

L'emploi et la COVID-19

Analyse et propositions pour relancer le marché du travail



Septembre 2020

Données au 31 juillet 2020

L'emploi et la COVID-19

Analyse et propositions pour relancer le marché du travail

À propos de l'Institut du Québec

L'Institut du Québec axe ses recherches et ses études sur les enjeux socioéconomiques auxquels le Québec fait face. Il vise à fournir aux autorités publiques et au secteur privé les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées, et ainsi contribuer à bâtir une société plus dynamique, compétitive et prospère.

Institut du Québec
3000, chemin de la Côte-Sainte-Catherine, Bur. 3.450
Montréal (Québec) H3T 2A7

institutduquebec.ca

[@InstitutduQC](https://twitter.com/InstitutduQC)

Pour citer ce rapport :

L'emploi et la COVID-19, Analyse et propositions pour relancer le marché du travail
Tatiana Abboud, Patrick Déry, Alain Dubuc, Simon Savard

Institut du Québec, 2020.

Mise en page : Jérôme Boivin image de page couverture : iStock @nito100

Dépôt légal : troisième trimestre 2020
ISBN 978-2-9814769-5-1
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020
Bibliothèque et Archives Canada, 2020

© Institut du Québec

TABLE DES MATIÈRES

1 – SOMMAIRE	5
2 – INTRODUCTION	7
3 – LE CONTEXTE	8
Les effets de la pandémie selon les secteurs industriels	9
Industries touchées et en difficulté	10
4 – LES PROFESSIONS LES PLUS TOUCHÉES	18
5 – LES POPULATIONS AFFECTÉES	19
Les travailleurs au bas de l'échelle	19
Les immigrants	20
Les femmes	22
Les jeunes	25
6 – LES EFFETS NÉGATIFS DES MESURES DE SOUTIEN	28
7 – LES PISTES DE SOLUTION ET LES PROPOSITIONS	30
1 – Des mesures pour améliorer l'équilibre du marché du travail	32
2 – Des mesures pour réduire les contraintes au travail	37
Réduire les effets négatifs de la PCU	37
Moduler les mesures sanitaires avec prudence et souplesse	38
3 – Éviter les pénuries de main-d'œuvre prévisibles	39
Introduire de la mobilité dans l'industrie de la construction	39
Résoudre la pénurie dans le secteur agricole	40
Préserver le bassin de main-d'œuvre et le savoir-faire manufacturier	40
4 – Accélérer les processus de formation et d'apprentissage	41
Redéploiement des services d'enseignement	41
Renforcement du réseau de soins à domicile	42
5 – Comblers les besoins futurs	43
Encourager la scolarisation	43
Encourager la réorientation professionnelle	43
Recourir à l'immigration	44
8 – CONCLUSION	45
A – NOTES MÉTHODOLOGIQUES	46
B – BIBLIOGRAPHIE	47
C – ANNEXE	49

LISTE DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX

Graphique 1	Variation de l'emploi par industrie au Québec, juillet 2019-2020	9
Tableau 1	Construction – diagnostic et emplois manquants au Québec	11
Graphique 2	Construction – évolution de l'emploi au Québec	11
Tableau 2	Fabrication – diagnostic et emplois manquants au Québec	12
Graphique 3	Fabrication – évolution de l'emploi au Québec	12
Tableau 3	Hébergement et restauration – diagnostic et emplois manquants au Québec	13
Graphique 4	Hébergement et restauration – évolution de l'emploi au Québec	13
Tableau 4	Commerce de gros et de détail – diagnostic et emplois manquants au Québec	14
Graphique 5	Commerce de gros et détail – évolution de l'emploi au Québec	14
Tableau 5	Transport et entreposage – diagnostic et emplois manquants au Québec	15
Graphique 6	Transport et entreposage – évolution de l'emploi au Québec	15
Tableau 6	Autres services – diagnostic et emplois manquants au Québec	16
Graphique 7	Autres services – évolution de l'emploi au Québec	16
Tableau 7	Information, culture et loisirs – diagnostic et emplois manquants au Québec	17
Graphique 8	Information, culture et loisirs – évolution de l'emploi au Québec	17
Graphique 9	Variation de l'emploi en % selon divers indices de vulnérabilité au Québec	19
Graphique 10	Taux de chômage – immigrants et natifs au Québec	20
Graphique 11	Écart de taux de chômage – immigrants récents et natifs au Québec	21
Graphique 12	Pertes d'emplois – femmes et hommes, février-avril 2020, au Québec	22
Graphique 13	Pertes d'emplois – femmes et hommes, février-juillet 2020, au Québec	22
Tableau 8	Proportion de femmes par industrie au Québec, annuel, 2019	23
Tableau 9	Proportion d'emplois à temps partiel au Québec, février 2020	24
Graphique 14	Évolution du taux de chômage par catégorie d'âge au Québec	25
Graphique 15	Évolution du taux de chômage par niveau de scolarité au Québec	26
Graphique 16	Comparaison des taux de chômage, 15-24 ans, juillet 2019 et 2020	26
Tableau 10	Professions demandées – Niveau D	33
Tableau 11	Professions demandées – Niveau C	33
Tableau 12	Professions demandées – Niveau B	34
Tableau 13	Professions demandées – Niveau B	34
Tableau 14	Professions demandées – Niveau A	35
Tableau 15	Professions demandées – Niveau O	36
Tableau A-1	Agriculture – diagnostic et emplois manquants au Québec	49
Graphique A-1	Agriculture – évolution de l'emploi au Québec	49
Tableau A-2	Forêts, pêches, mines – diagnostic et emplois manquants au Québec	50
Graphique A-2	Forêts, pêche, mines – évolution de l'emploi au Québec	50
Tableau A-3	Services publics – diagnostic et emplois manquants au Québec	51
Graphique A-3	Services publics – évolution de l'emploi au Québec	51
Tableau A-4	Finances, assurances et immobilier – diagnostic et emplois manquants au Québec	52
Graphique A-4	Finance, assurances et immobilier – évolution de l'emploi au Québec	52
Tableau A-5	Services professionnels, scientifiques et techniques – diagnostic et emplois manquants au Québec	53
Graphique A-5	Services professionnels, scientifiques et techniques – évolution de l'emploi au Québec	53
Tableau A-6	Services aux entreprises – diagnostic et emplois manquants au Québec	54
Graphique A-6	Services aux entreprises – évolution de l'emploi au Québec	54
Tableau A-7	Enseignement – diagnostic et emplois manquants au Québec	55
Graphique A-7	Enseignement – évolution de l'emploi au Québec	55
Tableau A-8	Services de santé – diagnostic et emplois manquants au Québec	56
Graphique A-8	Services de santé – évolution de l'emploi au Québec	56
Tableau A-9	Administrations publiques – diagnostic et emplois manquants au Québec	57
Graphique A-9	Administrations publiques – évolution de l'emploi au Québec	57
Tableau A-10	Pourcentage du salaire hebdomadaire moyen couvert par la PCU	58
Tableau A-11	Pourcentage du salaire hebdomadaire moyen des postes à temps partiel couvert par la PCU	58
Tableau A-12	Pertes d'emplois par profession au Québec, 2019 à 2020	59

Ce rapport de l'Institut du Québec porte sur les politiques de main-d'œuvre susceptibles de contribuer à la relance de l'économie du Québec après le choc provoqué par la pandémie de la COVID-19. Il propose des actions gouvernementales qui permettront d'accélérer le retour au niveau d'emploi antérieur à la pandémie, de réduire les déséquilibres dans le marché du travail et d'éviter que ceux-ci freinent l'investissement et la relance économique.

La forte reprise de l'emploi au Québec après le choc de la pandémie ne permettra pas de pleinement rattraper, en 2021, le taux d'emploi de 2019. Il restera un écart important à combler pour retrouver un marché du travail en aussi bonne santé qu'avant la crise.

La pandémie a cependant affecté très inégalement les divers secteurs industriels. Certains n'ont pas été touchés, d'autres se sont rétablis rapidement. Le rapport analyse ces impacts en insistant sur les sept industries les plus touchées, qui comptaient pour 53 % des emplois, mais 84 % des pertes d'emplois : construction, fabrication, hébergement et restauration, commerce de gros et de détail, transport et entreposage, autres services ; et information, culture et loisirs. Une analyse par profession corrobore les constats de l'analyse par industrie.

La pandémie a également frappé de façon très inégale les différentes catégories de travailleurs. Le rapport analyse cet impact pour quatre groupes particulièrement touchés : les travailleurs bas salariés, les immigrants récents, les femmes, ainsi que les jeunes, qu'ils soient étudiants ou travailleurs. Cette analyse permet d'identifier des populations qui devront être ciblées par les mesures de relance.

Le rapport se concentre sur les mesures qui soutiennent la relance économique à travers des politiques de main-d'œuvre. D'abord, de façon plus immédiate, des approches pour rééquilibrer le marché du travail en aidant les travailleurs affectés à retrouver un emploi dans les professions et les secteurs où il y a des disponibilités. Ensuite, à plus long terme, des mesures pour que les employeurs québécois puissent avoir accès à la main-d'œuvre dont ils ont besoin et pour assurer une offre adéquate dans les professions pour lesquels il y a une demande.

Les défis à relever sont de trois ordres. Un défi temporel, pour concilier les délais naturels des processus de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre avec l'urgence de la situation. Un défi structurel, pour résoudre les problèmes de pénuries de main-d'œuvre constatés avant la récession et qui ne se sont pas résorbés pendant la pandémie. Un défi social, pour prendre en compte la vulnérabilité des catégories de travailleurs les plus touchés.

Le rapport insiste sur les deux grands principes sur lesquels devraient reposer les politiques de main-d'œuvre de soutien à la relance. D'abord la mobilité, la clé de voûte pour rééquilibrer le marché du travail; celle des travailleurs qui doivent s'adapter à de nouveaux défis, mais aussi celle des employeurs et des institutions pour favoriser et soutenir ces adaptations. Ensuite la souplesse, particulièrement dans la période de reprise actuelle, pour accélérer et faciliter l'adaptation et réduire les contraintes à la mobilité.

Le premier ensemble de mesures proposées cherche à améliorer l'équilibre du marché du travail, soit l'adéquation entre le bassin de travailleurs et les besoins du marché du travail. L'analyse des professions demandées montre toutefois que celles-ci, parce qu'elles exigent souvent des diplômes ou des certifications, sont difficilement accessibles pour plusieurs des travailleurs qui ont perdu leur emploi, souvent peu qualifiés, notamment dans les services, la restauration et l'hébergement. Cela ne doit toutefois pas amener à délaisser les efforts, qui sont essentiels pour combler les besoins pour ces professions demandées. Mais ces efforts de plus long terme ne permettront pas de résoudre les défis plus immédiats soulevés par la pandémie.

Le deuxième type de mesures porte sur les interventions pour réduire les contraintes au travail, notamment les effets pervers de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) qui ont joué un rôle de désincitation au travail pour certains travailleurs faiblement rémunérés. **Le troisième** ensemble de mesures vise à réduire des pénuries de main-d'œuvre prévisibles :

- dans la construction, où l'on peut prévoir d'importantes pressions avec l'accélération des travaux d'infrastructures, en assouplissant les mécanismes de reconnaissance des compétences;
- dans l'agriculture, où les politiques encourageant la réduction de la dépendance agroalimentaire aggravera les pénuries de main-d'œuvre;
- dans le manufacturier, où les mises à pied dans des industries plus affectées risquent de réduire le bassin de main-d'œuvre compétente et de compromettre la reprise.

Un quatrième type d'intervention consiste à accélérer les processus de formation pour à la fois offrir des débouchés à des travailleurs affectés par la pandémie et combler des besoins du marché du travail, en adoptant une démarche déjà appliquée par le gouvernement du Québec avec les préposés aux bénéficiaires dans les CHLSD. Par exemple, un programme de formation accélérée en enseignement pourrait être mis en place à l'intention des diplômés universitaires d'autres disciplines. Le rapport propose également cette approche pour combler les besoins et élargir les services de soins à domicile pour les personnes âgées.

Enfin, pour combler les besoins futurs en main-d'œuvre, le rapport insiste sur des mesures visant à encourager la scolarisation, ainsi que la réorientation professionnelle vers des professions demandées. Il rappelle également que ces besoins ne pourront pas être comblés sans un recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire et à l'immigration.

INTRODUCTION

La pandémie de COVID-19 et les mesures sanitaires mises en place par les gouvernements du Québec et du Canada ont eu des impacts majeurs sur l'économie et les finances publiques québécoises. Les données montrent qu'ici comme ailleurs, le choc économique se concentre en particulier dans certains secteurs et quelques catégories de travailleurs.

Si la majorité des chômeurs récents peuvent espérer retrouver leur emploi dans les prochains mois, il est probable qu'un certain nombre d'entreprises soient durablement affaiblies par la crise et que des postes disparaissent de façon définitive.

Le succès de la relance économique dépendra donc en partie des efforts pour accélérer le réemploi des travailleurs touchés. Il dépendra aussi de la capacité de ces nouveaux chômeurs à se réorienter rapidement et efficacement vers les secteurs et les domaines où des emplois sont ou seront disponibles.

La recherche et les propositions de l'Institut du Québec (IDQ) viseront à :

- **Identifier**, aussi précisément que possible, **les caractéristiques des travailleurs sans emploi** et de ceux qui seront les plus susceptibles de se retrouver sans emploi au cours des 18 prochains mois;
- **Identifier les secteurs et les industries** dont les baisses d'emploi ne se résorberont pas de façon naturelle avec le déconfinement et la reprise de l'activité économique;
- **Identifier des mesures susceptibles d'accélérer le réemploi** des chômeurs ou leur maintien en emploi;
- **Identifier**, sur la base du contexte antérieur à la crise et des prévisions plus récentes ou des nouveaux besoins ou situations créés par la pandémie, **les secteurs, professions et formations susceptibles d'être demandés** au cours des 18 prochains mois;
- **Proposer des actions gouvernementales qui permettront d'accélérer le retour au niveau d'emploi antérieur à la pandémie**, de réduire les déséquilibres dans le marché du travail et d'éviter que ceux-ci freinent l'investissement et la relance économique.

Après le choc très important de la récession provoquée par la pandémie de la COVID-19 sur le marché du travail, le rattrapage a été rapide au Québec si on se compare à l'ensemble canadien. Le niveau de l'emploi en juillet 2020, selon l'édition la plus récente de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, y était inférieur de 4,8 % à celui de juillet 2019, tandis que l'écart s'élève à 6,3 % pour l'ensemble du Canada.

Après une perte considérable de 820 500 emplois entre février – à l'aube de la pandémie – et avril 2020, le Québec a récupéré 70 % des emplois perdus, mais reste toujours en déficit de 244 500 emplois en juillet. Le taux de chômage, de 4,5 % en février, a grimpé à un sommet de 17 % en avril, pour redescendre à 9,5 % en juillet.

La croissance de l'emploi a été moins marquée en juillet que le mois précédent : 97 600 emplois ont été créés en juillet, contre 230 900 en mai et 247 500 en juin. De plus, la création nette d'emplois provient exclusivement d'emplois à temps partiel, le solde pour l'emploi à temps plein étant légèrement négatif. Ce rythme de croissance plus lent peut toutefois être considéré comme normal en ce sens qu'au début de la reprise, on a assisté au retour au travail dans les secteurs qui pouvaient rapidement retrouver leur niveau d'activité antérieure à la pandémie, tandis qu'au fil des mois, les emplois rétablis provenaient de secteurs pour lesquels la reprise est plus difficile.

Les résultats pour le mois de juillet montrent néanmoins que la récupération des emplois, relativement rapide, se déroule selon les prévisions du ministère des Finances, présentées dans le tableau C.5 de son *Portrait de la situation économique et financière 2020-2021* publié en juin. Selon ces projections, le niveau d'emploi en 2021, à 4 272 700, sera inférieur de 67 200 à celui de 2019.

On peut en conclure que la création additionnelle de 67 200 emplois d'ici 2021 permettrait de retrouver le niveau d'emploi prévalant avant la pandémie. Il serait toutefois préférable d'établir, comme objectif de restauration du marché du travail, le retour au taux d'emploi qui prévalait avant la pandémie, soit 61,8 %.

Selon les prévisions du ministère des Finances, le taux d'emploi s'établira à 59,62 % en 2021. Un taux d'emploi de 61,8 % cette même année représenterait 4 428 835 emplois. L'écart à combler serait donc de 156 135 emplois pour retrouver un marché du travail en aussi bonne santé qu'avant la crise.

Cette estimation peut servir d'objectif à atteindre, ou encore d'outil pour donner une idée de l'ampleur de la tâche.

Les effets de la pandémie selon les secteurs industriels

La pandémie a affecté très inégalement les divers secteurs industriels, tant au chapitre de l'importance des pertes d'emploi en début de pandémie qu'à celui du rythme et de l'ampleur de la reprise. De façon générale, ces différences sont fonction de la sévérité des mesures sanitaires visant à restreindre leurs activités, ou de la capacité des différents secteurs à compenser la limitation des contacts par le télétravail ou d'autres initiatives.

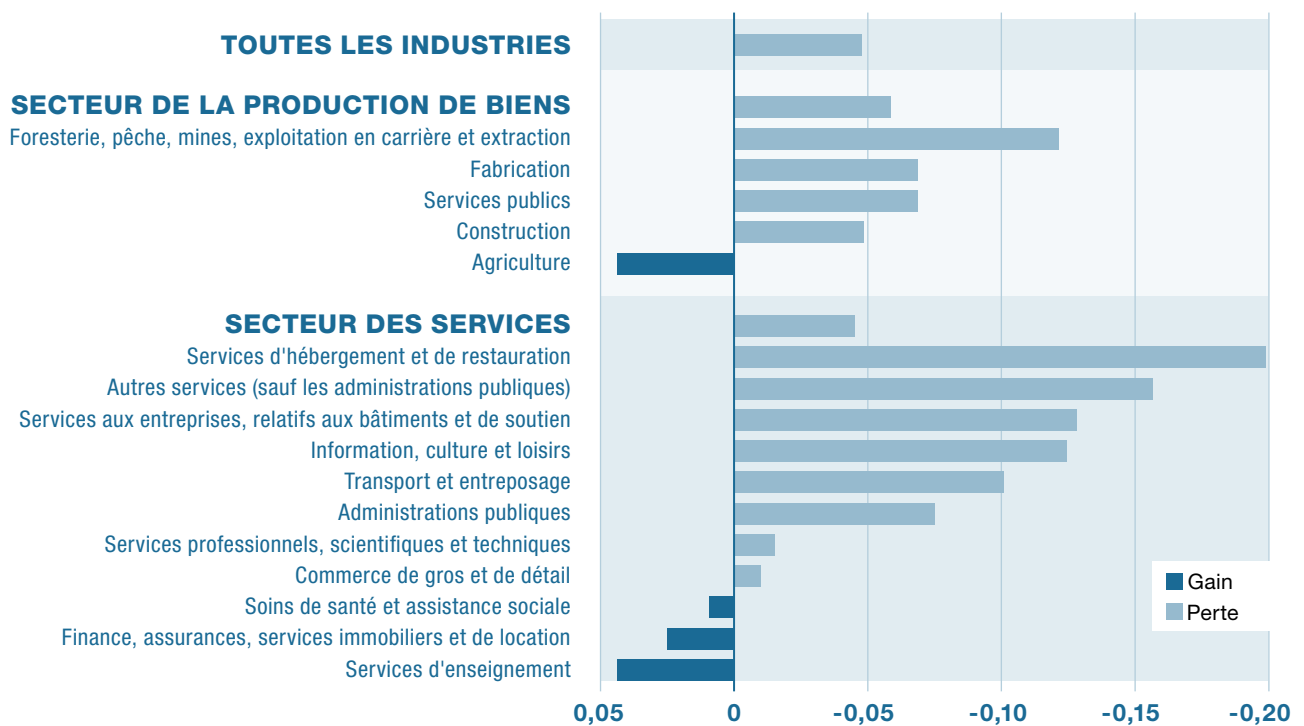
Nous avons divisé les industries selon trois catégories d'impact liées à la COVID-19 :

- Peu ou pas d'impact;
- Impact significatif, mais reprise bien amorcée;
- Impact significatif et toujours en difficulté.

