

Qualité du marché du travail au Québec: l'embellie actuelle sera-t-elle durable?

Diagnostic du marché du travail québécois

version complète

Sonny Scarfone et Mia Homsy



Remerciements

Ce rapport a été produit par [l'Institut du Québec](#) à la demande de BMO Groupe financier.

Les auteurs remercient Michel Cournoyer, économiste et éditeur du Job Market Monitor, pour sa contribution tout au long du projet, ainsi que Pedro Antunes, économiste en chef au Conference Board du Canada, pour son suivi méthodologique.

Ils remercient également Françoise Bertrand, présidente du conseil d'administration de Via Rail, pour son appui à l'initiative.

À propos de l'Institut du Québec

Issu d'un partenariat entre le Conference Board du Canada et HEC Montréal, 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](#)



Un partenariat entre



Le Conference Board
du Canada

HEC MONTRÉAL

À propos de BMO

Depuis plus de 200 ans et toujours là pour ses clients, BMO est un fournisseur de services financiers hautement diversifiés – la huitième banque en importance pour son actif en Amérique du Nord. Fort d'un actif de 830 milliards de dollars au 30 avril 2019 et d'une équipe d'employés polyvalents et très motivés, BMO offre à plus de 12 millions de clients une vaste gamme de produits et de services dans les domaines des services bancaires aux particuliers et aux entreprises, de la gestion de patrimoine et des services de banque d'affaires. Les activités de BMO Groupe financier sont réparties entre trois groupes d'exploitation : Services bancaires Particuliers et entreprises, BMO Gestion de patrimoine et BMO Marchés des capitaux.



Pour citer ce rapport :

Sonny Scarfone et Mia Homsy

Qualité du marché du travail au Québec : l'embellie actuelle sera-t-elle durable ?

Diagnostic du marché du travail québécois

Institut du Québec, 2019.

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

Édition : Liette D'Amours

© Institut du Québec, un partenariat entre Le Conference Board du Canada et HEC Montréal, 2019 Publié au Canada.

Tous droits réservés | Entente no 40063028 *Constituée en société sous le nom d'AERIC Inc.

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente no 40063028

*Constituée en société sous le nom d'AERIC Inc.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	2
SOMMAIRE	6
ALLER DE L'AVANT : la conception d'un nouvel outil d'analyse	8
Un marché du travail en mutation	10
MÉTHODOLOGIE : une perspective internationale comme point de départ	11
LE CADRE D'ANALYSE : qu'est-ce qu'un marché du travail de qualité ? Et comment le mesurer de manière objective ?	12
Les résultats du diagnostic de la qualité du marché du travail 2019	15
Pilier 1 : Performance, efficacité et rémunération	16
Mesures – Pilier 1 – Performance	19
1.1 Vigueur	19
Création d'emplois	19
Taux de chômage	20
Taux d'emploi des 25 à 54 ans	20
Taux d'activité	21
Taux de chômage incluant les chercheurs découragés	21
Emplois à temps plein	22
1.2 Stabilité des emplois	23
Travailleurs détenant plus d'un emploi	23
Emplois dans les secteurs public et privé	24
Emplois permanents	25
Travailleurs à temps partiel involontaire	26
1.3 Compétitivité du travail	27
Productivité du travail	27
Coûts unitaires de main-d'œuvre	29
Mesures – Pilier 1 – Efficacité et rémunération des travailleurs	30
1.4 Emplois bien rémunérés	30
Emplois par tranches de salaire supérieures	30
Emplois dans les secteurs offrant une rémunération plus élevée que la moyenne provinciale	31
1.5 Pouvoir d'achat	32
Variation du pouvoir d'achat	32
1.6 Croissance des salaires	32
Indice de croissance des salaires	32

Pilier 2: Inclusion et Durabilité	33
Mesures – Pilier 2 – Inclusion	38
2.1 Inclusion des jeunes	38
NEET	38
Taux d'emploi des 20 à 29 ans	39
2.2 Intégration des immigrants	40
Taux de chômage des immigrants	40
Taux de chômage des immigrants récents	41
Revenu des immigrants	41
2.3 Intégration des peuples autochtones	42
Taux de chômage chez les peuples autochtones	42
2.4 Participation des femmes	43
Taux d'activité des femmes	44
Écart salarial hommes-femmes	45
Emplois à parité salariale	45
Représentation dans les STGM	46
2.5 Participation des travailleurs d'expérience	47
Taux d'emploi des 60 à 69 ans	47
2.6 Participation des personnes avec une incapacité	47
Taux d'emploi des 25 à 44 ans ayant une incapacité	47
Mesures – Pilier 2 – Durabilité	48
2.7 Économie verte	48
Emplois verts	48
2.8 Bien-être et flexibilité	49
Conciliation travail-famille	49
Jours de travail perdus	49
2.9 Écarts salariaux	50
Inégalités de revenu	50
Inégalités salariales au sein des professions	50

Pilier 3: Adéquation et Développement des compétences	51
Mesures – Pilier 3 – Adéquation	56
3.1 Disponibilité de la main-d'œuvre	56
Bassin de travailleurs disponibles	56
Répartition régionale des travailleurs potentiels	57
Répartition régionale de la création d'emplois	57
3.2 Tension du marché du travail	58
Taux de chômage de longue durée	58
Tension régionale	59
Tension professionnelle	61
Surqualification	62
3.3 Emplois d'avenir	63
Emplois dans les STGM	63
Emplois à risque d'automatisation	64
Professions en demande dans des secteurs stratégiques	65
Mesures – Pilier 3 – Développement des compétences	66
3.4 Diplomation au secondaire	66
Taux de diplomation au secondaire dans les temps requis	66
3.5 Niveau de scolarisation	67
Diplomation postsecondaire	67
3.6 Formation continue	68
Participation et investissements en lien à la formation continue	68
Conclusion	69
Annexe A – Bibliographie	70
Annexe B – Classification nationale des professions	71
Pilier 2 – Inclusion – Participation des femmes – Emplois à parité salariale	71
Pilier 2 – Durabilité – Économie verte – Emplois verts	72
Pilier 2 – Durabilité – Écarts salariaux – Inégalités salariales au sein des professions	74
Pilier 3 – Adéquation – Emplois d'avenir – Emplois dans les STGM	75
Pilier 3 – Adéquation – Emplois d'avenir – Emplois à risque d'automatisation	76
Pilier 3 – Adéquation – Emplois d'avenir – Professions en demande dans des secteurs stratégiques	77

SOMMAIRE

Le marché du travail québécois est non seulement en pleine mutation, mais il est confronté à des vents contraires. Alors que les départs massifs à la retraite des baby-boomers entraînent des besoins de main-d'œuvre croissants, les préoccupations face aux impacts des changements technologiques sur les travailleurs les plus vulnérables se multiplient. Ces changements viennent bouleverser les façons de faire établies et remettent en cause les paradigmes actuels.

Déjà, les outils d'analyse traditionnels comme le taux de chômage et la création d'emplois semblent plus utiles pour comprendre le passé que pour se préparer au futur. Il est temps de regarder en avant plutôt que dans le rétroviseur. À ce chapitre, cette analyse vise surtout à innover en rendant accessible un diagnostic sur l'état du marché du travail québécois qui va au-delà des mesures généralement suivies et à mieux cibler les forces et faiblesses afin d'agir comme levier de changement à court et moyen terme. L'Institut du Québec compte ainsi alimenter le débat public afin de mettre en œuvre les meilleures solutions et de planifier plus adéquatement notre avenir collectif.

Dans le meilleur des cas, ces travaux serviront à élaborer une feuille de route qui permettra de mesurer les progrès des actions mises de l'avant pour améliorer la qualité globale du marché du travail. Certes, le défi est de taille et l'enjeu risqué, mais il est préférable de se lancer dans l'aventure avec humilité et ouverture, plutôt que de fermer les yeux et attendre que la tempête soit passée avant d'en étudier les impacts.

Notre analyse repose sur le choix de trois piliers qui ne s'inscrivent pas dans une vision strictement économique du développement, mais qui inclut également les enjeux sociaux et environnementaux. Ces trois piliers sont : Performance, efficacité et rémunération ; Inclusion et durabilité ; et, Adéquation et développement des compétences. Purement économique, le Pilier 1 brosse un portrait de la vigueur du marché du travail et de la qualité des emplois à partir de mesures plus traditionnelles. Le Pilier 2 présente des aspects à la fois économiques et sociaux. Il s'intéresse à l'inclusion des groupes sous-représentés en emploi et aux déterminants de la durabilité d'un marché du travail de qualité à plus long terme comme le bien-être des travailleurs et les inégalités de revenus. Enfin, le Pilier 3 porte sur l'adéquation et le développement des compétences qui s'imposent comme l'élément central d'un marché du travail performant et résilient face aux bouleversements technologiques.

L'information est présentée sous la forme d'un tableau de bord détaillant quarante-six mesures regroupées en vingt-et-un indicateurs.

Les résultats : les forces et les défis du marché du travail québécois

Plus de vigueur et une meilleure rémunération pour les travailleurs...

Au Québec, le marché de l'emploi est vigoureux et les emplois semblent plutôt stables malgré les craintes suscitées par l'émergence de nouveaux modèles d'affaires propres à l'économie de partage. Le taux d'emploi chez la population généralement active (25-54 ans) est d'ailleurs particulièrement élevé et le nombre de travailleurs à temps partiel involontaire connaît une baisse constante. Très encourageants, ces signes témoignent d'une grande résilience du marché du travail face au vieillissement de la population.

Par ailleurs, le nombre d'emplois bien rémunérés et le pouvoir d'achat des travailleurs se sont aussi accrus au Québec au cours des dernières années. Toutefois, bien que l'on puisse enfin y observer une hausse du nombre d'emplois offrant des salaires excédant 25 \$ de l'heure, notons que cette progression n'aura permis au Québec que d'effectuer un certain rattrapage face à l'Ontario. Finalement, la croissance des salaires tant attendue s'accélère enfin.

