

Institut du Québec

Bilan 2018 de l'emploi au Québec

L'émergence d'un clivage entre la métropole et les régions

Mia Homsy, Simon Savard, Sonny Scarfone

Janvier 2019

Un partenariat entre

Le Conference Board du Canada

HEC MONTRÉAL

TABLE DES MATIÈRES

Contexte et faits saillants 3
Évolution de l'emploi au Québec 6
Création d'emploi 6
Secteurs d'activité 11
Taux de chômage 13
Indice de l'emploi IDQ : vigueur et qualité 16
Postes vacants 18
Performance de l'emploi au Québec et d'ailleurs au Canada en 2018 21
Création d'emploi 21
Taux de chômage 24
Postes vacants 25
Comparaison de la situation de Montréal à celle des régions 27
Secteurs d'activité 30
Taux de chômage 31
Postes vacants 32
Démographie 33
Analyse et recommandations 36
Conclusion 45
Bibliographie 46

CONTEXTE ET FAITS SAILLANTS

Dans une optique d'améliorer les politiques publiques du Québec, l'Institut du Québec (IDQ) s'intéresse depuis plusieurs années aux tendances du marché du travail, un élément central de la prospérité d'une économie et du bien-être des citoyens.

Ainsi, depuis 2016, l'IDQ publie mensuellement un indice qui vise à suivre l'évolution de la vigueur du marché du travail et de la qualité de l'emploi au Québec. Ces bilans, qui brossent un portrait des tendances récentes du marché du travail québécois, sont également mis à jour sur une base annuelle.

Le bilan 2018 se distingue toutefois des précédents en ce sens qu'il révèle que le marché du travail québécois est en pleine métamorphose. Il met en relief le fait que :

- Le vieillissement de la population deviendra le principal frein à la croissance de l'emploi au Québec;
- Un clivage entre la réalité du marché du travail de la région métropolitaine de Montréal et celle des autres régions du Québec est en pleine émergence;
- Cela nous mène à conclure que des ajustements aux politiques publiques à court et moyen termes seront nécessaires pour minimiser l'impact du vieillissement sur la croissance économique et la livraison des services à la population.

L'impact du vieillissement de la population est bien réel

- Après trois bonnes années de création d'emploi, le Québec n'en a enregistré aucune entre décembre 2017 et décembre 2018 (le Nouveau-Brunswick est la seule autre province n'ayant pas affiché un solde de création d'emploi positif en 2018).
- Pour la première fois, le taux de chômage au Québec s'est avéré inférieur à celui de la moyenne canadienne. En 2018, le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique présentaient un taux de chômage inférieur à la moyenne canadienne.
- La baisse du taux de chômage global a entraîné dans son sillage la baisse du taux de chômage des immigrants. Constat positif : l'écart entre le taux de chômage des natifs et celui des immigrants commence enfin à s'atténuer.
- Parmi les provinces, seules la Colombie-Britannique (4,8 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (3,7 %) présentent des taux de postes vacants plus élevés que le Québec (3,2 %) (qui arrive *ex aequo* avec l'Ontario). C'est d'ailleurs au Québec que la croissance annuelle du nombre de postes vacants s'est avérée la plus élevée depuis un an.
- Ces phénomènes sont des manifestations d'un resserrement du marché du travail. Cette nouvelle réalité, dont on ne peut plus nier l'existence, va perdurer jusqu'à l'horizon de 2030.

Tous les indicateurs font actuellement foi de cette transformation du marché du travail : le taux d'activité de la population poursuit sa baisse, le taux d'emploi des 25-54 ans atteint un sommet, le chômage de long terme et le travail temporaire sont en baisse, le nombre de postes vacants est en hausse, le nombre de Québécois appartenant au groupe des 15-64 ans, soit les travailleurs potentiels, va stagner ou diminuer selon les régions.

- Dans un tel contexte, un taux de chômage plus faible n'est plus synonyme d'un marché de l'emploi vigoureux, il s'explique de plus en plus par l'effet du vieillissement de la population.

Vers une polarisation du marché du travail entre la région métropolitaine de Montréal et les régions du Québec

- En 2018, alors que le nombre d'emplois a crû de 30 200 à Montréal, il s'est produit l'inverse dans le reste du Québec, accusant une baisse de 30 500 emplois. Sur trois ans, c'est plus de 85 % de la création d'emploi qui est survenue dans la métropole.

- Malgré cette bonne performance de l'emploi, le taux de chômage de la métropole demeure tout de même supérieur à la moyenne québécoise et le taux de postes vacants de la région administrative de Montréal reste légèrement sous la moyenne provinciale.

- Ce clivage s'explique principalement par le contexte démographique : entre 2011 et 2017, la population âgée de 15 à 64 ans a diminué dans les régions du Québec alors qu'elle continuait de croître dans la métropole. Cette situation n'est pas étrangère à la concentration de l'immigration à Montréal.

Repenser les politiques publiques

- En raison de ce changement de paradigme, il est important d'adapter rapidement les politiques publiques pour faire en sorte que le vieillissement, qui est un frein à notre potentiel de croissance, se transforme en source d'opportunités;

- Dans un premier temps, en s'affranchissant des approches traditionnelles, qui reposaient sur l'obsession de la création d'emploi;

- Il nous faut ensuite tout mettre en œuvre pour disposer de l'information pertinente afin d'avoir un meilleur portrait de cette nouvelle réalité que nous comprenons encore mal. La qualité de l'information recueillie et une compréhension plus juste des nouveaux besoins du marché du travail constituent la pierre d'assise de l'élaboration de stratégies gouvernementales efficaces;

- Enfin, les gouvernements doivent mettre à profit tous les leviers dont ils disposent pour atténuer les effets de ce vieillissement : accroître le bassin de travailleurs potentiels, rehausser le niveau de compétences, mieux arrimer l'offre et la demande de compétences, accélérer l'automatisation et le virage numérique.

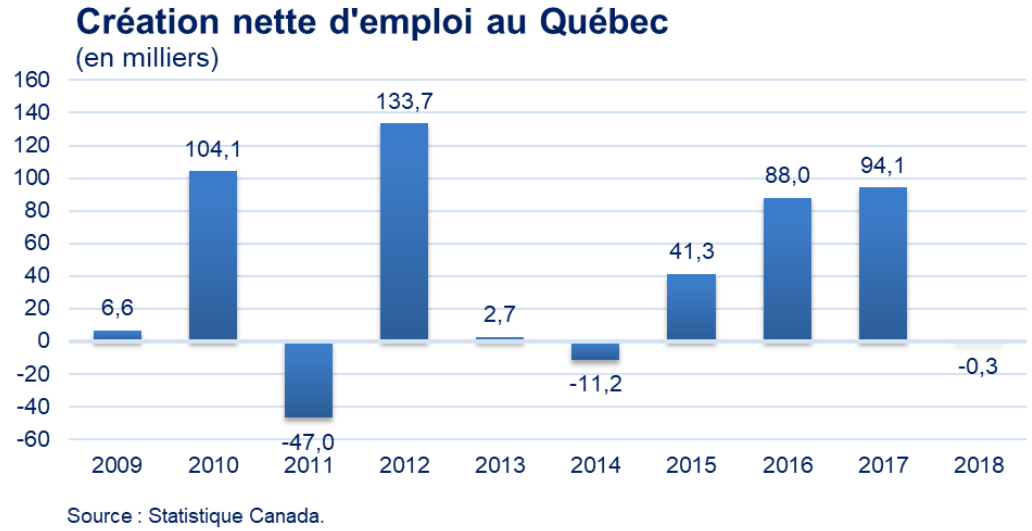
Dans un premier temps, le présent rapport dresse un portrait de l'évolution des tendances du marché du travail au Québec entre 2008 et 2018 ; la deuxième section compare la situation québécoise du marché du travail en 2018 à celle des autres provinces canadiennes ; la troisième section s'intéresse au marché de l'emploi de la région métropolitaine de Montréal et des autres régions québécoises; et, enfin, la dernière section présente une analyse des principaux constats et propose des pistes de réflexion pour adapter les politiques publiques.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

Cette section propose une analyse de l'évolution des tendances en matière d'emploi observées au Québec au cours de la dernière décennie selon les indicateurs suivants : la création d'emploi, le taux de chômage (pour l'ensemble de la population, pour les natifs et pour les immigrants), l'Indice de l'emploi IDQ (qui compte douze indicateurs) et les postes vacants.

Création d'emploi[1,2]

Après trois années consécutives de création d'emplois au Québec, on observe une certaine stagnation à ce chapitre en 2018. Plus précisément, la province comptait en décembre 2018 quelque 300 emplois de moins qu'en décembre 2017, ce qui représente une différence statistiquement non significative. À noter que la période comprise entre 2015 et 2017 représente la seule séquence de trois années consécutives de création d'emploi au cours de la dernière décennie.



Source : Statistique Canada.

[1] *Note : pour l'ensemble de ce document, nous traitons des variations d'emplois de décembre 2017 à décembre 2018. Plusieurs analystes utilisent dans leur bilan de fin d'année la moyenne de 2018 comparativement à la moyenne 2017. Chaque méthode présente ses forces et ses faiblesses. Comme nous désirons mieux cerner le « point d'inflexion » que représente l'année 2018, nous avons opté pour la variation de niveau à niveau. Pour plus d'information, consulter l'encadré de la page 7.*

[2] *Note : pour l'ensemble de cette note, nous utilisons les données provenant de l'Enquête sur la population active (EPA). Celle-ci se base sur un sondage effectué auprès des ménages canadiens. Une autre enquête mensuelle de Statistique Canada sert à estimer le nombre d'emplois occupés au Québec, soit l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). Les données de cette dernière proviennent d'un recensement des retenues salariales fournies par l'Agence de revenu du Canada. Puisque la méthodologie diffère, les résultats peuvent également être différents. À long terme les deux études ont tendance à se rejoindre : au total depuis décembre 2014, l'EPA estime qu'il y a 223 000 emplois de plus au Québec, comparativement à 235 000 pour l'EERH. Puisque les résultats de l'EPA sont publiés deux mois avant ceux de l'EERH, et puisque l'EPA aborde des dimensions socioéconomiques d'intérêt pour l'IDQ (par exemple l'intégration des immigrants sur le marché du travail), nous optons pour cette enquête dans le cadre de ce bilan de l'emploi.*

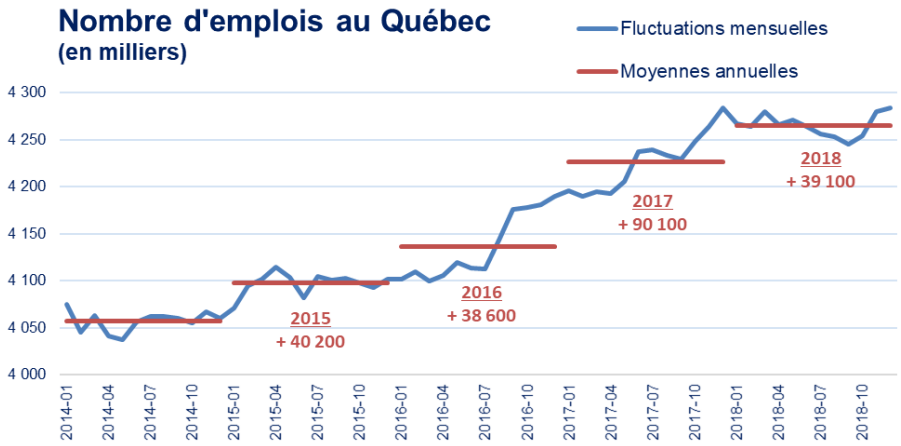
QUEL INDICATEUR CHOISIR ENTRE LE NIVEAU ET LA MOYENNE POUR MESURER LA CRÉATION D'EMPLOI ?

Quelle façon de calculer la variation d'emploi est la plus pertinente pour mesurer la création d'emploi : la variation en niveau de décembre 2017 à décembre 2018 ou la moyenne annuelle de 2018 par rapport à celle de 2017?

Les deux mesures peuvent indiquer une performance drastiquement différente, mais elles peuvent toutes deux être pertinentes puisqu'elles présentent des aspects différents et complémentaires de la réalité.

L'analyse de l'évolution de l'emploi en niveau permet de mieux constater les « points d'inflexion », c'est-à-dire les changements de tendances. Nous pouvons ainsi affirmer avec un bon degré de confiance que la robustesse du marché du travail observée en 2017 s'est probablement estompée au cours de 2018. Néanmoins, observer l'évolution moyenne d'une année à l'autre permet de nuancer les conclusions et de mieux apprécier la forte croissance de l'emploi à la fin de 2017, tout en atténuant l'impact des fluctuations aléatoires des données mensuelles plus volatiles.

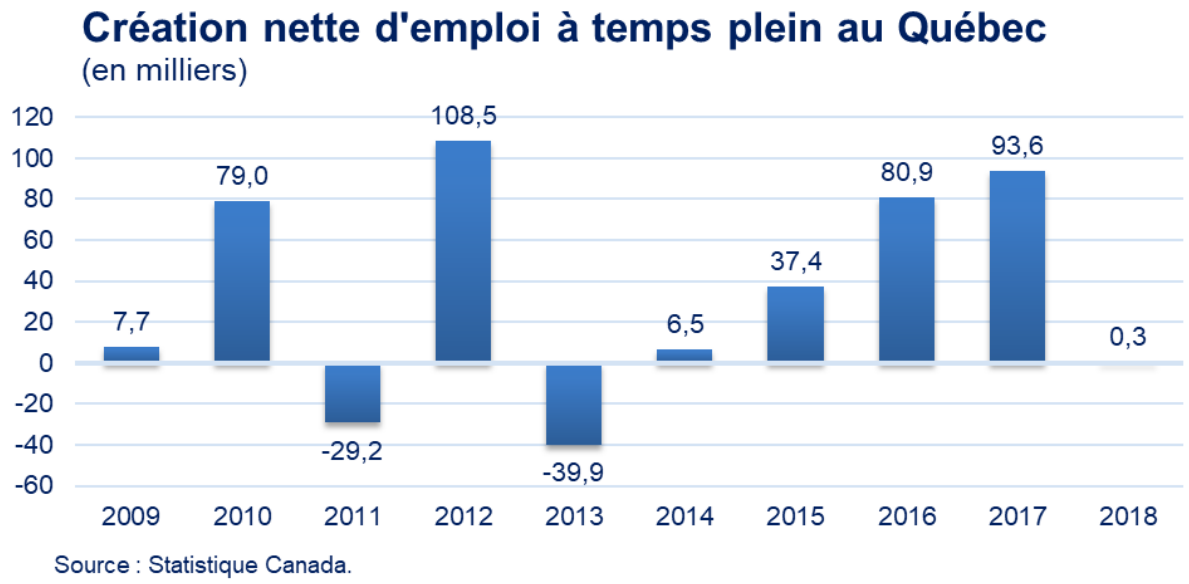
En niveau, il est vrai de constater qu'aucun emploi n'a été créé au net au Québec. Toutefois, les données de l'*Enquête sur la population active* sont volatiles – et davantage au niveau provincial. Il peut donc être également juste de constater que le niveau d'emploi était plus élevé sur l'ensemble de 2018 que sur l'ensemble de 2017. Effectivement, si on compare le niveau d'emploi moyen en 2018 à celui de 2017, nous pouvons affirmer qu'en moyenne près de 40 000 emplois de plus ont été comblés tout au cours de l'année, bien que le sommet atteint en décembre 2017 n'a pas été surpassé au cours de 2018.



Source : Statistique Canada.

Peu importe la méthode retenue, sur cinq ans, la tendance de fond est la même : il y a, aujourd'hui au Québec, environ 200 000 emplois de plus qu'en janvier 2014.

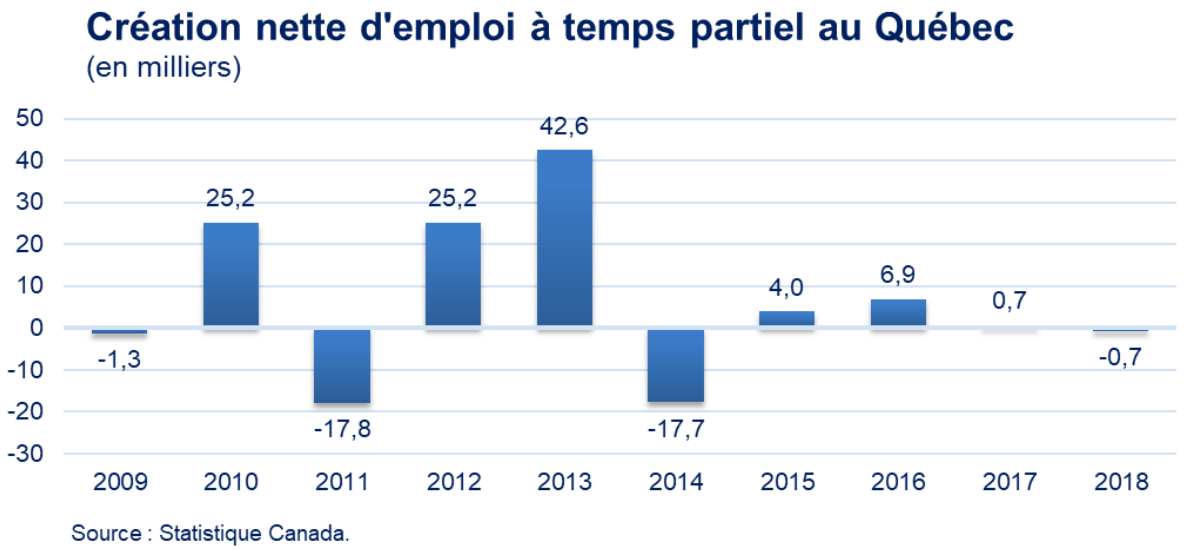
Plus spécifiquement, aucune croissance significative n'a été enregistrée en matière d'**emploi à temps plein** en 2018. Notons toutefois qu'entre 2015 et 2017, plus de 200 000 emplois à temps plein avaient été créés, et que l'année 2018 marque une cinquième année consécutive sans décroissance pour cette catégorie d'emplois.