Les industries qui ont subi un impact significatif et qui sont toujours en difficulté sont présentées ici, tandis que les autres sont présentées en annexe.

Graphique 1

Variation de l'emploi par industrie au Québec, juillet 2019-2020, 15 ans et plus, en %, données désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Nous tenterons de distinguer dans ces impacts de la COVID-19, lorsque possible, les pertes d'emploi :

- directement liées aux mesures de confinement qui se résorberont naturellement avec la réouverture de l'économie;
- plus durables en raison de changements structurels dans certains secteurs, provoqués ou accélérés par la pandémie ou par des changements dans les comportements ou les habitudes de consommation, et pour lesquels il n'est pas possible ni souhaitable de prévoir un retour au niveau d'emploi antérieur;
- dues à des conditions globales provoquées par la pandémie mais qui ne sont pas tributaires des mesures de confinement/déconfinement canadiennes et québécoises.

Industries touchées et en difficulté

Plusieurs industries ont été particulièrement touchées. En fait, sept industries, qui comptaient pour 53 % des emplois en février 2020, ont subi 84 % des pertes d'emploi entre février et juillet, soit la construction, la fabrication, l'hébergement et la restauration, le commerce de gros et de détail, le transport et l'entreposage, les autres services, ainsi que l'information, la culture et les loisirs.

Outre les pertes d'emploi qu'ils ont subies, ces sept secteurs ont aussi deux points en commun : ils sont plus susceptibles de répondre à des politiques favorisant l'employabilité, car ils emploient des travailleurs sujets à une certaine précarité, qui pourraient bénéficier de celles-ci. Nous aborderons donc chacun de ces secteurs plus en détail dans les prochaines pages.

Tableau 1

Construction – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

CONSTRUCTION	281 500 emplois en février 2020
	6,1 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Reprise naturelle. Risques de goulots d'étranglement.	

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET *	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-13 100	-4,8 %	-23 700	-8,4 %	-43 200	-15,3%
SITUATION ACTUELLE : plafonnement			CONSTRAINTES COVID-19 : Faibles		

* La variation nette de février à juillet inclut la croissance ou la décroissance potentielle en 2020 sans la pandémie, en soustrayant la variation (positive ou négative) observée pour la même période en 2019.

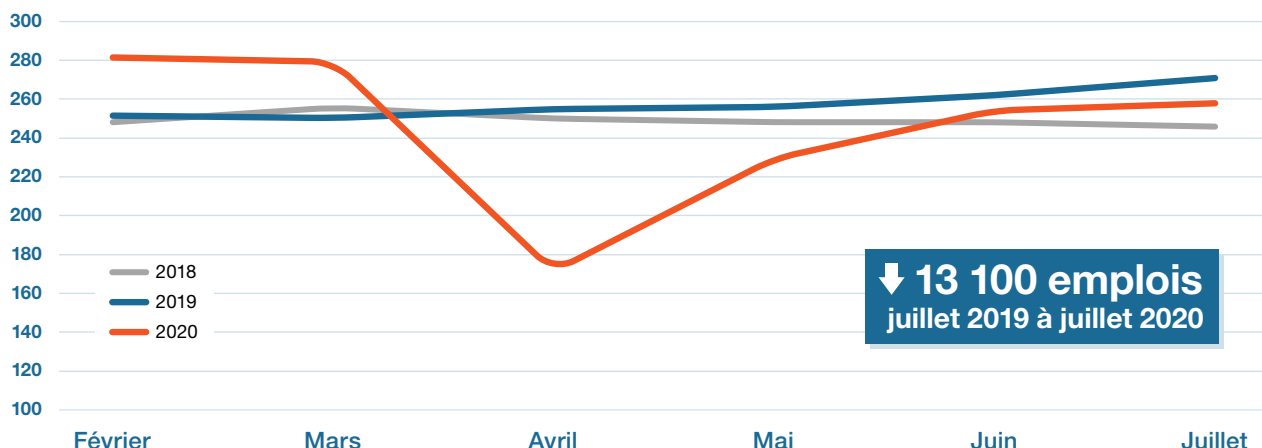
Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Le secteur de la construction a été durement touché pendant la pandémie. Le nombre d'emplois a baissé de près de 40 % en avril par rapport au niveau de février – une perte de 110 100 emplois –, avant de se rétablir en grande partie en juin et de plafonner en juillet à 8,4 %, sous le total de février. Cet écart réduit ne tient toutefois pas compte de la croissance dont le secteur aurait probablement bénéficié, n'eût été la pandémie, comme on le voit en observant ce qui s'est passé l'an dernier.

La reprise partielle déjà observée, les perspectives de croissance liées aux projets qui n'ont pas été touchés par la pandémie, ainsi que l'accélération prévue des projets d'infrastructures permettent de croire que la pénurie de main-d'œuvre déjà présente avant la pandémie pourrait nuire à la relance de ce secteur névralgique.

Graphique 2

Construction – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau 2

Fabrication – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées.

FABRICATION	502 700 emplois en février 2020				
	11,5 % de l'emploi total en 2019				
DIAGNOSTIC : Pertes modérées. Reprise sujette à des facteurs externes.					
EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE					
Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-34 600	-6,9 %	-32 600	-6,5 %	-44 000	-8,8 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement variable			CONTRAINTES COVID-19 : indirectes		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

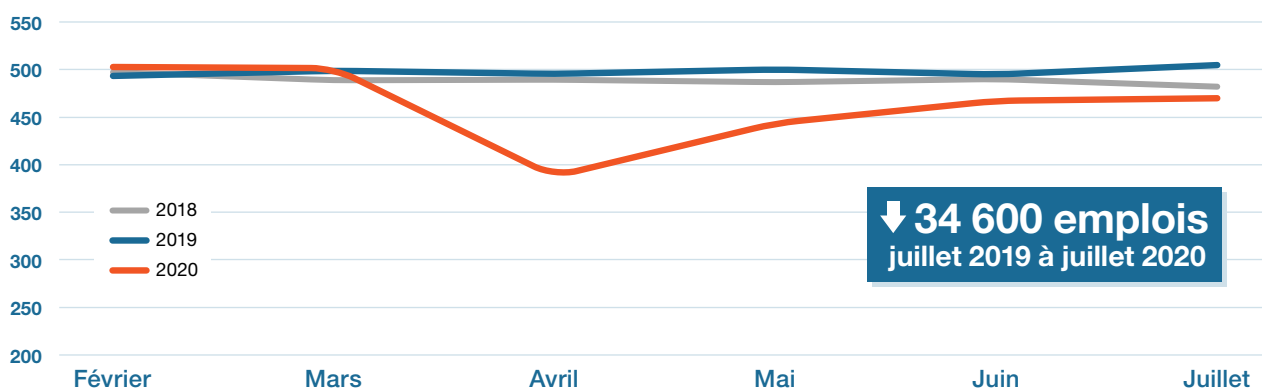
Avec la reprise des activités économiques, le secteur de la fabrication n'est que peu ou pas affecté par les restrictions sanitaires. Les contraintes qui demeurent sont plutôt liées à des facteurs exogènes, et les différentes industries qui composent le secteur sont très inégalement touchées, en fonction de leurs conditions de marché spécifiques.

Ainsi, certaines activités de fabrication qui reposent sur le commerce extérieur sont affectées par l'économie mondiale. C'est le cas de la transformation métallurgique (comme l'aluminium) et de celle du bois, qui souffrent de la baisse de la demande mondiale provoquée par la récession. L'aérospatiale, elle, reste fortement touchée par le ralentissement majeur du transport aérien.

Dans une économie ouverte, le secteur de la fabrication est confronté à un risque particulier que l'on ne retrouve pas dans le secteur du commerce et des services, où des fermetures seront compensées par l'arrivée de nouveaux joueurs qui combleront les besoins. Les fermetures d'entreprises manufacturières et l'affaiblissement de certaines industries peuvent contribuer à la désindustrialisation et à une réduction du potentiel de croissance de l'économie. C'est un problème réel qui dépasse cependant les enjeux de réemploi et de redéploiement de la main-d'œuvre, qui sont l'objet du présent rapport.

Graphique 3

Fabrication – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau 3

Hébergement et restauration – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	263 700 emplois en février 2020
	5,9 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Pertes importantes. Reprise lente. Fermetures possibles.	

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-51 400	-19,9 %	-56 500	-21,4 %	-54 200	-20,6 %
SITUATION ACTUELLE : au ralenti			CONTRAINTES COVID-19 : fortes		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

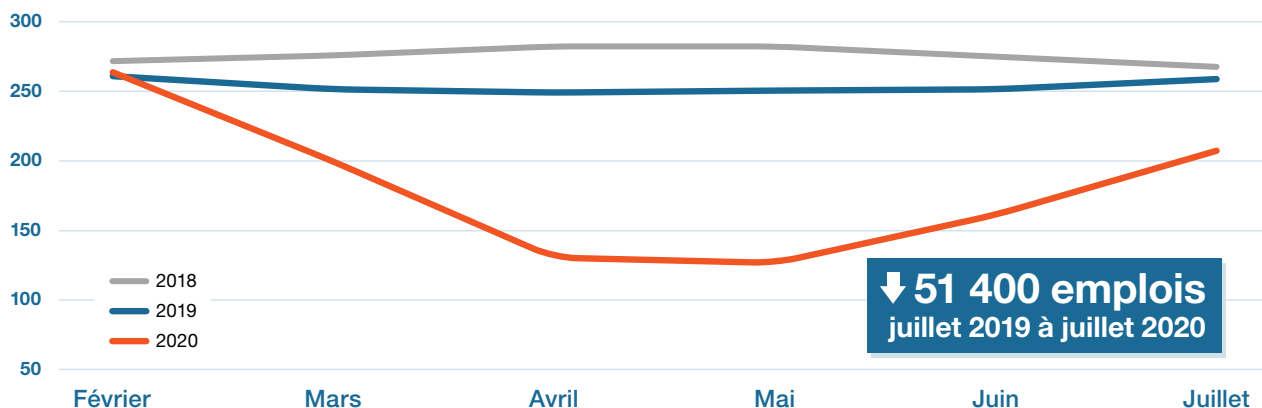
Le secteur de l'hébergement et de la restauration demeure le plus durement frappé par la pandémie. En mai, il avait perdu 137 000 emplois, soit plus de la moitié de ses effectifs de février en raison des restrictions majeures au voyage, du gel du tourisme et de la fermeture obligatoire des salles à manger. En date de juillet, ce secteur est toujours à court de 56 500 emplois par rapport à février, une perte de 21 %.

On doit distinguer les deux composantes de l'industrie. L'hébergement, en 2019, comptait 33 169 emplois, soit seulement 12 % des effectifs du secteur. Il est principalement affecté par les restrictions de voyage qui limitent sévèrement le tourisme étranger. Cette situation touche particulièrement les grands centres urbains, et se poursuivra encore pour un certain temps.

La restauration, qui comprend le gros des effectifs du secteur, ne pourra pas non plus retrouver rapidement son niveau antérieur. En effet, même si les activités ont repris cet été, les règles sanitaires limitent toujours le taux d'occupation des établissements.

Graphique 4

Hébergement et restauration – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Le secteur de l'hébergement et de la restauration pourrait également être freiné dans sa reprise par les effets des mesures de soutien, comme la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et sa contrepartie destinée aux étudiants, la PCUE.

Tableau 4

Commerce de gros et de détail – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL	663 500 emplois en février 2020
	15,3 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Reprise complétée. Fermetures et changements structurels à venir ?	

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-6 500	-1,0 %	-9 400	-1,4 %	-13 900	-2,1 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement			CONSTRAINTES COVID-19 : faibles		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Le secteur procurant le plus d'emplois au Québec avait éliminé 131 900 postes en avril, soit 27,4 % du niveau de février, en raison de la fermeture forcée des commerces considérés comme non essentiels. Or, en juillet, la reprise était pratiquement complétée.

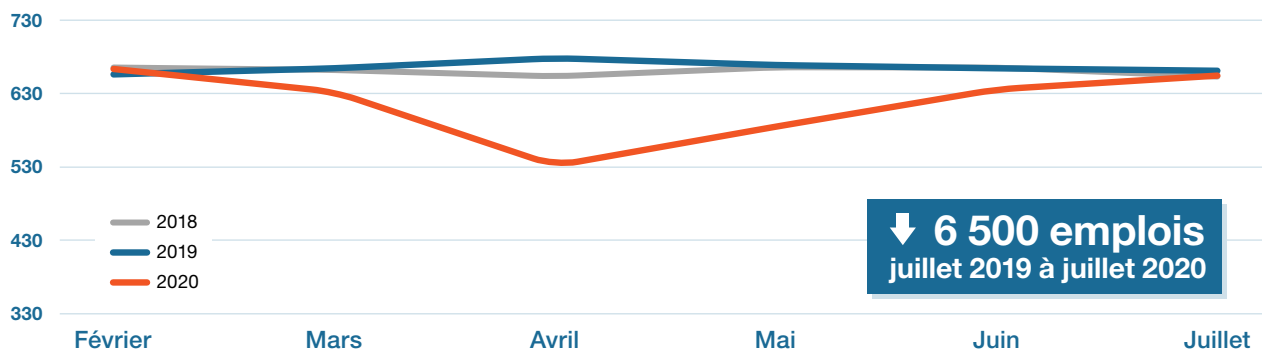
La pandémie pourrait cependant avoir amplifié des facteurs structurels présents antérieurement, qui affecteront l'évolution du secteur, notamment un plus grand recours au commerce électronique, auquel les consommateurs confinés ont eu l'occasion de s'habituer. La pandémie pourrait également avoir eu un impact sur les habitudes et les choix des consommateurs, ce qui favorisera certains commerces au détriment des autres.

Le secteur du commerce compte traditionnellement plusieurs entreprises fragiles. Le choc de la pandémie aura ainsi accéléré les fermetures et les aura concentrées dans le temps. Cela dit, il est possible que ses pleins effets ne soient ressentis que dans quelques mois, quand les mesures de soutien aux entreprises auront cessé.

À court terme, on doit tenir compte de la situation des travailleurs qui sont touchés. Et à plus long terme, il faut voir aux effets que les fermetures de certains commerces peuvent avoir sur le tissu économique, notamment les chaînes de magasins et les chaînes d'approvisionnement, ainsi que sur la vitalité des centres-villes et des rues commerçantes.

Graphique 5

Commerce de gros et détail – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau 5

Transport et entreposage – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	245 300 emplois en février 2020
	5,4 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Pertes importantes. Reprise lente.	

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-24 200	-10,1 %	-28 900	-12,1 %	-41 700	-17,0 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement			CONSTRAINTES COVID-19 : faibles		

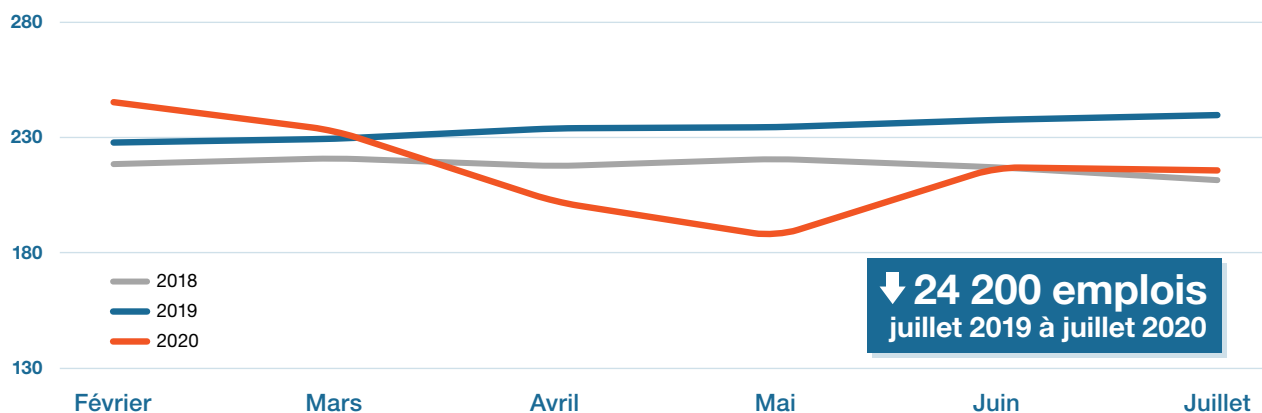
Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Le secteur du transport et de l'entreposage demeure l'un des plus affectés, en proportion et en nombre d'emplois perdus. Le fait que la reprise ait subi un arrêt en juillet – et même qu'on ait affiché un léger recul par rapport à juin – peut s'expliquer par différents facteurs liés à la composition de cette industrie.

Selon les données de 2019, le transport aérien et le soutien aérien comptent pour 11,8 % des emplois du secteur. La fermeture des frontières et la réduction des déplacements empêchent donc un rétablissement pour ces industries. Le transport scolaire, qui représente 6,8 % des emplois, a été au point mort avec la fermeture des écoles, mais reprendra à l'automne. Ce sera aussi le cas du transport urbain, avec le retour progressif des déplacements pour le travail, quoique dans ce cas-ci, le recours massif au télétravail et à l'enseignement à distance pour les études postsecondaires constitue un frein important. C'est un secteur pour lequel on ne peut pas prévoir une reprise rapide.

Graphique 6

Transport et entreposage – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau 6

Autres services – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

AUTRES SERVICES	176 100 emplois en février 2020
	4,2 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Pertes très importantes.	