...mais la faible compétitivité compromet ces succès

Mais attention, ces succès semblent davantage conjoncturels et pas nécessairement soutenables à plus long terme. Si le Québec ne performe pas mieux en matière de compétitivité de la main-d'œuvre, les bons résultats observés en 2018 risquent d'être éphémères. Tant pour la productivité du travail que pour les coûts unitaires de main-d'œuvre, non seulement le Québec performe moins bien que l'Ontario, mais l'écart entre les deux provinces s'est accru au cours des dernières années.

Un marché du travail plus inclusif... et des données trop limitées

Dans l'ensemble, l'intégration en emploi des jeunes, des immigrants, des femmes et des travailleurs de 60 ans et plus s'améliore. Toutefois, malgré ces récents progrès, le Québec traîne encore de la patte en matière d'intégration en emploi des immigrants nouvellement arrivés (cinq ans et moins) et de rétention des travailleurs expérimentés (60 ans et plus). Au chapitre des bons coups, le Québec se démarque favorablement à l'échelle internationale en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, et plus spécifiquement, des mères de famille.

Bien que les discours des gouvernements fédéral et provincial soient fortement axés sur l'importance de mieux intégrer en emploi les personnes autochtones et celles vivant avec une incapacité, il n'existe actuellement peu ou pas de données fiables qui soient mises à jour assez régulièrement pour en mesurer l'évolution avec précision. Comme l'intégration en emploi de ces groupes s'avère indispensable à notre économie, il apparaît essentiel d'en documenter l'évolution de façon plus systématique.

D'autres facettes du marché du travail méritent aussi d'être mieux documentées. À une époque où la transition énergétique et l'atteinte des cibles de réduction de gaz à effet de serre sont devenus prioritaires, le temps est venu de mieux documenter la notion « d'emplois verts » ainsi que leur évolution. Les mesures de conciliation travail-famille, de flexibilité du travail et de bien-être général des travailleurs, qui sont au cœur du virage qui permettra d'attirer et de retenir davantage de travailleurs en emploi, devraient également être analysées et documentées de façon plus systématique.

Finalement, le Québec fait bonne figure à l'échelle canadienne en ce qui concerne les écarts de richesses entre les citoyens.

Un marché du travail sous tension qui se polarise

Le bassin de travailleurs potentiels – soit les personnes âgées entre 15 et 64 ans – a cessé de croître au Québec. Alors que ce groupe demeure en croissance dans la métropole, il décroît de façon continue dans le reste du Québec depuis 2014. Cette situation s'explique notamment par une plus forte immigration à Montréal que partout ailleurs au Québec. Ce clivage entre la métropole et les autres régions du Québec s'observe aussi sur le plan de la création d'emplois. Cette réalité se traduit par des besoins de main-d'œuvre et des degrés de tension du marché du travail très inégaux d'une région à l'autre. Chaudière-Appalaches, la Capitale-Nationale et l'Abitibi-Témiscamingue sont parmi les régions où les besoins en matière de main-d'œuvre sont les plus criants.

Dans ce contexte où la demande de travailleurs surpasse l'offre, il est important de prioriser certains secteurs ou professions jugés plus stratégiques pour le Québec et tout mettre en œuvre pour y atténuer les impacts néfastes du manque de main-d'œuvre. Cette réflexion doit se faire tant au niveau de l'offre de services à la population que du développement économique. Bien que des efforts en ce sens ont été entrepris par les ministères concernés, peu d'information publique existe à ce sujet, ce qui limite la portée des actions entreprises.

Le défi du développement des compétences demeure entier

Avec l'accélération des changements technologiques, la formation – initiale et continue – et le développement des compétences (surtout les compétences de base en littératie et numératie) seront de plus en plus importantes pour permettre aux travailleurs d'être résilients. À ce chapitre, le Québec s'améliore mais performe moins bien que l'Ontario.

La diplomation au niveau secondaire dans les temps requis s'est améliorée au cours des dernières années, mais ce progrès n'est pas suffisant pour permettre au Québec de quitter la dernière position à ce chapitre au classement des provinces canadiennes. Le Québec tire toutefois bien son épingle du jeu sur le plan de la diplomation postsecondaire. Malgré cette bonne performance, l'écart continue de se creuser entre le Québec et l'Ontario quant à l'obtention d'un diplôme d'étude tertiaire.

Tant à Québec qu'à Ottawa, les gouvernements ont déployé d'importantes ressources en vue de stimuler la formation tout au long de la vie des travailleurs. Malheureusement, force est d'admettre que les données disponibles sur la formation continue des travailleurs ne permettent pas de brosser un portrait clair et convaincant de la réalité. Cette situation est problématique car il est non seulement difficile d'en suivre l'évolution, mais il devient alors carrément impossible de mesurer les retombées des récents investissements gouvernementaux.

ALLER DE L'AVANT : la conception d'un nouvel outil d'analyse

Depuis sa création, l'Institut du Québec (IDQ) s'intéresse de près aux enjeux du marché du travail comme l'intégration des immigrants en emploi, la rétention des étudiants internationaux, la reconnaissance des diplômes étrangers et l'impact de l'automatisation sur les travailleurs. En parallèle, l'IDQ a développé au fil du temps divers outils d'analyse pour mieux comprendre les tendances de fond du marché du travail dans un univers en mutation où les indicateurs traditionnels semblent avoir atteint leurs limites.

C'est dans ce contexte que la Banque de Montréal (BMO) a contacté l'IDQ pour concevoir un nouvel outil qui permettra d'analyser la qualité et la performance du marché du travail du Québec. Non seulement l'IDQ souhaite que ce nouvel outil soit utilisé pour suivre l'évolution de la qualité du marché du travail, mais qu'il serve également à alimenter la prise de décision des différents acteurs de la société¹. On sait depuis des décennies que la tempête du vieillissement de la population frappera inévitablement le Québec et que la révolution 4.0 exigera qu'une plus grande part de la population possède des compétences de base en littératie et numératie. Pourtant, notre société tarde encore à adapter ses façons de faire.

L'indice de l'emploi mensuel de l'IDQ

Depuis 2016, l'IDQ produit, sur une base mensuelle, un indice de l'emploi qui permet de dresser un portrait plus complet et nuancé de la vigueur et de la qualité du marché du travail québécois².

Le taux de chômage et la création nette d'emplois sont les indicateurs les plus utilisés pour décrire le marché de l'emploi, mais ils ne dressent qu'un portrait partiel de cette réalité. C'est donc pour brosser un tableau plus juste des grandes tendances en matière d'emploi au Québec, que l'IDQ a conçu un indice qui permet d'évaluer la santé du marché du travail de la province en couvrant ses multiples facettes.

L'indice IDQ de l'emploi regroupe deux sous-indices composites : le premier décrit **la vigueur du marché de l'emploi** et le second, **la qualité des emplois**. Ils sont formés d'une série de six indicateurs chacun.

Les six indicateurs retenus pour évaluer la vigueur du marché de l'emploi sont : le taux de chômage, le taux d'emploi des 25-54 ans, le chômage de longue durée, la part de l'emploi dans le secteur privé, la sous-utilisation de la main-d'œuvre et le taux d'activité.

Les six indicateurs retenus pour évaluer la qualité des emplois sont : la croissance de l'emploi à temps plein, la croissance de l'emploi dans les secteurs privé et public, la croissance du nombre d'emplois bien rémunérés, la croissance du salaire hebdomadaire nominal, la proportion des travailleurs à temps partiel involontaire et la proportion des travailleurs temporaires âgés entre 25 et 54 ans.

¹ Cela s'apparente à la conclusion principale du rapport Taylor en Angleterre en 2017, qui proposait que le gouvernement identifie plusieurs mesures servant à analyser sur une base annuelle l'évolution de la qualité globale des emplois au Royaume-Uni. La réponse du gouvernement a été de cibler sept objectifs globaux : un travail pour tous, un meilleur suivi de la *gig economy*, une plus grande flexibilité du travail, de bonnes pratiques de gestion, les possibilités de croissance personnelle, une approche plus axée sur la santé des travailleurs et une approche structurelle qui favorise le soutien des travailleurs qui ne sont pas suffisamment rémunérés.

² Côté, Jean-Guy, Mia Homsy et Sonny Scarfone. (2016) Comprendre les tendances du marché du travail : nouvel indice IdQ de l'emploi. Montréal : Institut du Québec. L'indice est mis à jour mensuellement dans les heures suivant la publication officielle des données de l'emploi par Statistique Canada.

Pour alimenter la réflexion et ajuster les politiques publiques, il nous faut donc d'abord revoir et repenser nos outils d'analyse traditionnels qui – dans leur forme actuelle – semblent bien plus utiles pour comprendre le passé que pour se préparer au futur. Il est temps de regarder en avant plutôt que dans le rétroviseur et d'alimenter le débat public sur les solutions à mettre en œuvre pour planifier adéquatement notre avenir.

À ce chapitre, cette analyse vise surtout à innover en rendant accessible un diagnostic sur l'état du marché du travail québécois qui va au-delà des mesures généralement suivies ; à mieux cibler les forces et faiblesses afin d'agir comme levier de changement à court et moyen terme.

Les analyses de l'IDQ devront tenir compte tant de la performance du marché du travail que de son degré d'inclusion et sa démarche devra être davantage axée sur les grands défis de demain plutôt que ceux du passé. Le marché de l'emploi est-il de plus en plus inclusif envers les groupes historiquement sous-représentés ? Permet-il d'accroître le pouvoir d'achat des travailleurs et de limiter les inégalités de revenus ? Les emplois créés contribuent-ils à développer une économie sobre en carbone et à accélérer la transition énergétique ? Correspondent-ils aux besoins locaux les plus pressants pour assurer la qualité des services à la population partout sur le territoire ? Sont-ils dans des secteurs à forte valeur ajoutée ou stratégiques pour le développement économique du Québec ?

Un élément central de la réflexion porte sur les compétences et la résilience de la main-d'œuvre, c'est-à-dire sa capacité à s'adapter aux changements à venir. Une main-d'œuvre bien formée est au cœur d'un marché du travail durablement efficace et performant au sens économique et environnemental.

L'IDQ tentera de répondre à ces questions en proposant des outils de mesure, qui incluent tant des indicateurs plus traditionnels dont il se sert déjà pour mesurer la qualité et la vigueur de l'emploi, que d'autres plus novateurs qui se veulent plus prospectifs.