Source : Statistique Canada.

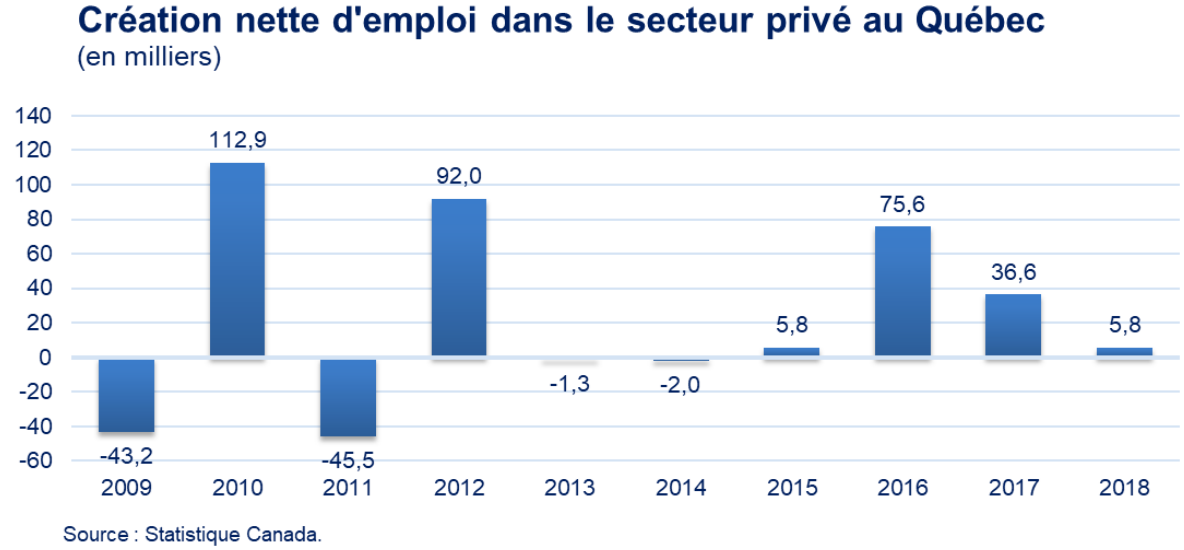
L'**emploi à temps partiel** ne montrait également pas de variation significative. Au net, aucune croissance n'a été observée dans cette catégorie d'emploi depuis 2013. Cela peut surprendre un peu dans la mesure où l'on s'attendrait à ce qu'une proportion de plus en plus importante de baby-boomers opte pour de tels emplois, comme une forme de transition vers la retraite.

De plus, notre indice mensuel indique que la proportion de travailleurs à temps partiel – qui le sont de façon volontaire – est à un sommet. Ainsi, une grande majorité des Québécois occupant un emploi à temps partiel semblent le faire par choix plutôt que par manque d'opportunité économique.



Source : Statistique Canada.

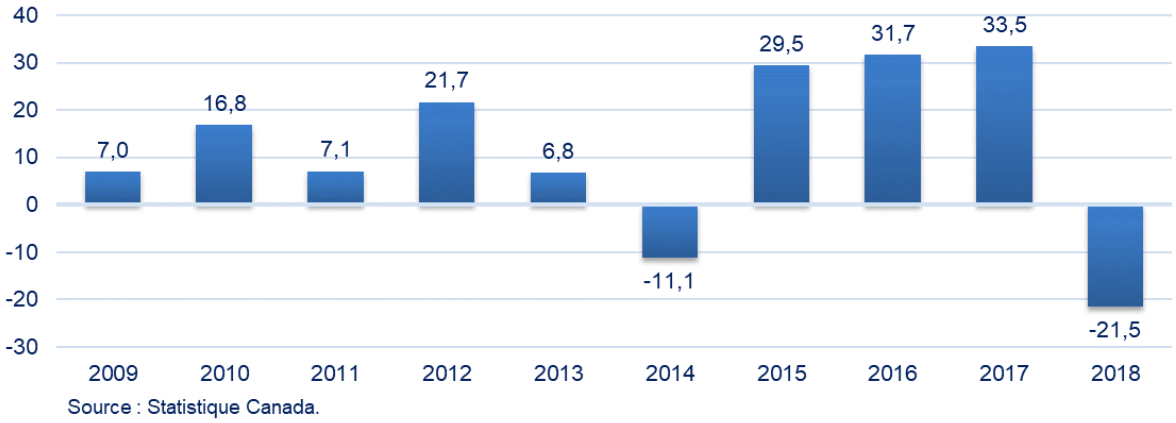
Bien qu'ayant été nettement moins dynamique que les précédentes, l'année 2018 se sera toutefois distinguée par une légère croissance de l'emploi dans le secteur privé. La dernière décroissance notable de cette catégorie remonte à 2011, et l'évolution des postes vacants abordée plus loin dans ce rapport semble indiquer que la contrainte n'est pas tant dans la demande de travailleurs que dans leur disponibilité. Il s'agit donc davantage d'une contrainte d'offre que de demande de main-d'œuvre.



Source : Statistique Canada.

Constat surprenant : l'importante décroissance du nombre d'emplois dans le secteur public observée au cours de la dernière année. Constat d'autant plus étonnant puisque les dépenses de programmes prévues dans le budget sont en hausse au-delà de l'inflation et de la croissance de la population.

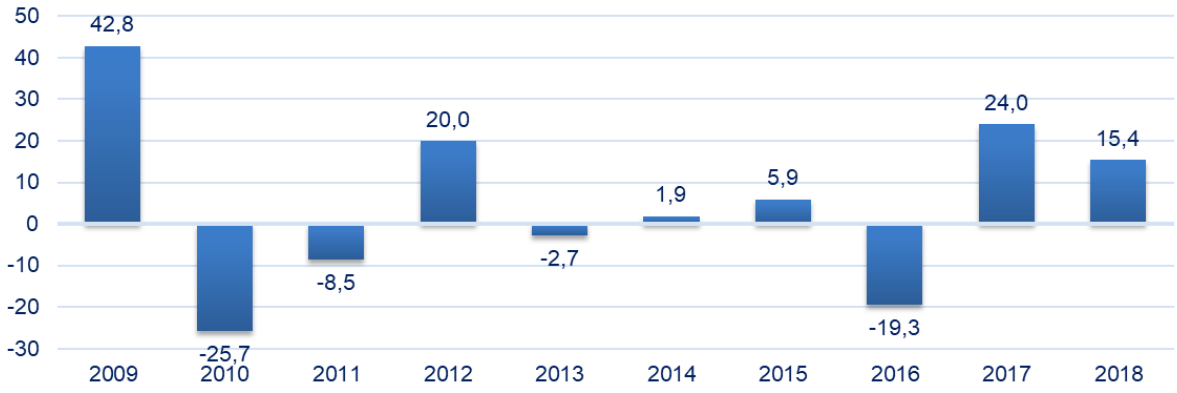
Création nette d'emploi dans le secteur public au Québec
(en milliers)



Source : Statistique Canada.

Enfin, le nombre de travailleurs autonomes s'est, quant à lui, accru en 2018, et ce, pour une deuxième année consécutive. Avec une croissance de près de 40 000 emplois en deux ans, cela représente le plus important rythme de croissance depuis 2009, ce qui correspond à la fin de la dernière récession. Notons qu'en temps normal, ce poste a plutôt tendance à croître en période de ralentissement économique : ce qui ne semble toutefois pas être le cas du Québec pour l'année 2018, car la croissance de son PIB devrait être supérieure à 2,0 % pour une deuxième année de suite. Combiné à la croissance des postes vacants, ce constat porte ainsi à croire que la hausse des travailleurs autonomes relèverait davantage d'un choix personnel que de la contrainte économique.

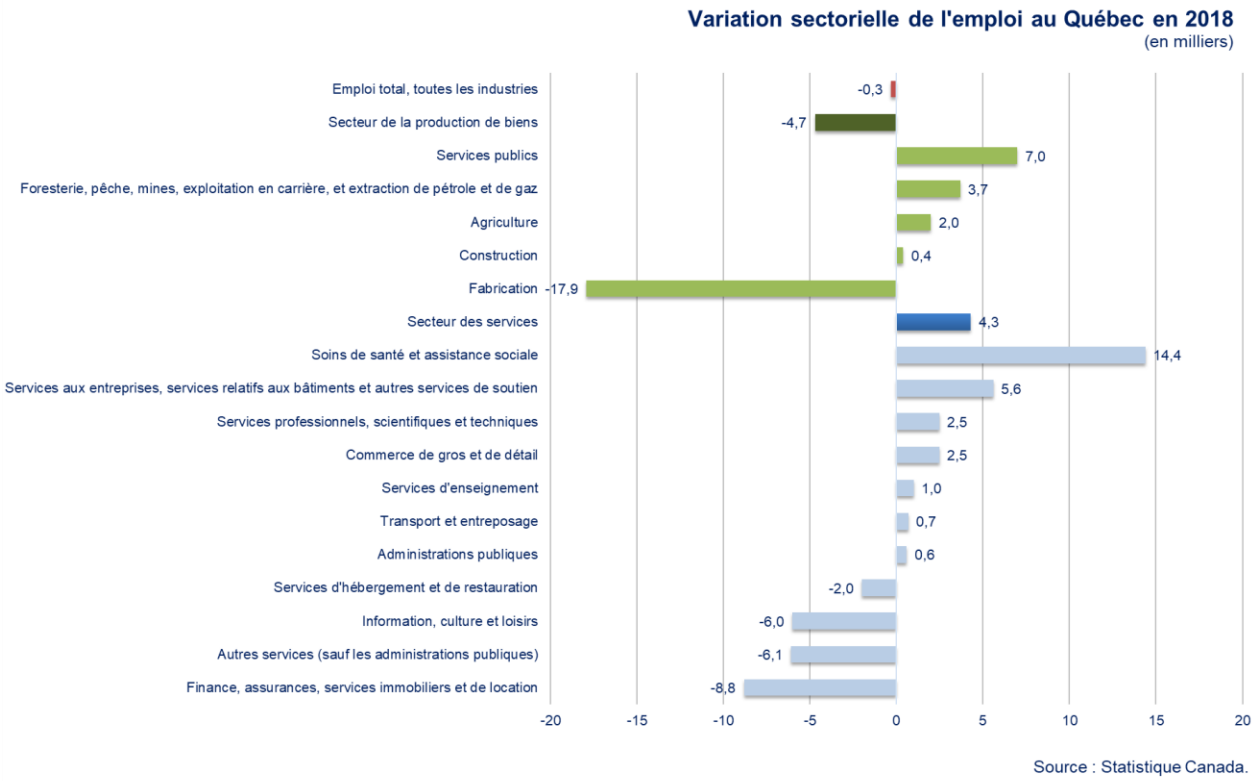
Variation du nombre de travailleurs autonomes au Québec
(en milliers)



Source : Statistique Canada.

Secteurs d’activité

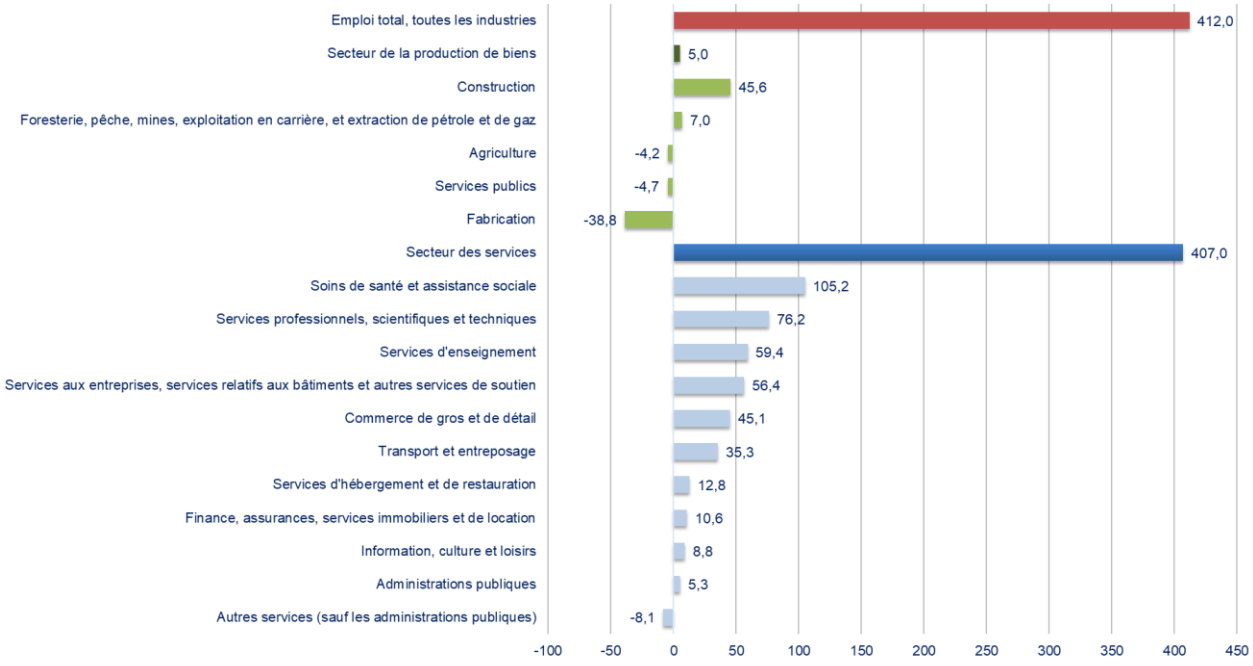
L’analyse de l’évolution de l’emploi par composante sectorielle montre que c’est le secteur des services qui a été le plus favorisé au Québec en 2018 (+4 300 emplois) et ce, principalement en raison de la croissance du nombre d’emplois dans le domaine des soins de santé et assistance sociale. Le secteur de production de biens a, pour sa part, connu une décroissance de près de 5 000 emplois qui s’explique par une perte nette de 17 900 emplois dans le milieu de la fabrication.



Sur un horizon de dix ans, quelque 412 000 emplois se sont créés au Québec, et ce, presque exclusivement dans le secteur des services. En parallèle, on observe que trois des cinq catégories d’emplois dans la production de biens n’ont depuis enregistré aucune croissance (ressources naturelles, agriculture, services publics), alors que le nombre d’emplois perdus en fabrication (-38 800) a été compensé par une importante hausse d’emplois dans la construction (+45 600).

En ce qui concerne les services, une croissance en matière d’emploi est observée dans toutes les principales catégories. Plus spécifiquement, l’analyse révèle que plus de la moitié des emplois nets créés dans les services au cours des dix dernières années l’ont été dans les soins de santé, les services professionnels scientifiques et techniques, ainsi que les services d’enseignement.

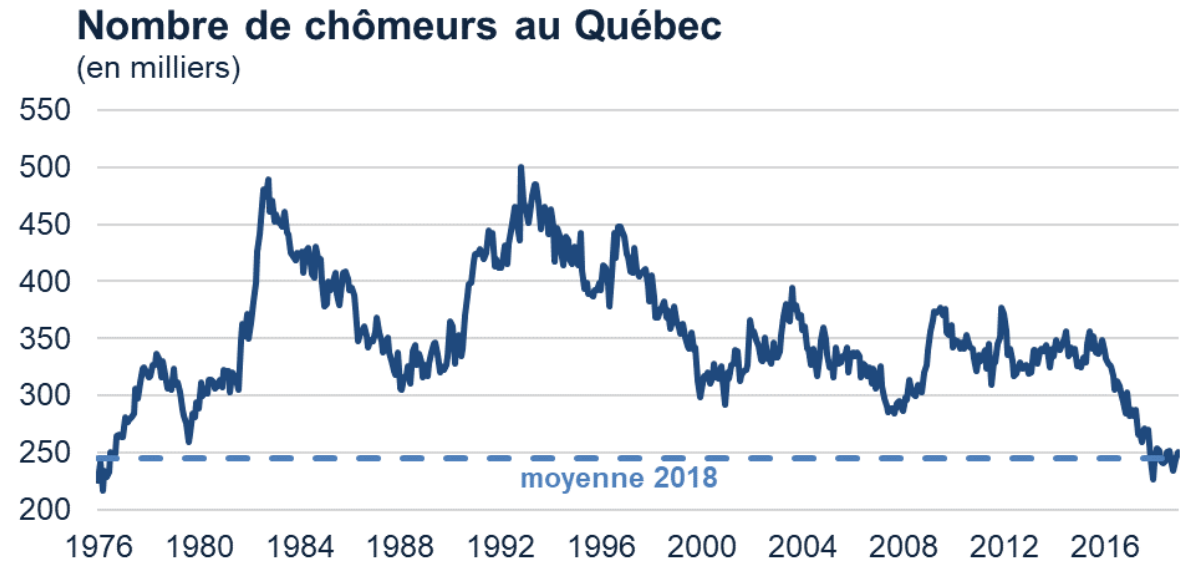
Variation sectorielle de l'emploi au Québec de fin 2008 à fin 2018 (10 ans)
(en milliers)



Source : Statistique Canada.