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

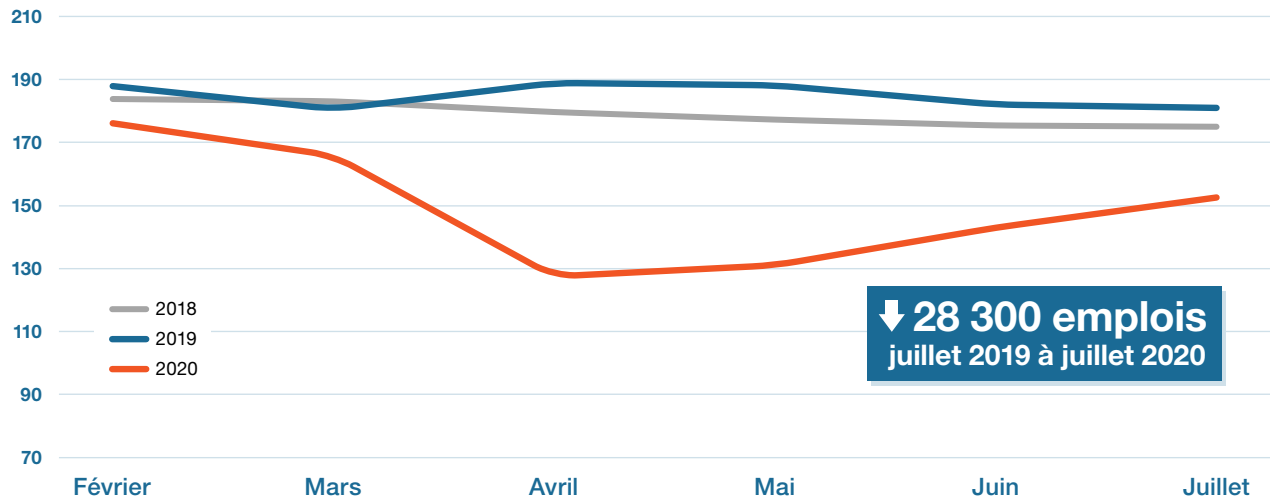
Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-28 300	-15,6 %	-23 500	-13,3 %	-16 500	-9,4 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement lent			CONSTRAINTES COVID-19 : importantes		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Ce secteur a été fortement touché par la pandémie et sa remontée est très lente. Il s'agit d'un secteur très hétérogène qui compte trois grands groupes : l'entretien et la réparation notamment automobile, les services personnels (blanchissage, services funéraires, soins personnels), ainsi que toutes les activités associatives (groupes religieux, organismes de charité, associations).

Graphique 7

Autres services – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau 7

Information, culture et loisirs – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	183 400 emplois en février 2020
	4,1 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Pertes très importantes.	

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-22 900	-12,4 %	-22 200	-12,1 %	-38 600	-21,0 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement partiel			CONSTRAINTES COVID-19 : très fortes		

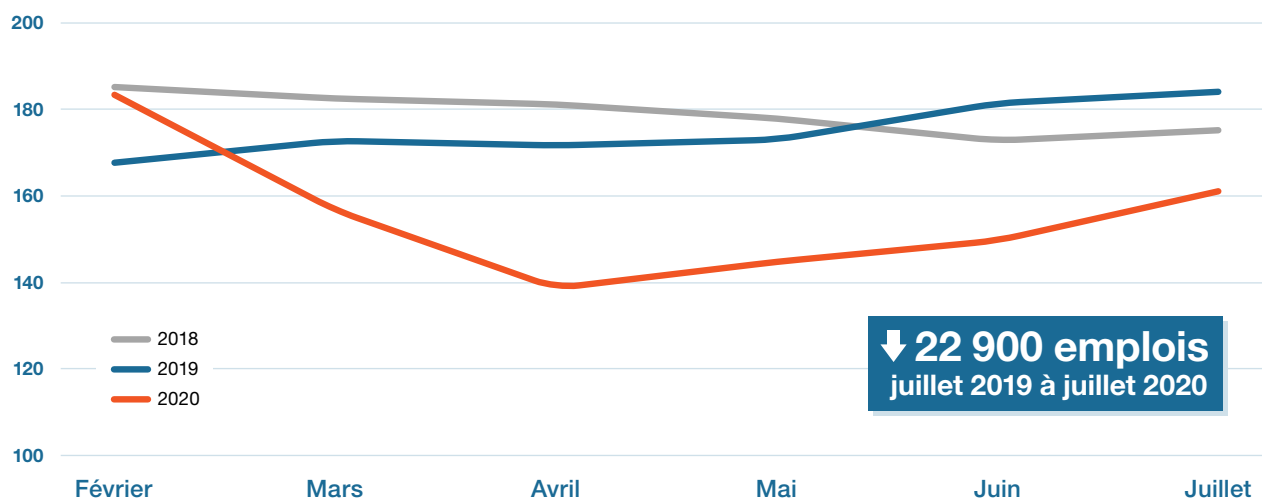
Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Le secteur de l'information, de la culture et des loisirs a été durement frappé et sa reprise est très lente. Cela s'explique essentiellement par les mesures sanitaires qui limitent encore les rassemblements. Le rétablissement ne pourra pas être complet tant que ces contraintes ne seront pas levées.

Au début d'août, un peu d'air a été insufflé lorsque la limite pour les rassemblements publics est passée de 50 à 250 personnes. Cela reste encore très limité, particulièrement pour les plus grandes salles et les scènes ou stades extérieurs.

Graphique 8

Information, culture et loisirs – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

4

LES PROFESSIONS LES PLUS TOUCHÉES

Une analyse par profession corrobore les constats de l'analyse par industrie. Les pertes d'emploi sont fortement concentrées dans un petit nombre de postes. Ceux-ci correspondent largement aux secteurs industriels les plus affectés.

Sur 40 professions répertoriées par Statistique Canada, 13 sont en gain d'emploi entre juillet 2019 et juillet 2020. Les gains réalisés dans ces professions font en sorte que l'écart négatif de 209 200 emplois pour l'ensemble des professions entre juillet 2019 et 2020 masque des pertes plus importantes dans les secteurs en déficit (voir le tableau A-12 en annexe). Ces données sont non désaisonnalisées.

Nous avons identifié 12 professions où les pertes d'emplois restent importantes, avec un total de 293 900 emplois en moins sur 12 mois. On peut les regrouper dans quatre secteurs;

Les services (-100 000 emplois) :

- supervision en services et personnel de services spécialisés (-41 500, -25,03 %);
- représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés (-30 500, -15,97 %);
- personnel de soutien aux services (-28 000, -12,79 %).

Les ventes (-57 800 emplois) :

- supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées (-28 600, -20,53 %);
- représentants et vendeurs – commerce de gros et de détail (-14 700, -8,15 %);
- cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle (-14 500, -11,86 %).

Les arts, culture et loisirs (-29 500 emplois) :

- personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs (-29 500, -24,54 %).

Les métiers (-82 200 emplois) :

- monteurs dans la fabrication (-28 400, -39,06 %);
- personnel d'installation, de réparation et de manutention (-27 100, -29,65 %);
- entretien et réparation (-14 500, -9,87 %);
- soutien, construction (-12 200, -30,12 %).

Ces données confirment les statistiques par industrie. Elles renforcent la conclusion voulant que les pertes d'emploi ont été concentrées dans certains secteurs, et aussi dans des professions plus faiblement qualifiées et moins rémunérées.

LES POPULATIONS AFFECTÉES

La pandémie a frappé de façon très inégale les différentes catégories de travailleurs. Il est important d'identifier les groupes plus touchés pour mieux cibler les mesures de réemploi et de redéploiement de la main-d'œuvre.

Les travailleurs au bas de l'échelle

Dans la récession provoquée par la pandémie, les pertes d'emploi ont davantage frappé les catégories de travailleurs plus vulnérables. Ce phénomène est atypique puisqu'en général, les hauts salariés sont également touchés lors des récessions.

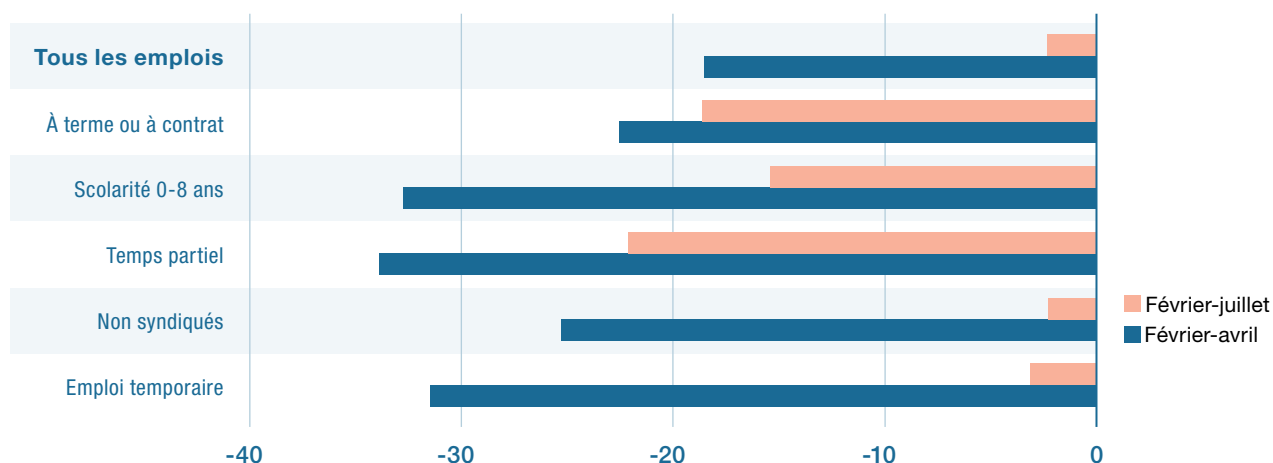
On peut mesurer indirectement cette vulnérabilité selon diverses caractéristiques liées à la précarité de l'emploi lui-même (embauche récente, temps partiel, bas salaire, non-syndicalisation) ou aux travailleurs (niveau de scolarité).

Le graphique 9 montre que les pertes d'emploi ont été nettement plus marquées pour les travailleurs plus vulnérables – selon divers indices indirects de vulnérabilité – dans les premiers mois de la pandémie, soit en mars et avril. Cela s'explique surtout par deux facteurs : certains des secteurs les plus touchés font davantage appel à une main-d'œuvre peu qualifiée (hébergement et restauration, commerce de gros et de détail), et lorsqu'une contraction de personnel est nécessaire, ces travailleurs sont les premiers touchés.

La forte reprise depuis avril n'a pas plus profité également à tous. Les travailleurs à terme ou à contrat, ceux qui ont peu de scolarité et les employés à temps partiel demeurent bien plus touchés que la moyenne. Les travailleurs non syndiqués et ceux ayant un emploi temporaire ont davantage profité de la reprise, mais cela peut être le signe d'une certaine prudence de la part des employeurs ou d'une réticence à s'engager à long terme.

Graphique 9

Variation de l'emploi en % selon divers indices de vulnérabilité au Québec, 15 ans et plus, données non désaisonnalisées



Sources : Statistique Canada, tableaux 14-10-0069-01; 14-10-0071-01; 14-10-0022-01; 14-10-0287-01; 14-10-0019-01

Ces données rappellent néanmoins que les politiques de réemploi et de redéploiement devront avoir une dimension sociale, afin de tenir compte des effets particuliers de cette récession sur les populations plus vulnérables. Elles mettent enfin en relief que ces politiques de main-d'œuvre devront composer avec une contrainte importante, puisque certaines populations affectées seront plus difficiles à redéployer pour combler les besoins de main-d'œuvre.

Les immigrants

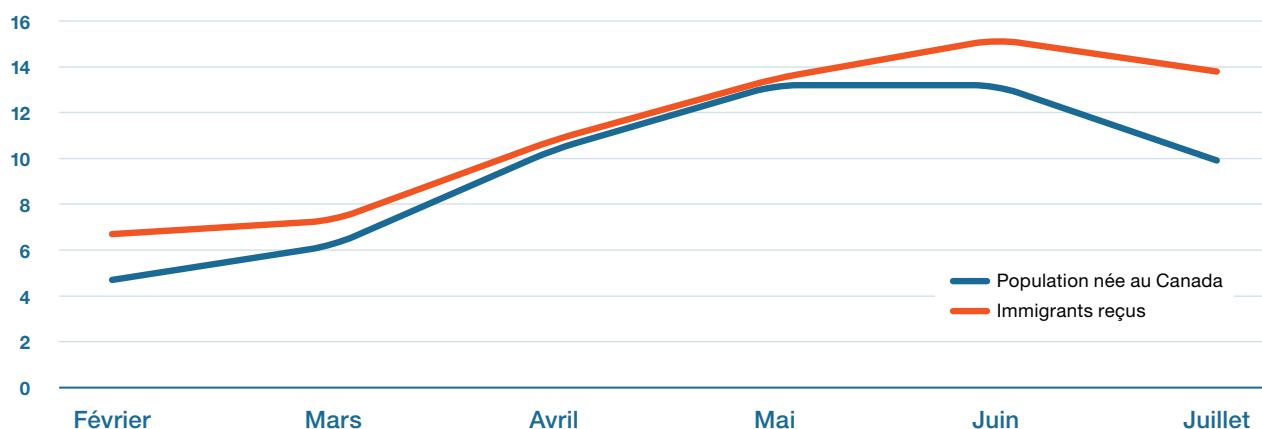
Les immigrants récents constituent aussi une population vulnérable qui a été particulièrement frappée par la récession.

Les données portant sur le statut des travailleurs, nés au Canada ou immigrants, sont des moyennes mobiles de trois mois (données non désaisonnalisées). Elles doivent être interprétées en tenant compte de ce facteur, qui a tendance à lisser les chocs enregistrés sur le marché du travail pendant la pandémie. Par exemple, les données pour mars portent également sur janvier et février, ce qui atténue les premiers effets de la pandémie, tandis que les données pour juin reflètent aussi les chutes d'emploi d'avril.

De façon générale, la pandémie a davantage affecté les immigrants que les natifs. Avant la pandémie, on observait un écart de taux de chômage de 2,0 points de pourcentage entre ces deux populations. Cet écart s'est résorbé au début de la pandémie, puis s'est accru de façon importante en juin et en juillet, pour atteindre 3,9 points de pourcentage.

Graphique 10

Taux de chômage – immigrants et natifs au Québec, 15 ans et plus, en points de pourcentage, moyenne mobile 3 mois, données non désaisonnalisées

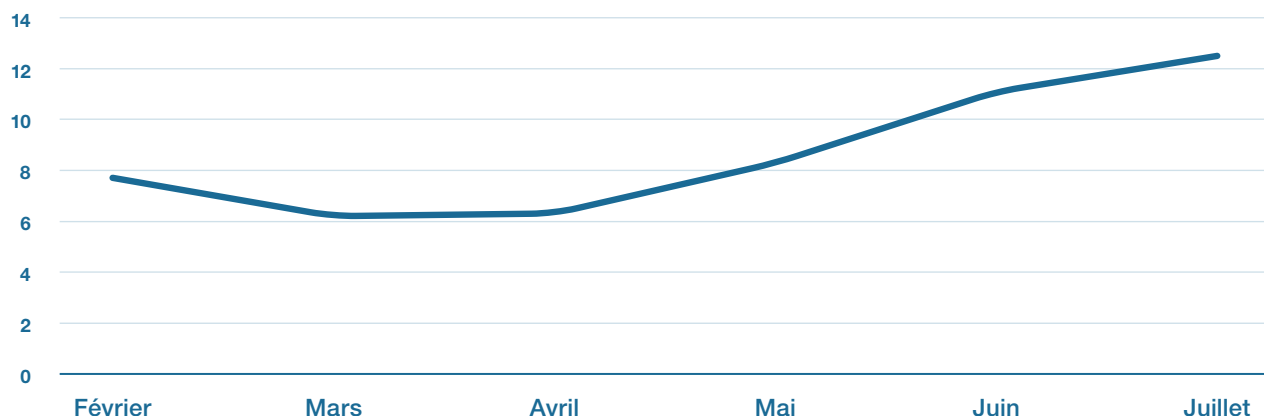


Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0082-01

Cependant, si l'on analyse plus finement la comparaison en tenant compte du moment de l'arrivée au Canada, la situation des immigrants reçus depuis plus de dix ans se rapproche sensiblement de celle des natifs, avec des taux de chômage similaires. Il en va tout autrement pour les immigrants reçus depuis cinq ans et moins. Le taux de chômage chez cette population a explosé pendant la pandémie, passant de 12,4 % en février à 24,3 % en juin, pour ne baisser que modestement en juillet à 22,4 %, un niveau extrêmement élevé. L'écart entre les natifs et les immigrants récents, qui était de 7,7 points de pourcentage en février 2020, atteignait ainsi 12,5 points de pourcentage en juillet.

Graphique 11

Écart de taux de chômage – immigrants récents et natifs au Québec, 15 ans et plus, en points de pourcentage, moyenne mobile 3 mois, données non désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0082-01

Un tel niveau de chômage, à 22,4 %, s'accompagne d'un degré important de détresse des populations qui le subissent. Ces données renforcent les constats faits plus haut sur l'impact disproportionné qu'a eu la pandémie sur des catégories de travailleurs plus vulnérables. Cela doit être pris en compte dans l'élaboration des politiques de réemploi et de redéploiement de la main-d'œuvre.

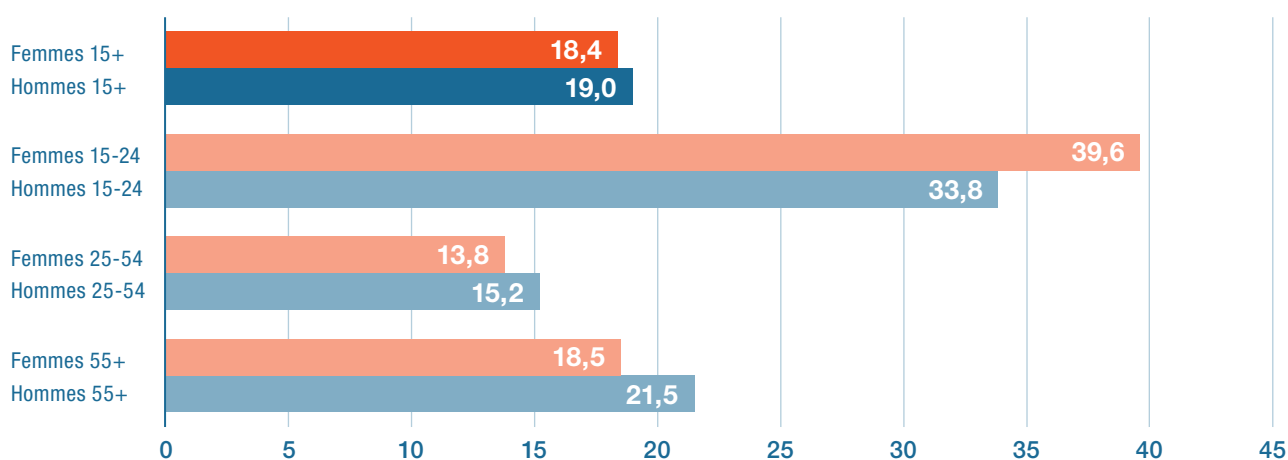
Les femmes

Les pertes d'emploi, en proportion, ont été plus importantes chez les femmes que chez les hommes, bien que ne fut pas le cas au début de la pandémie. En effet, entre le sommet d'emploi de février, avant l'écllosion, et le creux du mois d'avril, le recul a été légèrement moins marqué pour les emplois occupés par des femmes que pour ceux occupés par des hommes.

