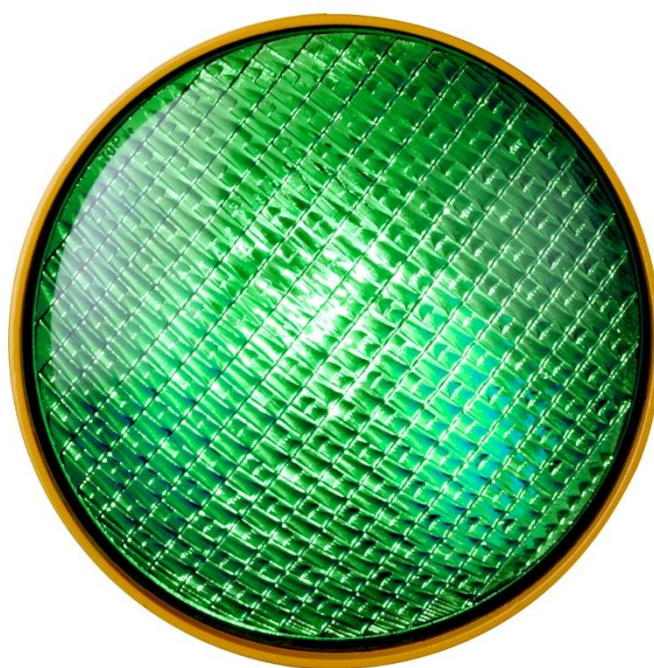


Deloitte.



Mémoire présenté dans le cadre des consultations prébudgétaires 2019

Comité permanent des finances de la Chambre des communes
3 août 2018

Recommandations

1. **Inciter les entreprises à la croissance**
 - a. « Récompenser la croissance » devrait être un des principes clés des programmes d'aide aux entreprises et de crédits d'impôt.
2. **Rehausser la compétitivité de la réglementation**
 - a. Alléger et simplifier la réglementation actuelle et harmoniser les règlements fédéraux et provinciaux.
 - b. Élargir l'application des principes modernes de réglementation, comme la pondération en fonction du risque ou la réglementation axée sur les résultats, et l'utilisation « de bacs à sable » pour créer des prototypes et tester de nouvelles méthodes.
3. **Préparer la main-d'œuvre au changement**
 - a. Dans les secteurs aux prises avec des pénuries de compétences spécialisées, habiliter les entreprises à participer activement à l'intégration des travailleurs et à la mise à niveau des compétences, le cas échéant.
4. **Accélérer l'entrée au Canada d'entreprises novatrices dans les secteurs en émergence**
 - a. Faciliter la venue d'entreprises au Canada par l'adoption d'un cadre administratif offrant à certaines entreprises sélectionnées une procédure préférentielle accélérée, notamment le traitement rapide des demandes de visa, pour les aider à déménager leurs activités et leurs employés au Canada.

Mémoire présenté dans le cadre des consultations prébudgétaires 2019

Chef de file du secteur canadien des services professionnels, Deloitte se targue d'être à l'avant-garde grâce à sa réflexion sur le leadership et à sa vision des politiques publiques dans les dossiers déterminants pour le Canada et pour les entreprises canadiennes.

Les entreprises peinent actuellement à s'adapter aux bouleversements économiques et à la rapidité des changements technologiques. Pour perpétuer ses succès malgré les turbulences actuelles, l'économie canadienne doit reposer sur des bases solides, être productive et savoir s'adapter.

D'importantes initiatives publiques sont déjà en cours pour protéger l'économie canadienne contre les difficultés en émergence. Le gouvernement doit poursuivre, voire accélérer et élargir, ses efforts de diversification des partenaires commerciaux, d'élimination des obstacles à l'investissement étranger et d'investissement dans les infrastructures en mobilisant des capitaux privés pour compléter les investissements publics. Ces efforts sont essentiels et devraient rester au cœur des préoccupations du gouvernement.

Il faut aussi cependant redoubler d'efforts pour accroître la compétitivité et la productivité des entreprises canadiennes. Le budget est un des outils dont dispose le gouvernement fédéral pour renforcer les facteurs fondamentaux de l'économie canadienne.