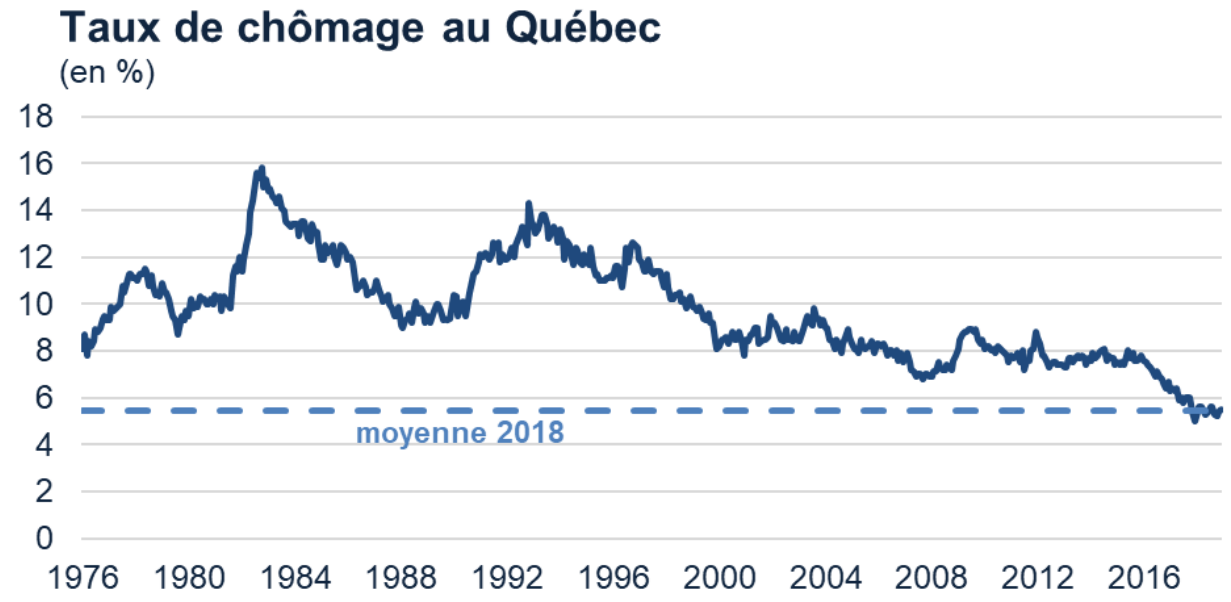
Taux de chômage

Le nombre de chômeurs demeure quant à lui à son plus bas niveau depuis la fin des années 1970, soit environ 250 000 Québécois. Il faut toutefois prendre en considération que la population du Québec a augmenté de près de 2 millions de personnes depuis.



Source : Statistique Canada.

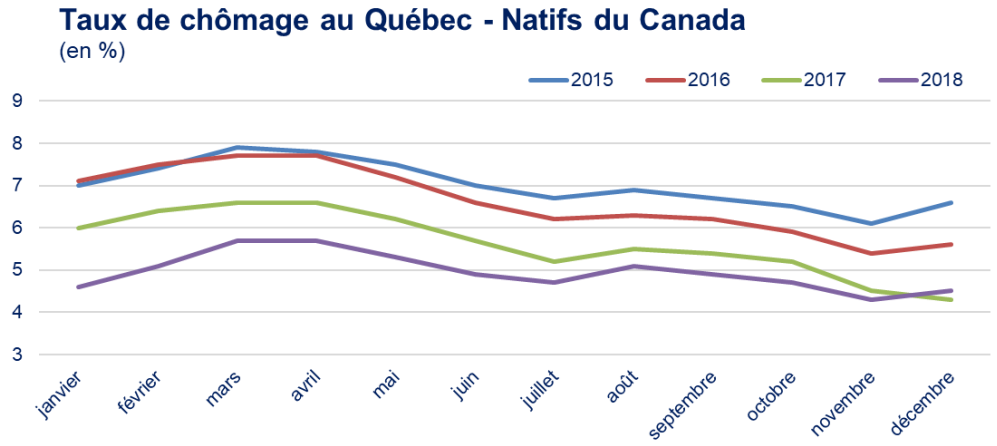
Après deux ans de recul marqué, le taux de chômage s'est, par ailleurs, stabilisé autour de 5,5 % en 2018 – une marque inférieure à ce que l'on croyait être le taux de chômage du plein emploi au Québec.



Source : Statistique Canada.

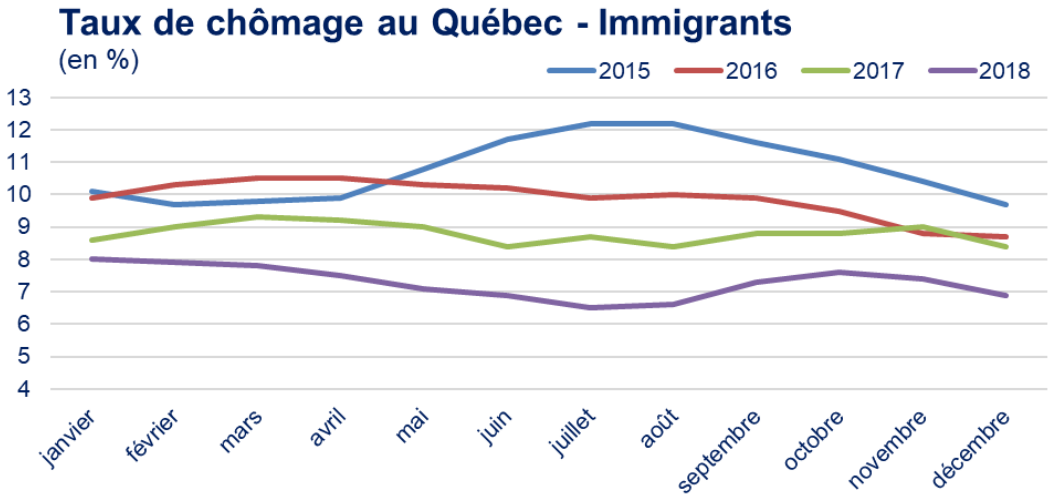
À quoi peut-on attribuer cette baisse du taux de chômage ? Il semble qu'une meilleure intégration des immigrants au marché de l'emploi expliquerait en partie cette situation.

Le prochain graphique montre l'évolution du taux de chômage (non désaisonnalisé) des personnes nées au Canada. On y apprend que le taux de chômage des natifs est en baisse depuis 2016. Il se situe actuellement autour de 4,5 % (moyenne 2018 : 5 %), ce qui à toute fin pratique pourrait représenter un peu plus que le taux de chômage « frictionnel », c'est-à-dire le taux de chômage qui reflète les entrées et les sorties habituelles et temporaires d'individus en transition/changement de travail.



Source : Statistique Canada.

Alors que le taux de chômage des natifs est demeuré faible tout au cours de 2018, celui des immigrants enregistrait la baisse la plus importante des trois dernières années. Ainsi, depuis le printemps dernier, le taux de chômage des immigrants se maintient à près de 7 % alors qu'il frôlait les 12 % au cours de l'été 2015.

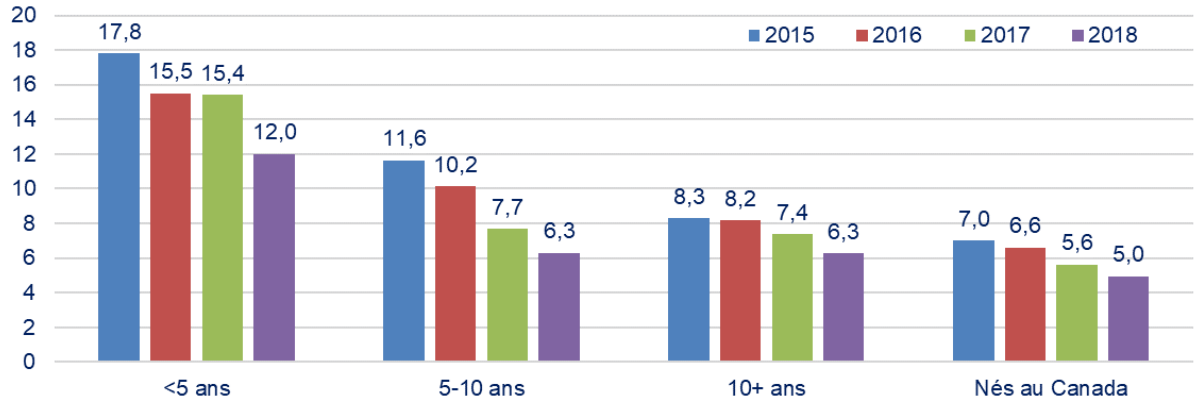


Source : Statistique Canada.

Notre note de recherche *Mise à jour et clarification des données sur l'immigration et le marché du travail*[3] émise en septembre 2018 faisait état du rattrapage de Montréal (et du Québec) par rapport à Toronto (et l'Ontario) et à Vancouver (et la Colombie-Britannique) selon plusieurs indicateurs d'intégration des immigrants au marché du travail local. Force est maintenant de constater qu'il s'est consolidé dans les derniers mois de 2018.

Lorsqu'on analyse la situation de plus près, on constate toutefois que le taux de chômage des immigrants arrivés au Québec depuis moins de cinq ans demeure, quant à lui, supérieur à 10 %. Cela représente tout de même une amélioration de près de six points de pourcentage par rapport à la situation qui sévissait il y a trois ans à peine (17,8 %). Le taux de chômage des immigrants arrivés depuis cinq à 10 ans a, pour sa part, baissé de moitié, passant de 11,6 % à 6,3 % au cours de la même période. Pour les immigrants arrivés depuis plus de 10 ans, leur taux de chômage s'élève également à 6,3 %. Ainsi, à Montréal, et au Québec dans son ensemble, l'écart entre le taux de chômage des immigrants arrivés il y a plus de cinq ans et celui des natifs se rapproche désormais davantage de celui observé à Toronto et à Vancouver.

Taux de chômage des immigrants au Québec selon le nombre d'années depuis leur arrivée au Canada
(en %)

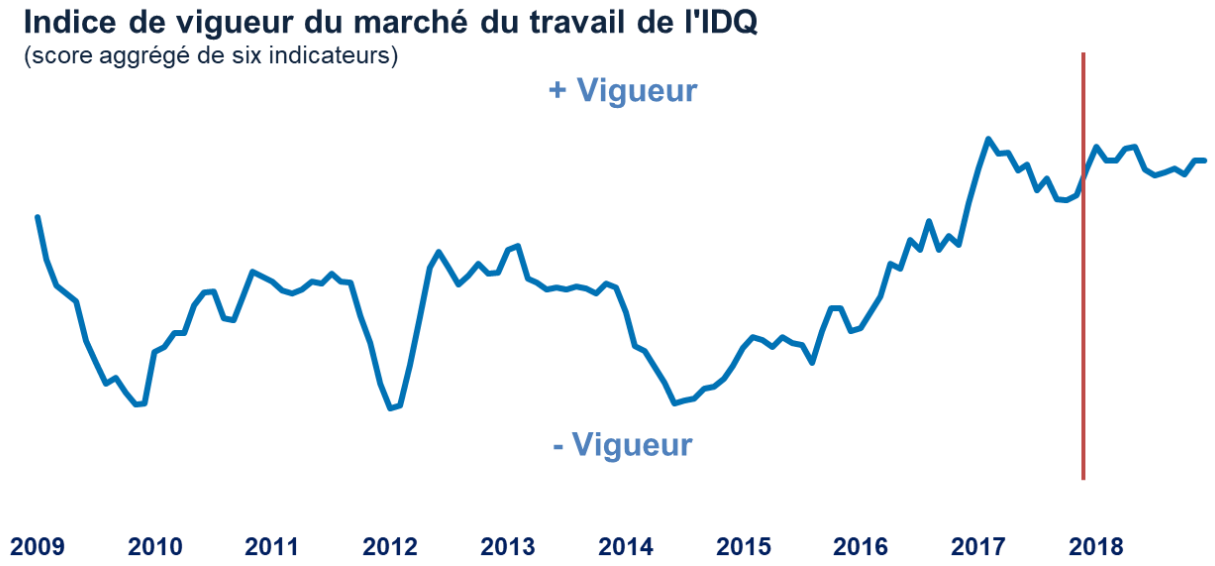


Source : Statistique Canada.

[3] (Institut du Québec, 2018)

Indice de l'emploi IDQ : vigueur et qualité

La vigueur du marché du travail a fait du surplace tout au cours de 2018. Ainsi, selon les six indicateurs retenus par l'IDQ pour évaluer la vigueur du marché de l'emploi[4], le *taux de chômage* est demeuré très faible l'année dernière (comme en 2017), le *taux d'emploi des travailleurs dans la force de l'âge (25 à 54 ans)* s'est maintenu près de son sommet historique (85,5 %), et le niveau de *sous-utilisation de la main-d'œuvre* est demeuré favorable. Par ailleurs, la situation des *chômeurs de longue durée* s'est grandement améliorée, et on observe une légère amélioration de la *proportion des employés œuvrant dans le secteur privé* (qui s'explique cependant par la faiblesse relative de la performance de la création d'emploi dans le secteur public). En fait, cet indice est demeuré au neutre principalement en raison du *taux d'activité* qui est demeuré sur une trajectoire baissière amorcée depuis une dizaine d'années.



Concernant la qualité des emplois, que l'IDQ évalue également en fonction de six indicateurs, l'on note qu'une importante détérioration s'est produite entre les mois d'avril et juillet, avant de se stabiliser à un niveau comparable à celui de 2016. Cette détérioration s'explique par les quatre facteurs (indicateurs) suivants :

- Une *croissance de l'emploi à temps plein* qui a ralenti de façon abrupte;

[4] Les indicateurs retenus pour évaluer la vigueur du marché du travail sont :
1. Le taux de chômage
2. Le taux d'emploi des 25-54 ans
3. Le chômage de longue durée (27 semaines et plus)
4. La proportion de l'emploi dans le secteur privé
5. La sous-utilisation de la main-d'œuvre
6. Le taux d'activité

- Une croissance *combinée de l'emploi des secteurs privés et publics* bien faible comparativement aux taux observés au cours des deux dernières années;

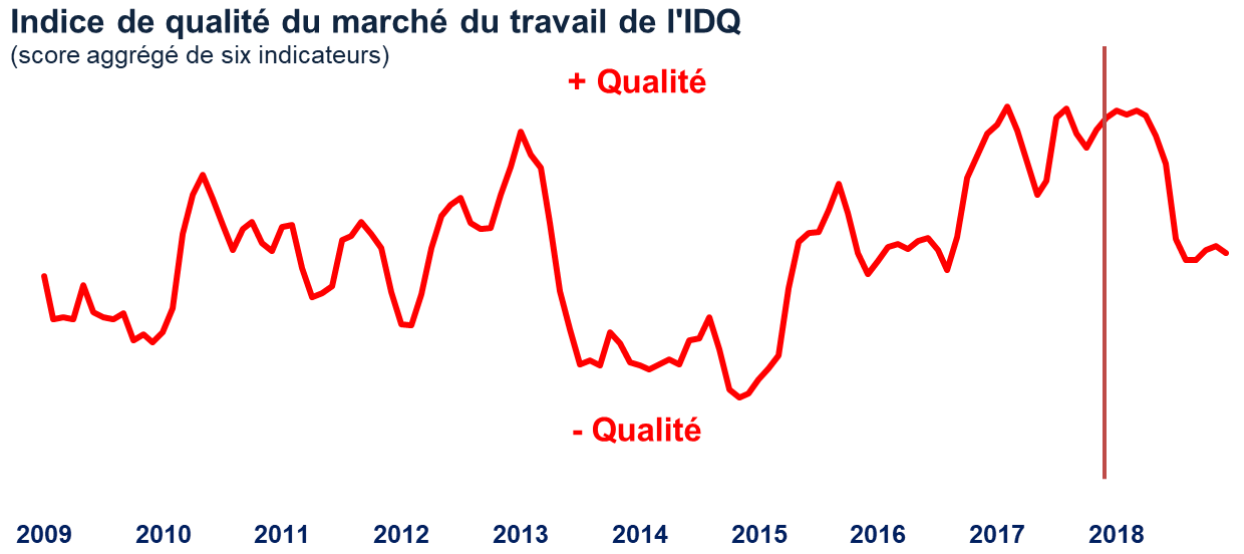
- Un ralentissement prononcé de l'*emploi dans les secteurs mieux rémunérés* que la moyenne provinciale;

- Et une *croissance salariale* plutôt tiède surtout lorsqu'on prend en considération l'essor économique actuel.