Pendant ces deux mois, les pertes d'emploi ont totalisé 385 000 chez les femmes, soit une baisse de 18,4 %, contre 435 500 chez les hommes, ou une chute de 19,0 %. Cet avantage en faveur des femmes se retrouve dans tous les groupes d'âge, sauf chez les 15-24 ans.

Graphique 12

Pertes d'emplois – femmes et hommes, février-avril 2020, au Québec, 15 ans et plus, en %, données désaisonnalisées

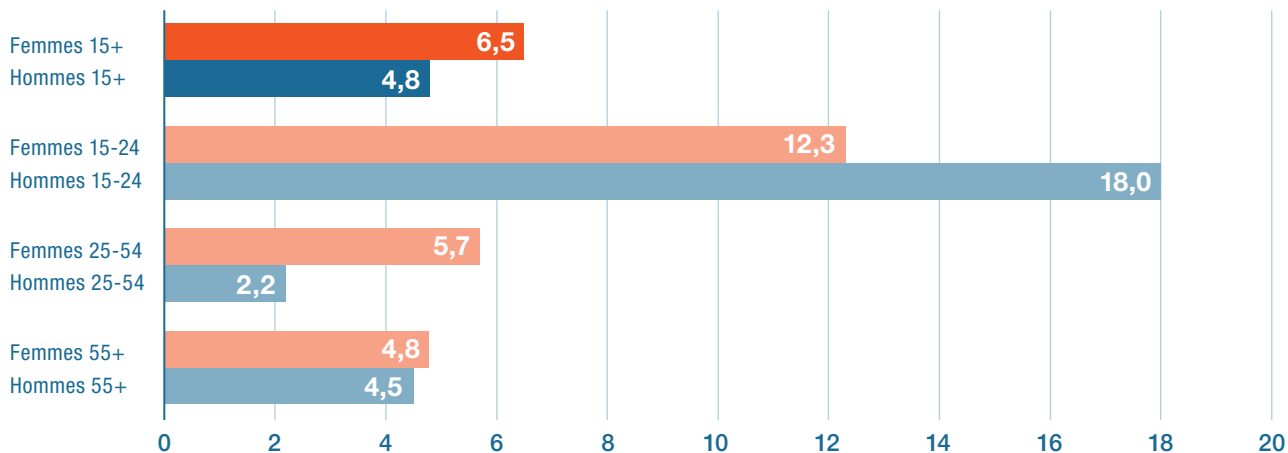


Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0287-01

Cependant, la tendance s'est inversée avec la reprise de l'activité économique en mai et juin, alors que la création d'emplois a été plus forte pour les hommes. Ce rattrapage plus marqué de l'emploi masculin a fait en sorte que, pour la période de février à juillet, les pertes d'emplois féminines ont dépassé les pertes masculines, tant en nombre absolu (135 600 contre 109 000) qu'en pourcentage (6,48 % contre 4,76 %).

Graphique 13

Pertes d'emplois – femmes et hommes, février-juillet 2020, au Québec, 15 ans et plus, en %, données désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0287-01

Cet écart, qui s'observe dans toutes les catégories d'âge sauf chez les 15-24 ans, met en relief des particularités de l'emploi féminin. En effet, de façon globale, les femmes sont peu présentes dans les industries productrices de biens (22,5 % de l'emploi) et très présentes dans les industries de services (54 %). De façon plus précise, on dénombre sept industries où les femmes sont majoritaires. Or, dans ce groupe, quatre secteurs où elles sont surreprésentées n'ont pas été durement touchés par la pandémie : finance et assurances (56 % des emplois occupés par des femmes), administration publique (50,4 %), santé (81,0 %) et enseignement (70,6 %). Cependant, trois secteurs où les femmes sont majoritaires ont été très touchés par les pertes d'emploi : commerce de détail (52,9 % de femmes), hébergement et restauration (54,8 %) et autres services (54,2 %).

Tableau 8

Proportion de femmes par industrie au Québec, annuel, 2019, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

Industrie	% de femmes	Industrie	% de femmes
Production de biens	22,5	Secteurs des services	54,3
Agriculture	34,5	Commerce de gros	34,9
Forêt, pêche et mines	10,5	Commerce de détail	52,9
Services publics	24,1	Transport et entreposage	22,0
Construction	11,0	Finance et assurances	56,0
Fabrication	28,1	Services immobiliers	40,3
		Services professionnels	39,8
		Services aux entreprises	43,0
		Enseignement	70,6
		Soins de santé	81,0
		Information, culture, loisirs	46,0
		Hébergement/restauration	54,8
		Autres services	54,2
		Administration publique	50,4
		TOUTES LES INDUSTRIES	47,8

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0023-01

Le fait que les pertes d'emplois soient plus importantes chez les femmes que chez les hommes semble moins attribuable à la place importante des femmes dans ces industries qu'au fait qu'elles ont été proportionnellement plus touchées par les mises à pied et les licenciements.

Nous pouvons faire ce constat avec les données non désaisonnalisées par industrie, qui montrent clairement que dans certains secteurs particulièrement touchés par les pertes d'emploi entre juin 2019 et juin 2020, les femmes ont été frappées dans une proportion qui dépasse largement celle de leur présence au sein de ces secteurs.

Par exemple, en juin 2020, dans l'hébergement et la restauration, 62,2 % des emplois perdus étaient occupés par des femmes, même si celles-ci comptaient pour 54,8 % de la main-d'œuvre de ce secteur. On observe la même disproportion en information, culture et loisirs (68,4 % des pertes d'emploi contre 43 % des emplois) et dans les autres services (79,2 % des pertes pour 54,2 % des emplois).

Une autre partie de l'explication tient à la prévalence du temps partiel chez les femmes. En février, à l'aube de la pandémie, 18,4 % de l'emploi total était constitué de postes à temps partiel. Or, ces derniers ont accusé 135 800 pertes entre février 2020 et avril 2020, ce qui représente 39,7 % du total. Autrement dit, le choc de la pandémie a été, en proportion, presque deux fois plus fort pour l'emploi à temps partiel que pour l'emploi à temps plein.

Or, la prévalence du travail à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes, soit 23,7 % contre 13,6 %, un écart qu'on observe dans toutes les catégories d'âge.

Tableau 9

Proportion d'emplois à temps partiel au Québec, février 2020, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

Catégorie d'âge	Hommes	Femmes	Total
15 ans et plus	13,6 %	23,7 %	18,4 %
15 à 24 ans	45,9 %	61,4 %	53,6 %
25 à 54 ans	5,6 %	13,8 %	9,5 %
55 ans et plus	nd	nd	23,4 %

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0287-01

Cela peut expliquer pourquoi les femmes ont été davantage affectées par la pandémie. Certains déséquilibres ont été en partie résorbés par la forte création d'emplois à temps partiel en juillet, qui a surtout favorisé les femmes.

La nature des pertes d'emploi chez les femmes et leur importance relative mettent néanmoins en relief la vulnérabilité d'une proportion non négligeable de femmes sur le marché du travail, qu'il faudra garder en mémoire lors de l'élaboration des politiques de réemploi.

Les jeunes

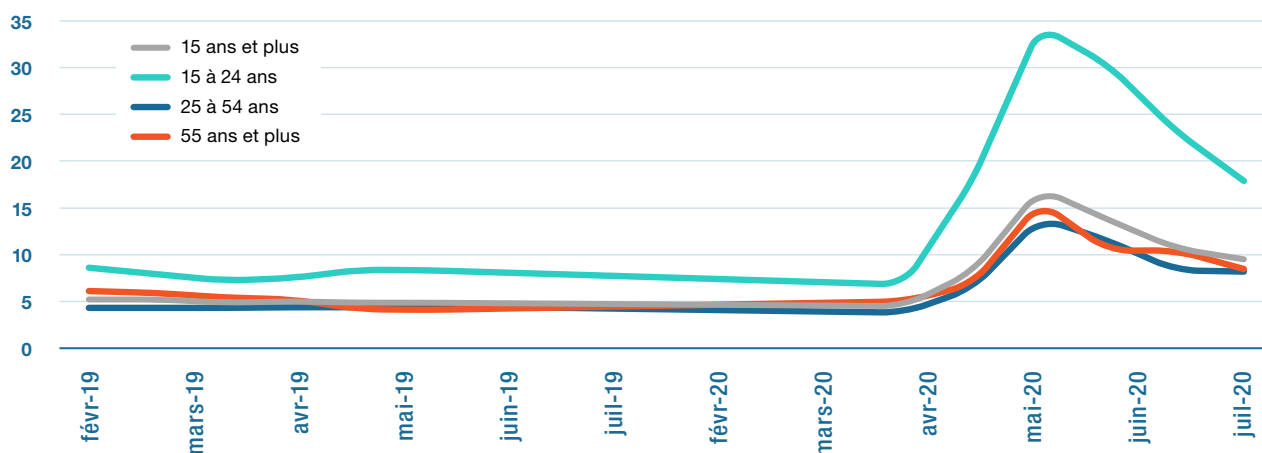
Toute proportion gardée, c'est chez les 15-24 ans que l'impact de la pandémie a été le plus ressenti. Entre février et juillet 2020, 89 600 emplois ont disparu dans cette catégorie d'âge, soit plus d'un emploi sur sept, dont 53 500 chez les hommes et 36 200 chez les femmes.

Au total, en date de juillet, environ 37 % des pertes d'emploi liées à la pandémie ont été subies par les 15-24 ans, qui ne représentaient pourtant que 13 % de la population en emploi en février 2020. Ainsi, en proportion, l'impact a été pratiquement trois fois plus sévère pour cette catégorie d'âge. Cela correspond généralement au portrait de la dernière récession et des précédentes.

Le taux de chômage des 15 à 24 ans a lui aussi subi une hausse spectaculaire, nettement plus élevée que dans les principaux autres groupes d'âge. De seulement 6,8 % en février, il a explosé à 34,4 % en avril et se maintient toujours à 17,9 % en juillet, contre 8,3 % pour les 25 ans et plus.

Graphique 14

Évolution du taux de chômage par catégorie d'âge au Québec, 15 ans et plus, en %, données désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0287-01

Si les femmes de 15 à 24 ans ont été plus touchées que les hommes dans un premier temps, le chômage s'est aussi rétabli plus rapidement pour elles. En juillet, il se chiffrait ainsi à 12,4 % chez les femmes, un écart de 6,9 points par rapport à février. Chez les hommes du même âge, le taux de chômage atteignait 23,0 % en juillet, 15,1 points de plus qu'en février.

Il est possible que ces effets se fassent sentir à long terme, même si on arrive à éviter une deuxième vague et les effets potentiels d'une autre mise en veille de certaines activités économiques. En 2017, près de dix ans après la récession de 2008, les principaux indicateurs du marché du travail chez les jeunes n'avaient pas retrouvé leur niveau d'avant.¹ Il est cependant difficile de savoir si cette nouvelle récession, d'une tout autre nature que les précédentes, aura des conséquences semblables.

Les 15 à 24 ans ayant le moins de scolarité ou n'ayant pas encore obtenu leur diplôme ont généralement été plus touchés que ceux qui ont terminé leurs études. Le rétablissement était presque complet en juin chez les détenteurs d'un diplôme d'études secondaires, alors que leur taux de chômage de 13,5 % était le plus bas parmi les 15-24 ans et pas beaucoup plus élevé que celui de février, à 11,7 %. Il a cependant subi une hausse importante en juillet, à 18,5 %, possiblement parce qu'une nouvelle cohorte se mettait à la recherche d'un emploi dans un contexte moins favorable à l'embauche de travailleurs sans expérience.

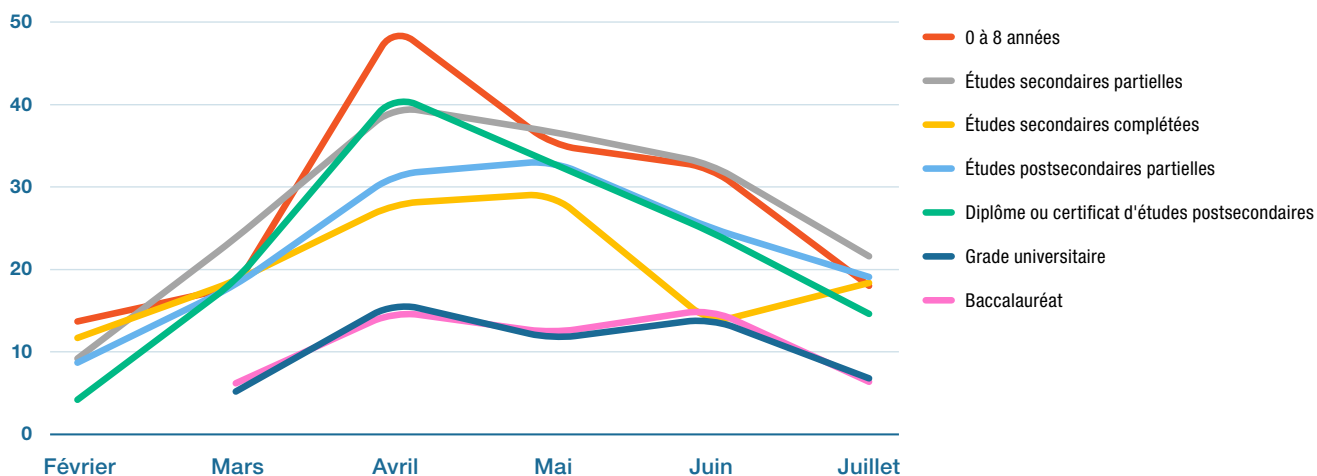
1 Saunders et Hazel, 2019.

Ces données nous rappellent que même dans une période normale et proche du plein emploi, comme avant la pandémie, les jeunes de 15 à 24 ans détenant un diplôme d'études secondaires connaissent un taux de chômage élevé.

Il existe, dans cette catégorie de jeunes et chez les autres qui ont une scolarité faible ou partielle, un bassin de travailleurs susceptibles de combler des besoins du marché du travail. Leur déficit de scolarité rendra cependant plus difficile l'arrimage avec des secteurs en demande. Le plus lent rétablissement de leur taux de chômage illustre à la fois leur vulnérabilité et leur faible employabilité.

Graphique 15

Évolution du taux de chômage par niveau de scolarité au Québec, 15 ans et plus, en %, données désaisonnalisées



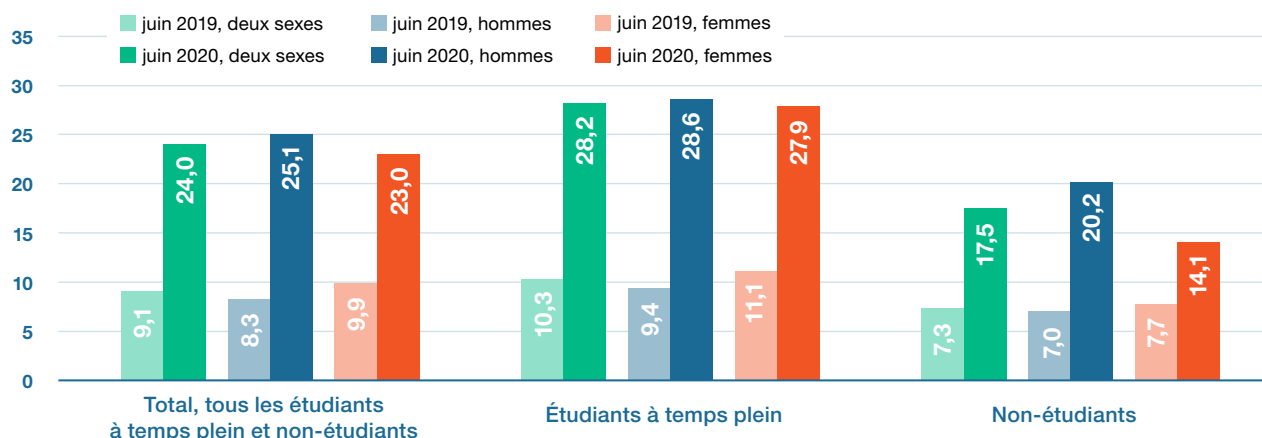
Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0019-01

Les étudiants plus touchés

Les étudiants à temps plein ont davantage été frappés par le ralentissement économique que les non-étudiants. Chez les premiers, le taux de chômage en juillet 2020 était plus élevé de 13,5 points que pour le même mois de 2019, soit 27,7 % contre 14,2 %. Chez les non-étudiants, il s'est établi à 18,6 % en juillet 2020, contre 8,7 % un an plus tôt, une variation d'un peu moins de 10 points de pourcentage. La hausse a été plus marquée chez les hommes que chez les femmes, tant pour les étudiants que les non-étudiants.

Graphique 16

Comparaison des taux de chômage, 15-24 ans, juillet 2019 et 2020, en %, données désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0286-02

Presque dix ans après la récession de 2008, un écart entre les étudiants et les non-étudiants en ce qui a trait aux principaux indicateurs demeurerait observable, comme cela s'était produit pour les 15-24 ans comparativement au reste de la population. L'écart actuel pourrait donc lui aussi persister un certain temps.

Cela peut générer des effets importants à long terme puisqu'un certain nombre d'étudiants ont besoin de revenus de travail afin de payer les coûts directs et indirects liés à leurs études et pour subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille. Des études ont aussi démontré que l'expérience de travail précoce peut faciliter l'arrivée sur le marché du travail et la réussite économique future. Une diminution de l'emploi chez les étudiants peut donc entraîner des difficultés économiques à court terme, mais aussi compromettre le succès de leurs études et avoir un impact sur leur rémunération future.

D'autres facteurs pourront cependant affecter la poursuite et le succès des études, notamment les règles de confinement qui mènent à un recours accru de l'enseignement en ligne, ce qui peut avoir des impacts sur la motivation et la persévérance scolaire. Par contre, un contexte économique où les emplois sont moins disponibles peut aussi avoir pour effet d'encourager la poursuite des études, par exemple pour l'obtention d'un diplôme supérieur.

Une étude récente de Statistique Canada a d'ailleurs estimé dans quelle mesure la pandémie de COVID-19 pourrait affecter les revenus, selon différents taux de chômage. Les pertes de revenu pourraient se situer entre 23 000 et 44 000 \$ d'ici cinq ans si le taux de chômage annuel atteignait 28 % cette année, et entre 8 000 et 15 000 \$ s'il atteignait 19 %. Ces pertes pourraient être un peu plus élevées chez les femmes que chez les hommes.² Bien qu'elles demeurent modestes en regard des bénéfices économiques procurés par l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires, les effets de ces pertes pourraient être significatifs si elles devaient affecter la décision de certains étudiants de poursuivre leurs études.