Dans le meilleur des cas, ces travaux serviront à élaborer une feuille de route permettant de mesurer les progrès des actions mises de l'avant pour améliorer la qualité globale du marché du travail. Certes, le défi est de taille et l'enjeu risqué, mais il est préférable de se lancer dans l'aventure avec humilité et ouverture, plutôt que de fermer les yeux et attendre que la tempête soit passée avant d'en étudier les impacts.

Un marché du travail en mutation

Au Québec, le vieillissement de la population et l'accélération des changements technologiques sont en train de bouleverser le marché du travail. Le taux de chômage vient d'atteindre un creux historique, les postes vacants sont en forte hausse, le taux d'emploi des personnes âgées entre 25 et 54 ans connaît un sommet historique, bref, la plupart des indicateurs servant à évaluer la vigueur du marché du travail viennent de franchir une zone inconnue. Au cours de la prochaine décennie, le départ massif à la retraite des baby-boomers suscitera d'énormes besoins : 1,2 million de travailleurs devront alors être remplacés, ce qui représente près du tiers de la force de travail actuelle. Bien que ce phénomène soit prévisible et attendu depuis longtemps, il semble tout de même prendre tout le monde par surprise. Tant la production des entreprises que la qualité des services publics semblent à risque si d'importantes adaptations ne sont pas mises en œuvre rapidement. Le temps est donc venu de revoir les paradigmes traditionnels.

D'un côté, on appréhende les pénuries de main-d'œuvre qui touchent principalement les professions qui ne requièrent peu ou pas de formation. De l'autre, on craint les pertes d'emplois que pourraient entraîner les changements technologiques en cours et à venir. Partout dans le monde, les réflexions et les interrogations sur les impacts potentiels de la révolution 4.0 sur les travailleurs et le marché du travail dans son ensemble se multiplient. Automatisation, robotisation, intelligence artificielle, nouveaux modèles d'affaires, les perturbations anticipées sont nombreuses. Plusieurs pourraient toutefois s'avérer positives en permettant d'accroître la productivité des entreprises et des travailleurs tout en améliorant la qualité de certains emplois, comme cela fût d'ailleurs le cas par le passé.

Grâce aux avancées technologiques, les tâches les plus routinières pourraient être effectuées par des robots, laissant aux humains de nouvelles activités moins pénibles à effectuer et davantage axées sur les interactions humaines, la créativité et l'esprit critique. De tels changements ne peuvent cependant s'opérer sans faire au passage quelques perdants et laissés-pour-compte. Combien de postes ou de tâches disparaîtront ? Comment éviter les pertes d'emplois massives ? Comment soutenir les sans-emplois ou les travailleurs les plus à risque ? Ce sont d'importantes questions sur lesquelles il faut rapidement se pencher.

Selon plusieurs analystes, il est illusoire de penser que le marché du travail sera, à lui seul, en mesure de régler tous ces maux. Les autorités publiques auront donc un rôle crucial à jouer tant pour soutenir les travailleurs à risque que pour assurer l'offre suffisante de travailleurs qualifiés, habilités à œuvrer dans des secteurs à haute valeur ajoutée.

Dans un contexte où le manque de travailleurs représente le principal frein au développement économique de certaines régions et de certains secteurs, et où les changements technologiques viendront radicalement modifier le portrait de l'emploi, les indicateurs économiques traditionnels ne suffisent plus à bien capter la réalité. Par exemple, avec les départs à la retraite des baby-boomers qui font chuter la population active ; la création d'emploi et la baisse du taux de chômage ne sont plus des indicateurs aussi pertinents – et même suffisants – pour bien comprendre l'état du marché du travail. Ils doivent donc être repensés et adaptés pour mieux tenir compte des défis contemporains.

Ce rapport se décline en trois sections :

- D'abord, la présentation de la méthodologie retenue ;
- Ensuite, la description du cadre d'analyse qui en découle ;
- Finalement, les résultats obtenus pour les différentes mesures sont expliqués en faisant ressortir les forces et les défis du marché du travail québécois. Y sont également mis de l'avant de nouveaux concepts qu'il serait pertinent de mieux documenter et suivre à l'avenir.

MÉTHODOLOGIE : une perspective internationale comme point de départ

Les indices de qualité de l'emploi sont généralement développés dans une perspective de « bien-être ». Cette qualité ne peut être soutenue que dans un contexte de compétitivité des entreprises et de l'économie. Considérée sous cet angle, « la qualité des emplois » pourrait être difficile à maintenir si les facteurs économiques « fondamentaux » qui déterminent la compétitivité des entreprises ne sont pas favorables et ne soutiennent pas un marché du travail durablement performant.

Pour cette raison, il ressort de la revue des travaux effectués par les principales organisations internationales qui s'intéressent au marché du travail que la notion de qualité est généralement associée à l'état général du marché du travail plutôt qu'à la notion plus étroite d'emplois. La « qualité du marché du travail » a une portée plus large que la « qualité des emplois » et permet davantage de capter les multiples facettes de la qualité. Voici quelques exemples de définitions qui ont inspiré le développement de notre cadre d'analyse :

- **La Convention n° 122 sur la politique de l'emploi de l'Organisation internationale du Travail (OIT)**³ qui fournit la définition suivante du plein-emploi productif et librement choisi à l'Article 1 :

« 1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

2. Ladite politique devra tendre à garantir : (a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail ; (b) que ce travail sera aussi productif que possible ; (c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale. »

- **Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies**⁴ fournit des éléments supplémentaires en ce qui a trait au caractère durable du développement : l'objectif 4 incite à « assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » et l'objectif 8 vise à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». La plupart des pays, dont le Canada, ont signé ces conventions. Elles possèdent donc un caractère universel qui les rend moins partielles et attaquables par la critique.
- **Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop)** met de l'avant l'importance du développement des compétences pour le bon fonctionnement du marché du travail : « ... *skill systems are an important component of country competitiveness and, in aggregate, of the European Union (EU) as a whole. Several key principles of the European pillar of social rights are built around a well-functioning and inclusive labour market with education, training and lifelong learning at the heart. At the same time, the New skills agenda for Europe lists a set of actions aimed at improving skills systems through better skills formation, greater visibility, and more informed career choices. But, until now, there was no single measure to assess and compare how well EU skills systems perform. Nor are there any easy answers to the question of how they can be made more effective. To fill this gap, Cedefop has developed the European skills index (ESI), a composite indicator measuring the effectiveness of Member States' skills systems.* »⁵
- En 2015, le **G20** s'est entendu sur la déclaration d'Ankara⁶, qui vise la promotion d'emplois de qualité incluant la croissance inclusive, la croissance durable et la réduction des inégalités. Le Canada est signataire. Toutefois, certains critiquent le manque de détails quant à l'atteinte de ces objectifs : « *The Ankara Declaration pledged governments to improve job quality with the aim of promoting inclusive growth, creating sustainable growth and reducing inequalities, but did not, however, contain detail on how these policy objectives should be achieved or defined or suggest measures of job quality.* »⁷

3 C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

4 Organisation des Nations unies. *17 objectifs de développement durable*. New York

5 Rapports par pays. Thessalonique : Centre européen pour le développement de la formation personnelle.

6 G20. *Labour and Employment Ministerial Declaration Ankara*. (3-4 septembre 2015).

7 Diffley, Mark, Gail Irvine et Douglas White. (2018) *Measuring Good Work: The final report of the Measuring Job Quality Working Group*. Fife: Carnegie UK Trust.

LE CADRE D'ANALYSE : qu'est-ce qu'un marché du travail de qualité ? Et comment le mesurer de manière objective ?

À la lumière des travaux effectués par les principales organisations internationales qui s'intéressent au marché du travail, voici le cadre d'analyse proposé – un marché du travail de qualité mesuré de manière objective doit répondre aux caractéristiques suivantes :

- Être performant ;
- Être inclusif ;
- Être durable économiquement, environnementalement et socialement ;
- Répondre à ses besoins (adéquation) ;
- Offrir des emplois de mieux en mieux rémunérés à une main-d'œuvre de plus en plus compétente.

C'est en ces termes que le marché du travail peut toujours mieux répondre aux aspirations de ceux qui y participent ou cherchent à l'intégrer. Le graphique à la page suivante regroupe l'ensemble de ces notions ainsi que les indicateurs retenus pour dresser un état de la situation sur ces dimensions et en mesurer l'évolution année après année.

Notre démarche repose sur l'analyse de trois piliers qui ne s'inscrivent pas dans une vision strictement économique du développement, mais qui inclut également les enjeux sociaux et environnementaux. Ces trois piliers sont : Performance, efficacité et rémunération ; Inclusion et durabilité ; et Adéquation et développement des compétences.

Purement économique, le Pilier 1 brosse un portrait de la vigueur du marché du travail et de la qualité des emplois à partir de mesures plus traditionnelles. Le Pilier 2 présente des aspects à la fois économiques et sociaux. Il s'intéresse à l'inclusion des groupes sous-représentés en emploi et aux déterminants de la durabilité d'un marché du travail de qualité à plus long terme comme le bien-être des travailleurs et les inégalités de revenus. Enfin, le Pilier 3 porte sur l'adéquation et le développement des compétences qui s'imposent comme l'élément central d'un marché du travail performant et résilient face aux bouleversements technologiques.

Qualité du marché du travail



Les données

En s'inspirant des définitions plus englobantes de la qualité de l'emploi mentionnées à la section précédente, l'IDQ a choisi d'utiliser principalement des données macroéconomiques pour qualifier l'état du marché du travail de façon objective⁸ et agrégée. Ainsi, le bien-être des individus est évalué à partir d'un ensemble d'indicateurs et de mesures macroéconomiques qui reflètent les éléments fondamentaux d'un marché du travail performant, inclusif, résilient et qui valorise le développement des compétences des travailleurs.