En contrepartie, deux indicateurs auront, pour leur part, permis à la qualité des emplois de ne pas se détériorer au point d'atteindre le creux observé en 2014 et 2015 :

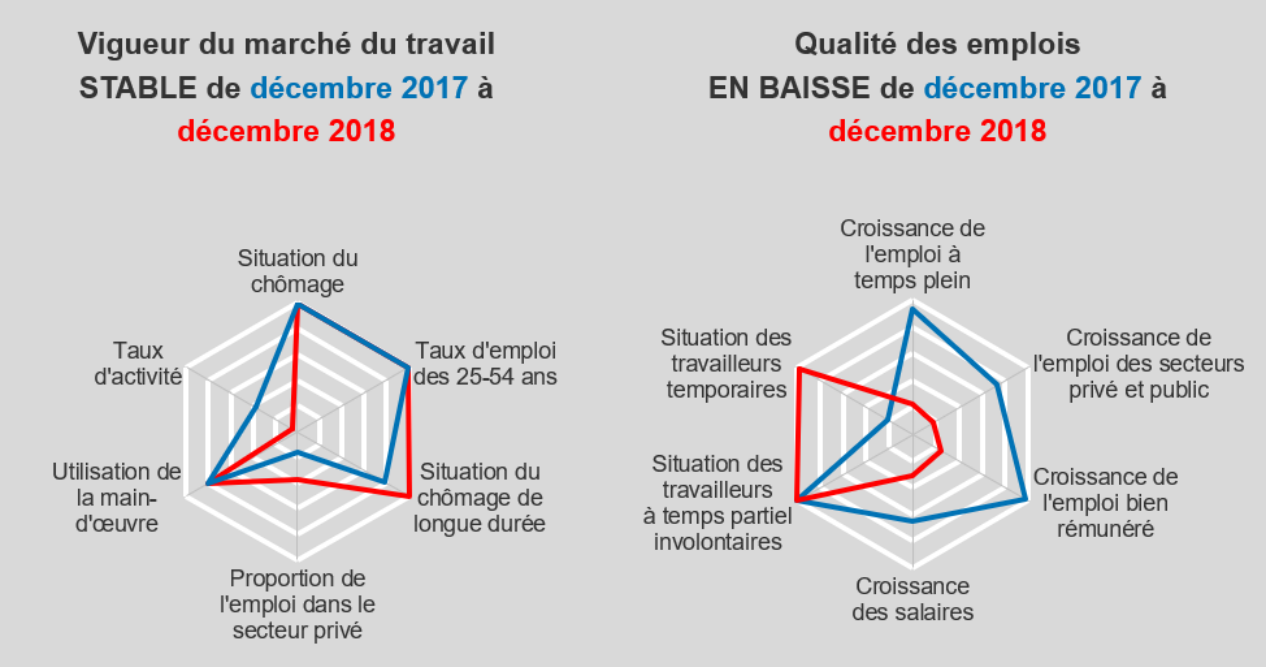
- La situation des *travailleurs à temps partiel involontaire* est demeurée très positive[5] : il y a moins de travailleurs qui occupent des emplois à temps partiel alors qu'ils auraient préféré un emploi à temps plein. C'est un signe positif;

- La situation des *travailleurs temporaires de 25 à 54 ans* s'est aussi grandement améliorée comparativement à 2017.



[5] Une grande majorité des Québécois occupant un emploi à temps partiel semble le faire par choix plutôt que par manque d'opportunité économique.

Chaque mois, l'IDQ présente ces douze indicateurs en utilisant ce type de graphiques :



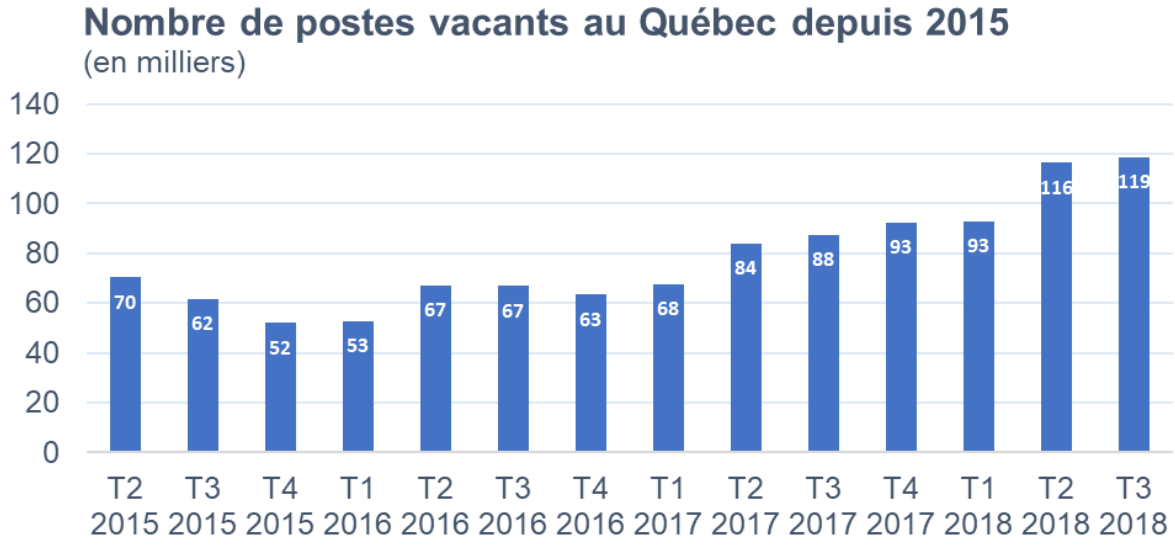
Postes vacants

Depuis 2015, Statistique Canada recense sur une base trimestrielle le nombre de postes non comblés et affichés dans l'ensemble du Canada par le biais de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS). Un poste est vacant s'il satisfait à toutes les conditions suivantes :

- Il est vacant à la date de référence (première journée du mois) ou le deviendra au cours du mois;
- Il y a des tâches à accomplir au cours du mois pour le poste en question;
- L'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste.

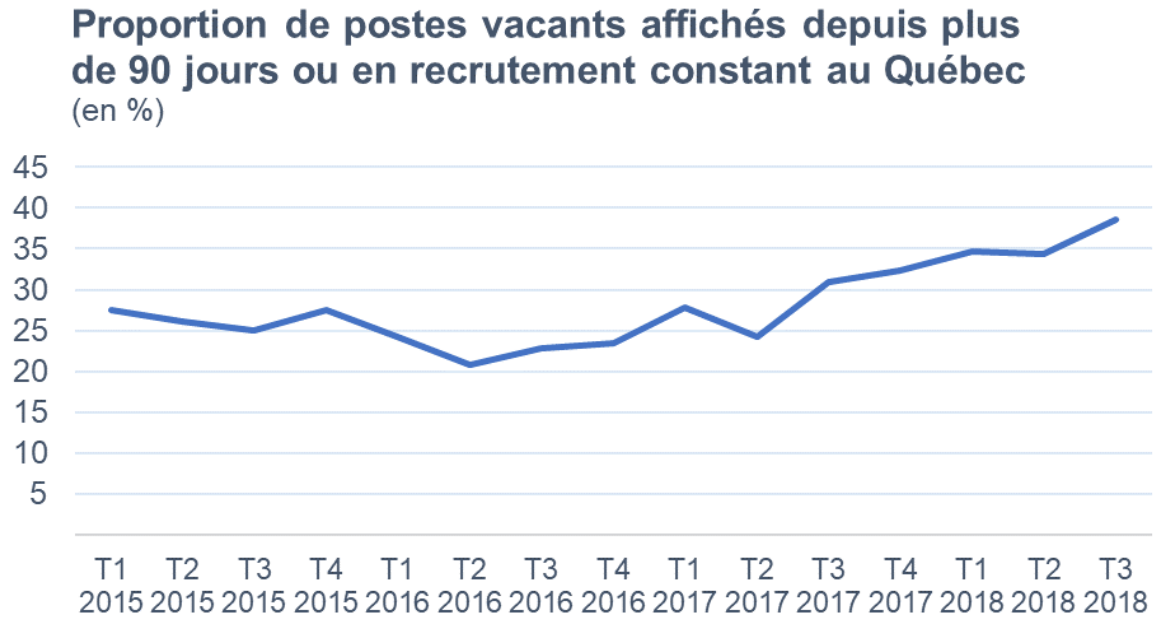
Suivre l'évolution du nombre de postes vacants est utile pour évaluer sommairement l'ampleur des besoins en main-d'œuvre. Cependant, cet indicateur ne décrit qu'une partie de la réalité étant donné qu'un poste disponible n'est pas systématiquement affiché. Ce concept ne tient pas compte non plus de tous les projets et investissements dont se prive le Québec et qui viendraient accroître le nombre de postes à combler.

Au troisième trimestre de 2018 (juillet à septembre), le nombre de postes vacants au Québec a connu une hausse de 31 020 par rapport à l'année précédente, pour atteindre un total de 118 520, ce qui correspond pratiquement au double du niveau observé il y a deux ans.



Source : Statistique Canada.

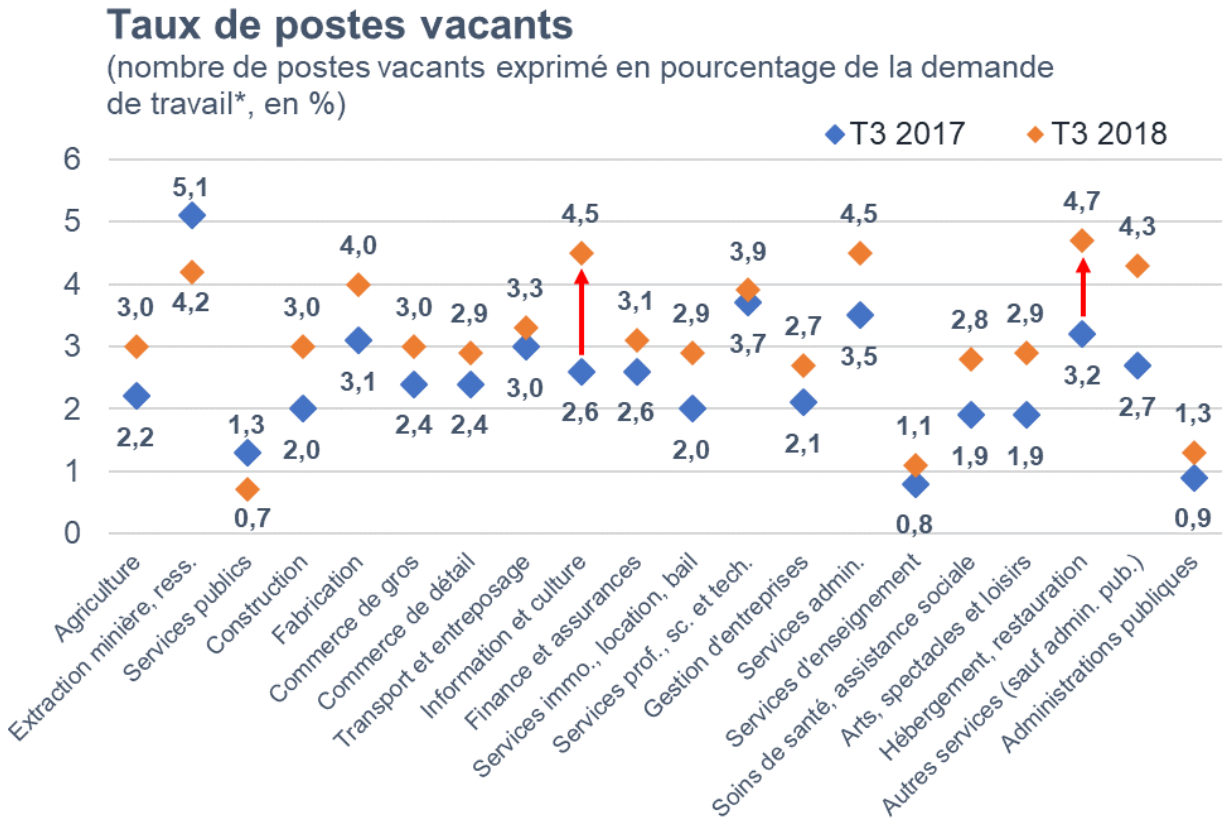
Parmi ces 118 520 postes vacants, près de 40 % étaient affichés depuis au moins trois mois, ou faisaient l'objet d'un recrutement constant. Cette situation représente un sommet depuis le lancement de cette enquête effectué au premier trimestre de 2015. Précisions qu'en règle générale, un peu moins de 30 % des postes vacants répondaient à un de ces deux critères, ce qui signifie que les difficultés de recrutement se sont depuis accentuées.



Source : Statistique Canada.

Maintenant, lorsqu'on analyse la situation par secteurs d'activité – sous l'angle du code SCIAN (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) –, on remarque que le nombre d'emplois à combler en hébergement et restauration s'est considérablement accru au cours de la

dernière année, passant de 3,2 % en 2017 à 4,7 % en 2018. Même constat dans le domaine de l'information et culture où ce taux a varié de 2,6 % au troisième trimestre de 2017 à 4,5 % un an plus tard. En fait, seulement deux secteurs présentent un taux de postes vacants plus faible qu'en 2017, soit l'extraction minière et les services publics. Par ailleurs, précisions que chacun de ces deux secteurs compte pour une très faible proportion de l'ensemble des emplois au Québec.



Demande de travail : La somme des personnes occupées (demande de travail comblée) et des postes vacants (demande de travail non comblée).

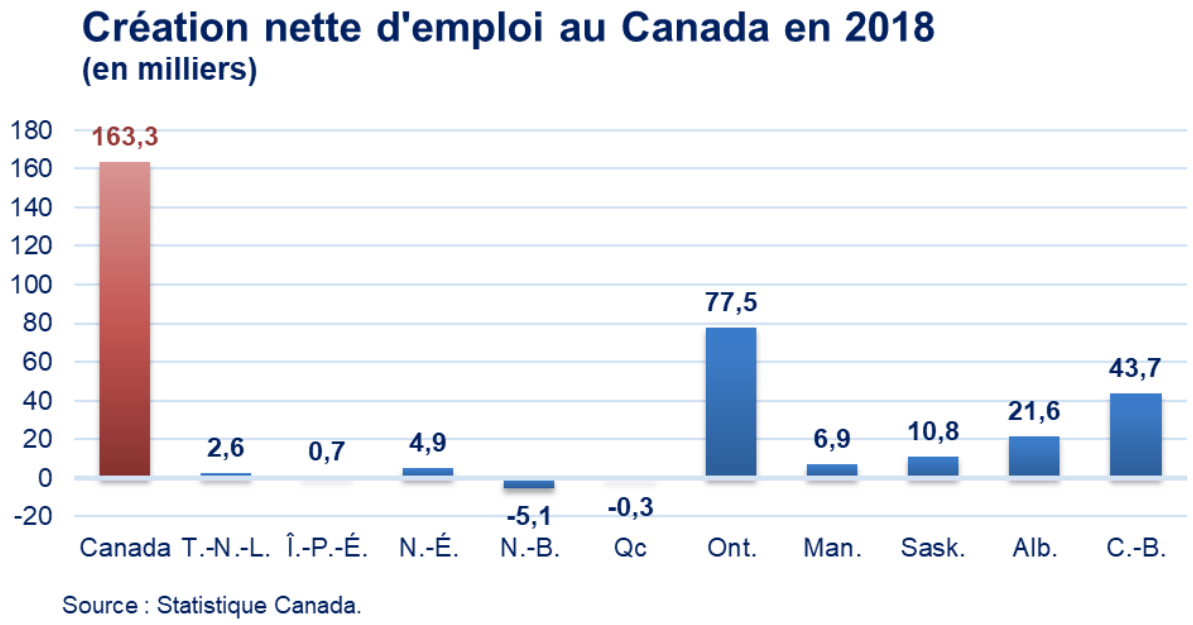
Source : Statistique Canada.

PERFORMANCE DE L'EMPLOI AU QUÉBEC ET D'AILLEURS AU CANADA EN 2018

Cette section propose une analyse comparative de l'évolution de l'emploi au Québec par rapport aux autres provinces canadiennes selon les indicateurs suivants : la création d'emploi, le taux de chômage et les postes vacants.

Création d'emploi

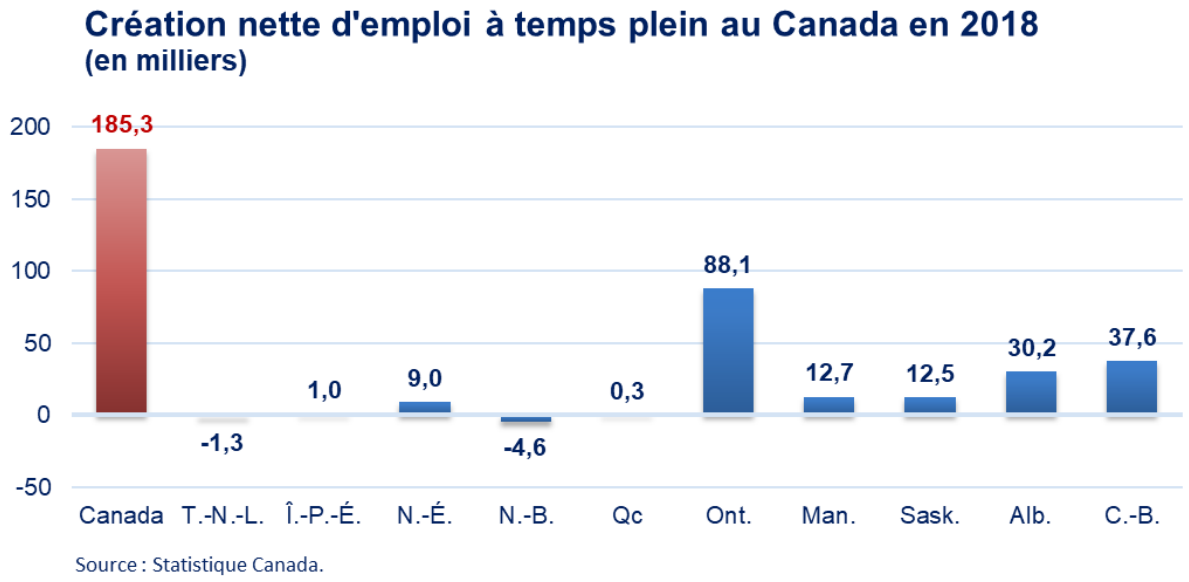
Cet exercice nous apprend qu'en 2018, le Québec et le Nouveau-Brunswick étaient les deux seules provinces canadiennes à ne pas afficher un solde positif en matière de **création d'emploi**. En fait, en proportion de leur population, seules les provinces de l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan présentaient un taux de création d'emploi net significatif, alors que les résultats obtenus par les autres provinces s'inscrivaient dans la marge d'erreur[6].