Encore une fois, ces prévisions ne tiennent que si les contrecoups de cette récession, unique par sa nature, sont similaires aux récessions qui l'ont précédée. D'autant plus que l'impact économique de cette récession pour les jeunes, qu'ils soient étudiants ou non, ne peut pas seulement se mesurer par leur statut sur le marché du travail et doit tenir compte des mesures déployées pour atténuer le choc de la pandémie sur la situation financière des Canadiens, y compris les jeunes. Cet élément majeur est analysé dans la section suivante.

LES EFFETS NÉGATIFS DES MESURES DE SOUTIEN

Le gouvernement fédéral a déployé rapidement des mesures pour soutenir les citoyens canadiens frappés par la récession. Le principal programme, la Prestation canadienne d'urgence (PCU), assure un revenu de 2 000 \$ par personne sans emploi par période de quatre semaines et est accessible à ceux qui ont touché un revenu annuel de travail supérieur à 5 000 \$ en 2019.

La PCU n'est pas assujettie aux règles habituelles de l'assurance-emploi quant à l'obligation de rechercher un travail. Elle permet à ses prestataires d'obtenir un revenu de travail additionnel de 1 000 \$ sans pénalité. Une autre prestation, la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants (PCUE), consent 1 250 \$ aux étudiants de 15 ans et plus non admissibles à la PCU, et 1 750 \$ à ceux ayant des personnes à charge ou une incapacité permanente.

Ces prestations ont joué un rôle très positif pour appuyer des travailleurs en période difficile et elles ont fourni, grâce à un système de gestion très souple ne comprenant que peu de mécanismes de vérification, des paiements très rapides qui ont permis de maintenir un certain niveau de consommation et de soutenir la relance. Elles ont aussi eu d'importants effets pervers, particulièrement visibles chez les jeunes, étudiants ou non, mais aussi chez les autres catégories de travailleurs et les industries où prévalent des salaires plus bas.

Même si l'impact est difficile à capter par les statistiques (notamment l'Enquête sur la population active, ou EPA, qui n'a pas été conçue pour mesurer de tels phénomènes) plusieurs éléments indiquent de façon claire que ces mesures ont eu d'importants effets pervers, en jouant un rôle de désincitation au travail.

D'abord, le montant de ces prestations est suffisamment élevé pour que, chez un grand nombre de personnes sans emploi, dont les jeunes, la situation ne soit pas perçue comme aussi grave que lors de situations précédentes de haut taux de chômage. De plus, ce montant est assez élevé pour que de nombreuses personnes préfèrent ne pas travailler. Cet impact peut d'ailleurs être mesuré par les efforts de relance que doivent déployer certaines entreprises pour retrouver leur niveau d'activités.

À 500 \$ par semaine, le montant de la PCU s'approche de la rémunération hebdomadaire moyenne de certaines industries. Ce montant dépasse même la rémunération moyenne prévalant dans celle de l'hébergement et de la restauration, qui était de 464,42 \$ en 2019. La PCU remplace aussi les trois-quarts de la rémunération en agriculture (77,9 %) et de celle du commerce de gros et de détail (75,1 %), et les deux tiers de ce qui est payé en moyenne dans les services aux entreprises (69,5 %) et les autres services (67,2 %) (voir le Tableau A-10 en annexe).

Comme les pertes d'emploi ont été très importantes dans plusieurs de ces secteurs à faibles salaires, on peut se demander si la relation causale ne s'est pas inversée, et si le niveau plus faible d'emploi dans certains secteurs ne s'explique pas en partie par la difficulté de convaincre des travailleurs de retourner au travail quand les avantages financiers ne sont pas significatifs et qu'une crainte de contamination au coronavirus peut subsister.

Le phénomène est encore plus marqué si on analyse les rémunérations des emplois à temps partiel, dont la prévalence est plus grande dans les industries où les pertes d'emplois ont été plus fortes et où la reprise est plus lente. La PCU offre un montant supérieur à ce que procure, en moyenne, un travail à temps partiel dans toutes les industries, sauf trois : les services professionnels, la santé et l'éducation. Or, même dans ces trois cas, l'écart en faveur de la rémunération travaillée est modeste (voir le Tableau A-11 en annexe).

La PCU équivaut en outre au double de la rémunération moyenne à temps partiel dans plusieurs industries, notamment l'agriculture, le commerce de gros et de détail, l'information, culture et loisirs, ainsi que l'hébergement et la restauration, et environ une fois et demie à ce que l'on retrouve dans la fabrication, les services aux entreprises et les autres services. Pour les travailleurs qui ne désirent pas un emploi à temps plein, la PCU constitue donc une puissante incitation à ne pas travailler.

Ce phénomène est encore plus marqué chez les 15-24 ans. Dans cette catégorie d'âge, plus de la moitié (53,6 %) travaillaient à temps partiel en février 2020, contrairement à 9,5 % chez les 25-54 ans.³ Il est donc fort possible que, même si les jeunes ont sans doute été frappés plus gravement par le ralentissement économique causé par la pandémie, la PCU ait contribué à maintenir cet état de fait.

Selon les données de l'Agence de revenu du Canada, 1 959 430 Québécois avaient reçu la PCU en date du 26 juillet, soit 27,6 % de la population de 15 ans et plus. Chez les moins de 25 ans, on dénombrait 351 090 bénéficiaires, soit 39,4 % de ce groupe d'âge.

Dans le cas des jeunes travailleurs, il faut ajouter la PCUE, qui offre 1 250 \$ par période de quatre semaines aux étudiants qui poursuivent des études postsecondaires et qui ne trouvent pas de travail en raison de la COVID-19. Il n'existe pas de statistiques disponibles par province à ce sujet, mais à l'échelle canadienne, 689 537 étudiants ont touché la PCUE. Si on suppose que le pourcentage de Québécois qui ont touché la PCUE est le même que pour la PCU, soit 22,8 %, le nombre de bénéficiaires québécois serait de 157 214.

Ces mesures de soutien étaient nécessaires durant les premières semaines de la crise, mais elles doivent être révisées.

Le gouvernement canadien a annoncé au début d'août que la PCU serait remplacée par des versements sous le régime général de l'assurance-emploi. C'est une bonne nouvelle, tant pour une question de cohérence que pour régler les problèmes causés par la PCU. Sans connaître les détails de cette modification au programme de prestations, il est à souhaiter qu'elle consiste à assujettir l'octroi de la PCU à des conditions comparables à celles de l'assurance-emploi, notamment celle de rechercher activement un emploi.



LES PISTES DE SOLUTION ET LES PROPOSITIONS

Dans cette partie, nous proposons des interventions susceptibles de soutenir la création d'emplois à court terme, et ainsi d'accélérer la reprise, de même que pouvant renforcer l'équilibre du marché du travail.

Face au choc économique provoqué par la pandémie et aux défis de main-d'œuvre auxquels le Québec était confronté avant cette crise, et qui reviendront rapidement dans la période de reprise, nous distinguons quatre catégories d'interventions possibles :

- Des mesures ponctuelles d'urgence pour soutenir la création d'emplois ou en sauvegarder dans des secteurs particulièrement touchés par la pandémie;
- Des mesures ayant pour but de soutenir et d'accompagner des types de travailleurs particulièrement affectés et pour lesquels des interventions ciblées seraient nécessaires;
- Des mesures plus immédiates qui visent à rééquilibrer le marché du travail en faisant en sorte que les travailleurs laissés sans emploi à la suite de la pandémie puissent avoir accès à des formations ou développer les aptitudes pour se retrouver un emploi dans les professions et les secteurs où il y a des disponibilités;
- Des mesures à plus long terme pour s'assurer que les employeurs québécois puissent avoir accès à la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour leurs activités et leur développement, et que le marché du travail puisse assurer une offre adéquate dans les métiers et professions pour lesquels il y a des besoins et une demande.

Ce rapport se concentrera sur les deux dernières catégories d'interventions, que l'on peut regrouper sous le chapeau de politiques de main-d'œuvre.

Trois défis et deux impératifs

Trois défis

Dans l'élaboration de ces mesures, il sera important de tenir compte de trois contraintes, qui représenteront autant de défis :

- **Un défi temporel.** Les transformations du marché du travail faisant en sorte que le bassin de talents et de qualifications corresponde aux besoins de l'économie et de la société sont en général lentes, parce qu'elles exigent souvent des processus de formation qui ne donnent pas des résultats immédiats. Dans le cas présent, **les effets de la pandémie exigent des réactions très rapides pour retrouver le niveau d'emploi d'avant la récession.** Il faut donc identifier des approches qui permettront d'adapter des processus lents à une situation qui revêt un certain degré d'urgence.
- **Un défi structurel.** Il y a six mois, le marché du travail québécois était en situation de plein emploi, affichait une proportion élevée de postes vacants et souffrait de pénuries de travailleurs dans certaines professions, industries et régions. **Malgré le choc de la pandémie, ces pénuries sont toujours présentes ou se manifesteront de nouveau rapidement,** parce que les effets de la pandémie sont inégaux selon les secteurs, et que les tendances démographiques lourdes (surtout la baisse de la population en âge de travailler) seront toujours présentes. Un sondage réalisé pour l'IDQ auprès d'un échantillon d'entreprises québécoises⁴ indique ainsi que 65 % des répondants citaient la disponibilité de la main-d'œuvre comme barrière à l'investissement.
- **Un défi social.** Contrairement à ce que l'on a observé dans les récessions antérieures, plus traditionnelles, **la récession provoquée par la COVID-19 a frappé plus durement les catégories de travailleurs plus vulnérables,** comme nous l'avons vu plus haut. Cette particularité exige donc, dans les politiques de relance et celles de main-d'œuvre, une sensibilité pour tenir compte de ces réalités et assurer une reprise inclusive.

Deux impératifs : mobilité et souplesse

Pour ces raisons, les politiques de relance et d'adaptation de la main-d'œuvre devront reposer, pour être couronnées de succès, sur deux grands principes qui devraient sous-tendre les interventions :

- **D'abord et avant tout, la mobilité.** La clé de voûte des politiques pour équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre est le principe de mobilité. Celle des travailleurs, qui devront s'adapter aux changements et développer des aptitudes pour pouvoir occuper de nouvelles fonctions lorsque nécessaire, et celle des employeurs et des institutions, qui devront favoriser et soutenir ces adaptations.
- **Ensuite, la souplesse.** Particulièrement dans la période de reprise actuelle, la souplesse des employeurs, des institutions et des organismes réglementaires sera nécessaire pour accélérer et faciliter l'adaptation et réduire les contraintes à la mobilité.

En gardant en mémoire ces trois contraintes, et en ayant à l'esprit les deux grands guides dans l'action que nous venons d'évoquer, nous proposons cinq pistes d'intervention susceptibles de soutenir la reprise et de s'assurer que le marché du travail pourra combler les besoins.

1 – MESURES POUR AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le cycle de reprise de l'économie après le choc initial de la pandémie ne suffira pas à restaurer les emplois qui auront été effacés, soit parce que la pandémie aura perturbé des secteurs, affaibli des employeurs ou modifié les conditions du marché, soit parce que le retour à des activités entièrement normales sera retardé par le maintien des contraintes sanitaires, qui risque de se poursuivre sur une assez longue période.

Dans ce contexte, les efforts les plus porteurs consisteront à rééquilibrer le marché du travail et à redéployer les personnes qui ont perdu leur emploi vers les domaines où il y a des besoins et une demande, et à privilégier les interventions qui assureront une plus grande mobilité des travailleurs.

Il est très important de souligner le fait que, même si le marché du travail n'est plus en situation de plein emploi, plusieurs des déséquilibres observés avant la pandémie seront toujours présents. Le Québec, malgré l'augmentation du chômage, sera très rapidement confronté à des pénuries de main-d'œuvre. Les défis pour redéployer les travailleurs sans emploi vers les secteurs où il y a des besoins et pour augmenter la mobilité de la main-d'œuvre seront ainsi aussi grands après la pandémie qu'avant.

La première étape d'une stratégie pour assurer l'adéquation du marché du travail consiste donc à identifier quels sont ces besoins en matière de main-d'œuvre. Pour ce faire, nous nous référons à un rapport produit par Emploi Québec⁵ qui analyse 500 professions. Cette étude, réalisée avant la pandémie, identifiait de façon précise les emplois demandés. Ainsi, 117 catégories d'emploi, selon la Classification nationale des professions canadienne (CNP), y étaient définies comme étant demandées, c'est-à-dire que l'offre comblait imparfaitement les besoins. Nous avons retenu, de façon arbitraire, les 105 premières de ces professions, classées par ordre d'importance des besoins.

Une analyse de ces professions demandées montre qu'un grand nombre d'entre elles se retrouvent dans des secteurs qui ont été peu affectés par la pandémie et pour lesquels la demande restera forte. Par exemple, un nombre important des professions ont des débouchés dans le secteur public, dont les besoins n'ont pas diminué à la suite de la pandémie ou ont même parfois augmenté (éducation, santé). D'autres professions sont liées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, des secteurs de pointe où l'on peut présumer que l'activité retrouvera rapidement ses niveaux antérieurs. En somme, les besoins pressants identifiés tout juste avant la pandémie resteront, dans bien des cas, aussi pressants après celle-ci.

La grande majorité des professions en demande exigent des études et des qualifications poussées. En gros, sur les 105 professions demandées que nous avons retenues, sept sont de catégorie O dans la CNP (postes de gestionnaires), 35 sont de catégorie A et exigent un diplôme universitaire (professionnels, etc.), 46 sont de niveau B et exigent un diplôme d'études collégiales (technologues, paramédicaux) ou une formation longue assortie d'un apprentissage menant à un certificat (plombiers, grutiers). Seulement 10 sont de niveau C et demandent un niveau de formation moins poussée (aides et préposés en CHLSD, camionneurs), tandis que sept sont de niveau D et n'exigent aucune formation particulière (serveurs, garnisseurs de tablettes, manœuvres).

On note d'abord un faible degré de concordance entre le bassin de main-d'œuvre rendu disponible par la pandémie et les besoins du marché du travail. Plusieurs personnes qui ont perdu leur emploi pendant la pandémie sont des travailleurs peu qualifiés, notamment dans les services, la restauration et l'hébergement, ne pourront pas se replacer dans le secteur où ils œuvraient. Cependant, il y a peu d'autres professions exigeant une faible qualification où il existe une forte demande et où ces travailleurs pourraient trouver un débouché.

⁵ Emploi Québec, *État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes*, Édition 2019.

Sur les sept professions répertoriées en 2019 qui n'exigent pas de qualification, deux sont dans des domaines touchés par la récession (serveurs et garnisseurs de tablettes dans les commerces) où il y aura dorénavant moins de demandes, et les cinq autres touchent des postes de manœuvre dans des secteurs essentiellement industriels (alimentation, produits de la mer, paysagement, métallurgie, pâtes et papiers), qui exigeraient une adaptation importante pour ceux qui envisageraient de passer du monde des services à celui de l'industrie.

Tableau 10

PROFESSIONS DEMANDÉES – NIVEAU D	
Aucune formation requise	
Manœuvres, aliments et boissons	Manœuvres, paysager
Manœuvres, industries de la mer	Manœuvres, pâtes et papiers
Serveurs	Manœuvres, métallurgie
Garnisseurs de tablettes, commis en magasin	

Ce difficile arrimage se retrouve également avec les neuf professions de niveau C, dont les exigences de formation sont moins élevées : trois d'entre elles ne réussissent pas à susciter l'intérêt de la main-d'œuvre locale (ouvriers agricoles, aides familiales résidentes, ouvriers de pépinières), tandis que trois autres seront maintenant moins demandées (camionneurs, vendeurs au détail, représentants de gros). Seulement trois offrent des perspectives intéressantes : l'une est de nature industrielle (bouchers industriels), pour laquelle le nombre d'emplois potentiels est limité, et deux sont dans le secteur public (aide-infirmiers et aides à l'enseignement).

Tableau 11

PROFESSIONS DEMANDÉES – NIVEAU C	
Niveau de compétence peu élevé	
Aides-infirmiers, préposés aux bénéficiaires	Aides-enseignants, primaire et secondaire
Ouvriers agricoles	Représentants, commerce de gros
Aides familiales résidentes	Bouchers industriels
Conducteurs de camion	Ouvriers, pépinières et serres
Vendeurs au détail	Finisseurs de meubles

Bref, il n'y a pas beaucoup de débouchés dans les secteurs demandés pour ceux et celles qui ont perdu leur emploi et ont peu de qualifications.

Cependant, si on regarde les professions de niveau B, il y a un potentiel intéressant qui se maintiendra en partie avec la reprise suivant la pandémie, alors qu'on dénombrait 46 professions en déficit. Dans ce groupe de professions, on retrouve deux grands cheminements.

Le premier vise 21 professions dont la formation scolaire comporte des exigences de diplômes de niveau collégial en santé (infirmières, paramédicaux, technologues en radiation, etc.), en éducation (éducateurs en petite enfance), pour divers postes de technologues (génie civil, design, etc.), et dans le domaine financier (experts en sinistre, vente technique).

Tableau 12

PROFESSIONS DEMANDÉES – NIVEAU B	
Niveau de compétence élevé – parcours scolaire	
Technologues en génie civil	Représentants ventes financières
Technologues en génie fabrication	Ambulanciers et paramédicaux
Technologues en génie fabrication	Agents de soutien aux utilisateurs
Techniciens en réseau informatique	Technologues en santé animale
Technologues en génie mécanique	Technologues en radiation
Autres technologues en santé	Agents RH
Éducateurs en petite enfance	Techniciens en aménagement horticole
Technologues en génie électrique	Pompiers
Designers graphiques	Agents en gestion immobilière
Courtiers d'assurances	Assureurs
Experts en sinistre	

Le second cheminement touche 25 professions et repose sur une formation scolaire suivie d'une formation en emploi avec exigence de certificat, comme les métiers de la construction (grutiers, couvreurs, tôleurs), des métiers industriels (électromécaniciens, machinistes) et d'autres métiers manuels (cuisiniers, mécaniciens, débosseleurs).