Puisque le marché du travail est multidimensionnel, il convient de regrouper les mesures ciblées en piliers clés. Ces catégories sont en partie inspirées par des travaux réalisés au Royaume-Uni et par ce qui est réalisable selon la disponibilité de données canadiennes fiables et mises à jour sur une base annuelle⁹. L'IDQ retient principalement des données provenant de Statistique Canada (des données publiques ou des compilations spéciales)¹⁰. Cela permet de maximiser l'uniformité, le degré de fiabilité des données et la reproductibilité géographique et temporelle des différentes mesures.

La présentation de l'information

Pour éviter des amalgames et des raccourcis qui peuvent induire en erreur, l'IDQ a préféré ne pas établir de seuil spécifique de qualité. Il a plutôt opté pour une analyse des tendances récentes.

Le but consiste à cerner les changements, d'une année à l'autre, afin de saisir quelle est la tendance de fond qui se profile pour chacune des mesures analysées. Afin d'éviter de faire des jugements sur l'importance quantitative des changements qui pourraient s'avérer arbitraires, l'IDQ s'est limité à déterminer si l'évolution d'un indicateur est positive, stable, ou négative sur une période de trois ans – c'est d'ailleurs la méthode privilégiée par le groupe de travail mis en place au Royaume-Uni pour réfléchir sur les meilleures façons de mesurer la qualité de l'emploi¹¹. Cela permet de dégager une tendance globale pour les mesures, indicateurs, sous-piliers et piliers retenus. Plutôt que de pondérer les différentes mesures retenues, l'IDQ a opté pour une présentation des améliorations et des détériorations des différentes mesures ciblées.

Au-delà de l'évolution des tendances de chacune des mesures, des icônes ont été ajoutés afin d'identifier les mesures qui représentent les principales forces du marché du travail québécois ainsi que les défis actuels et potentiels. Des nouvelles mesures plus complexes, élaborées pour pousser plus loin la réflexion sur certains enjeux émergents, sont également identifiées.

En somme, pour bien refléter ces notions, l'information est présentée sous la forme d'un tableau de bord détaillant quarante-six mesures regroupées en vingt-et-un indicateurs, six sous-piliers et trois piliers.

8 Bien que le bien-être subjectif soit également d'une importance capitale, l'accent a plutôt été mis sur les facteurs de qualité d'emploi que sur le résultat (une amélioration des facteurs devrait mener à une amélioration de la qualité ressentie) pour assurer une plus grande répliquabilité et comparabilité des données. Il demeure toutefois pertinent de mesurer la qualité ressentie par des enquêtes récurrentes afin de connaître l'impact de l'évolution des déterminants de la qualité sur le bien-être ressenti par les travailleurs.

9 Diffley (2018). Le groupe propose de se servir principalement de statistiques tirées du *Labour Force Survey*, qui partage le même nom (en anglais) que l'Enquête sur la population active au Canada.

10 La collecte de données est effectuée selon les standards de l'agence nationale, par rapport à la taille et à la fiabilité de l'échantillon, la collecte est régulière, et permet lorsque nécessaire de distinguer des tendances pour certains sous-groupes démographiques. Lorsqu'il y a des incertitudes par rapport à la qualité ou la disponibilité future des données, elles sont indiquées.

11 Diffley (2018). Le groupe propose d'éviter de réunir l'ensemble des résultats des différentes mesures en un seul chiffre étant donné le caractère arbitraire des pondérations que cela implique. Plutôt qu'un indice composite, le groupe propose de dégager une direction générale pour un ensemble de mesures (par exemple : nombre de mesures en hausse auquel on soustrait le nombre de mesures en baisse). Il préconise également de s'assurer que les déviations soient suffisantes avant de considérer les mesures comme étant « en hausse » ou « en baisse ».

Les résultats du diagnostic de la qualité du marché du travail 2019

Cette section présente les résultats du diagnostic de la qualité du marché du travail 2019 par pilier. Pour chacun des trois piliers (Performance, efficacité et rémunération; Inclusion et durabilité; Adéquation et développement des compétences), quelques faits saillants sont aussi mis de l'avant.

L'objectif: dresser un état de la situation et indiquer une direction générale de la tendance (amélioration, détérioration, stabilité) pour chacune des mesures qui composent les différents piliers et sous-piliers.

Il n'y a aucune agrégation des données qui permettrait de définir un seuil magique de la qualité du marché du travail québécois. Les auteurs se limitent donc à décrire les tendances et la direction des mesures, à faire ressortir les forces et les défis du Québec et à présenter de nouveaux concepts qui devraient être suivis plus assidûment dans le futur par les décideurs.

Pilier 1 - Performance, efficacité et rémunération

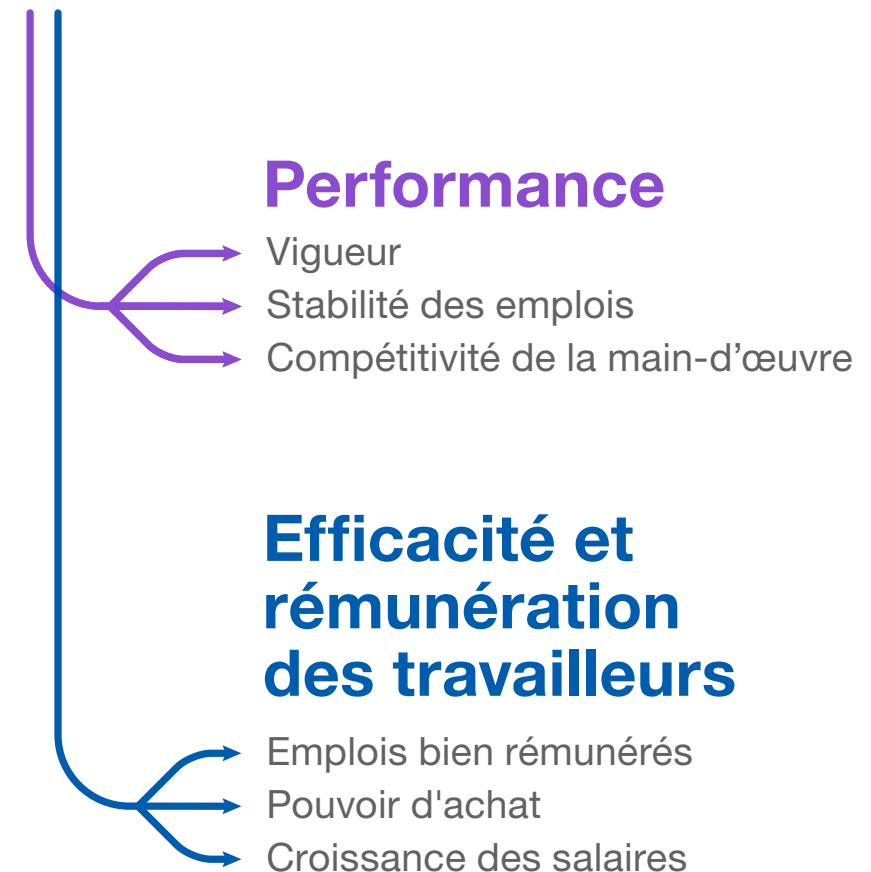
Ce pilier est divisé en deux sous-piliers : Performance et Efficacité et rémunération des travailleurs.

Le sous-pilier Performance compte trois indicateurs : vigueur, stabilité des emplois et compétitivité de la main-d'œuvre.

Le sous-pilier Efficacité et rémunération des travailleurs comporte également trois indicateurs : emplois bien rémunérés, pouvoir d'achat et croissance des salaires.

La qualité des emplois ne peut être maintenue que dans un contexte de compétitivité des entreprises. Si le marché du travail est vigoureux, il devrait générer davantage d'emplois productifs, à valeur ajoutée et bien rémunérés. Considérée sous cet angle, « la qualité des emplois » pourrait être difficile à maintenir si les facteurs économiques fondamentaux qui déterminent la compétitivité des entreprises, ne sont pas favorables et ne soutiennent pas un marché du travail durablement performant. La performance et l'efficacité du marché du travail sont donc des facteurs déterminants de sa capacité à perpétuer la qualité des emplois dans le temps.

De plus, un marché du travail performant en est un qui remet équitablement les fruits de sa production aux travailleurs. Il doit en ce sens être efficace de leur point de vue en leur permettant de vivre avec un niveau de confort matériel acceptable.



PERFORMANCE

1 Vigueur

- Création d'emplois
- Taux de chômage
- Taux d'emploi des 25 à 54 ans 🏆
- Taux d'activité
- Taux de chômage incluant les chercheurs découragés
- Emplois à temps plein

2 Stabilité des emplois

- Travailleurs détenant plus d'un emploi
- Emplois dans les secteurs public et privé
- Emplois permanents
- Travailleurs à temps partiel involontaire 🏆

3 Compétitivité de la main-d'œuvre

- Productivité du travail 🚧
- Coûts unitaires de main-d'œuvre 🚧

Légende

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| ● Amélioration | 🏆 Force du marché du travail |
| ● Stabilité | 🚧 Défi du marché du travail |
| ● Détérioration | 💡 Nouvelle mesure à suivre |
| ● ? Données insuffisantes | |

Vigueur

- Avec une moyenne annuelle de 55 000 emplois nets créés au cours des trois dernières années, la création d'emplois est stable.
- Le taux de chômage est en baisse et atteint un creux historique.
- Le taux d'emploi des travailleurs âgés entre 25 et 54 ans a atteint un sommet et se démarque à l'échelle canadienne. C'est d'ailleurs un point fort du marché du travail québécois. Cette bonne performance démontre une certaine résilience face au vieillissement de la population. 🏆
- Le taux d'activité est stable après un déclin structurel amorcé au milieu des années 2000.
- La proportion de chercheurs découragés, soient ceux qui abandonnent la recherche d'emploi en tant que chômeurs, est en baisse.
- La proportion d'emplois à temps plein est en hausse.