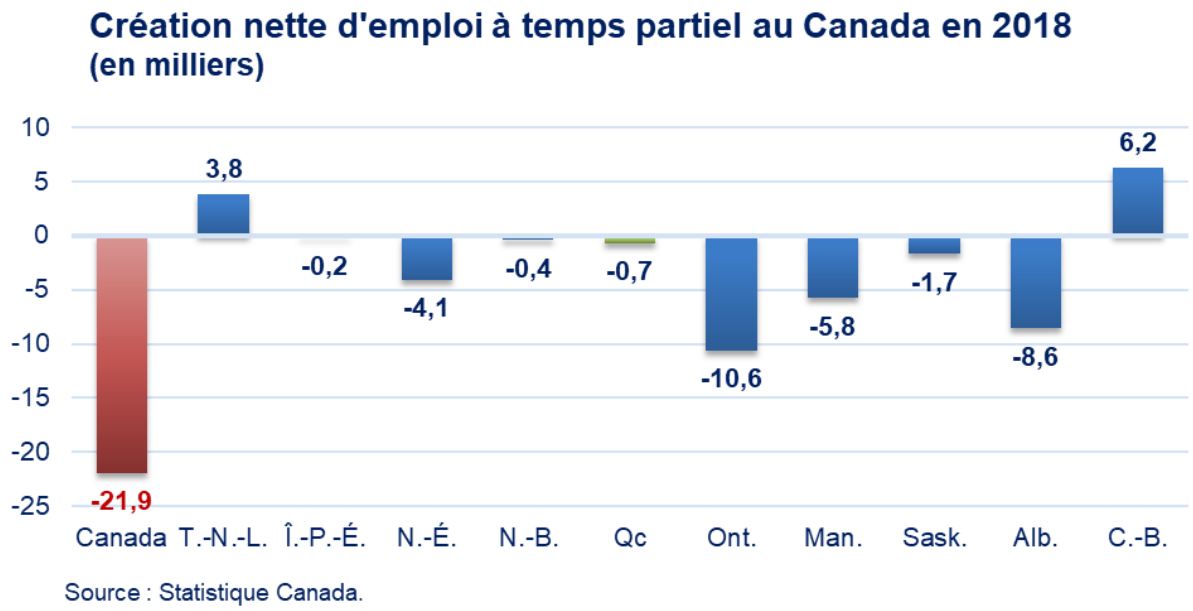
Source : Statistique Canada.

Même constat en ce qui concerne la **création d'emploi à temps plein**, alors que les provinces situées à l'ouest du Québec comptaient parmi celles qui affichaient les meilleures performances à ce chapitre à l'échelle du pays.

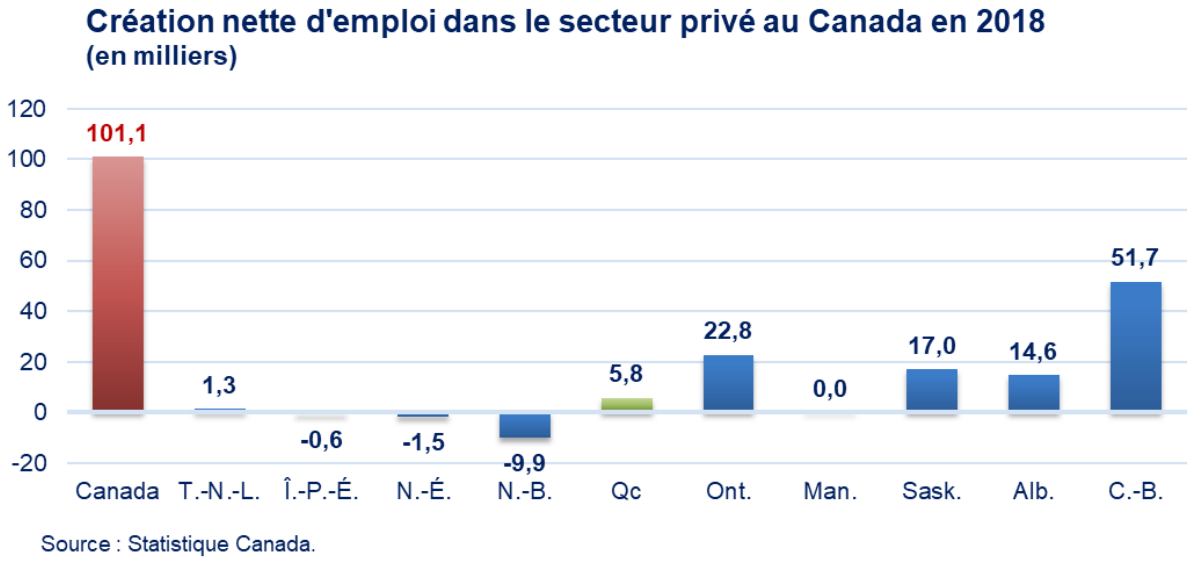
[6] Pas différentes de zéro, statistiquement.



Pour ce qui en est de la **création d'emploi à temps partiel**, l'analyse révèle que la majorité des provinces canadiennes ont affiché un bilan négatif au cours de l'année 2018, mené par l'Ontario, l'Alberta, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse. À noter que ces deux dernières provinces présentent les changements les plus importants par rapport à la taille de leur population.

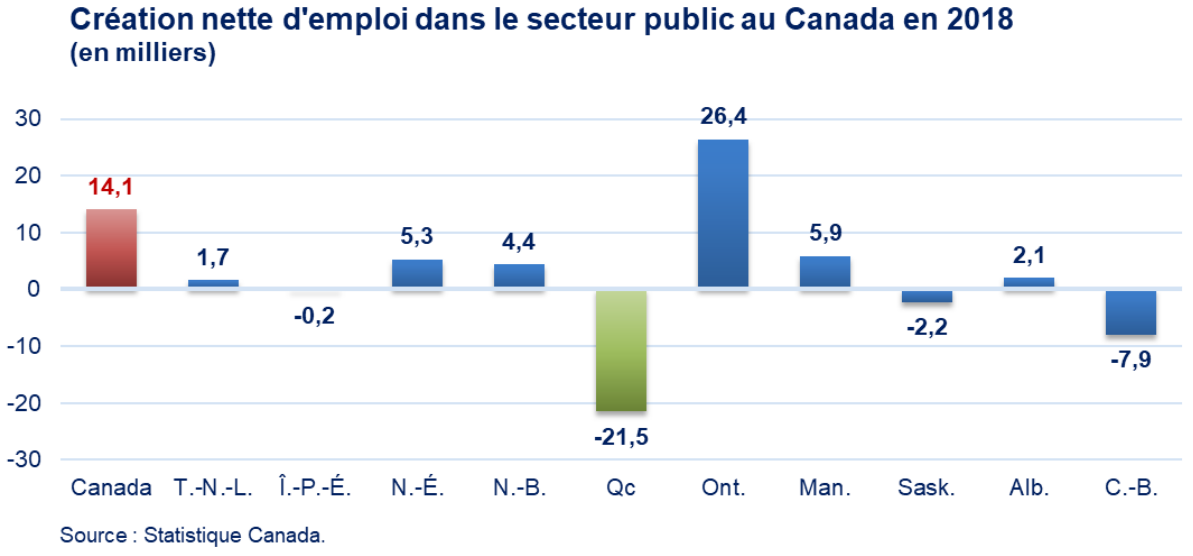


En ce qui a trait à la **création d'emploi dans le secteur privé**, la performance a été faible pour l'ensemble des provinces de l'Atlantique, et tel que mentionné dans la section précédente, plutôt faible pour le Québec (après plusieurs années de bonne performance). Notons que la moitié des emplois nets créés dans le secteur privé l'ont été en Colombie-Britannique.



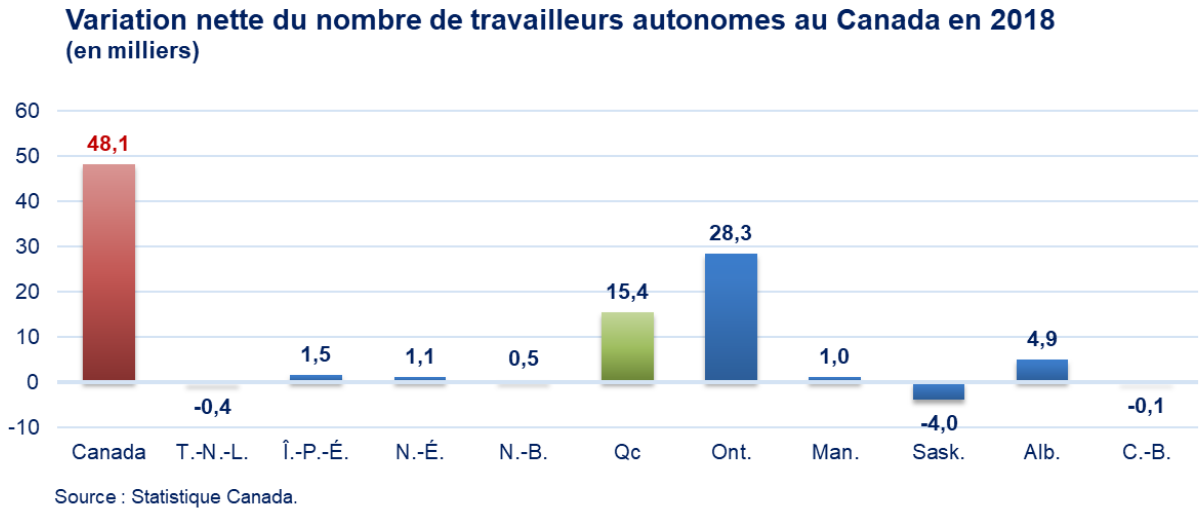
Source : Statistique Canada.

Par ailleurs, le solde négatif du Québec en matière de **création d'emploi dans le secteur public** a de quoi surprendre comme nous le précisions ultérieurement. Cela est d'autant plus étonnant compte tenu de l'évolution des dépenses budgétaires aux différents paliers de gouvernement. Pour sa part, la Colombie-Britannique présente également un solde négatif significatif, alors que la très bonne performance de l'Ontario contribue à ce que l'ensemble du Canada enregistre un solde positif.



Source : Statistique Canada.

Enfin, en ce qui concerne l'augmentation du nombre de **travailleurs autonomes**, le Québec et l'Ontario se classent en tête de peloton et ce, malgré la bonne tenue de leurs économies respectives, ce qui laisse à penser que le travail autonome deviendrait de plus en plus un choix personnel plutôt qu'une option retenue par manque d'opportunités économiques.

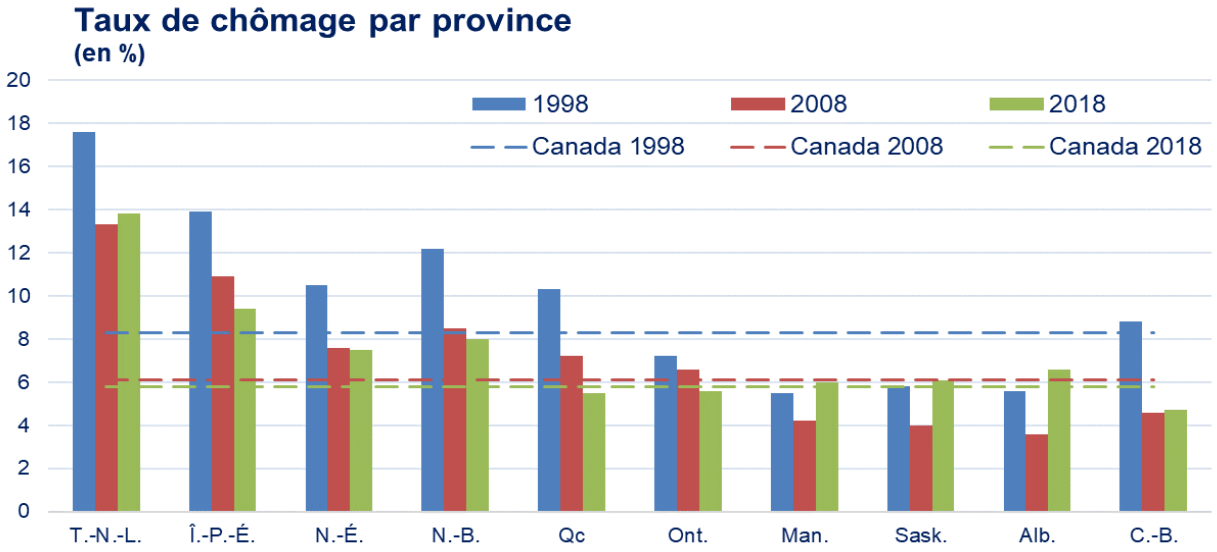


Source : Statistique Canada.

Taux de chômage

En 2018, le **taux de chômage** à l'échelle nationale a atteint son plus faible niveau en 42 ans, soit depuis que Statistique Canada compile ces données sur une base mensuelle. Sa moyenne canadienne s'est située autour 5,8 %. C'est en Colombie-Britannique qu'il a été le plus faible, avec une moyenne de 4,7 %, suivi du Québec (5,5 %), et de l'Ontario (5,6 %).

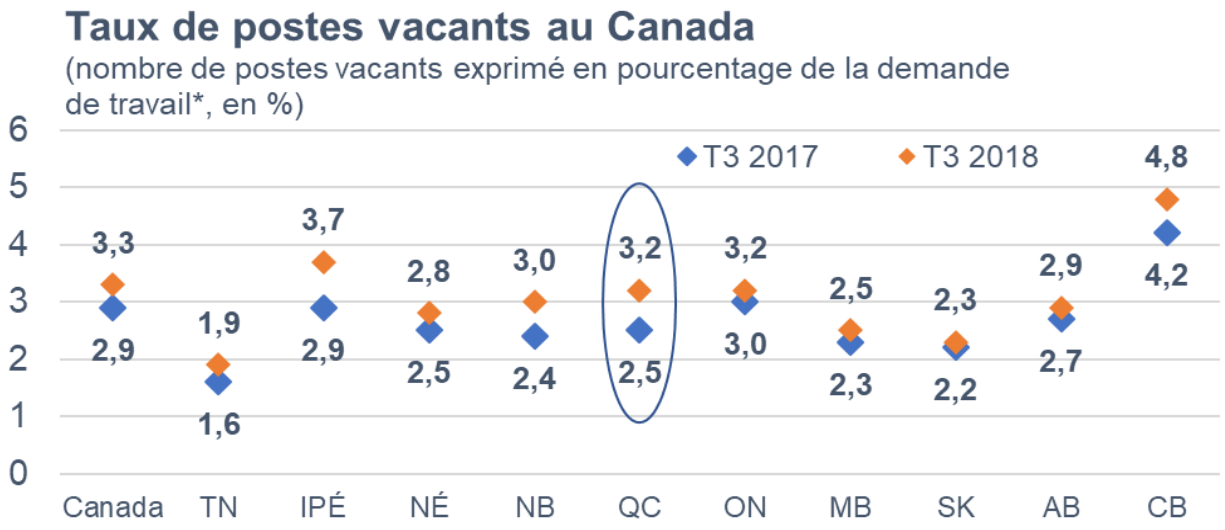
Alors qu'en 1998, le taux de chômage du Canada surpassait de 2 points de pourcentage celui du Québec (10,3 % contre 8,3 %), – et qu'en 2008, cet écart ne représentait plus qu'un seul point de pourcentage – en 2018, la tendance s'est carrément inversée avec un taux de chômage au Québec légèrement plus faible que dans l'ensemble du Canada.



Source : Statistique Canada.

Postes vacants

À l'échelle canadienne, le Québec se situe au troisième rang – à égalité avec l'Ontario, – quant à son **taux de postes vacants**. Ainsi, 3,2 % des postes ne sont actuellement pas comblés dans les deux provinces les plus populeuses du Canada. Le problème de ressources se fait toutefois davantage sentir en Colombie-Britannique (4,8 %), et à l'Île-du-Prince-Édouard (3,7 %). Subissant les importantes fluctuations du cours du pétrole, Terre-Neuve-et-Labrador présente quant à elle le plus bas taux de postes vacants au pays, légèrement sous la barre des 2 %.



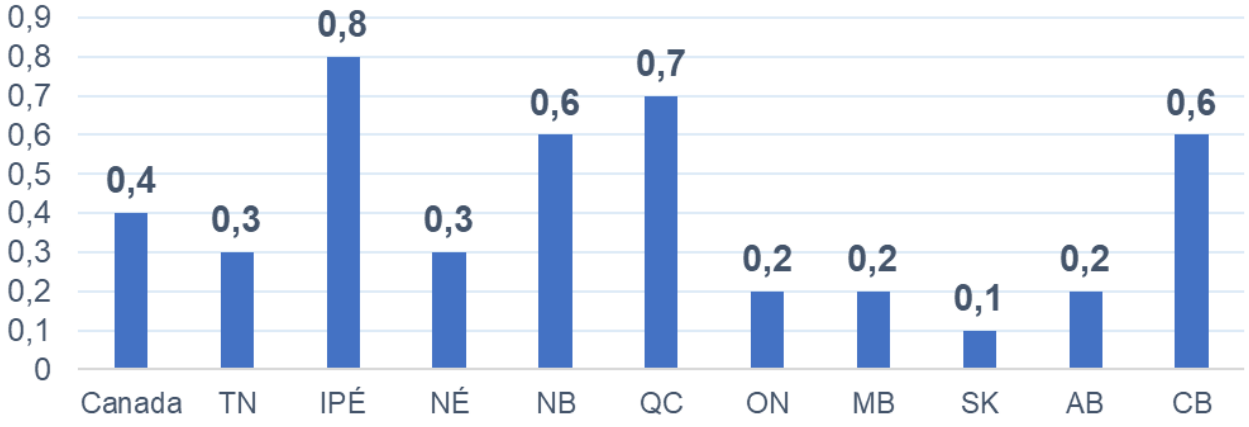
Demande de travail : La somme des personnes occupées (demande de travail comblée) et des postes vacants (demande de travail non comblée).

Source : Statistique Canada.

