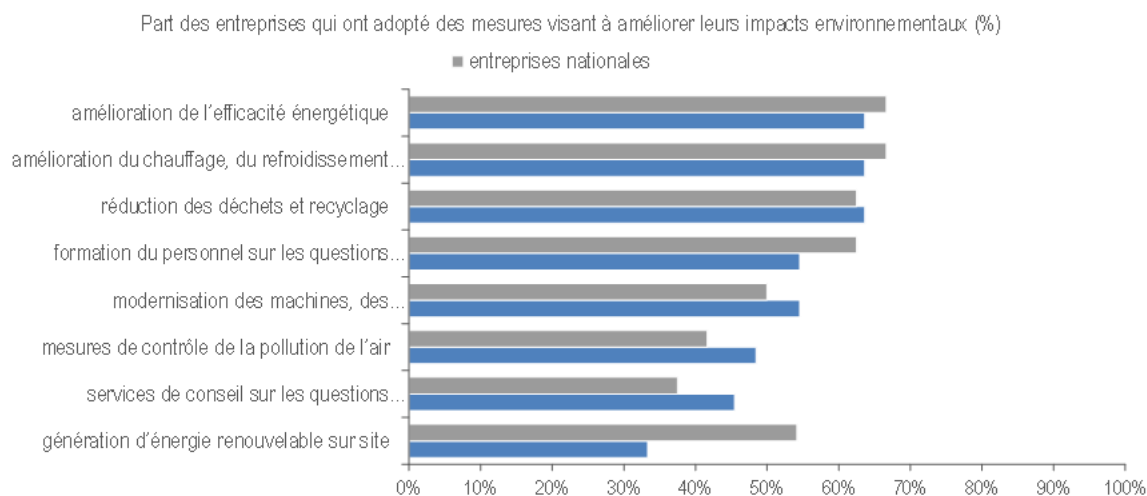
Graphique 5.14. Les entreprises étrangères et nationales interrogées adoptent des approches similaires en matière de gestion de l'environnement



Note : Au total, 24 entreprises canadiennes et 33 entreprises étrangères ont pris part à la consultation.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022_[11]).

Graphique 5.15. Les entreprises étrangères interrogées sont davantage susceptibles de moderniser leurs machines et de lutter contre la pollution atmosphérique, mais moins susceptibles de former leur personnel ou de produire de l'énergie renouvelable sur place

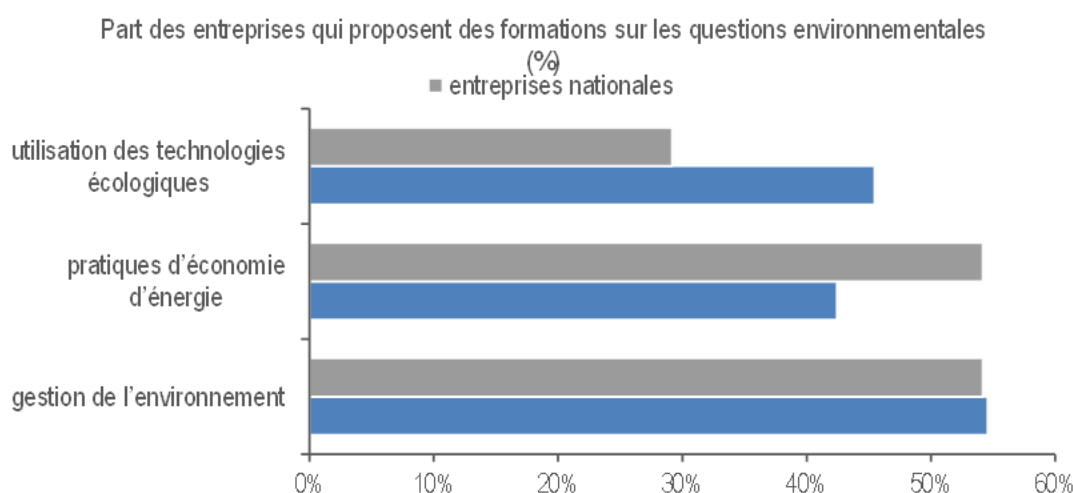


Note : Au total, 57 entreprises ont participé à l'enquête.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022_[11]).