Stabilité des emplois

- De plus en plus d'individus déclarent occuper plus d'un emploi (5 %, comparativement à 4 % il y a dix ans).
- La proportion des emplois dans les secteurs privé et public est demeurée près de son sommet des 15 dernières années.
- La proportion des emplois qui sont permanents demeure stable, à 89 %.
- Point le plus positif de cet indicateur : depuis 2015, le nombre de travailleurs à temps partiel involontaire connaît une baisse constante au Québec. À titre comparatif, la province compte 7,4 % de travailleurs à temps partiel qui le sont de façon involontaire, alors que l'Ontario en dénombre 10,4 %. 🏆

Compétitivité de la main-d'œuvre

- Bien qu'en matière de productivité du travail l'écart entre le Québec et l'Ontario se soit stabilisé depuis deux ans, il demeure nettement à l'avantage de l'Ontario en raison du déclin que le Québec a accusé à ce chapitre, surtout entre 2014 et 2016. 🚧
- Comparativement à l'Ontario, les coûts unitaires de main-d'œuvre au Québec sont de plus en plus élevés. Cette situation s'explique par une rémunération qui s'est accrue au Québec plus rapidement que la productivité. 🚧

En somme, la qualité du marché du travail au Québec pourrait être difficile à maintenir parce que la productivité du travail demeure faible alors que les coûts unitaires de main-d'œuvre sont en hausse. Comme ces facteurs économiques fondamentaux ne sont pas favorables, ils ne soutiennent pas un marché du travail durablement performant.

EFFICACITÉ ET RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS

4 Emplois bien rémunérés

- Emplois par tranches de salaire supérieures
- Emplois dans les secteurs bien rémunérés

5 Pouvoir d'achat

- Variation du pouvoir d'achat

6 Croissance des salaires

- Indice de croissance des salaires

Emplois bien rémunérés

- Une amélioration est observée pour les emplois qui offrent une rémunération supérieure à 25 \$ de l'heure : la proportion de ces travailleurs est passée de 34 % à 41 % entre 2008 et 2018. Cette bonne performance aura permis au Québec d'effectuer un certain rattrapage face à l'Ontario : l'écart entre les deux provinces étant passé de 10 à 4 points de pourcentage au cours de cette période.
- Entre 2016 et 2018, quelque 36 000 emplois se sont créés en moyenne dans les secteurs qui proposent une rémunération supérieure à la moyenne provinciale : cela dénote une bonne performance comparativement à la tendance observée par le passé.

Pouvoir d'achat

- Comme la croissance de la rémunération a été supérieure à celle de l'inflation au Québec en 2018, le pouvoir d'achat des travailleurs s'est amélioré. En effet, de 2017 à 2018, l'écart entre la hausse de la rémunération et celle des prix est passé de 0,7 à 1,2 point de pourcentage (en moyenne mobile sur trois ans).

Croissance des salaires

- L'indice de croissance des salaires créé par l'IDQ – qui s'inspire de la mesure salaires-comm de la Banque du Canada – indique que la croissance des salaires horaires s'accélère au Québec depuis 2016 (moyenne mobile trois ans actuelle de 2,4 %, qui va en s'accéléralant).

Légende

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| ● Amélioration | 🏆 Force du marché du travail |
| ● Stabilité | 🚧 Défi du marché du travail |
| ● Détérioration | 💡 Nouvelle mesure à suivre |
| ● ? Données insuffisantes | |

Pilier 1 – Performance

Dans cette section, nous qualifions la performance du marché du travail selon trois indicateurs : sa vigueur, la stabilité des emplois occupés, et la compétitivité globale des travailleurs québécois.

1.1 Vigueur

Les six mesures suivantes sont parmi les plus documentées dans les médias pour décrire le marché du travail québécois. Elles donnent un aperçu de l'environnement macroéconomique global dans lequel les travailleurs évoluent. L'Institut du Québec les analyse chaque mois dans le cadre de son indice de l'emploi.

Un marché du travail est plus vigoureux si :

- La création d'emploi est bonne ;
- Le taux de chômage est faible ;
- Le taux d'emploi des individus dans la force de l'âge est élevé ;
- Le taux d'activité est soutenu ;
- Le nombre de chercheurs d'emploi découragés se résorbe ;
- Le nombre d'emplois à temps plein s'accroît.

Création d'emplois

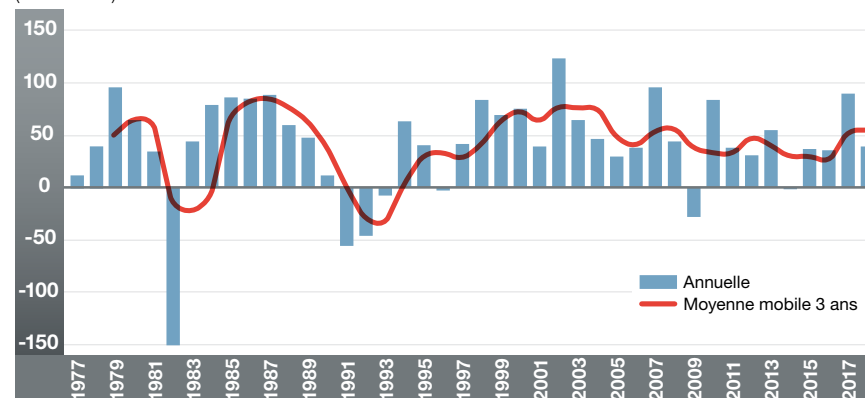
La création nette d'emplois au cours d'un mois ou d'une année s'avère la statistique relative à l'emploi la plus couramment citée. D'entrée de jeu, notons que pour l'ensemble de ce rapport, l'expression « création d'emplois » désigne la création nette d'emplois, c'est-à-dire la différence entre le nombre d'emplois créés au cours de l'année et le nombre d'emplois qui ne sont plus occupés. Aux fins de cette analyse, nous suivons la moyenne mobile étalée sur trois ans de la création nette d'emplois.

Un marché du travail vigoureux en est un où le nombre d'emplois est en hausse. À ce chapitre, Emploi-Québec estime que parmi les 1,43 million de postes à pourvoir sur l'horizon 2017-2026, 1,18 million d'entre eux seront l'objet d'un remplacement, alors que 251 000 seront attribuables à une réelle expansion (une création nette moyenne de 25 000 emplois par année)¹².

En 2018, le Québec a gagné 38 900 emplois nets. Cela représentait un ralentissement après une création d'emplois de 90 200 en 2017, soit la meilleure performance depuis 2007. En moyenne mobile sur trois ans, la création d'emplois est demeurée stable à 55 000, un sommet depuis 2008. Dans des circonstances de quasi plein emploi et de population active qui croît plus lentement qu'autrefois, 2018 a donc été une année satisfaisante à cet égard.

Création d'emplois au Québec

(en milliers)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

Taux de chômage

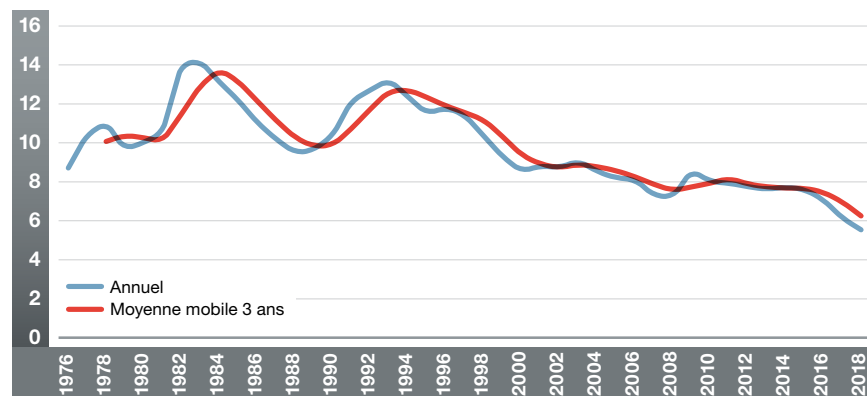
Le taux de chômage représente la proportion de la population active à la recherche d'un emploi (les chômeurs) par rapport à l'ensemble de la population active (les travailleurs et les chômeurs).

Le taux de chômage est parmi les indicateurs les plus utilisés pour décrire l'état du marché de l'emploi, principalement parce qu'il est considéré comme le plus facile à interpréter : parmi tous ceux qui aspirent à travailler, combien ne sont pas capables d'obtenir un emploi ? Pour des raisons principalement structurelles, cette mesure est de plus en plus critiquée : elle peut être biaisée à la baisse ou à la hausse selon la démographie, elle ne tient pas compte de la qualité des emplois, etc. Notre indice mensuel et ce présent tableau de bord sur la qualité du marché du travail ont d'ailleurs été mis sur pied pour suivre différents indicateurs afin de documenter plus judicieusement l'évolution des emplois du Québec d'aujourd'hui.

En 2018, le taux de chômage a atteint un creux historique au Québec, à 5,5 %. Depuis 1976, c'était en fait la première année où le taux de chômage de la province est passé sous la barre des 6 %. À titre comparatif, il a excédé 10 % de 1990 à 1998.

Taux de chômage au Québec

(15 ans et plus, en %)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

Taux d'emploi des 25 à 54 ans

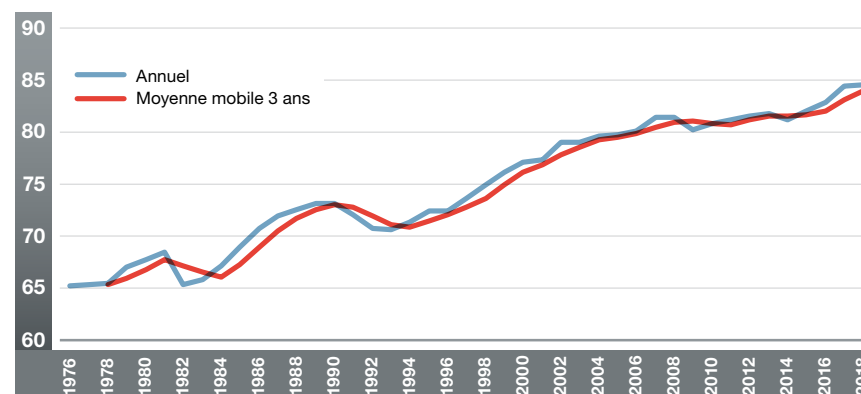
Le taux d'emploi mesure la proportion des individus dans la force de l'âge qui occupent un emploi, qu'ils fassent partie de la population active ou non.