Au cours de la dernière année, les plus importantes hausses en points de pourcentage ont été enregistrées à l'Île-du-Prince-Édouard (+0,8 point de pourcentage), suivi du Québec (+0,7), et de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick (+0,6).

Croissance annuelle du nombre de postes vacants ; T3 2017 à T3 2018

(Variation en points de pourcentage)



Source : Statistique Canada.

COMPARAISON DE LA SITUATION DE MONTRÉAL À CELLE DES RÉGIONS

Cette section brosse un portrait du marché du travail de la région métropolitaine de Montréal et des régions du Québec. Les analyses présentées portent sur la création d'emploi, le taux de chômage, les postes vacants et quelques indicateurs démographiques.

Bien qu'au Québec, la création d'emploi ait ralenti par rapport au rythme enregistré dans les années précédant 2018, les données plus granulaires suggèrent des trajectoires divergentes entre la métropole et le reste de la province. En effet, il s'est créé au net 30 200 emplois en 2018 à Montréal alors qu'un nombre comparable, soit 30 500, a été aboli dans le reste de la province.

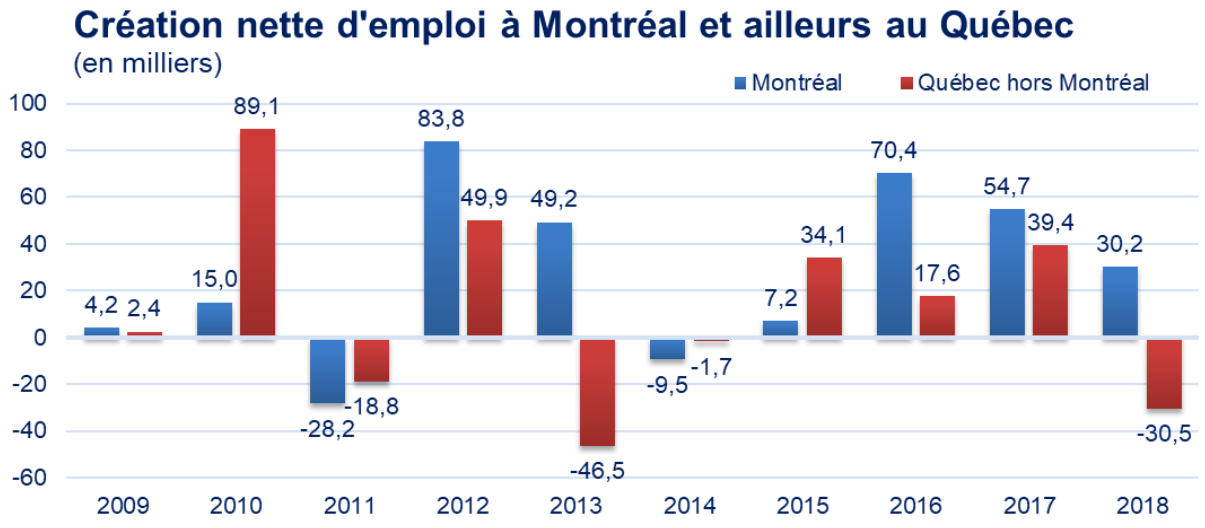
Pour une troisième année consécutive, la création nette d'emploi s'est avérée excellente à Montréal. En contrepartie, le nombre d'emplois a chuté dans les régions métropolitaines de recensement de Québec, Sherbrooke, Trois-Rivières et Saguenay en 2018.

Au cours des 10 dernières années, la création d'emploi a été positive dans presque toutes les RMR québécoises, mais c'est à Montréal qu'elle a été la plus élevée.

Création d'emploi dans les régions métropolitaines de recensement du Québec
(en milliers)

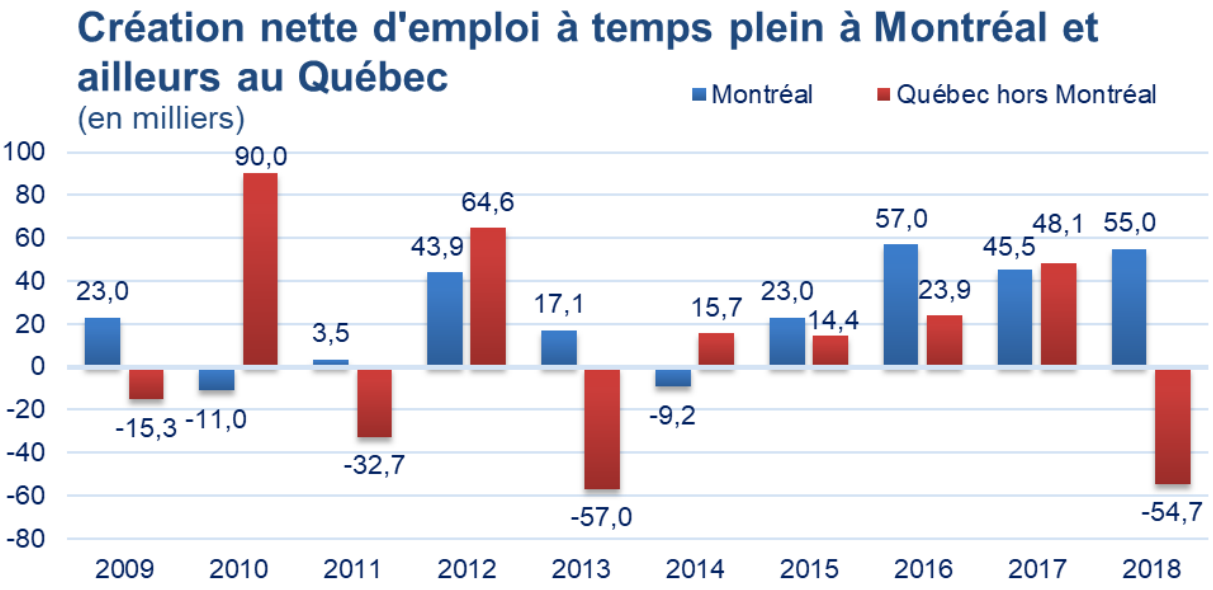
	Fin 2017 - Fin 2018		Fin 2008 - Fin 2018 (10 ans)		10 ans (rythme ann.)	
	Nb	Var. %	Nb	Var. %	Nb	Var. %
Montréal	30,2	1,4	277,0	14,4	27,7	1,4
Ottawa-Gatineau (ON/QC)	7,9	1,1	57,9	8,6	5,8	0,8
Québec	-7,4	-1,6	46,2	11,6	4,6	1,1
Sherbrooke	-3,7	-3,3	11,3	11,8	1,1	1,1
Trois-Rivières	-1,3	-1,7	3,7	5,2	0,4	0,5
Saguenay	-2,8	-3,8	-3,3	-4,5	-0,3	-0,5

Source : Statistique Canada.

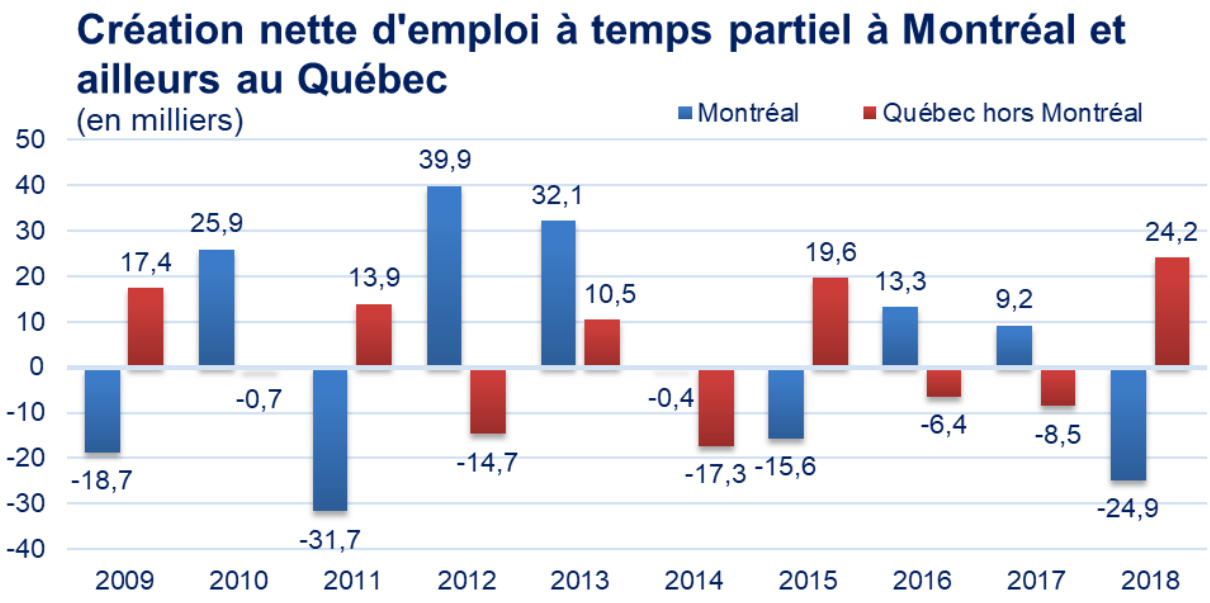


Source : Statistique Canada.

Plus spécifiquement, le nombre d'emplois à temps plein s'est accru de 55 000 à Montréal au cours de la dernière année (-54 700 au Québec hors-Montréal) alors que le nombre d'emplois à temps partiel a diminué de 24 900 dans la métropole (+24 200 au Québec hors-Montréal). Il s'agit pour Montréal d'une accélération de la création de l'emploi à temps plein par rapport à l'an dernier.



Source : Statistique Canada.

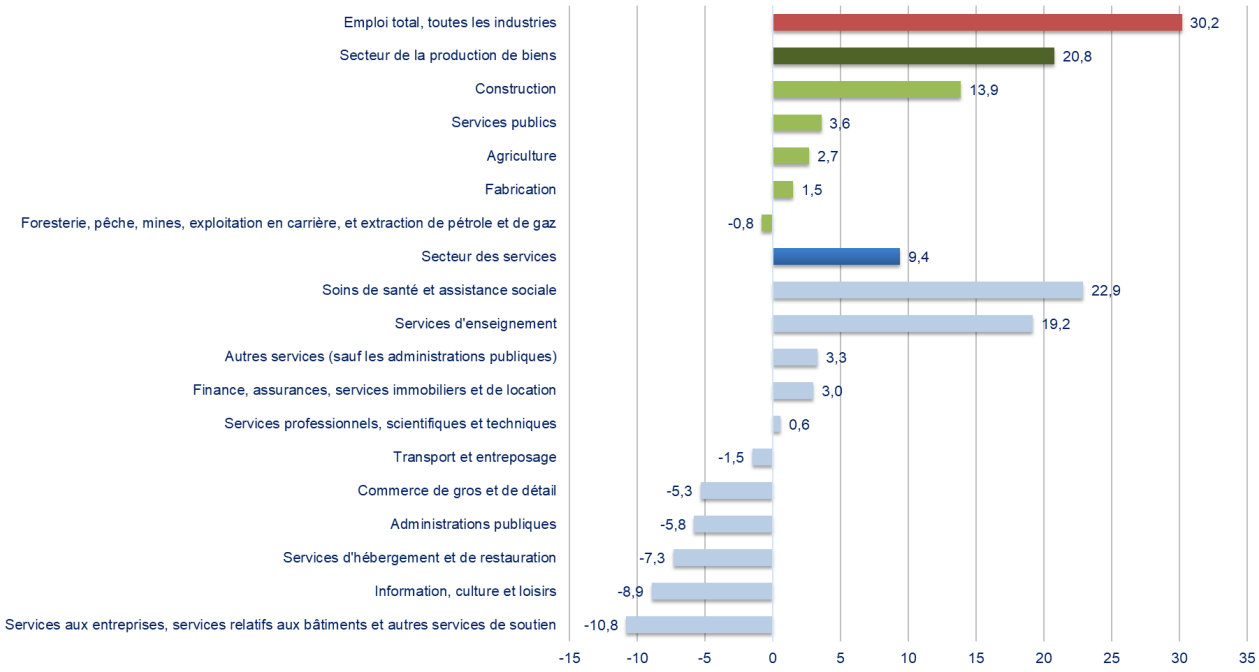


Source : Statistique Canada.

Secteurs d’activité

Lorsqu’on analyse la situation de l’emploi par secteurs d’activité, on constate que dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, des gains ont été enregistrés tant dans le secteur de la production de biens (+20 800) que celui des services (+9 400) en 2018. Plus spécifiquement, ces gains ont été particulièrement notables dans le milieu de la construction, des soins de santé et de l’assistance sociale et dans les services d’enseignement. Par contre, une diminution du nombre d’emplois a notamment été constatée dans les services aux entreprises[7], l’information, culture et loisirs ainsi que les services d’hébergement et de restauration.

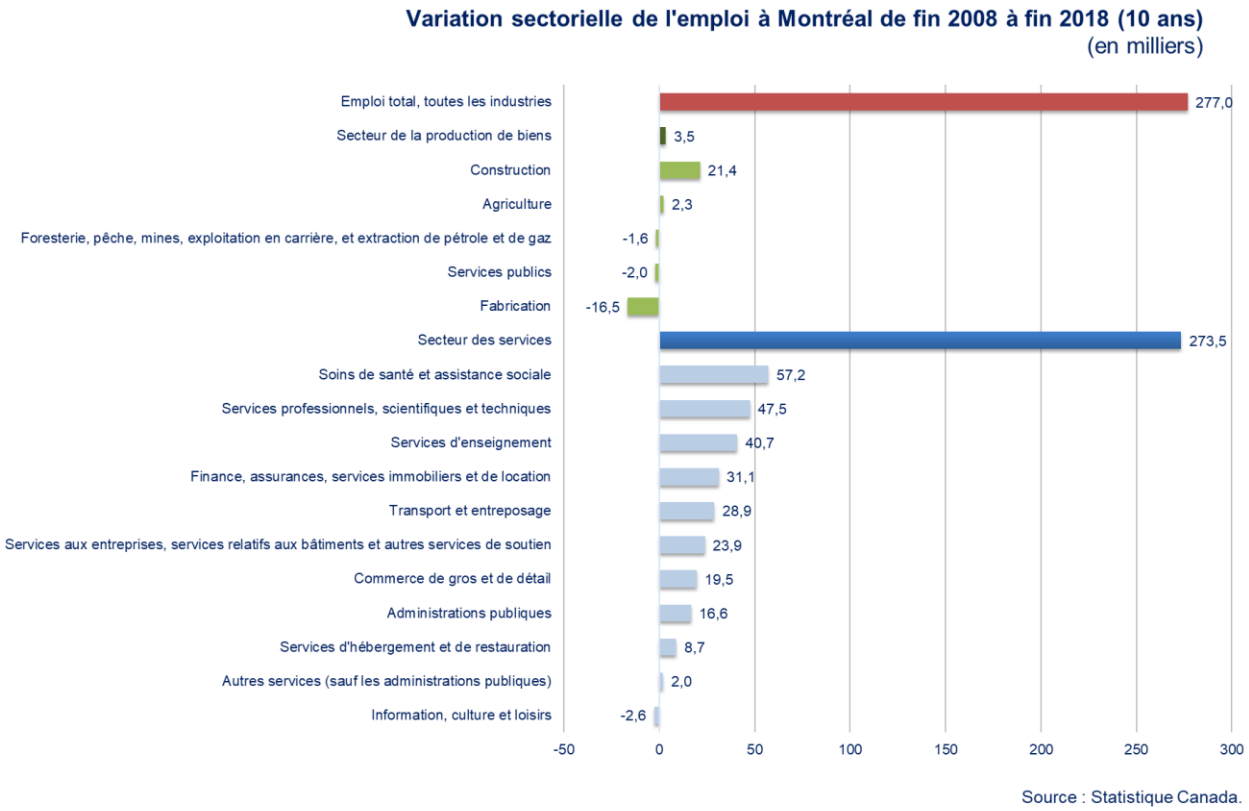
Variation sectorielle de l'emploi à Montréal en 2018
(en milliers)



Source : Statistique Canada.

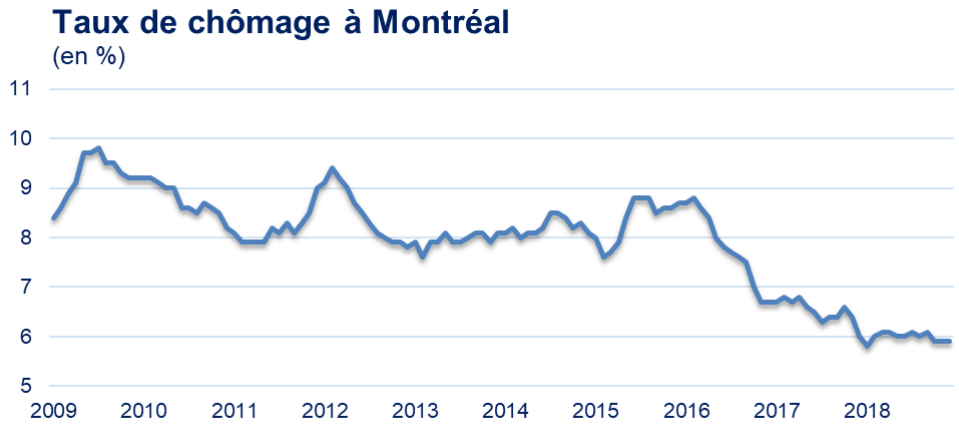
Sur une période de 10 ans, ce sont donc 277 000 emplois qui ont été créés à Montréal. Presque la totalité de ces postes ont été créés dans le secteur des services. Fait à noter, 16 500 emplois ont disparu dans le secteur de la fabrication au cours de cette même période.

[7] Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien.