Nous recommandons au Comité quatre interventions par lesquelles le gouvernement pourrait contribuer à la création d'un contexte favorable à la prospérité des Canadiens et des entreprises :

1. **Inciter les entreprises à la croissance**
2. **Rehausser la compétitivité de la réglementation**
3. **Préparer la main-d'œuvre au changement**
4. **Accélérer l'entrée au Canada de sociétés novatrices**

Deloitte estime que les entreprises canadiennes auront un rôle déterminant à jouer au cours des 25 prochaines années pour maintenir le statut du Canada de meilleur pays au monde où vivre et travailler et auquel appartenir. Forts de nos compétences et de l'expérience de nos employés qui collaborent avec des entreprises de tous les secteurs et de toutes les régions du pays, nous recommandons les mesures suivantes au gouvernement.

Recommandations

1. Inciter les entreprises à la croissance

Pour bâtir une économie à la fois agile et concurrentielle à l'échelle mondiale, le Canada doit être plus invitant pour les entreprises à la recherche d'un endroit où s'installer et croître à la hauteur de leur potentiel. Le Canada compte de nombreuses PME prometteuses en forte croissance (les « gazelles ») dans tous les secteurs de l'économie, mais trop peu de ces entreprises réussissent à maintenir leur élanⁱ.

Le budget de 2018 a été un point de départ intéressant à cet égard, grâce au lancement de programmes comme le Fonds stratégique pour l'innovation qui a pour mandat d'aider les entreprises de toutes les tailles à investir et à prendre de l'expansion. Toutefois, ces programmes continuent d'accorder trop d'importance aux petites entreprises et comportent trop peu de mesures pour inciter les entreprises à poursuivre leur croissance.

À l'avenir, les programmes d'aide aux entreprises et de crédit d'impôt devraient avoir pour principe fondamental de récompenser la croissance continue des entreprises, même si cette croissance survient sur de nouveaux marchés à l'extérieur du Canada.

Les programmes d'aide devraient aussi être conçus pour faciliter le réinvestissement (et le développement des talents et de la propriété intellectuelle) dont les entreprises ont besoin pour exploiter leur plein potentiel. Pour attirer des entreprises et encourager leur croissance, le taux général d'imposition des sociétés au Canada doit être concurrentiel, particulièrement par rapport aux États-Unis, notre plus important partenaire commercial.

Pour combler le déficit de productivité du Canada et déclencher la croissance, nous devons prendre des mesures et faire des choix plus ciblés et réfléchis. Nos efforts ne doivent pas se limiter à un secteur donné ni viser une augmentation générale de la taille moyenne de nos entreprises, mais plutôt cibler les « gazelles » qui gagnent en maturité pour éviter qu'elles ne deviennent de « paisibles bovins ».

2. Rehausser la compétitivité de la réglementation

Le gouvernement a récemment pris des mesures prometteuses pour simplifier la réglementation canadienne, dont la nouvelle directive du cabinet sur la réglementation visant à élargir le recours aux analyses coût-avantages et autres des projets de règlement, l'engagement à réviser les règlements qui freinent l'innovation et la croissance, et le maintien de la règle du « un pour un » pour éviter un fardeau réglementaire encore plus lourd.

Ces mesures constituent un pas dans la bonne direction, mais elles ne suffiront pas. L'évolution rapide de la technologie et la surcharge du système font du maintien d'une réglementation efficace un défi constant. Le problème est particulièrement aigu pour les petites entreprises qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour s'adapter à une réglementation complexe. Un régime réglementaire souple et moderne est essentiel à un climat d'affaires concurrentiel. La mise en place d'un tel régime exigera plus de ressources et d'attention.

Pour être plus concurrentielle, la réglementation doit être allégée et simplifiée, et les règlements fédéraux et provinciaux doivent être harmonisés dans l'ensemble du pays. D'autres pays membres de l'OCDE ont déjà lancé d'énergiques initiatives de ce genre dans un effort pour rehausser leur compétitivité. Le Danemark, par exemple, a créé un groupe de travail ayant pour mandat de remettre en question toutes les lois et tous les règlements désuets qui nuisent à l'adoption de modèles d'affaires perturbateurs. Le ministère de l'Environnement et de l'Alimentation du Danemark s'est notamment engagé à réduire de tiers le nombre de règlements, à faire passer de 90 à 43 le nombre de lois qu'il applique et à adapter toutes les lois actuelles aux réalités de l'ère numériqueⁱⁱ.