Dans un contexte de vieillissement de la population, il est possible que le taux d'emploi global (15 ans et plus) plafonne. Un marché du travail vigoureux devrait ainsi s'accompagner d'un taux d'emploi plus élevé pour les individus dans la force de l'âge de travailler (soit ceux âgés de 25 à 54 ans, historiquement).

À ce titre, alors que la croissance de la population active est déjà au ralenti (voir la prochaine mesure), le taux d'emploi des 25 à 54 ans a atteint un nouveau sommet historique en 2018, pour se situer à 84,6 %. Après avoir stagné autour de 80 % de 2004 à 2010, le taux d'emploi des 25 à 54 ans a battu son propre record au cours de six des sept dernières années.

Taux d'emploi au Québec

(25 à 54 ans, en %)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

Taux d'activité

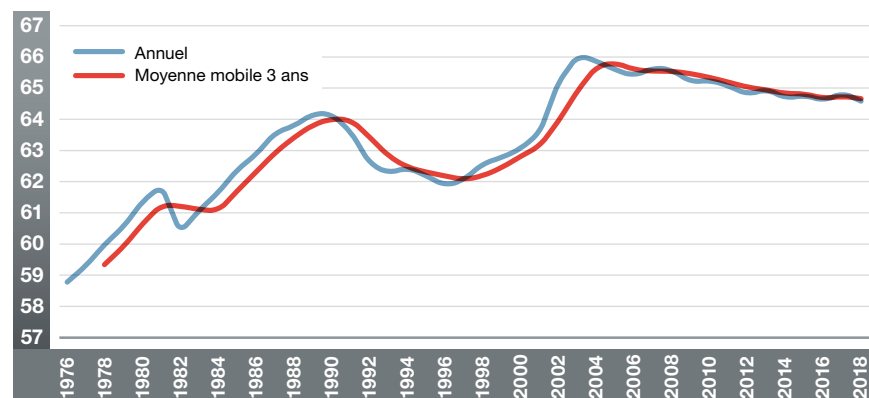
Le taux d'activité décrit la proportion de personnes en âge de travailler détenant ou cherchant activement un emploi.

Cet indicateur s'avère pertinent à l'analyse de la vigueur du marché du travail puisqu'il sert à évaluer de façon approximative l'offre de travail sur un territoire donné. Ainsi, un taux d'activité élevé implique que plus d'individus veulent prendre part au marché du travail, qu'ils aient un emploi ou non. Inversement, un taux d'activité en déclin indique un potentiel de croissance économique plus limité, qui peut se concrétiser en investissements futurs plus faibles.

Le vieillissement de la population observé de façon plus marquée au cours des dernières années au Québec s'est traduit par un plafonnement du taux d'activité depuis le début des années 2000 (maximum de 66,1 % en 2003), suivi depuis par un lent déclin (64,6 % en 2018). La hausse constatée entre 1976 à 2003 s'explique en bonne partie par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail.

Taux d'activité au Québec

(15 ans et plus, en %)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

Taux de chômage incluant les chercheurs découragés

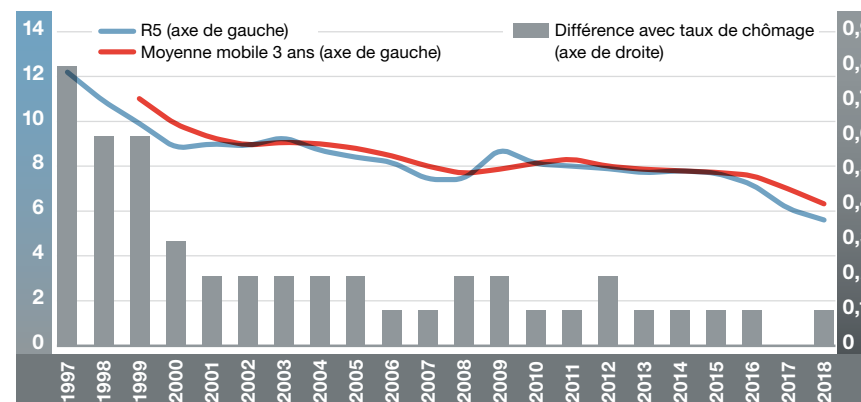
Pour être considéré comme faisant partie de la population active, il faut soit occuper un emploi, ou en chercher un de façon active. Toutefois, lorsqu'un individu abandonne sa recherche d'emploi, il ne fait plus partie de la population active, il ne peut donc plus être considéré comme un chômeur.

C'est pourquoi Statistique Canada utilise d'autres versions du taux de chômage, dont son taux augmenté (taux supplémentaire du chômage appelé R5) qui, en plus des chômeurs, inclut les chercheurs découragés. Ce groupe représente ceux qui souhaitent avoir un travail et sont disponibles pour travailler, mais ont abandonné la recherche d'emploi parce qu'ils ne croient plus à leurs chances d'en trouver un.

Considérant qu'en 2018, le taux de chômage s'élevait à 5,5 %, y ajouter le nombre de chercheurs découragés n'ajoutait qu'un dixième de point de pourcentage (0,1 %), ce qui représente quelque 4 000 personnes à l'échelle de la province. Cela dénote toutefois une hausse par rapport à 2017, alors qu'il n'y avait statistiquement personne se décrivant dans cette situation. Notons que cette proportion est la nouvelle normale depuis environ 2006 (soit les hauts du cycle économique précédent). En 1997, non seulement le taux de chômage excédait 11 %, mais presque 1 % de la population active faisait partie des chercheurs découragés : ils étaient disponibles et souhaitaient travailler mais ils avaient abandonné la recherche d'un emploi dans de telles conditions.

Taux de chômage incluant les chercheurs découragés au Québec

(15 ans et plus, en %)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0078-01

Emplois à temps plein

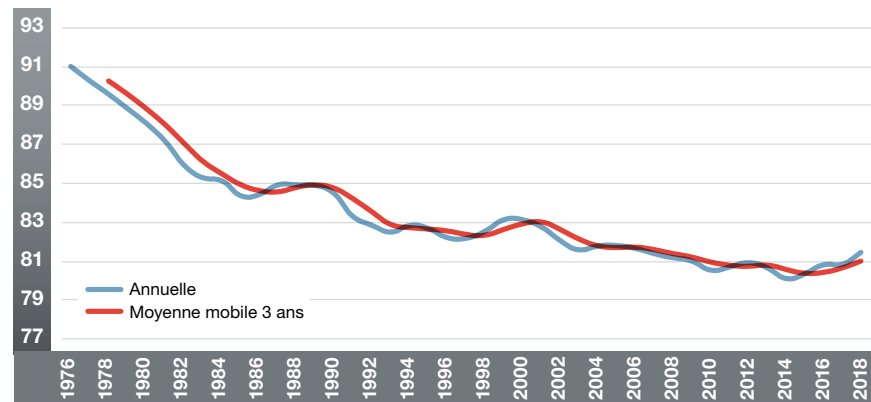
Cette mesure se calcule en divisant le nombre d'emplois à temps plein par le nombre total d'emplois à l'échelle du Québec.

Toute chose étant égale par ailleurs, les emplois à temps plein sont plus convoités que ceux à temps partiel. Par conséquent, un marché du travail plus vigoureux offrirait donc une plus grande proportion d'emplois à temps plein.

Globalement, la proportion des emplois à temps plein au Québec avoisine les 80 % depuis le début des années 2000 (avec un creux à 79,9 % en 2014). Cette mesure connaît par ailleurs une légère hausse depuis quatre ans, se situant en 2018 à 81,4 % – un sommet depuis 2007.

Proportion d'emplois à temps plein au Québec

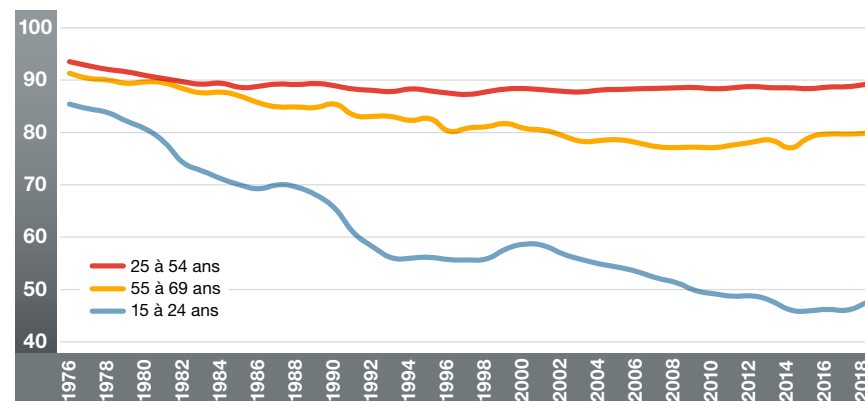
(15 ans et plus, en % des emplois totaux)



Qu'est-ce qui explique la forte baisse de la proportion d'emplois à temps plein entre les années 1976 et 2007, et est-ce en soi une mauvaise nouvelle ? Peut-être pas. Il est possible que l'emploi à temps partiel soit plus prisé par certains membres de la population active – pensons notamment aux 55 à 69 ans qui pourraient aspirer à une transition progressive vers la retraite, ou encore aux étudiants qui aimeraient conjuguer études et premières expériences de travail. Nous remarquons effectivement que la proportion des 15 à 24 ans qui détiennent un emploi à temps plein est en forte baisse, une bonne nouvelle en soi qui concorde avec une hausse continue de la fréquentation postsecondaire de cette cohorte d'âge. Bien que moins forte, l'on observe également une tendance à la baisse pour le travail à temps plein chez les 55 à 69 ans. Ainsi, cette réalité ne constitue pas nécessairement une mauvaise nouvelle si elle traduit un choix des travailleurs plus expérimentés à réduire progressivement leur charge de travail. Contrairement aux deux autres groupes d'âge, la proportion des 25 à 54 ans est demeurée, à ce chapitre, relativement stable dans le temps – 90 % de leurs emplois étant à temps plein.