Tableau 13

PROFESSIONS DEMANDÉES – NIVEAU B	
Niveau de compétence élevé – parcours scolaire suivi d'une formation en emploi	
Mécaniciens d'équipement lourd	Tôleurs
Spécialistes en ventes techniques en gros	Surveillants en transport, aliments
Machinistes d'usinage	Mécaniciens d'aéronautique
Électromécaniciens	Techniciens en enregistrement audio-vidéo
Débosseleurs	Gérants aux achats
Soudeurs	Vitriers
Mécaniciens d'auto	Charpentiers-menuisiers
Cuisiniers	Peintres-décorateurs
Mécaniciens industriels	Conducteurs d'abatteurs d'arbres
Mécaniciens de réseaux électriques	Monteurs de charpentes
Tailleurs	Carreleurs
Grutiers	Finisseurs de béton
Couvreurs	

On retrouve dans les deux cheminements des débouchés potentiels pour certaines personnes ayant perdu leur emploi dans le sillage de la pandémie. Cependant, trois contraintes limiteront la capacité du Québec de déplacer ces nouveaux chômeurs vers les professions demandées :

- **La contrainte temporelle.** Ces cheminements exigent une période d'apprentissage de plusieurs années et s'inscrivent donc dans une stratégie de moyen terme. Les efforts pour assurer une disponibilité de main-d'œuvre adéquate dans ces professions doivent être une priorité. Mais on doit prendre acte que ceux-ci ne pourront pas contribuer à l'effort plus immédiat d'accélérer la reprise.
- **La contrainte éducative.** Plusieurs débouchés intéressants exigent un parcours scolaire et ne s'adressent donc qu'aux personnes aptes à réussir des études postsecondaires. Ils ne peuvent donc pas constituer une solution pour plusieurs chômeurs de la pandémie, qui comptent une proportion importante de travailleurs au bas de l'échelle et peu scolarisés. Ces débouchés peuvent cependant favoriser l'élaboration d'une stratégie plus ciblée, notamment pour les jeunes, qu'ils soient déjà aux études ou non.
- **Des obstacles psychologiques et culturels.** Les professions qui reposent moins sur des aptitudes scolaires sont presque toutes des métiers plus techniques (construction, industriel, automobile), alors qu'une grande majorité des personnes affectées provient du secteur des services. Cela introduit divers obstacles culturels et psychologiques à une transition.

En ce qui a trait aux emplois professionnels (niveau A), les besoins exprimés en 2019 seront vraisemblablement les mêmes en 2021 et au-delà. On y retrouve un grand nombre de professions liées à la santé, ainsi que plusieurs liées aux technologies, dont les sciences, technologies, génie, mathématiques (STGM). Par définition, ces professions exigent de longues études, dont certains programmes sont contingentés (médecine, dentisterie). La réorientation vers ces professions essentielles ne permet donc pas de résoudre les besoins à court terme du marché du travail.

Tableau 14

PROFESSIONS DEMANDÉES – NIVEAU A	
Professionnels, niveau universitaire	
Psychologues	Professionnels en conseil et gestion
Infirmiers autorisés	Physiothérapeutes
Omnipraticiens	Ingénieurs mécaniciens
Ingénieurs électroniciens	Travailleurs sociaux
Programmeurs en médias interactifs	Publicité et marketing
Médecins spécialistes	Diététistes
Enseignants au primaire et au secondaire	Arpenteurs
Analystes en informatique	Vétérinaires
Ingénieurs en fabrication	Autres agents financiers
Analystes financiers	
Ingénieurs en logiciel	Conseillers en information scolaire
Mathématiciens	Optométristes
Praticiens de soins de santé primaire	Recherchistes en enseignement
Génie civil	Avocats et notaires
Pharmaciens	Réalisateurs
Dentistes	Agronomes
Professionnels RH	Chiropraticiens
Enseignants au secondaire	

Enfin, pour compléter le portrait, mentionnons les besoins au chapitre du personnel de gestion.

Tableau 15

PROFESSIONS DEMANDÉES – NIVEAU O	
Gestionnaires	
Gestionnaires de systèmes informatiques	Directeurs financiers
Directeurs en publicité	Directeurs en construction
Gestionnaires en agriculture	Directeurs RH
Directeurs en fabrication	

Plusieurs des professions de niveau B et de niveau A se retrouvent dans ce que l’IDQ a qualifié d’emplois d’avenir.⁶ Il s’agit dans un premier temps des emplois de la catégorie STGM, généralement considérés comme étant moins vulnérables aux chocs technologiques, à plus forte valeur ajoutée et procurant généralement un avantage comparatif sur le marché du travail local. Ces emplois sont susceptibles de contribuer à la création de richesse. Les professions d’avenir sont également celles où il y a un déficit, et qui sont issues du secteur de la santé, de l’éducation ou des technologies de l’information. Ces secteurs sont jugés stratégiques, car ils répondent à des besoins prioritaires pour la population ou sont considérés comme essentiels au virage numérique de l’économie.

En conclusion, la démarche d’appariement entre les populations en situation de chômage et les besoins de main-d’œuvre est difficile à mettre en œuvre à très court terme. La réorientation du bassin de main-d’œuvre disponible créé par la crise de la COVID-19 vers les secteurs où il y a une demande, en plus d’être lente, sera probablement appropriée et réalisable pour des groupes ciblés qui ne représentent qu’une proportion relativement faible de ces nouveaux chômeurs.

Néanmoins, ces efforts doivent rester une priorité, parce que ces emplois demandés comblent des besoins et qu’ils seront en outre le pilier du développement futur. Dans l’élaboration de politiques, on devra donc garder en mémoire les professions pour lesquelles des pénuries risquent de se produire ou sont déjà observables.

Si l’identification des besoins et des professions correspondantes doit demeurer l’assise des politiques de main-d’œuvre, il reste que ces politiques devront, dans la période de reprise dans laquelle nous sommes, être complétées par des interventions aux effets plus immédiats.

6 Scarfone et Homsy, 2019.

2 – DES MESURES POUR RÉDUIRE LES CONTRAINTES AU TRAVAIL

À un tout premier niveau, on doit noter que dans certaines industries, malgré les pertes d'emplois et le chômage élevé, de nombreuses entreprises ne parviennent pas à recruter les employés dont elles ont besoin pour leur développement, en raison d'obstacles qui rendent l'embauche plus difficile. On devra lever ces contraintes pour assurer la pleine reprise de l'emploi et ainsi appliquer l'un des deux principes que nous avons mis de l'avant, soit celui de la souplesse.

Réduire les effets négatifs de la PCU

De façon paradoxale, la première de ces pistes d'intervention ne porte pas sur la demande de travailleurs, mais sur l'offre, et sur les effets pervers provoqués par les mesures de soutien du gouvernement fédéral, plus spécifiquement la PCU et la PCUE, qui octroient des prestations suffisamment élevées pour décourager certaines personnes sans emploi de chercher ou d'accepter un travail.

Ces désincitations ont un impact plus marqué dans les industries qui offrent de faibles rémunérations ou qui ont un recours plus marqué au travail à temps partiel, et où les employeurs éprouvent souvent des difficultés à embaucher le personnel dont ils ont besoin, en particulier pour assurer leur retour au niveau d'activité pré-COVID. Ces désincitatifs freinent la croissance de l'emploi et provoquent sans doute des distorsions artificielles dans les mesures d'évaluation du marché du travail, comme le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité.

La PCU et la PCUE sont de compétence fédérale. Mais le gouvernement du Québec, de concert avec les autres provinces, devrait faire des représentations fermes auprès de celui-ci afin que ces mesures de soutien, aussi nécessaires soient-elles, n'aient pas d'effet négatif sur la reprise et la réinsertion des travailleurs. Dans cette optique, il est à souhaiter que les changements à la gestion de la PCU annoncés par Ottawa, qui sera dorénavant intégrée au programme d'assurance emploi, fassent en sorte que le versement des prestations soit assorti d'une obligation de chercher et d'accepter un emploi, ou encore d'entreprendre des démarches concrètes pour augmenter l'employabilité, par exemple par des parcours de scolarisation ou de formation.

Le programme pourrait également être ajusté pour introduire plus de progressivité dans les limites de revenu de travail que les bénéficiaires peuvent gagner sans pénalité, actuellement une somme de 1 000 \$ par période de quatre semaines, au-delà de laquelle chaque dollar gagné réduit la prestation d'autant.

Moduler les mesures sanitaires avec prudence et souplesse

Il est manifeste que les mesures de distanciation et les normes visant à réduire les risques de transmission de la COVID-19, aussi nécessaires et justifiées soient-elles, constituent des contraintes aux activités des secteurs touchés et un frein à l'embauche. Par exemple, dans l'hébergement et la restauration ainsi que dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs, la sévérité des impacts de la pandémie et la lenteur de la reprise s'expliquent largement par les mesures sociosanitaires qui limitent le niveau d'activité.

Il s'agit d'un cas très clair où les autorités sont confrontées à un arbitrage entre les impératifs de la lutte contre la pandémie et les objectifs de croissance économique. La question ne se pose pas pour l'hébergement, surtout affecté par les restrictions internationales aux déplacements. Mais dans la restauration, la culture et les loisirs, des règles de distanciation moins sévères pourraient soutenir la croissance des activités et la création d'emplois.

Il n'est pas du ressort d'un rapport économique de suggérer quel doit être le point d'équilibre entre ces deux impératifs, un exercice qui relève du champ de compétence de la santé publique. Mais on peut noter que d'autres sociétés avec les mêmes impératifs de santé publique ont édicté des règles de distanciation moins sévères avec des résultats supérieurs à ceux du Québec dans leur combat contre la pandémie. Par exemple, la norme de distanciation est d'un mètre en France et en Italie, et de 1,5 mètre en Allemagne. Ces pays imposent également des conditions moins contraignantes qu'au Québec pour certains types d'établissements, comme les restaurants et les cafés, ainsi que pour les manifestations culturelles.

Il ne s'agit pas de proposer que le Québec s'inspire de ces pays, une décision qui doit reposer sur les recommandations de la santé publique. Cependant, on peut suggérer que le gouvernement du Québec suive de près les expériences d'autres pays dans leurs efforts pour concilier la lutte à la pandémie et le retour graduel à une vie sociale et économique plus normale, et fasse éventuellement preuve de souplesse si l'évolution de la pandémie le permet.

3 – ÉVITER LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE PRÉVISIBLES

Malgré la pandémie, certains secteurs sont promis à une croissance importante, notamment en raison des politiques de développement économique du gouvernement du Québec. Cette croissance pourra être assez forte pour provoquer des situations de pénurie, ou à tout le moins des goulots d'étranglement. Il serait important de prévenir l'avènement de ces déséquilibres par des politiques de main-d'œuvre appropriées, qui reposent sur l'autre grand principe que nous avons mis de l'avant, soit le renforcement de la mobilité.

Introduire de la mobilité dans l'industrie de la construction

Le secteur de la construction comporte d'importants risques de goulots d'étranglement en raison du retour à un niveau d'activité antérieur à la pandémie et des pressions exercées par l'accélération des travaux d'infrastructures pour soutenir la relance. C'est d'autant plus vrai que des pénuries pour des professions demandées étaient observables avant que la COVID-19 ne frappe.

Pour prévenir des risques de pénuries qui pourraient ralentir l'exécution des projets, exercer une pression sur les coûts et freiner la relance, on devra encourager l'orientation de travailleurs d'autres secteurs vers les emplois demandés dans l'industrie de la construction. Mais une autre approche, aux effets plus rapides, serait d'accroître la mobilité professionnelle au sein des corps de métiers de la construction, en accélérant ou en allégeant les formations ainsi que les conditions permettant l'exercice desdits métiers.

Une hausse importante, mais temporaire, de la demande exige par définition de la souplesse en amont et en aval. Afin de pouvoir faire face à cette demande supplémentaire rapidement, on devrait envisager, de concert avec la Commission de la construction du Québec et les partenaires syndicaux, d'assouplir les mécanismes de reconnaissance des compétences, à l'instar des pratiques en place ailleurs au pays. Cela constituerait une opportunité à la fois pour les travailleurs du secteur qui désirent en faire plus et pour ceux qui veulent s'y joindre.

Résoudre la pénurie dans le secteur agricole

On a pu constater, même en cette période de récession, les problèmes d'embauche dans le secteur agricole québécois, qui se déclinent de deux façons. La première réside dans la difficulté de faire venir au Québec des travailleurs étrangers en raison des contraintes sanitaires. La seconde touche l'incapacité de convaincre des travailleurs québécois, même en chômage, d'exercer un travail physiquement exigeant et relativement peu rémunéré.

La demande pour les produits de l'agriculture québécoise devrait augmenter en raison des politiques du gouvernement québécois visant une réduction des importations agricoles, avec des mesures comme l'encouragement de l'achat local par l'approche du Panier bleu ou des avantages consentis à la production en serre.

Cette croissance potentielle risque cependant de faire progresser les besoins en main-d'œuvre. Les projets de développement de l'agriculture reposent largement sur l'achat local et porteront donc en grande partie sur les productions destinées à la consommation (productions maraîchères, élevage spécialisé), plus intensives en main-d'œuvre que la culture industrielle. Si le développement de l'agriculture locale est un objectif du gouvernement, il devra résoudre les contraintes de main-d'œuvre qui entraveront sa croissance.

Quelques avenues sont possibles pour résoudre ces enjeux :

- sécuriser l'apport de main-d'œuvre temporaire étrangère, et mieux l'encadrer;
- soutenir des politiques de relève en agriculture;
- si la chose est réaliste, en sachant que les périodes de production s'allongeront avec le réchauffement climatique, trouver une façon de convaincre des Québécois inactifs d'accepter le travail agricole.

Préserver le bassin de main-d'œuvre et le savoir-faire manufacturier

Le secteur manufacturier a été frappé de façon très variable selon la nature des industries qui le composent, le degré de confinement auquel elles ont été confrontées et les impacts de la pandémie sur leur potentiel de ventes et de développement.

Dans une optique de politique de main-d'œuvre, un problème important engendré par la pandémie, surtout dans des industries soumises aux pressions internationales, réside dans un ralentissement des activités qui rendrait difficile le maintien du niveau d'emploi. Les mises à pied, en réduisant le bassin de main-d'œuvre compétente, risquent de compromettre la reprise quand celle-ci aura lieu, et d'affaiblir la base industrielle du Québec.

C'est très clairement le cas dans l'aérospatiale, l'industrie manufacturière la plus importante du Québec, dont la croissance a été fortement ralentie par une paralysie du transport aérien qui ne prendra pas fin de sitôt. Le départ du personnel spécialisé (vers d'autres activités ou dans d'autres pays) risque de réduire la capacité de croissance future et de mener à un affaiblissement permanent du secteur, parce que des concurrents internationaux pourront prendre la place présentement occupée par le Québec. L'industrie, regroupée dans Aéro Montréal, a élargi la mission d'un de ses outils, l'AéroPortail, pour l'utiliser comme carrefour de l'emploi pour aider ceux qui ont été licenciés à retrouver un emploi dans une autre entreprise de la grappe. Ce genre d'initiatives pourrait être soutenu et inspirer d'autres industries.

4 – ACCÉLÉRER LES PROCESSUS DE FORMATION ET D'APPRENTISSAGE

Un grand défi découlant des ravages que la pandémie de COVID-19 a causés à l'économie sera de faire le lien entre la main-d'œuvre qui sera disponible au cours des prochains mois et les besoins des entreprises, mais surtout, de le faire en temps utile. Les besoins étant pressants, les mécanismes d'adéquation habituels ne suffiront pas. On devra faire preuve de souplesse et accepter de mettre en œuvre des solutions imparfaites, qui seront néanmoins globalement et largement bénéfiques pour les travailleurs, les employeurs et l'économie en général.

Par exemple, le gouvernement du Québec a déjà fait preuve d'imagination pour combler le besoin en préposés aux bénéficiaires en CHSLD, déjà criant avant la pandémie, et devenu un enjeu de vie ou de mort pour les résidents de ces établissements quand elle est survenue. Ainsi, tandis que la voie normale pour devenir préposé aux bénéficiaires résidait dans un diplôme d'études professionnelles d'une durée de 870 heures, dispensée sur deux trimestres, le gouvernement a mis en place une formation de 375 heures offrant une attestation professionnelle et pouvant être achevée en 12 semaines. Cette mesure a aussi été assortie d'un paiement hebdomadaire pendant la formation, une mesure exceptionnelle selon nos standards, mais que l'on retrouve dans certains pays européens.

On devra s'inspirer de cette souplesse dans l'élaboration des mesures de relance qui seront mises en place au cours des prochaines semaines et des mois à venir.

Redéploiement des services d'enseignement

Les services d'enseignement sont peu affectés à ce stade de la pandémie. Une grande partie des écoles ont été rouvertes à la fin du printemps, tandis que les autres emboîteront le pas lors de la prochaine rentrée scolaire.

Par contre, la pénurie d'enseignants au primaire et au secondaire, qui sévit depuis plusieurs années, est toujours présente. Cette pénurie, qui est déjà un casse-tête pour les écoles, pourrait se transformer en cauchemar si la reprise des classes devait être affectée par l'arrivée d'une seconde vague de COVID-19. De nouvelles consignes sanitaires pourraient entraîner une diminution de la taille des classes, une augmentation de l'enseignement à distance ou une combinaison des deux. Les ressources, déjà étirées à leur limite, ne pourraient plus suffire, et des enfants seraient mis de côté. Même si l'emploi n'est pas menacé dans ce cas-ci et que la relance n'est pas un enjeu en soi, il y a là un risque social que le Québec ne peut se permettre.

L'IDQ a déjà proposé qu'une maîtrise qualifiante de douze mois puisse mener des détenteurs d'un baccalauréat disciplinaire (histoire, géographie, anglais) au brevet d'enseignement. Cette solution est similaire à ce qui est accessible dans d'autres États et s'apparente à un cheminement qui était autrefois offert au Québec. Elle est certainement plus invitante que l'obligation de faire un baccalauréat à temps plein, ou même d'entreprendre une maîtrise qualifiante à temps partiel sur quatre ans ou à temps plein sur deux ans, comme l'offrent déjà certaines universités. Par contre, ces avenues ne sont pas utiles pour répondre aux besoins déjà pressants, et qui pourraient exploser advenant une deuxième vague de COVID-19.

Comme l'ont montré les données par âge, la récession a frappé les jeunes plus durement. Le choc provoqué par la pandémie pourra aussi rendre plus difficile l'accès au marché du travail pour de jeunes diplômés issus d'autres domaines que celui de l'enseignement. Une main-d'œuvre instruite et qualifiée est donc déjà disponible.

D'autres pays ayant fait face à une pénurie d'enseignants ont dû avoir recours à des solutions imparfaites pour ne pas laisser en plan des élèves, particulièrement dans des milieux défavorisés. Ce fut le cas notamment aux États-Unis, et ce besoin a donné naissance à Teach for America (TFA), une initiative qui a formé des dizaines de milliers d'enseignants depuis 30 ans. Ce programme s'adresse à des finissants universitaires de tous les domaines, triés sur le volet. En échange d'un emploi assuré, TFA offre à ses aspirants-enseignants une formation accélérée et intensive de huit semaines, au terme de laquelle ceux-ci – s'ils souhaitent poursuivre l'expérience – doivent s'engager à travailler, pour une durée minimale de deux ans, dans une école située dans un milieu défavorisé. L'approche, non traditionnelle, a fait ses preuves.

Un programme similaire – Enseigner pour le Québec – pourrait être mis en place ici selon des paramètres semblables. L'un des grands avantages d'une telle solution serait que les nouveaux enseignants, provenant de divers horizons académiques, pourraient réintégrer plus facilement le marché du travail dans leur domaine initial d'études, si les besoins en enseignement venaient à changer.

Renforcement du réseau de soins à domicile

La crise de la pandémie a illustré de façon dramatique la vulnérabilité des personnes âgées, surtout celles qui vivent dans des milieux de vie réservés aux aînés, et particulièrement dans les CHLSD. Lors de la pandémie, l'insuffisance des services offerts en CHLSD s'est révélée comme l'un des principaux problèmes que le gouvernement a dû reconnaître, et il a choisi de s'y attaquer par des programmes accélérés de formation de personnel pour ces institutions.