Toutefois, pour être véritablement compétitifs, nos règlements doivent être conçus en nous appuyant sur de nouveaux modèles et de nouveaux principes qui engendreront des règlements pondérés en fonction du risque ou axés sur les résultats. Nous devons aussi nous doter de « bacs à sable » réglementaires où il nous sera possible de créer des prototypes et de les testerⁱⁱⁱ. Tant au Canada qu'à l'étranger, des organismes de réglementation ont acquis une expérience utile dans la mise en œuvre de ces techniques, une expérience qu'ils pourraient partager. Ici même au Canada, le Bureau

du surintendant des institutions financières (BSIF) est un chef de file dans ce domaine. Il applique une approche de réglementation fondée sur des principes plus souples que l'approche prescriptive adoptée par les organismes de réglementation dans de nombreux autres domaines de compétences. Le BSIF est aussi réputé pour ses méthodes de communication ouvertes et son haut niveau de compréhension du secteur qu'il réglemente, deux aspects de la réglementation qui sont fréquemment à l'origine des plaintes des entreprises dans d'autres secteurs. Le Canada devrait s'inspirer de l'expérience du BSIF et convaincre par l'exemple les organismes de réglementation des autres paliers de l'administration publique de contribuer à la mise en œuvre de techniques modernes de réglementation afin d'aider les Canadiens et leurs entreprises à connaître du succès.

3. Préparer la main-d'œuvre au changement

Sous l'effet conjugué du vieillissement de la main-d'œuvre, du faible taux de natalité et de la forte croissance économique, le taux de chômage au Canada a chuté à un niveau normalement associé au plein emploi, d'où l'émergence de pénuries de certaines compétences. Selon une enquête du Conference Board du Canada, environ quatre entreprises canadiennes sur dix n'arrivent pas à trouver des travailleurs possédant les compétences dont elles ont besoin^{iv}. Le problème est particulièrement aigu dans les secteurs spécialisés où les entreprises peinent à trouver suffisamment de travailleurs qualifiés.

Malgré tous les efforts déployés, dont un investissement d'environ 14 milliards de dollars dans des programmes publics d'aide et de crédit d'impôt (au niveau fédéral seulement), le déficit de compétences du Canada continue de se creuser et il a déjà commencé à freiner la croissance^v. Pour que le Canada dispose des compétences qu'exige une économie axée sur le savoir et la technologie, l'administration publique et les entreprises doivent collaborer afin de modifier fondamentalement la manière dont nous éduquons, formons et recyclons la main-d'œuvre canadienne.

Dans les secteurs souffrant de pénuries de compétences spécialisées, les entreprises devraient être habilitées à devenir des partenaires actifs de l'intégration des travailleurs en milieu de travail et de la mise à niveau de leurs compétences, le cas échéant. Ainsi, le gouvernement et les entreprises pourraient collaborer à la mise en place d'un système axé sur les employeurs dans lequel ces derniers assumeraient le fardeau de s'assurer que les talents qu'ils embauchent répondent aux normes requises. Les entreprises pourraient recevoir le mandat d'offrir la formation, les cours et les examens nécessaires pour mettre à niveau les employés embauchés. Cette approche aiderait les nouveaux travailleurs à acquérir de l'expérience le plus rapidement possible dans leur domaine d'études, ce qui contribuerait à réduire le déficit de compétences^{vi}. Le gouvernement confierait aux employeurs une partie plus importante des ressources qu'il consacre au recyclage des travailleurs en transférant aux nouveaux employeurs, afin de financer les coûts de la formation, des sommes qui auraient normalement été versées sous forme de prestations d'assurance-emploi et de formation aux chercheurs d'emploi.

En privilégiant la formation donnée par les employeurs, elle sera ainsi plus conforme aux besoins du marché, le déficit de compétences qui nuit à la croissance des entreprises sera comblé et les employeurs et les travailleurs feront partie d'une culture axée sur la formation et l'apprentissage.

4. Accélérer l'entrée au Canada d'entreprises novatrices

Pour stimuler la compétitivité et la croissance, le Canada doit attirer non seulement les meilleurs talents, mais aussi les entreprises à forte croissance les plus novatrices. Dans un contexte de mondialisation, les sociétés sont mobiles et cherchent les meilleurs endroits pour faire des affaires. Pour que le Canada s'impose comme une destination naturelle pour ces entreprises, nous devons éliminer les obstacles susceptibles de nuire à leur venue et doter l'économie canadienne d'un avantage concurrentiel.