Proportion d'emplois à temps plein au Québec

(par cohorte d'âge, en % des emplois totaux)



Source des deux graphiques : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

1.2 Stabilité des emplois

Les quatre mesures suivantes donnent une idée du degré de stabilité des emplois occupés par les Québécois. Toute chose étant égale par ailleurs, des emplois sont considérés plus stables et le marché du travail, dans son ensemble, plus performant si :

- Il n'est pas indispensable d'occuper un deuxième emploi pour subvenir à ses besoins ;
- Les emplois sont majoritairement offerts par les secteurs privé et public, en opposition au travail autonome ;
- Les emplois sont permanents, en opposition aux emplois à contrat ;
- Ceux qui aspirent à un emploi à temps plein ne se voient pas confinés à des emplois à temps partiel.

Travailleurs détenant plus d'un emploi

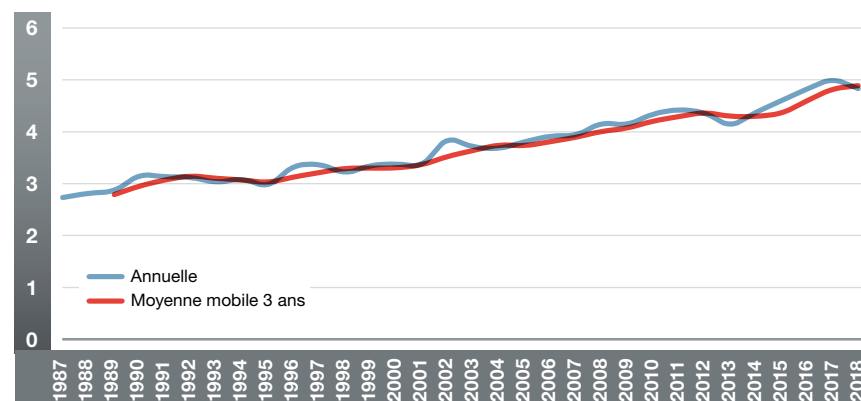
Dans le cadre de son *Enquête sur la population active*, Statistique Canada recense le nombre de « personnes qui, durant la semaine de référence, occupaient deux emplois ou plus simultanément. » Cette mesure se calcule en divisant le nombre de répondants ayant plus d'un emploi par le total des travailleurs âgés de 15 ans et plus.

De plus en plus d'économistes sonnent l'alarme en ce qui a trait à la stagnation des salaires d'une bonne partie des travailleurs. Est-ce que cette stagnation pousserait de plus en plus de Québécois à occuper plus d'un emploi ?

Dans les faits, la proportion des travailleurs qui détient plus d'un emploi est en hausse depuis 2013, et le sommet atteint en 2017 (5 %) représente près du double de la proportion observée trente ans plus tôt, alors que 2,7 % des travailleurs avaient plus d'un emploi. Cette mesure offre cependant une réponse partielle à la question, car elle ne fait pas de distinction entre ceux qui occupent un deuxième emploi par choix de ceux qui le font par nécessité. S'il en est, la préoccupation doit donc être centrée sur ceux contraints à occuper plus d'un emploi par nécessité.

Proportion des travailleurs ayant déclaré détenir plus d'un emploi au Québec

(15 ans et plus, en % de tous les travailleurs)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0044-01

Emplois dans les secteurs public et privé

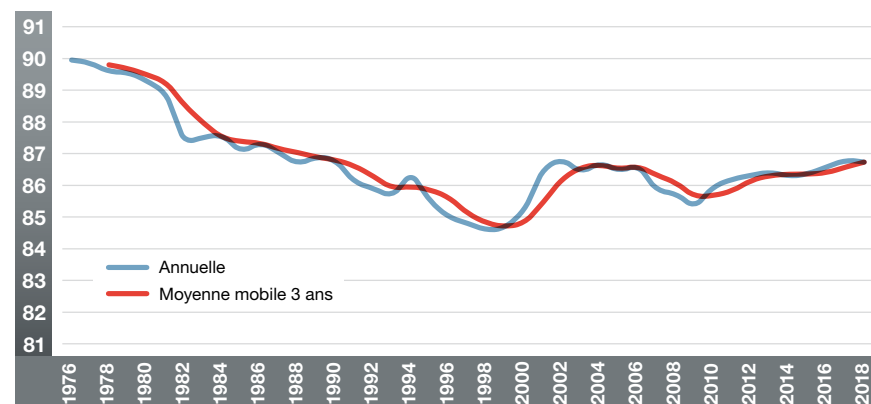
La proportion des emplois dans les secteurs public et privé correspond à la somme des emplois dans le privé et dans le public divisée par le nombre total d'emplois (public, privé et travailleurs autonomes).

Il s'agit d'un des indicateurs présentés dans l'Indice mensuel de l'IDQ. En règle générale, le travail autonome est considéré comme moins stable. Toutefois, ce constat est peut-être moins vrai en période de quasi plein emploi et de pénurie de main-d'œuvre comme c'est le cas actuellement – car le travail autonome s'avère ainsi moins une option de dernier recours qu'un choix délibéré comme cela peut être le cas lors d'un ralentissement économique.

En 2018, la proportion des emplois dans les secteurs privé et public est demeurée stable, avoisinant un sommet observé depuis les 15 dernières années.

Proportion des travailleurs employés dans les secteurs privé et public au Québec

(15 ans et plus, en %)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0027-01

Emplois permanents

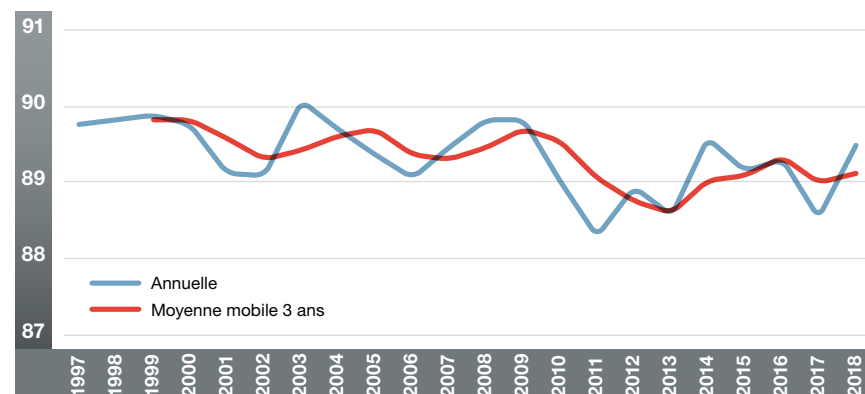
Cette mesure s'obtient en divisant le nombre d'emplois permanents par le nombre d'emplois totaux, pour la cohorte des 25 à 54 ans. Il s'agit d'un autre indicateur suivi dans le cadre de l'Indice mensuel de l'IDQ.

Plusieurs s'inquiètent de la montée de l'économie à la demande (*gig economy*) et de la déstructuration des emplois engendrées par les nouvelles technologies. La hausse des contrats à renouvellement, au lieu d'emplois permanents, est particulièrement dénoncée en Europe. Cela ne serait pas nécessairement un problème si des emplois à contrat servaient de portes d'entrée vers de premières expériences de travail, ou pour des travailleurs expérimentés qui effectuent ainsi une transition progressive vers la retraite. C'est pourquoi il s'avère plus pertinent de concentrer nos efforts d'analyse sur les changements de cette tendance observés chez les 25 à 54 ans, soit le groupe d'âge pour qui la stabilité d'emploi est généralement l'option privilégiée.

La réalité décrite en Europe ne semble toutefois pas avoir son équivalent au Québec. Une faible baisse d'un point de pourcentage (90 % à 89 %) a pu être observée lors de la dernière récession, mais cette proportion est demeurée plutôt stable depuis.

Proportion des travailleurs ayant un emploi permanent au Québec

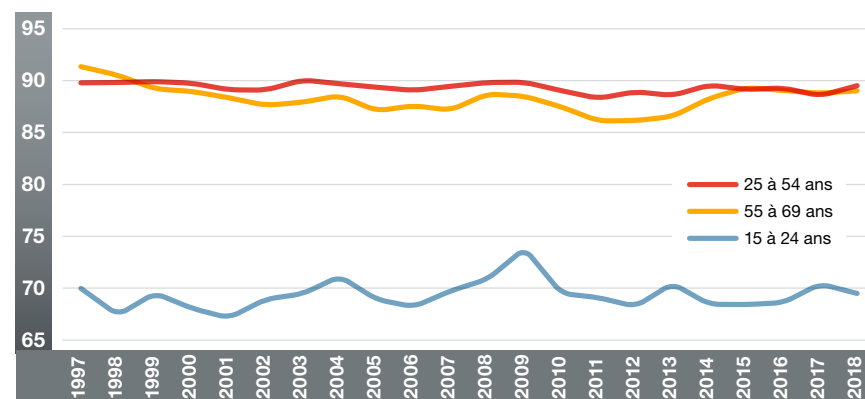
(25 à 54 ans, en %)



En fait, même pour les travailleurs plus jeunes et pour les plus âgés, nous ne pouvons observer de variation significative depuis 40 ans. Seule une baisse graduelle chez les 55 ans et plus a pu être constatée au cours des années 2000, passant de 90 % à 86 %, mais qui a connu une remontée depuis à près de 90 %.

Proportion des travailleurs ayant un emploi permanent

(par cohorte d'âge, en %)



Source des deux graphiques : Statistique Canada, tableau – 14-10-0066-01

Travailleurs à temps partiel involontaire

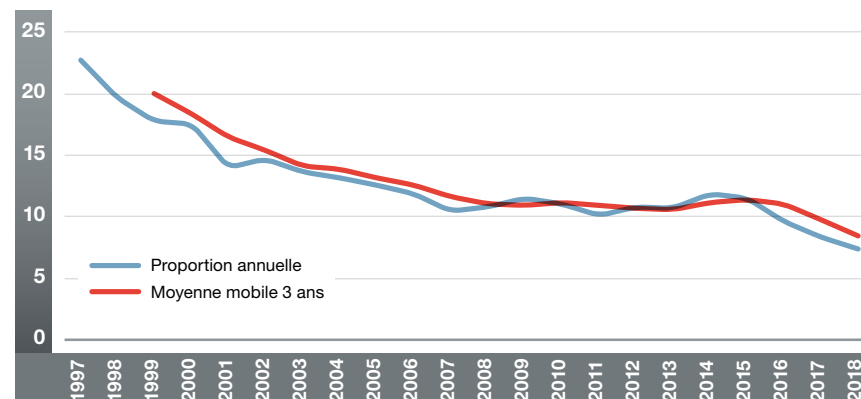
Cette mesure se calcule en divisant le nombre de travailleurs à temps partiel qui déclarent préférer un emploi à temps plein par l'ensemble des travailleurs à temps partiel. Cet indicateur est aussi suivi dans le cadre de l'Indice mensuel de l'IDQ.