Cette crise a également mis en relief la vulnérabilité des aînés vivant en établissement de soins de longue durée. Elle a illustré le besoin de politiques plus soutenues pour encourager le maintien à domicile des personnes âgées, qui permet d'améliorer le niveau de santé et la qualité de vie. Ces politiques sont en outre moins coûteuses que les diverses formes d'institutionnalisation.

Or, cet objectif de santé publique ne sera atteignable que si on augmente, en quantité et en qualité, les services à domicile. Outre ses bénéfices sociaux et sanitaires, un tel investissement pourrait contribuer de façon positive aux efforts de relance, car c'est un des rares secteurs qui pourra absorber sans trop de problèmes une main-d'œuvre frappée par cette récession.

En effet, le type de poste nécessaire pour combler ce genre de besoins (besoins sanitaires de base, accompagnement, soutien domestique) requiert, dans bien des cas, peu de formation. D'autres tâches, comme celles d'aides-infirmiers et d'aides-soignants, exigent une formation de base limitée, qu'il est possible de dispenser avec des procédures accélérées comme celle qui a été déployée pour les préposés aux bénéficiaires des CHLSD. Ce sont des professions accessibles à des clientèles moins scolarisées, particulièrement frappées par la récession.

Un tel programme exigerait, outre les efforts de formation, la mise en place d'infrastructures de coordination et de gestion plus poussées, pour mieux intégrer des partenaires du secteur privé et celui de l'économie sociale, ainsi que pour réduire le morcellement actuel de ces activités à travers les diverses instances de la mosaïque administrative du réseau de la santé et des services sociaux.

Il y a matière, avec cet enjeu du maintien à domicile, à lancer un vaste chantier mobilisateur.

5 – COMBLER LES BESOINS FUTURS

Enfin, si la pandémie constitue un événement catastrophique que nous aurions tous voulu éviter, cette crise crée également des opportunités en obligeant la société à s'adapter au changement et à revoir ses façons de faire. Dans le cas de la main-d'œuvre, elle place bien des citoyens dans des situations qui les forceront à faire des choix. C'est une occasion de développer des politiques qui les accompagneront dans leurs décisions et renforceront leur mobilité.

Encourager la scolarisation

Nous avons vu précédemment que certaines catégories de travailleurs ont été plus affectées par les pertes d'emplois liées à la pandémie. L'identification de ces groupes – les travailleurs peu scolarisés et vulnérables, les immigrants récents, les jeunes étudiants et non-étudiants, et certaines catégories de travailleuses – visait dans un premier temps à montrer l'importance de développer des mesures spécifiques à ces populations. Mais l'exercice a également pour but, dans un deuxième temps, d'identifier les groupes susceptibles d'être disponibles pour un redéploiement de la main-d'œuvre, là où des besoins se font sentir.

Le fort impact de la pandémie sur les travailleurs peu scolarisés montre l'importance de réduire leur vulnérabilité et d'augmenter leur adaptabilité, et donc de prévoir des mesures pour renforcer les programmes d'alphabétisation, de scolarisation et de formation. Avec des effets à plus long terme, mais aussi des effets à court terme si on soutient le retour aux études. Ces remarques s'appliquent également aux travailleurs issus de l'immigration récente, qui sont peu scolarisés ou qui nécessitent un accompagnement dans leur intégration.

On peut notamment profiter du choc élevé de la pandémie sur les jeunes travailleurs non-étudiants (de 15 à 24 ans), dont le taux de chômage est très élevé, en particulier ceux dont le niveau de scolarité est bas, pour corriger la direction de leur parcours et les inciter à terminer leurs études ou à s'engager dans une formation. On retrouve dans ce groupe un bassin important de travailleurs en chômage qui seront susceptibles de combler les besoins du marché du travail et de s'adapter à un nouvel environnement, s'ils disposent des outils favorisant leur mobilité.

Ces mesures pourraient également avoir pour effet de combattre le décrochage scolaire qui pourrait avoir été amplifié par la pandémie, soit en raison de l'attrait du marché du travail ou de celui des prestations gouvernementales, soit par les effets dissuasifs de l'enseignement à distance et des mesures sanitaires prévues pour les écoles secondaires sur les étudiants moins motivés.

Encourager la réorientation professionnelle

Il est également possible que les difficultés causées par la pandémie incitent certains jeunes étudiants, affectés par le chômage, à reconsidérer leurs projets et à choisir un cheminement qui les orientera vers des professions demandées. Ainsi, on pourrait se servir de la pandémie comme levier pour accompagner certains segments de la main-d'œuvre dans une réorientation de carrière. Des jeunes qui n'ont pas terminé leurs études ou dont les projets ont été perturbés par ce choc économique constituent des clientèles susceptibles de s'engager dans des cheminements pour lesquels il y a des besoins et une demande.

Un tel changement favoriserait grandement la transition à moyen terme vers des secteurs en croissance et plus rémunérateurs, ce qui sous-entend des gains à long terme, tant pour les individus que pour les finances publiques.

Recourir à l'immigration

L'analyse des professions demandées nous montre enfin que la pandémie n'aura pas eu pour effet de réduire les pénuries observées pour plusieurs professions, et que les mesures pour augmenter le niveau d'emploi et adapter le marché du travail ne réussiront pas à les combler rapidement.

Pour cette raison, le recours à l'immigration restera un outil incontournable pour combler les besoins en main-d'œuvre, tant pour certaines professions exigeant un niveau élevé de qualifications que pour des fonctions peu spécialisées. Cela demeure vrai même s'il est difficile, dans le débat public, de miser sur l'immigration à un moment où le chômage est très élevé. On pourra rappeler qu'en plus de pourvoir des postes pour lesquels la main-d'œuvre locale est insuffisante, les immigrants créent aussi leur propre demande et consomment des biens et des services.

À cet égard, il sera donc important de maintenir les efforts pour combler les besoins de main-d'œuvre de façon ciblée, en ayant recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire et à l'immigration, et de ne pas réduire les niveaux prévus d'immigration en évoquant un taux de chômage élevé, puisqu'il sera temporaire. On peut même proposer, comme les cibles d'immigration ne seront sans doute pas atteintes en 2020 en raison des contraintes imposées par la pandémie, de reporter l'écart de cette année pour l'ajouter à la cible des années subséquentes.

8

CONCLUSION

Malgré des progrès significatifs, le Québec doit encore mettre en place des mesures pour retrouver les conditions du marché du travail qui prévalaient avant la récession provoquée par le coronavirus.

Nous avons montré que, pour réussir un appariement entre les travailleurs affectés par la COVID-19 et en recherche d'emploi et les besoins pour les professions demandées, l'adaptation du marché du travail exige des efforts qui ne donneront pas des résultats immédiats.

La clé, pour atteindre ces objectifs, réside dans la mobilité et la souplesse. D'abord, en renforçant les mécanismes qui permettront une plus grande mobilité de la main-d'œuvre. Ensuite, en misant sur la souplesse des institutions et des organismes réglementaires pour accélérer et faciliter les mécanismes d'adaptation nécessaires.



NOTES MÉTHODOLOGIQUES

L'analyse de l'évolution de l'emploi par secteur inclut une variation « nette » du nombre d'emplois de février à juillet 2020, afin de capter un effet que l'évolution « brute » de l'emploi entre février et juillet 2020 ou de juillet 2019 à 2020 ne peut capter. Cette variation nette est obtenue en ajoutant à la variation de l'emploi depuis le début de la pandémie, la croissance ou la décroissance potentielle qu'aurait connues un secteur donné en 2020, n'eût été de la COVID-19.

Aux fins du présent exercice, nous avons tenu pour acquis que la tendance pour l'évolution de l'emploi en 2020 aurait été la même que pour la période correspondante en 2019. Ce faisant, nous avons soustrait de la variation en 2020 celle (positive ou négative) observée pour la même période en 2019. Ainsi, si un secteur donné était en décroissance en 2019 entre février et juillet, l'effet de la pandémie sur le secteur sera atténué. Par contre, si ce secteur était en croissance en 2019, le chiffre ajusté reflétera un potentiel de croissance perdu entre février et juin 2020, en plus des dégâts observables depuis février.

Bibliographie générale

Côté, Jean-Guy et Zayat, Karl, *Investissements privés et COVID-19, Sondage et propositions*, Institut du Québec, août 2020.

Ducharme, Alexandra et Nagle, Noah, *Marché du travail canadien : Le diable est dans les détails*, Banque Nationale du Canada Marchés financiers, 24 juillet 2020.

Fédération des chambres de commerce du Québec, *Propositions pour améliorer le fonctionnement de l'industrie de la construction au Québec*, février 2014.

Frenette, Marc; Messacar, Derek et Handler, Tomasz, *Dans quelle mesure la COVID-19 pourrait-elle avoir une incidence sur les revenus de la promotion de 2020 ?*, Statistique Canada, 28 juillet 2020.

Gauthier, Nolwenn, *Enquête sur la réglementation de la juridiction des métiers et ses impacts sur la planification des travaux et la gestion des contrats de construction au Québec*, ÉTS, juin 2015.

Homsy, Mia; Lussier, Jérôme et Savard, Simon, *Qualité de l'enseignement et pénurie d'enseignants : L'État doit miser sur l'essentiel*, Institut du Québec, septembre 2019.

Institut national de la santé publique, *Données COVID-19 au Québec*, Comparaisons provinciales et internationales.

Ontario, *Entente entre l'Ontario et le Québec, visant la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction*, Annexe 1 : Métiers et certificats, à jour au 11 mai 2020.

Saunders, Dylan et Hazel, Myriam, *Étudiants sur le marché du travail : après la récession*, Statistique Canada, 14 septembre 2019.

Scarfone, Sonny et Homsy, Mia, *Qualité du marché du travail au Québec, l'embellie actuelle sera-t-elle durable ? Diagnostic du marché du travail québécois*, Institut du Québec, juin 2019.

Statistique Canada, *Le Quotidien – Enquête sur la population active*, février 2020, 6 mars 2020.

Statistique Canada, *Le Quotidien – Enquête sur la population active*, mars 2020, 9 avril 2020.

Statistique Canada, *Le Quotidien – Enquête sur la population active*, avril 2020, 8 mai 2020.

Statistique Canada, *Le Quotidien – Enquête sur la population active*, mai 2020, 5 juin 2020.

Statistique Canada, *Le Quotidien – Enquête sur la population active*, juin 2020, 10 juillet 2020.

Statistique Canada, *Le Quotidien – Enquête sur la population active*, juillet 2020, 7 août 2020.

The Economist, *Teachers Recruitment: High-fliers in the classroom*, 12 février 2015.

COVID-19 et règles de distanciation

Allemagne

The Governing Mayor of Berlin – Senate Chancellery, Corona virus information (COVID-19), Measures against the corona virus, à jour au 27 juillet.

Institut national de la santé publique, Données COVID-19 au Québec, Comparaisons provinciales et internationales.

France

France Bleu, *Déconfinement : l'Île-de-France passe en zone verte, les cafés et restaurants pourront rouvrir dès ce lundi*, 14 juin 2020.

Gouvernement.fr, COVID-19, Informations coronavirus, à jour le 21 juillet.

Ministère de la Culture, Déconfinement : recommandations sanitaires pour la reprise d'activité, page consultée le 29 juillet.

Industries peu touchées, en reprise ou dépendant de facteurs externes

Tableau A-1

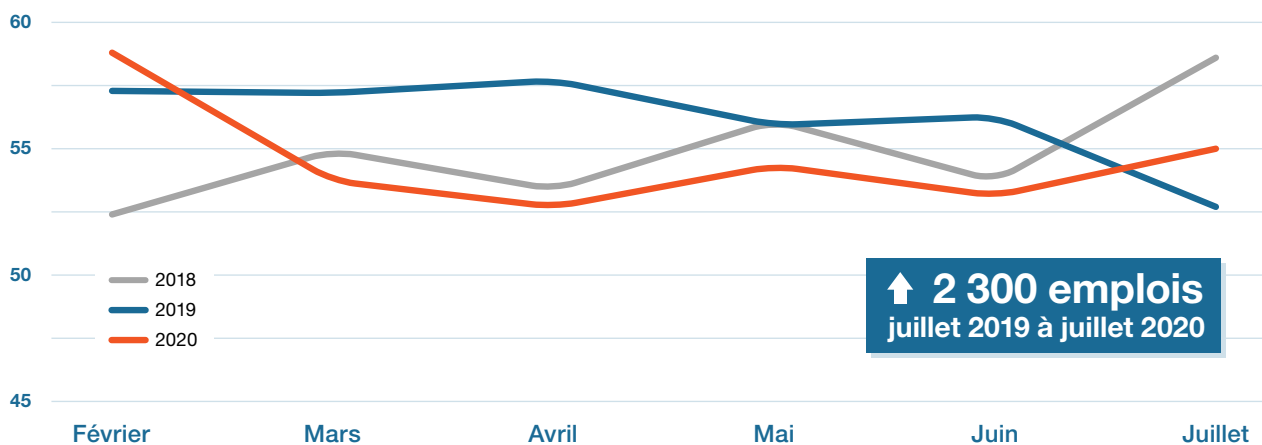
Agriculture – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

AGRICULTURE				58 800 emplois en février 2020	
				1,3 % de l'emploi total en 2019	
DIAGNOSTIC : Pertes modérées, problèmes structurels à résoudre.					
EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE					
Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
+2 300 (surplus)	+4,4 %	-3 800	-6,5 %	+800 (surplus)	+1,4 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement			CONTRAINTES COVID-19 : faibles		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Graphique A-1

Agriculture – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-2

Forêts, pêches, mines – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

FORÊTS, PÊCHES, MINES	39 900 emplois en février 2020
	1,0 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Pertes importantes. Facteurs exogènes.	

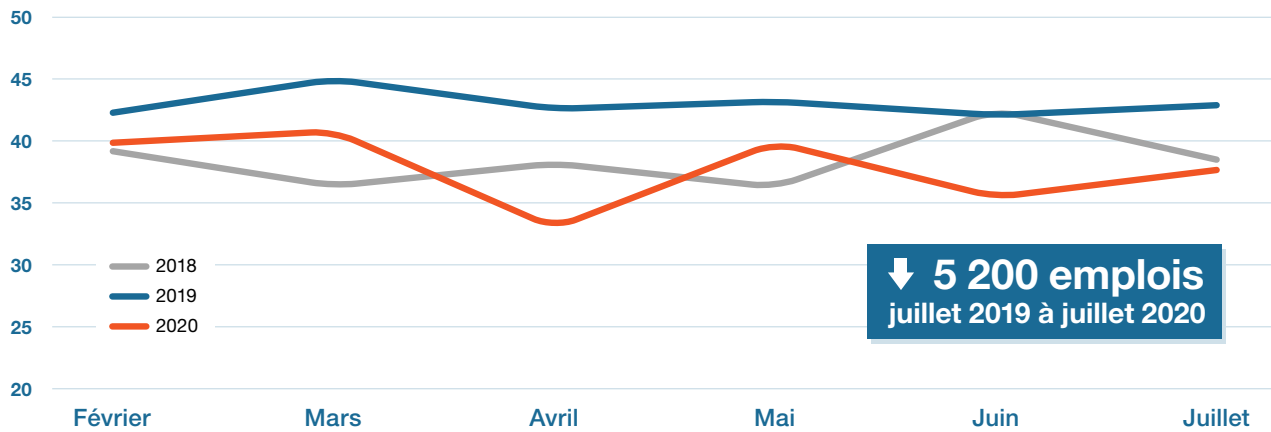
EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-5 200	-12,1 %	-2 200	-5,5 %	-2 800	-7,0 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement lent			CONTRAINTES COVID-19 : indirectes		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Graphique A-2

Forêts, pêche, mines – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-3

Services publics – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

SERVICES PUBLICS	25 100 emplois en février 2020
	0,6 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Pertes modérées. Reprise naturelle.	

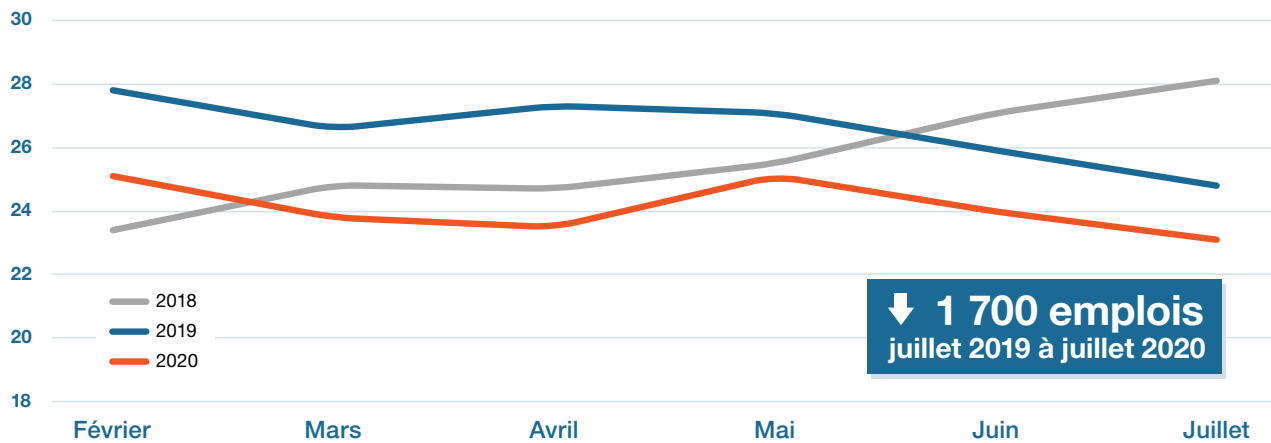
EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-1 700	-6,9 %	-2 000	-8,0 %	+1 000 (surplus)	+4,0 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement			CONTRAINTES COVID-19 : faibles		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Graphique A-3

Services publics – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-4

Finances, assurances et immobilier – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

FINANCES, ASSURANCES ET IMMOBILIER	254 900 emplois en février 2020
	5,6 % de l'emploi total en 2019

DIAGNOSTIC : Pertes faibles. Reprise naturelle.