Taux de chômage

Le taux de chômage est légèrement en baisse depuis un an dans la RMR de Montréal. Il demeure faible (5,9 % en décembre 2018, 6 % en moyenne pour 2018) par rapport à sa tendance historique. Malgré l'importante baisse du taux de chômage enregistré dans la métropole depuis 2016, il se maintient au-dessus de la moyenne québécoise.

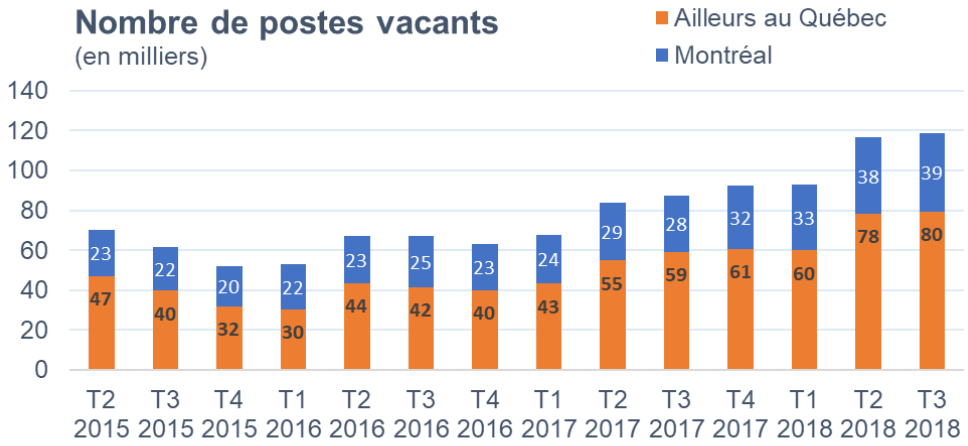


Source : Statistique Canada.

Postes vacants[8]

En ce qui concerne les postes vacants, la tendance à Montréal est similaire à celle observée dans le reste de la province. Dans les deux cas, la croissance du nombre et du taux de postes vacants s'accélère depuis 2017.

Du premier au troisième trimestre de 2018, les hausses de postes vacants ont été importantes dans l'ensemble du Québec. Cependant, au cours de la même période, cette croissance a été nettement plus importante dans le reste du Québec (+ 33,3 %) que dans la région administrative de Montréal (+ 18,2 %).



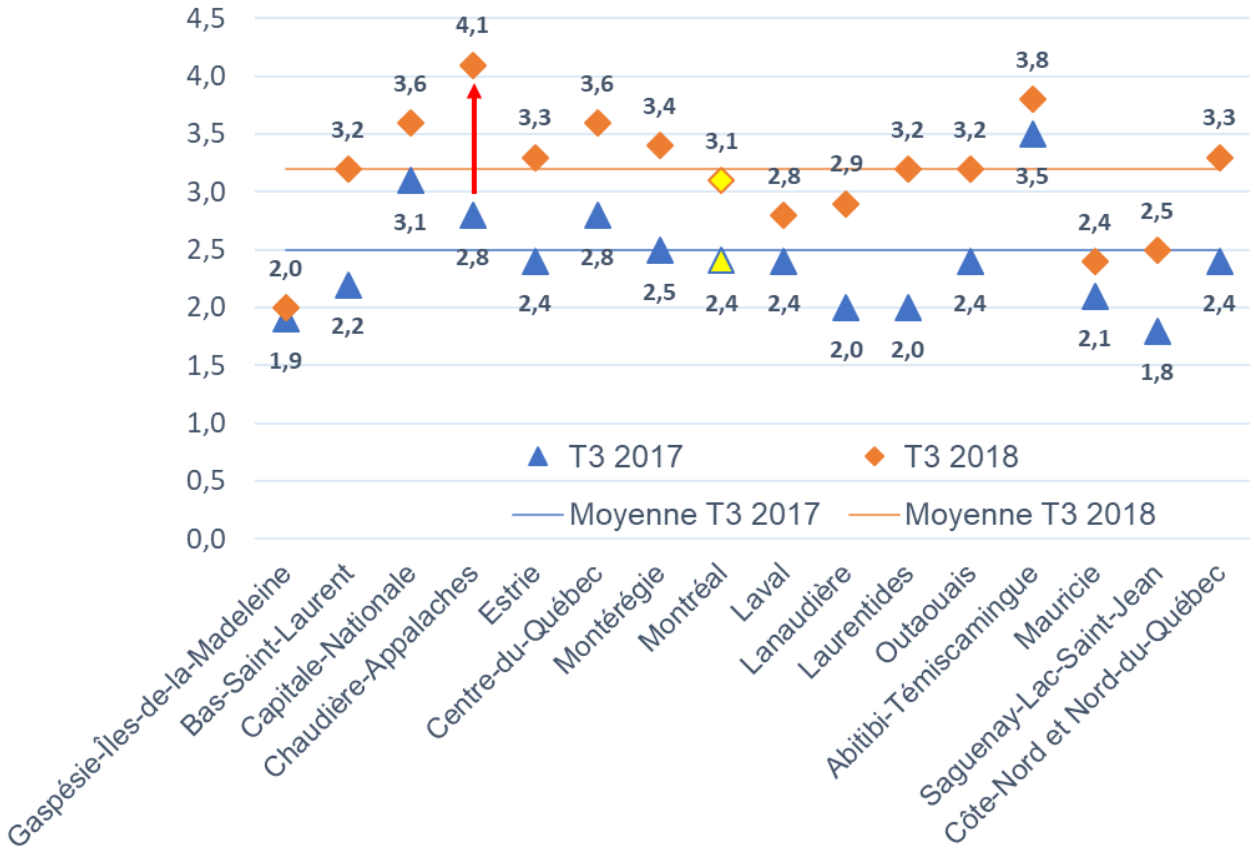
Source : Statistique Canada.

Le taux de postes vacants, qui exprime quant à lui le nombre de postes à combler en pourcentage de la demande de travail, connaît également une hausse dans toutes les régions du Québec. Toutefois, à Montréal, il demeure légèrement inférieur à la moyenne provinciale.

[8] Contrairement aux sections précédentes, les données sur les postes vacants proviennent ici des régions administratives du Québec, et non pas des régions métropolitaines de recensement.

Taux de postes vacants

(nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail*, en %)



Demande de travail : La somme des personnes occupées (demande de travail comblée) et des postes vacants (demande de travail non comblée).

Source : Statistique Canada.

Démographie[9]

D'autres variables en lien avec la démographie méritent également d'être prises en compte afin de mieux comprendre les tendances en matière d'emploi et de taux de chômage au Québec. En

[9] Les données utilisées dans cette section sont celles disponibles en date du 15 janvier 2019. Ces dernières ont été partiellement révisées par l'ISQ le 25 janvier. Comme la révision historique était uniquement pour la population du Québec, et non pour la population des RMR, nous avons conservé les données disponibles avant la révision. Cela permet d'effectuer des comparaisons sur une même base. Une mise à jour de la situation sera effectuée quand l'ensemble des données seront mises à jour. De 2011 à 2017, les données par RMR indiquent que la population en âge de travailler (15 à 64 ans) avait augmenté de 90 000 personnes à Montréal alors qu'elle accusait une baisse de 77 000 personnes ailleurs au Québec.

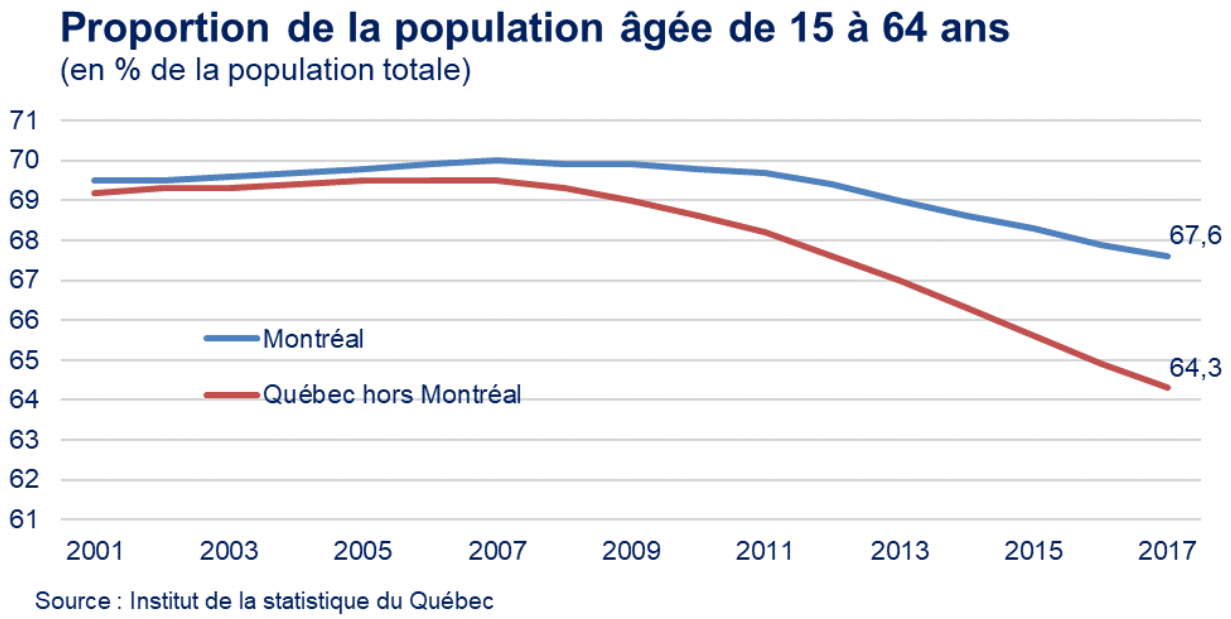
effet, on observe une diminution de la population en âge de travailler dans plusieurs régions du Québec, une réalité qui ne s'est cependant pas manifestée dans la métropole.

Ainsi, de 2011 à 2017, le nombre d'individus en âge de travailler (entre 15 et 64 ans) s'est accru de 90 000 dans la RMR de Montréal. Toutefois, malgré cette hausse, la proportion qu'occupe ce groupe dans la population a, quant à lui, chuté, passant de 69,7 % à 67,6 %.

Au cours de la même période, dans le reste du Québec, ce groupe d'âge a accusé une baisse de plus de 77 000 individus et sa proportion dans la population est passée de 68,2 % à 64,3 %.

Cette importante diminution du pourcentage des Québécois âgés entre 15 à 64 ans s'explique par le passage massif des baby-boomers dans la cohorte des 65 ans et plus.

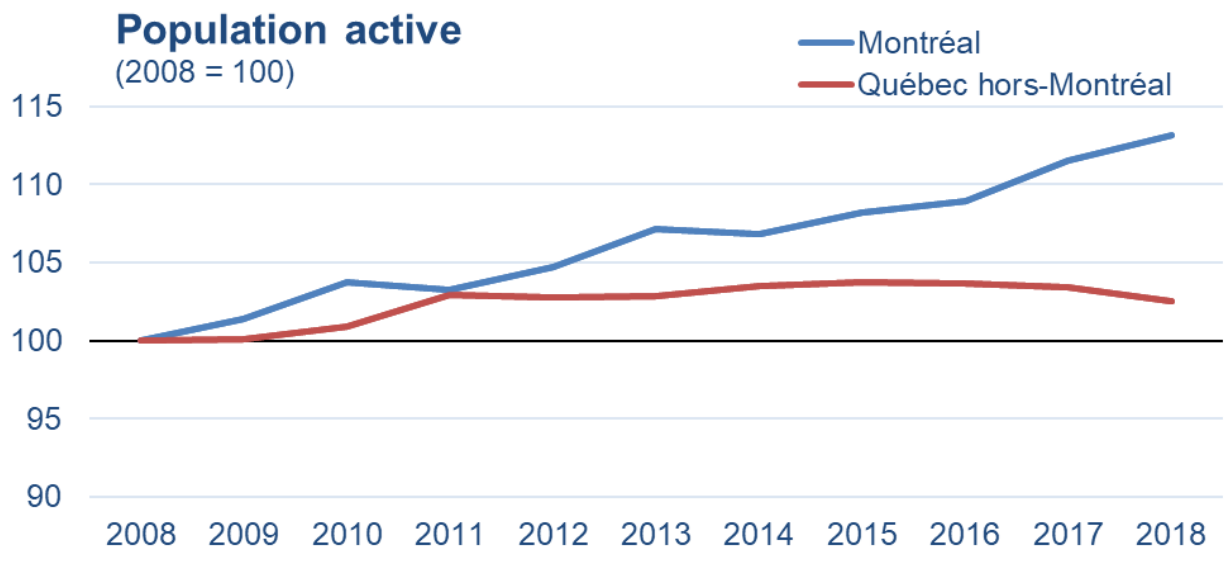
Les plus récentes prévisions de l'Institut de la statistique du Québec[10] montrent d'ailleurs que ces deux phénomènes vont s'accentuer partout au Québec d'ici 2030.



Source : Institut de la statistique du Québec

On remarque aussi que la croissance de la population active, soit l'ensemble des travailleurs et des chômeurs âgés de 15 ans et plus, a été plus importante à Montréal qu'ailleurs au Québec de 2008 à 2018. En effet, la population active montréalaise a augmenté à un rythme annuel moyen de 1,24 % contre 0,25 % pour le reste du Québec au cours de cette période.

[10] (Institut de la statistique du Québec, 2014).



Source : Statistique Canada.

En somme, toutes les données indiquent que le marché du travail montréalais est moins sous tension que celui des autres régions du Québec et que cette situation va s'exacerber au cours de la prochaine décennie : la création d'emploi a été concentrée dans la métropole au cours des dernières années; le taux de chômage demeure plus élevé à Montréal que dans l'ensemble du Québec; le taux de postes vacants à Montréal est légèrement inférieur à la moyenne provinciale et la part de la population en âge de travailler continuera de décroître plus rapidement dans les régions qu'à Montréal. L'apport démographique de l'immigration n'est certes pas étranger à cette nouvelle réalité.

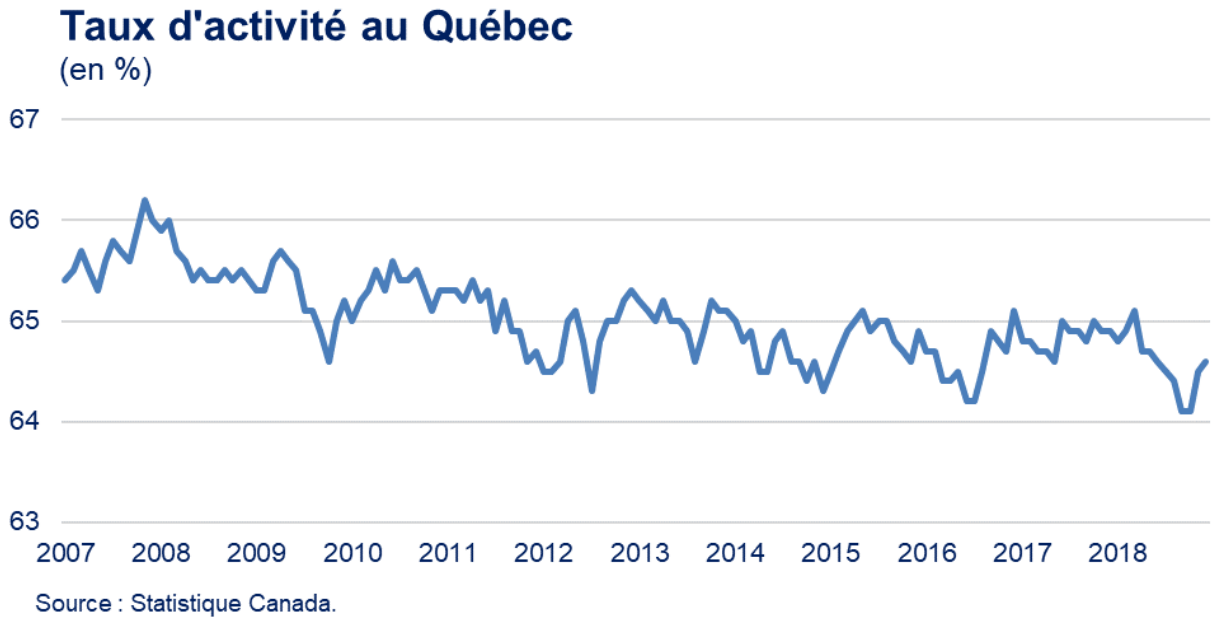
ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

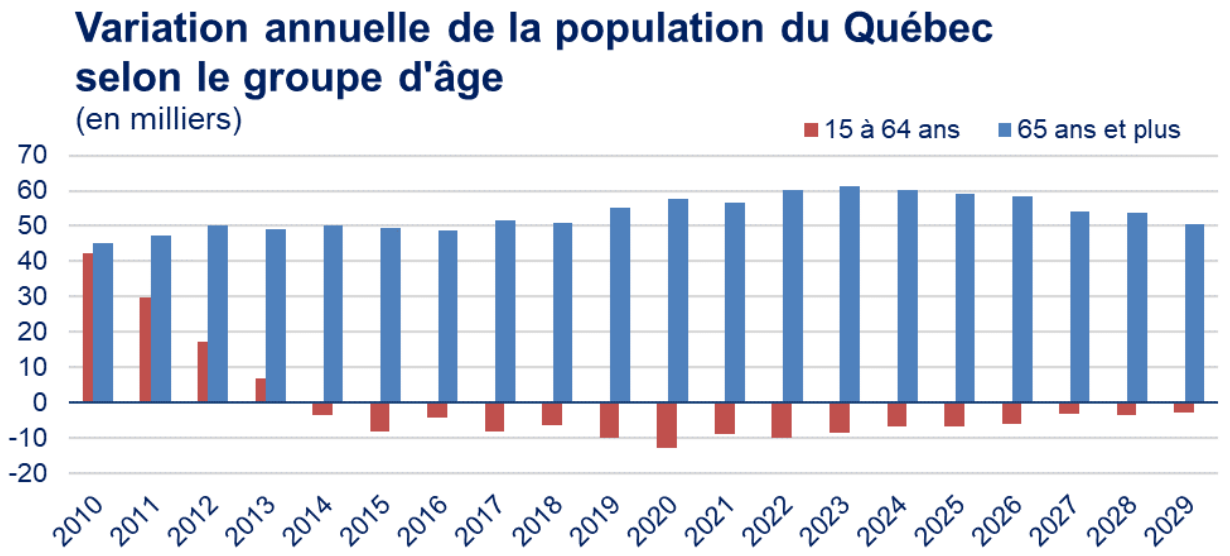
Dans cette section, nous analysons l'impact du vieillissement de la population sur la création d'emploi et présentons les différences observées entre le marché du travail de la région métropolitaine de Montréal et celui des autres régions du Québec. Nous présentons ensuite quelques pistes de réflexion pour adapter les politiques publiques en fonction de ces nouvelles réalités.