Il serait notamment possible de mettre en place un cadre général pour régir la réinstallation des entreprises. Ce cadre ciblerait des entreprises de toute taille exerçant leurs activités dans les domaines où le Canada bénéficie d'un avantage concurrentiel, et leur donnerait accès à une procédure préférentielle et accélérée de réinstallation de leurs activités et d'intégration de leur personnel au Canada. Des sociétés entières (fondateurs, équipes de direction et leurs familles) pourraient avoir droit à un traitement préférentiel prenant la forme d'un traitement accéléré des demandes de visa, d'une aide à la réinstallation et de possibilités de réseautage sectoriel.

Partout dans le monde, la concurrence pour attirer les entreprises les plus prometteuses s'intensifie. Le Canada pourrait s'inspirer du programme Tech Visa récemment lancé par la France qui offre aux requérants admissibles un visa de quatre ans, à la condition qu'ils lancent leur entreprise en France. Ce programme accorde également des indemnités de réinstallation de 45 000 euros ainsi que des programmes de mentorat de 12 mois, du financement et des locaux situés dans l'un des 41 incubateurs du programme.

Les conjoints des requérants reçoivent un traitement identique, y compris l'accès au marché du travail. Les politiques canadiennes pour attirer les talents mondiaux doivent être conçues de manière à être concurrentielles avec des programmes comme celui-ci, particulièrement dans les domaines où le Canada s'efforce d'acquérir un avantage concurrentiel.

De plus, les taux d'imposition des particuliers au Canada devraient être concurrentiels à ceux de ses partenaires commerciaux (plus particulièrement avec ceux des États-Unis). Notre taux maximal est aujourd'hui nettement plus élevé, et le seuil à partir duquel il s'applique est beaucoup plus bas que celui de la plupart de nos partenaires. Ces mesures fiscales sont susceptibles de décourager l'immigration au Canada et de compliquer la tâche des entreprises canadiennes désireuses de recruter les meilleurs talents, car la fiscalité est un facteur important au moment d'établir une rémunération concurrentielle.

Conclusion

Dans un monde de plus en plus complexe qui évolue de plus en plus rapidement, il est essentiel de réfléchir stratégiquement aux difficultés et aux possibilités auxquelles nous faisons face en tant que pays et aux mesures dont nous avons besoin pour nous rapprocher de la situation qui correspond à nos aspirations.

Dans la mesure où nos dirigeants et nos entreprises feront preuve du courage et du leadership requis et prendront les décisions audacieuses qui s'imposent, nous sommes convaincus que dans 25 ans, le Canada sera une terre riche de possibilités, prospère et inclusive pour l'ensemble de sa population.

Références

- ⁱ *L'avenir de la productivité : des choix clairs pour un Canada concurrentiel*, Deloitte, 2012. Internet : <URL:<http://mydeloitte.ca.deloitte.com/sites/resources/ActiveEN/AsOne/FutureofCanada/Documents/French%20reports/ca-fr-perspectives-lavenir-de-la-productivite%C3%A9-10022012-aoda.pdf>>
- ⁱⁱ William D. Eggers, Mike Turley et Pankaj Kishnani, *The future of regulation: Principles for regulating emerging technologies*, Perspectives de Deloitte, 19 juin 2018. Internet : <URL:<https://www2.deloitte.com/insights/us/en/industry/public-sector/future-of-regulation/regulating-emerging-technology.html>>
- ⁱⁱⁱ Pour une description et des exemples des approches de réglementation recommandées, voir l'étude de Deloitte mentionnée à la note de fin de document ii.
- ^{iv} Sorin Cohn et Bruce Good, *2012 Survey Findings: The State of Firm-Level Innovation in Canada*, Conference Board du Canada, 16 juillet 2013 Internet : <URL:<https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5515>>
- ^v Pour des données sur la formation et les compétences, voir Institut des finances publiques et de la démocratie, *Skills and Innovation: Where's the Money?* Pour le lien entre les compétences et la croissance, voir Richard Blackwell, *Canada's Skills Gap Widening, Survey Shows, The Globe and Mail*, 17 octobre 2013; Gillian Livingston, *Skills Gap Hurting Top Economies, The Globe and Mail*, mars 2013.
- ^{vi} Jeff Moir, *Deloitte Insight: Economic diversity key to Canada's future*, *Financial Post*, 7 mai 2013. Internet : <URL:<https://business.financialpost.com/executive/deloitte-insight-economic-diversity-key-to-canadas-future>>