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

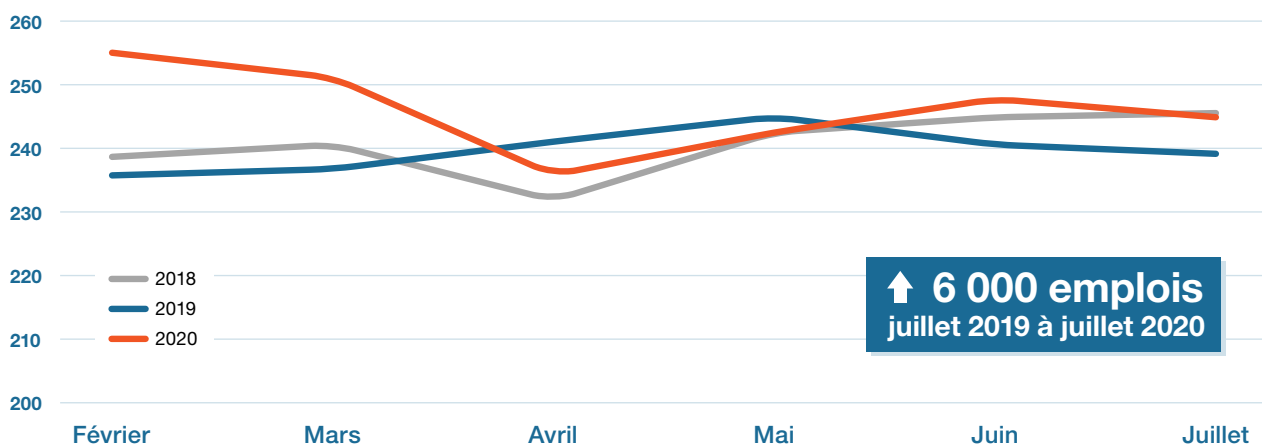
Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
+6 000 (surplus)	+2,5 %	-10 000	-3,9 %	-13 300	-5,2 %

SITUATION ACTUELLE : rétablissement **CONTRAINTES COVID-19 :** moyennes

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Graphique A-4

Finance, assurances et immobilier – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-5

Services professionnels, scientifiques et techniques – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	353 300 emplois en février 2020
	8,0 % de l'emploi total en 2019

DIAGNOSTIC : Pertes faibles. Reprise naturelle.

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

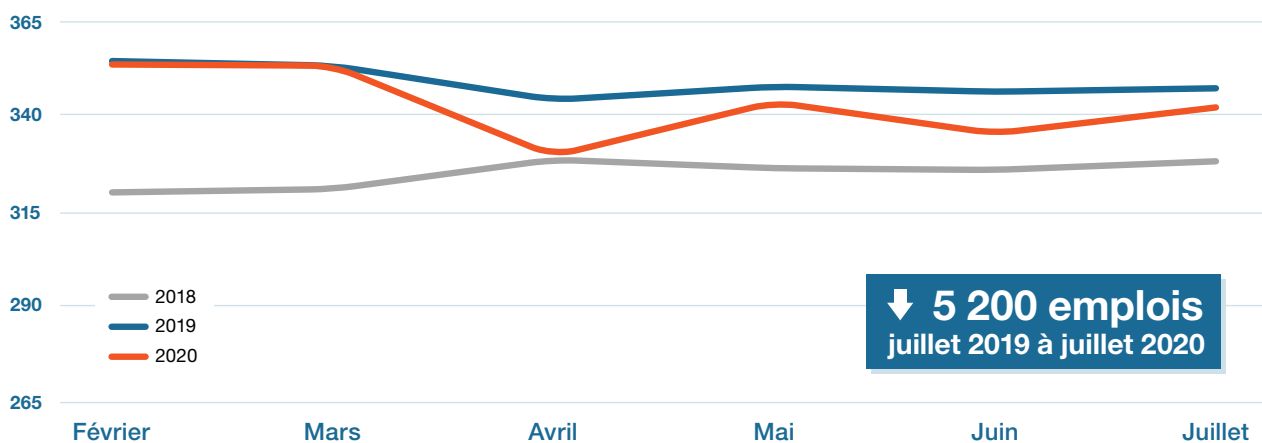
Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-5 200	-1,5 %	-11 400	-3,2 %	-4 300	-1,2 %

SITUATION ACTUELLE : rétablissement **CONTRAINTES COVID-19 :** moyennes

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Graphique A-5

Services professionnels, scientifiques et techniques – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-6

Services aux entreprises – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

SERVICES AUX ENTREPRISES	167 600 emplois en février 2020
	4,2 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Décroissance antérieure à la pandémie.	

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

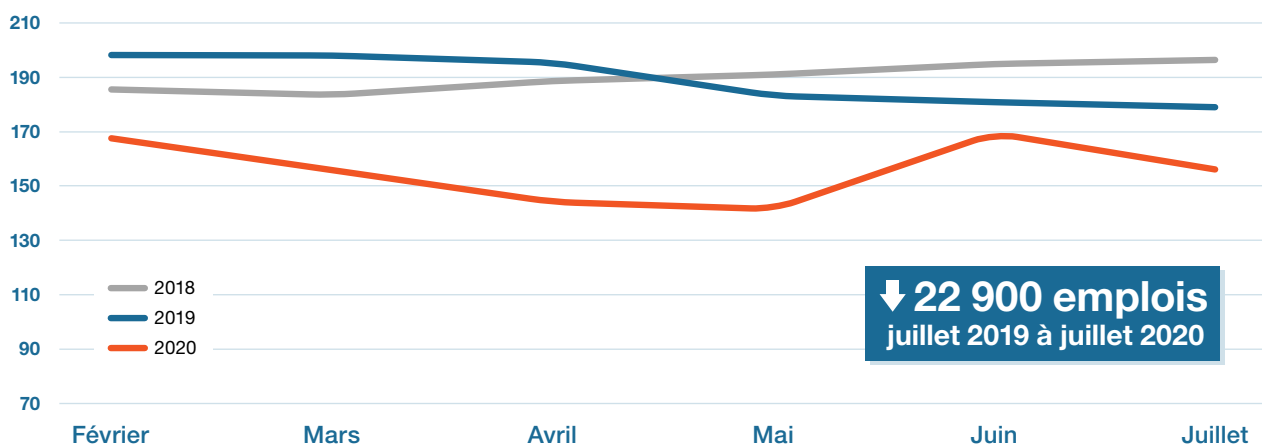
Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-22 900	-12,8 %	11 500	-6,9 %	+7 700 (surplus)	+4,6 %
SITUATION ACTUELLE : plafonnement			CONTRAINTES COVID-19 : moyennes		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Les services aux entreprises ont connu une baisse en juillet, après un niveau d'emploi supérieur à celui qui prévalait avant la pandémie en juin. Les pertes relatives à la crise doivent cependant être relativisées, puisque ce secteur était déjà en décroissance de façon importante avant la pandémie, ayant perdu plus de 30 000 emplois entre mars 2019 et février 2020.

Graphique A-6

Services aux entreprises – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-7

Enseignement – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

ENSEIGNEMENT	318 000 emplois en février 2020
	7,0 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Pénurie potentielle de main-d'œuvre.	

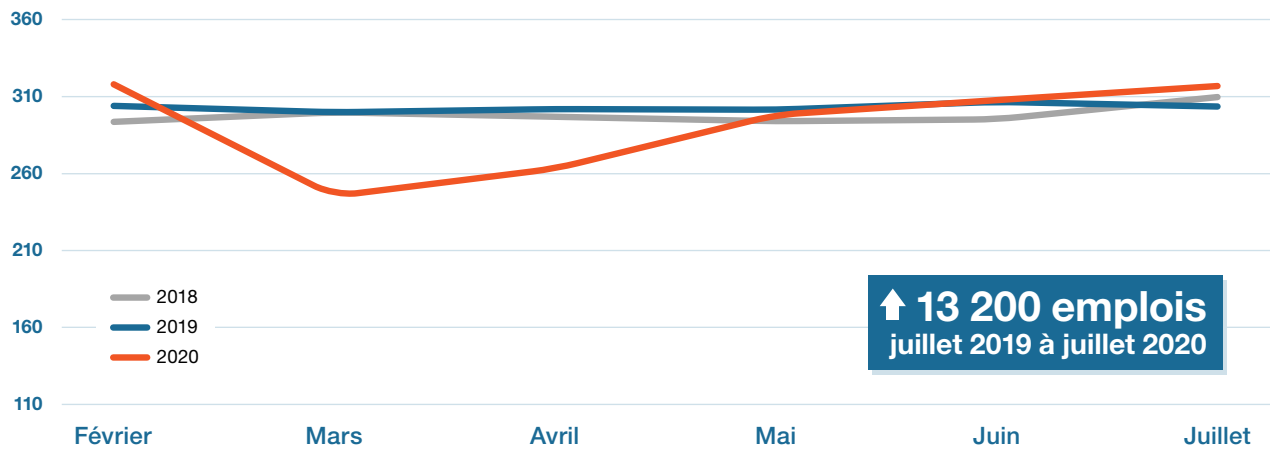
EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
+13 200 (surplus)	+4,3 %	-1 200	-0,4 %	-900	-0,3 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement			CONTRAINTES COVID-19 : incertaines		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Graphique A-7

Enseignement – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées



↑ 13 200 emplois
juillet 2019 à juillet 2020

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-8

Services de santé – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

SERVICES DE SANTÉ	602 200 emplois en février 2020
	14,0 % de l'emploi total en 2019
DIAGNOSTIC : Hausse de l'emploi, pénurie.	

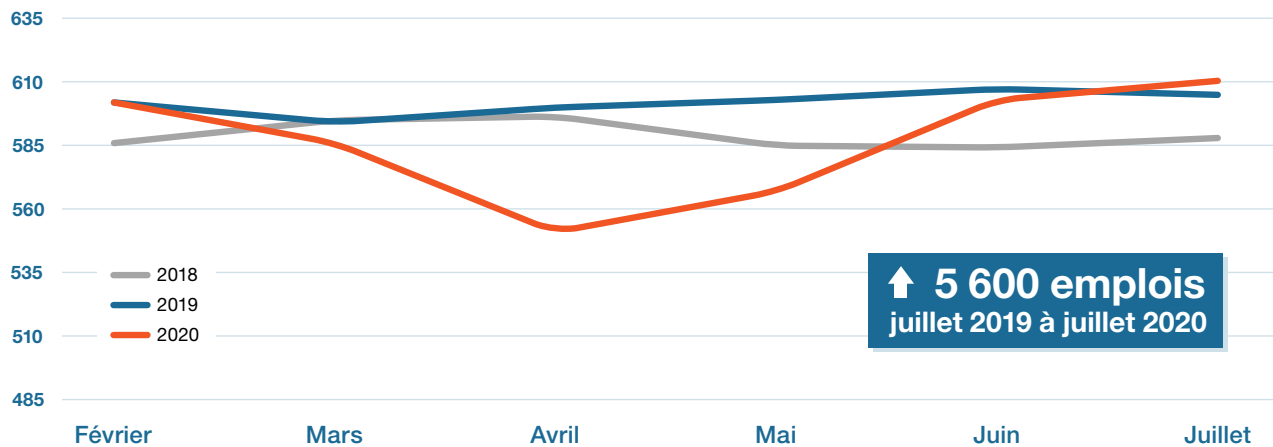
EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
+5 600 (surplus)	+0,9 %	+8 600 (surplus)	+1,4 %	+5 500 (surplus)	+0,9 %
SITUATION ACTUELLE : rétablissement			CONTRAINTES COVID-19 : faibles		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Graphique A-8

Services de santé – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-9

Administrations publiques – diagnostic et emplois manquants au Québec, 15 ans et plus, données désaisonnalisées

ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	248 600 emplois en février 2020
	5,8% de l'emploi total en 2019

DIAGNOSTIC : Pertes modérées. Reprise naturelle.

EMPLOIS MANQUANTS, SELON LA PÉRIODE

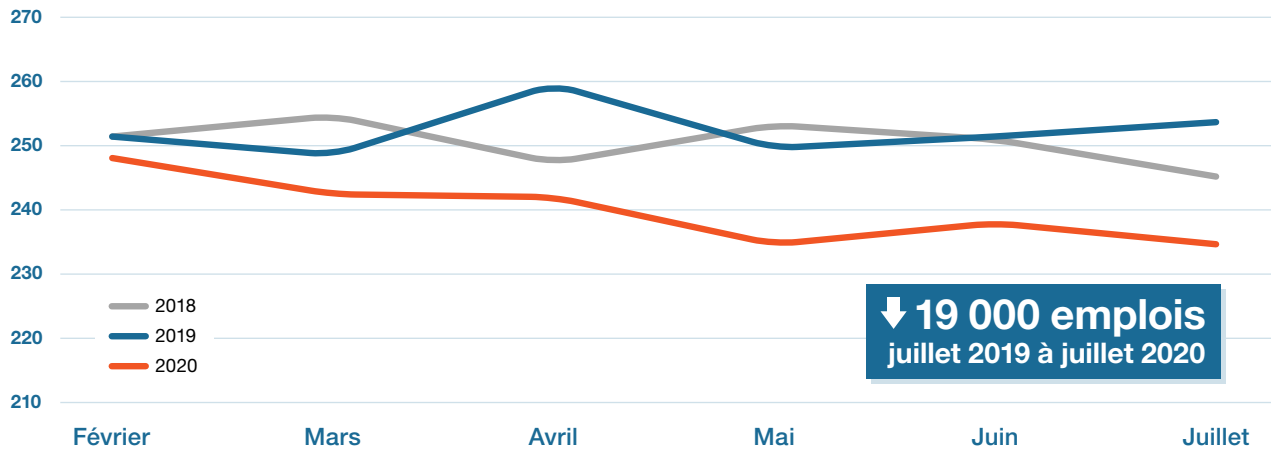
Annuel (juillet à juillet)		Février à juillet 2020		Février à juillet 2020 NET	
Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
-19 000	-7,5 %	-13 500	-5,4 %	-15 600	-6,3 %

SITUATION ACTUELLE : rétablissement **CONTRAINTES COVID-19 :** moyennes

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Graphique A-9

Administrations publiques – évolution de l'emploi au Québec, 15 ans et plus, en milliers d'emplois, données mensuelles désaisonnalisées



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0355-01

Tableau A-10

Pourcentage du salaire hebdomadaire moyen couvert par la PCU

Secteur	Salaire hebdomadaire moyen en \$, 2019	% couvert par la PCU
Agriculture	641,58	77,9
Foresterie, pêche, mines et extraction	1 458,27	34,3
Services publics	1 584,79	31,5
Construction	1 213,57	41,2
Fabrication	1 035,55	48,3
Commerce de gros et de détail	665,97	75,1
Transport et entreposage	1 010,41	49,5
Finance, assurances, services immobiliers	1 139,68	43,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 232,07	40,6
Services aux entreprises	719,36	69,5
Services d'enseignement	1 111,54	45,0
Soins de santé et assistance sociale	872,92	57,3
Information, culture et loisirs	892,30	56,0
Services d'hébergement et de restauration	464,42	107,7
Autres services	743,85	67,2
Administrations publiques	1 275,83	39,2

Tableau A-11

Pourcentage du salaire hebdomadaire moyen des postes à temps partiel couvert par la PCU

Secteur	Salaire hebdomadaire moyen en \$, 2019	% couvert par la PCU
Agriculture	235,37	212,4
Foresterie, pêches, mines et extraction	n/d	n/d
Services publics	n/d	n/d
Construction	451,20	110,8
Fabrication	359,37	139,1
Commerce de gros et de détail	238,00	210,1
Transport et entreposage	393,96	126,9
Finance, assurances, services immobiliers	482,31	103,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	516,13	96,9
Services aux entreprises	309,48	161,6
Services d'enseignement	539,99	92,6
Soins de santé et assistance sociale	505,89	98,8
Information, culture et loisirs	254,94	196,1
Services d'hébergement et de restauration	257,10	194,5
Autres services	312,31	160,1
Administrations publiques	451,60	110,7

Tableau A-12

Pertes d'emplois par profession au Québec, 2019 à 2020, 15 ans et plus, données mensuelles désaisonnalisées

Système de classification des industries (SCIAN)	Emplois, juillet 2020 (000)	Perte 2019-2020	Perte 2019-2020, %
Total, toutes les professions	4 213,70	-209,20	-4,73
Gestion	360,40	4,70	1,32
Cadres supérieurs	9,10	-2,90	-24,17
Cadres intermédiaires spécialisés	145,60	28,60	24,44 %
Cadres intermédiaires, commerce, et services à la clientèle	107,80	-14,50	-11,86
Cadres intermédiaires, métiers, transport, production	97,80	-6,80	-6,50
Affaires, finance et administration	692,30	4,30	0,62
Professionnels, gestion et finance	196,90	17,80	9,94
Supervision, administration	276,10	-1,40	-0,50
Personnel, finance, assurance et administration	51,90	-6,50	-11,13
Personnel de soutien de bureau	97,20	-3,80	-3,76
Personnel de coordination, suivi et horaires	70,10	-1,80	-2,50
Sciences naturelles et appliquées	434,90	16,20	3,87
Professionnels, sciences naturelles et appliquées	243,40	8,80	3,75
Personnel technique, sciences naturelles et appliquées	191,50	7,40	4,02
Secteur de la santé	341,00	2,90	0,86
Professionnels, soins infirmiers	78,10	-2,90	-3,58
Professionnels, soins de santé	80,30	14,60	22,22
Personnel technique des soins de santé	98,40	-5,20	-5,02
Personnel de soutien, services de santé	84,20	-3,60	-4,10
Enseignement, droit, services sociaux et gouvernementaux	468,60	1,40	0,30
Professionnels, enseignement	177,50	15,00	9,23
Professionnels, droit et services sociaux et gouvernementaux	110,70	15,80	16,65
Paraprofessionnels, droit et services sociaux et gouvernementaux	126,50	-24,40	-16,17
Services de protection publique	17,90	-6,10	-25,42
Personnel de soutien, enseignement, droit et protection publique	36,00	1,20	3,45
Arts, culture, sports et loisirs	148,20	-25,20	-14,53
Professionnels, arts et culture	57,50	4,30	8,08
Techniciens, arts, culture, sports, loisirs	90,70	-29,50	-24,54
Vente et services	908,20	-122,10	-11,85
Supervision, ventes	110,70	-28,60	-20,53
Supervision, services	124,30	-41,50	-25,03
Représentants et vendeurs, gros et détail	165,70	-14,70	-8,15
Représentants, service à la clientèle	160,50	-30,50	-15,97
Personnel de soutien des ventes	156,10	21,20	15,72
Personnel de soutien en service	190,90	-28,00	-12,79
Métiers, transport, machinerie	585,00	-56,90	-8,86
Métiers, électricité, construction, fabrication	191,90	-6,90	-3,47
Métiers, entretien et opération	132,40	-14,50	-9,87
Installation, réparation, entretien et manutentionnaires	64,30	-27,10	-29,65
Opération, transport et machinerie lourde	168,10	3,70	2,25
Personnel de soutien, construction	28,30	-12,20	-30,12
Ressources naturelles, agriculture	70,80	4,60	6,95
Superviseurs, ressources naturelles, agriculture	25,80	7,60	41,76
Personnel en ressources naturelles, etc.	26,40	-1,10	-4,00
Manœuvres, récoltes, aménagement et ressources naturelles	18,50	-2,00	-9,76
Fabrication et utilité publique	204,50	-39,00	-16,02
Personnel de supervision	41,20	-11,90	-22,41
Opérateurs, transformation et fabrication	87,00	10,40	13,58
Monteurs, transformation, fabrication et utilité publique	44,30	-28,40	-39,06
Manœuvres, transformation, fabrication et utilité publique	32,00	-9,10	-22,14

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0296-01