Les résultats montrent également que la majorité des entreprises étrangères et nationales interrogées (55 %) proposent des formations sur la gestion de l'environnement, notamment sur les aspects liés à l'atténuation des risques environnementaux. Peut-être motivées par des préoccupations budgétaires, les entreprises nationales sont davantage susceptibles de proposer des formations sur les pratiques d'économie d'énergie (54 % contre 42 %), tandis que les entreprises étrangères sont nettement plus susceptibles de proposer des formations sur l'utilisation des technologies écologiques (45 % contre 29 %). Cela semble suggérer que les entreprises étrangères peuvent contribuer à promouvoir les compétences nécessaires à la transition écologique. Toutefois, il est important de souligner encore une fois que la différence d'échantillon entre les entreprises étrangères et nationales interrogées peut expliquer une partie de la différence observée.

Graphique 5.16. Les entreprises étrangères interrogées contribuent davantage aux compétences nécessaires aux technologies vertes



Note : Au total, 57 entreprises ont participé à l'enquête.

Source : OCDE, Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité (2022₍₁₁₎).

Références

- ACH (2022), *Canadian Hydrogen and Fuel Cell Sector Profile: Final Report - June 202*, [9]
<https://www.chfca.ca/wp-content/uploads/2022/08/CHFCA-Sector-Profile-2022-Final-2.pdf>.
- AIE (2023), *Electricity Information: Electricity and Heat Generation*, <http://iea.org>. [3]
- AIE (2023), *Energy Technology R&D*, <https://www.iea.org/data-and-statistics>. [8]
- AIE (2023), *GHG Emissions from Energy*, <https://www.iea.org/data-and-statistics>. [2]
- Environnement et changement climatique Canada (2022), *Une norme sur l'électricité propre en faveur d'un secteur de l'électricité carboneutre : document de travail*, [5]
<https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/registre-environnemental-loi-canadienne-protection/atteindre-zero-emission-nette-production-electricite-document-discussion.html>.

- Financial Times (2023), *FDI Markets: the in-depth crossborder investment monitor from the Financial Times*, <https://www.fdimarkets.com/>. [15]
- FMI (2023), *Climate Change Dashboard*, <https://climatedata.imf.org/pages/go-indicators>. [13]
- Gouvernement du Canada (2020), *Stratégie relative à l'hydrogène : Saisir les possibilités pour l'hydrogène*, https://ressources-naturelles.canada.ca/sites/nrcan/files/environment/hydrogen/NRCan_Hydrogen%20Strategy%20for%20Canada_Final%20MINO%20edits%20Dec%2016%20French_clean_lowaccessibl e.pdf. [10]
- OCDE (2023), *Émissions de GES et de polluants de l'air*, <https://data.oecd.org/fr/air/emissions-de-ges-et-de-polluants-de-l-air.htm>. [4]
- OCDE (2023), *Études économiques de l'OCDE : Canada 2023*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/81603827-fr>. [1]
- OCDE (2022), *Consultation menée au Canada sur les pratiques des entreprises en matière de durabilité*. [11]
- OCDE (2022), *FDI Qualities Indicators 2022*, <https://www.oecd.org/investment/fdi-qualities-indicators.htm>. [14]
- OCDE (2022), *FDI Qualities Policy Toolkit*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7ba74100-en>. [12]
- Régie de l'énergie du Canada (2023), *Profils énergétiques des provinces et territoires*, <https://www.cer-rec.gc.ca/fr/donnees-analyse/marches-energetiques/profils-energetiques-provinces-territoires/>. [6]
- Ressources naturelles Canada (2020), *STRATÉGIE CANADIENNE POUR L'HYDROGÈNE : Saisir les possibilités pour l'hydrogène*, https://ressources-naturelles.canada.ca/sites/nrcan/files/environment/hydrogen/NRCan_Hydrogen%20Strategy%20for%20Canada_Final%20MINO%20edits%20Dec%2016%20French_clean_lowaccessibl e.pdf. [7]

Revue des qualités de l'IDE au Canada

ACCÉLÉRER LA CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE

Ce rapport examine la manière dont l'investissement direct étranger (IDE) contribue au développement durable du Canada, en particulier dans les domaines du commerce, de la productivité et de l'innovation; de la qualité de l'emploi et des compétences; de la diversité et de l'inclusion; et de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La revue offre certaines réflexions sur la manière dont la promotion et la facilitation de l'investissement peuvent améliorer ces impacts.



IMPRIMÉ ISBN 978-92-64-33031-3
PDF ISBN 978-92-64-88223-2



9 789264 330313