Le vieillissement de la population sera le principal frein à la croissance de l'emploi au Québec au cours de la prochaine décennie

L'accélération des départs à la retraite des travailleurs plus âgés, combinés aux besoins de remplacement qu'ils suscitent, représente un des principaux facteurs expliquant la faible création nette d'emploi en 2018. D'autres causes plus ponctuelles sont également possibles, comme un ajustement qui fait suite à trois années de solide création d'emploi.

Par ailleurs, l'impact du vieillissement de la population sur le marché du travail se précise lorsqu'on tient compte d'un plus grand nombre d'indicateurs, notamment le taux d'activité de la population et l'évolution du nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans.





Source : Projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (2017).

L'analyse de ces données révèle que les effets du vieillissement de la population ont bel et bien commencé à se faire sentir :

- le taux de chômage est à un creux historique, notamment en raison de la stagnation de la population active (qui se traduit par une baisse en proportion de la population totale);
- le chômage de longue durée connaît un creux cyclique;
- le taux de chômage des natifs s'est stabilisé sous les 5 % et l'écart entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs n'a jamais été aussi faible sur une période aussi prolongée;
- le taux d'emploi des 25-54 ans demeure à un sommet;
- le taux d'activité des 15 ans et plus est en baisse (malgré la hausse du taux d'activité des 25-54 ans);
- la situation des travailleurs à temps partiel involontaire et des travailleurs temporaires s'améliore;
- le nombre de postes vacants s'accroît plus rapidement au Québec que dans la majorité des autres provinces canadiennes.

Le faible taux de chômage actuel et les enjeux de rareté de la main-d'œuvre s'expliquent donc par des effets combinés de la demande de travail (les entreprises ont besoin de plus de main-d'œuvre en période de forte croissance économique) et de l'offre de travail (il y a moins de travailleurs potentiels en raison du vieillissement de la population). Le portrait serait probablement différent si nous étions en période de faible croissance économique ou encore de récession

(élément conjoncturel), mais comme l'offre de main-d'œuvre continuera de stagner –ou à décroître dans certains cas, – le problème relatif à l'offre de travail s'avère donc bel et bien structurel. Le vieillissement de la population devient alors une problématique de long terme dont les conséquences devraient se faire sentir jusqu'en 2030 selon les prévisions démographiques de l'ISQ.

Face à l'évolution récente de l'ensemble de ces indicateurs, un constat s'impose : le marché de l'emploi s'est grandement resserré au cours des dernières années et, compte tenu des perspectives démographiques de la prochaine décennie, une nouvelle ère s'est amorcée.

Plutôt que de retenir son souffle et espérer que ce phénomène ne soit que passager, il vaut mieux reconnaître que le vieillissement de la population représente dès lors un enjeu structurel auquel il faut s'adapter.

Les réalités du marché du travail de Montréal et des autres régions se polarisent

En 2018, l'emploi s'est accru de 30 200 postes à Montréal, tandis qu'il a baissé de 30 500 dans le reste de la province.

Ce sont plus de 85 % des emplois qui ont été créés dans la métropole depuis décembre 2015 (alors que c'est un peu plus de la moitié des emplois du Québec qui s'y retrouvent). C'est donc dire qu'au cours des dernières années, Montréal a clairement été la locomotive de la création d'emploi au Québec.

Autre phénomène à la source de ce clivage : au cours des cinq dernières années, le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans a diminué de façon constante à l'extérieur de la métropole alors qu'il est en hausse à Montréal. Selon les prévisions de l'ISQ, cet écart devrait continuer de s'exacerber[11], limitant ainsi le potentiel de croissance de l'emploi dans plusieurs régions du Québec, et plus particulièrement dans le Bas-Saint-Laurent, la Côte-Nord et la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine. Cette divergence entre Montréal et les autres régions est le reflet de dynamiques démographiques contrastées qui semblent redevables à la concentration de l'immigration dans la région métropolitaine.

Selon les plus récentes estimations d'Emploi-Québec sur les perspectives pour les différentes professions[12], c'est à Montréal qu'il y aura le moins de professions dites « en déficit » de main-d'œuvre. Les écarts entre les besoins des différentes régions sont frappants : alors qu'il y a 16 professions pour lesquelles Emploi-Québec prévoit un manque de main-d'œuvre dans la métropole en 2021, ce nombre s'élèverait à 58 pour Chaudière-Appalaches, à 56 en Montérégie et à 51 dans la RMR de Québec. On note également que c'est sur l'Île de Montréal qu'il devrait y avoir le plus de professions en surplus de main-d'œuvre. Cela indique que l'enjeu de

[11] (Institut de la statistique du Québec, 2014)
[12] (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019)

l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail y sera plus marqué que dans la très grande majorité des autres régions.

Face à de tels constats, il s'avère donc envisageable que les facteurs expliquant la vacance de postes dans la métropole et les autres régions ne soient pas les mêmes. Alors qu'en région la hausse des postes vacants semble être davantage occasionnée par le vieillissement de la population, on se demande si elle ne s'expliquerait pas à Montréal par plus d'inadéquation entre les talents et les besoins. Pour répondre à cette question, il nous faudrait toutefois mieux comprendre les causes des besoins par région.

Y a-t-il des ajustements aux politiques publiques qui peuvent être faits à court et moyen termes?

L'enjeu du vieillissement de la population est inévitable. Même si ses effets sont connus depuis bien longtemps, les initiatives mises de l'avant pour les contrer se sont avérées insuffisantes. Bien que l'État ne puisse pas tout régler, sa responsabilité demeure de tout mettre en œuvre pour en atténuer les impacts sur le bien-être des citoyens et la croissance de l'économie.

Mettre fin au déni et changer de paradigme

La première étape vers une adaptation des politiques publiques consiste d'abord à reconnaître que le potentiel socioéconomique du Québec est limité par le vieillissement de sa population. Les autorités publiques tardent à reconnaître l'ampleur du problème et les défis que posent les pénuries de main-d'œuvre régionales et sectorielles.

Au cours de la prochaine décennie, les besoins de main-d'œuvre constitueront un des principaux freins à notre croissance économique, particulièrement en région. La solution à ce problème sera plurielle : retenir les travailleurs d'expérience sur le marché, favoriser la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs, lutter plus efficacement contre le décrochage scolaire et miser davantage sur une main-d'œuvre venue d'ailleurs.

Mais tout cela ne sera possible que si le gouvernement accepte de revoir ses paradigmes fondamentaux. Il lui faudra d'abord admettre que l'obsession de la création d'emploi n'est plus compatible avec la réalité actuelle du marché du travail. Et au-delà des mots, cela implique de revoir la politique de développement économique qui prévaut depuis plusieurs décennies et d'investir dans de nouveaux leviers de croissance.

Ensuite, il faudra tout mettre en œuvre pour dresser un portrait plus clair des besoins. Il s'agit d'un élément fondamental pour développer une feuille de route gouvernementale.

Une information nécessaire

Une compréhension fine des besoins par région et par profession (CNP) est essentielle pour éviter les solutions « mur à mur » qui ne répondent pas aux vrais besoins. La qualité de

l'information recueillie et la justesse de la compréhension des besoins du marché du travail constituent la pierre d'assise de l'élaboration de stratégies gouvernementales pertinentes.

L'état de la situation récemment publié par Emploi-Québec[13] est certainement un pas dans la bonne direction sur lequel il nous faut bâtir, mais il faut aller plus loin.

Voici quelques actions qui pourraient constituer un point de départ :

- Documenter les besoins de main-d'œuvre actuels et projetés à un niveau assez granulaire, c'est-à-dire par région, profession et industrie;
- Élaborer différents scénarios (pour tenir compte de l'incertitude quant à l'augmentation de la productivité et au rythme d'adoption de nouvelles technologies);
- Diffuser publiquement ces données par le biais d'un site ouvert pour soutenir leur utilisation et la recherche en cette matière;
- Identifier les principales causes des déséquilibres (les solutions sont bien différentes selon les causes);
- Évaluer l'impact des pénuries potentielles sur les différents services à la population et le développement des secteurs industriels au cœur de la stratégie économique du Québec;
- Identifier les différentes politiques publiques qui seront affectées par la projection des besoins de main-d'œuvre (immigration, éducation, économie, etc.). La figure ci-dessous illustre différents aspects de politique publique qui pourraient être repensés en fonction des informations sur les besoins de main-d'œuvre.

[13] (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019)

La compréhension fine des besoins de main-d'œuvre est au cœur de l'action gouvernementale



L'inaction face à cette réalité aurait des conséquences néfastes tant sur la croissance économique (et les recettes fiscales) que sur la livraison de services publics dans certaines régions plus durement touchées par le vieillissement de la population.

En contrepartie, le resserrement du bassin de main-d'œuvre pourrait également représenter une occasion pour le Québec de prendre un nouveau virage si le gouvernement est adéquatement préparé et que la réponse des entreprises est suffisamment audacieuse. Par exemple, une rareté de la main-d'œuvre dans un secteur en particulier pourrait entraîner une combinaison de différents effets tels que des hausses salariales, une accélération de l'automatisation et/ou une croissance plus marquée de la productivité des entreprises.

Repenser les politiques publiques pour atténuer l'impact du vieillissement

Le gouvernement dispose de plusieurs leviers pour atténuer les effets du vieillissement de la population. Voici comment il pourrait les activer.

I. Accroître le bassin de travailleurs disponibles :

- *Sélection et intégration des immigrants*. Bien que l'immigration ne soit pas l'unique solution à tous les maux, transformer nos façons de faire et y apporter certaines améliorations pourraient atténuer l'effet du vieillissement. D'abord, en ce qui concerne le processus de sélection, il faudra réduire les délais et assurer un arrimage entre la grille de sélection et les besoins. Au niveau de l'intégration, plusieurs éléments indiquent que la situation s'améliore finalement au Québec[14]. Mais d'importants défis persistent quant aux immigrants arrivés depuis moins de cinq ans et la régionalisation de l'immigration.

- *Attraction et rétention des étudiants internationaux*. Au cours des dernières années, des efforts ont été effectués pour attirer et retenir davantage d'étudiants étrangers. Il nous faut poursuivre dans cette direction et mieux appuyer les étudiants internationaux à l'étape charnière de l'intégration en emploi.

- *Travailleurs temporaires*. Le Programme d'immigration temporaire, dans sa forme actuelle, est trop restreint, rigide et onéreux pour représenter un élément significatif de solution. Il pourrait être assoupli pour éviter de faire porter tout le fardeau de la preuve aux entreprises. Le nombre de titulaires de permis de travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) hors agriculture et aides familiaux, avec ou sans étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), est en baisse depuis quelques années[15] alors que les difficultés de recrutement augmentent sans cesse. Sans changements majeurs, ce programme ne peut répondre aux besoins de main-d'œuvre à court terme des entreprises en région.

[14] (Institut du Québec, 2018)
[15] On comptait moins de 7 500 TET hors du secteur agricole en 2017, en baisse par rapport à 2015. Source : (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2018)

- *Les travailleurs de 60 ans et plus*. Pour accroître le taux d'emploi des travailleurs de 60 ans et plus, il faut s'assurer que la fiscalité soit un incitatif plutôt qu'un facteur de démotivation, comme c'est présentement le cas. À certains niveaux de revenus, plusieurs travailleurs d'expérience subissent des taux d'imposition marginaux implicites confiscatoires, c'est à-dire que leurs revenus seraient équivalents ou même moindres en continuant de travailler. C'est une barrière qu'il faut rapidement supprimer.

- *Intégration en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés*. On ne peut plus se permettre de négliger le potentiel de certains groupes comme les immigrants, les Autochtones et les personnes aux prises avec un handicap.

II. Rehausser le niveau de compétences :

- *Lutter plus efficacement contre le décrochage scolaire.* L'IDQ a déjà démontré le retard du Québec par rapport aux autres provinces canadiennes en matière de diplomation secondaire dans les temps requis[16]. C'est une perte importante tant sur le plan individuel que collectif. Bien que les besoins de main-d'œuvre actuels soient tant pour des postes non-qualifiés que hautement qualifiés, les emplois de la prochaine décennie exigeront dans une plus grande proportion un diplôme collégial ou universitaire ainsi qu'un niveau plus élevé de littératie. La résilience des individus face à un marché du travail en mouvance est intimement liée à leur maîtrise des compétences de base[17].

- *Miser sur la formation continue*. Avec l'accélération des changements technologiques, la mise à jour des compétences des travailleurs sera inévitable. Les entreprises devront s'impliquer davantage pour s'assurer que leurs employés possèdent les compétences nécessaires pour s'adapter aux bouleversements technologiques. Une partie des incitatifs fiscaux à la création d'emploi devraient être réorientés vers la formation continue, dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.

III. Un meilleur arrimage de l'offre et de la demande de compétences :

- *Établir une veille de l'évolution des compétences recherchées (actuelles et futures) par profession*. Pour y arriver, il faudra développer une mesure et une classification standardisées des compétences, comme le font déjà les États-Unis, l'Australie et le Royaume-Uni.

- *Une offre de formation mieux adaptée aux besoins.* Pour y parvenir, il nous faudra d'abord réduire les délais d'adaptation des programmes de formation et accroître la collaboration entre les établissements d'enseignement et leur communauté. À titre d'exemple, dans certains cas, cela pouvait prendre jusqu'à sept ans pour mettre à jour un programme collégial. À cet effet, la Stratégie nationale de la main-d'œuvre 2018-2023 proposait de réduire le délai du processus de révision et de développement de programmes d'études

[16] (Homsy & Savard, 2018)
[17] (Institut de la statistique du Québec, 2015)

professionnelles et techniques à dix-huit mois[18]. Plusieurs nouvelles initiatives de collaboration entre les établissements d'enseignement et les entreprises voient le jour pour mieux adapter la formation: projet M, pôles d'excellence, etc., mais cela demeure encore marginal et nettement insuffisant.

- *Lier le financement et le contingentement des établissements d'enseignement aux besoins de main-d'œuvre identifiés*. Par exemple, un financement additionnel pourrait être offert aux établissements d'enseignement et aux étudiants qui optent pour des programmes qui sont en ligne avec les besoins de main-d'œuvre identifiés comme étant prioritaires. Le Danemark et la Suède utilisent l'information sur le marché du travail pour établir leur offre de formation universitaire.

IV. Accélérer l'automatisation, la robotisation et le virage numérique des entreprises :

- *Revoir les programmes d'aide aux entreprises*. Les subventions aux entreprises ne devraient plus être destinées à stimuler artificiellement la création d'emploi. Elles devraient plutôt être orientées vers l'automatisation et la robotisation des organisations et accélérer le virage numérique.

[18] (Gouvernement du Québec, 2018)

CONCLUSION

Les effets du vieillissement de la population qu'on appréhendait depuis des années sont maintenant un des principaux freins à notre potentiel de croissance. Et ils le seront jusqu'à l'horizon de 2030. Pour limiter les impacts, il faut d'abord reconnaître l'ampleur du problème, avoir une compréhension fine des besoins spécifiques à chaque région et actionner adéquatement les différents leviers.

Le vieillissement de la population nous offre une occasion sans précédent de faire bouger l'aiguille favorablement sur plusieurs éléments clés comme le taux d'emploi et la productivité, mais pour y arriver, il faut passer du déni à la mobilisation de toutes les parties prenantes.

Certes, le défi est de taille, mais si on l'attaque intelligemment et sans tergiversation, le vieillissement deviendra peut-être le point de départ d'un nouveau dynamisme économique pour le Québec.

BIBLIOGRAPHIE

Le Conference Board du Canada. (2018). *Note de conjoncture provinciale : Québec - Automne 2018*. Ottawa : Le Conference Board of Canada.

Gouvernement du Québec. (2018). *Stratégie nationale sur la main-d'oeuvre 2018-2023 : Le Québec à l'ère du plein emploi.* Québec.

Homsy, M., & Savard, S. (2018). *Décrochage scolaire au Québec : dix ans de surplace, malgré les efforts de financement .* Montréal: Institut du Québec.

Institut de la statistique du Québec. (2014). *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061.* Québec: Gouvernement du Québec.

Institut de la statistique du Québec. (2015). *Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques : des clefs pour relever les défis du XXIe siècle.* Québec: Gouvernement du Québec.

Institut du Québec. (2018). *Mise à jour et clarification des données sur l'immigration et le marché du travail : La situation s'améliore, mais certains défis persistent.* Montréal: Institut du Québec.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2018). *L'Immigration temporaire au Québec : 2012-2017.* Québec: Gouvernement du Québec.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2019). *État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions.* Québec: Gouvernement du Québec.