Un marché du travail performant et offrant des emplois stables en est un où les individus peuvent non seulement trouver un emploi, mais également travailler le nombre d'heures qu'ils le souhaitent. C'est pourquoi il importe de distinguer les travailleurs à temps partiel qui le font par choix de ceux qui y sont contraints.

En 2018, le Québec comptait 791 500 travailleurs à temps partiel. De ce nombre, il est estimé que 7,4 % l'étaient de façon involontaire (le différentiel R7-R4 multiplié par la taille de la population active)¹³. C'est le taux le plus faible jamais enregistré au Québec, alors qu'il était supérieur à 20 % à la fin des années 90, avant de stagner autour des 10 % de 2007 à 2016. Cela signifie qu'une plus grande proportion des emplois à temps partiel sont occupés par des gens qui aspirent à consacrer moins d'heures au travail.

Travailleurs à temps partiel involontaire au Québec

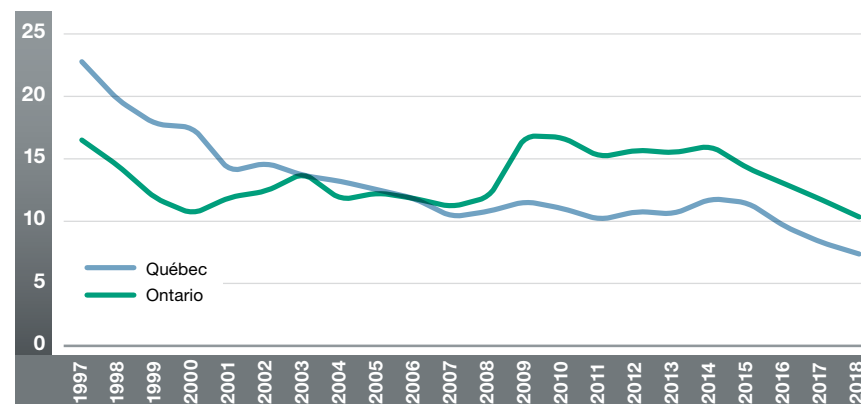
(en % de tous les travailleurs à temps partiel)



Depuis la dernière récession, le Québec performe d'ailleurs mieux sur cette mesure que l'Ontario, où environ 10 % des travailleurs à temps partiel le sont par dépit.

Travailleurs à temps partiel involontaire

(en % de tous les travailleurs à temps partiel)



Sources des deux graphiques : Statistique Canada, tableau – 14-10-0078-01 et 14-10-0018-01

¹³ R7 représente le taux de chômage (R4) auquel on additionne le nombre de travailleurs à temps partiel involontaire (en équivalent temps plein). Au Québec, 1,3 % de la population active se trouve donc dans cette situation. Comme la population active du Québec en 2018 s'élevait à 4 509 500 personnes, cela signifie qu'à peine 58 600 individus occupaient un emploi à temps partiel de façon involontaire. Cela représente 7,4 % des 791 500 travailleurs à temps partiel.

1.3 Compétitivité de la main d'œuvre

Un marché du travail se doit d'être compétitif s'il veut demeurer performant, sans quoi les investissements pourraient ne pas suivre à plus long terme.

Pour se donner une idée du degré de compétitivité du marché du travail québécois, il est utile de se comparer à l'Ontario sur deux mesures. Ces deux mesures sont donc relatives. Toute chose étant égale par ailleurs, le marché du travail québécois est plus compétitif si :

- La productivité du travail est plus élevée – les emplois génèrent plus de richesse ;
- Les coûts unitaires de main-d'œuvre sont moins élevés – le marché du travail québécois peut plus aisément concurrencer les autres régions économiques, notamment en termes d'exportations.

Productivité du travail

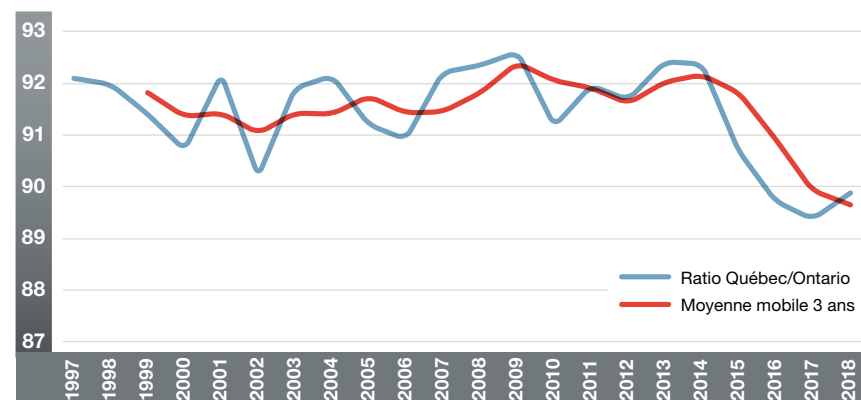
Statistique Canada définit la productivité du travail comme étant « le rapport de la valeur ajoutée réelle aux heures travaillées. » Plus cette productivité est élevée au sein d'une industrie ou d'une économie, plus il y a de production de biens et de services par heure travaillée. Dans une économie qui verra son offre de travail plus limitée dans le futur, la qualité des emplois ne peut à plus long terme n'être soutenue que dans un contexte de compétitivité des entreprises.

Or, comme les gains en productivité dépendent en partie des développements technologiques à l'échelle mondiale, il peut être intéressant de comparer l'évolution de la productivité au Québec à celle d'une économie similaire, comme l'Ontario.

Pendant plusieurs années, la productivité du travail au Québec se situait à 92 % de celle de l'Ontario. À partir de 2016, le portrait a toutefois changé drastiquement, et le ratio Québec – Ontario a glissé, pour la première fois, sous la barre des 90 % en 2017.

Productivité du travail : comparaison entre le Québec et l'Ontario

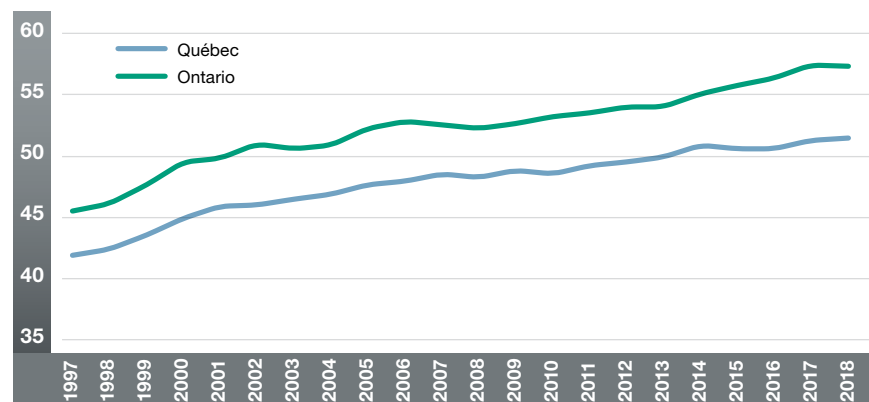
(Productivité Québec / Productivité Ontario x 100)



Cette détérioration relative s'explique davantage par un ralentissement de la productivité au Québec que par une croissance accrue en Ontario : de 2015 à 2018 la croissance annuelle de la productivité au Québec ne s'élevait qu'à 0,6 % alors qu'elle atteignait 0,9 % en Ontario. Au cours des 20 dernières années, la productivité a crû à un rythme annuel de 1,0 % au Québec, comparativement à 1,1 % en Ontario et à 1,2 % dans l'ensemble du Canada¹⁴.

Productivité du travail

(valeur ajoutée par heure travaillée, en \$ de 2012)



Source des deux graphiques : Statistique Canada, tableau – 36-10-0480-01

Coûts unitaires de main-d'œuvre

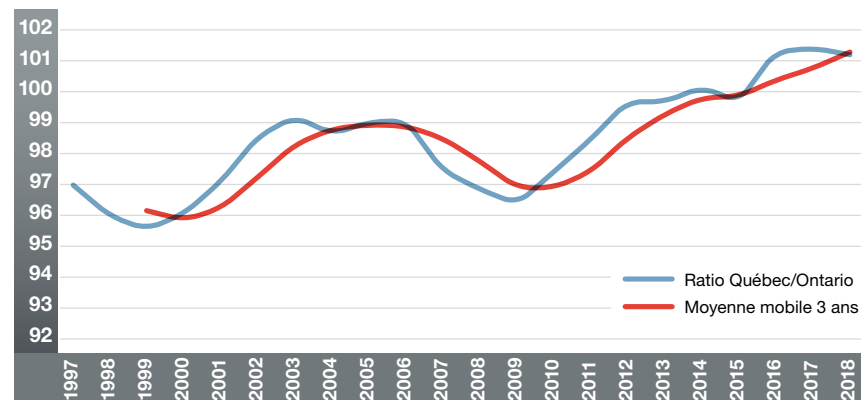
La Banque du Canada définit les coûts unitaires de main-d'œuvre comme suit : « Le coût unitaire de main-d'œuvre représente le coût du travail par unité de production. Il est calculé comme étant le rapport de la rémunération du travail à la valeur ajoutée réelle. Il correspond également au ratio de la rémunération par heure travaillée à la productivité du travail. Le coût unitaire de main-d'œuvre augmente lorsque la rémunération horaire s'accroît plus rapidement que la productivité du travail. »

Toute chose étant égale par ailleurs, plus le ratio rémunération/valeur ajoutée est élevé, moins une économie est compétitive. Une hausse de la rémunération sans hausse de la productivité, par exemple, contraint les entreprises à accepter soit une marge de profit moins élevée ou à augmenter leurs prix. Si des concurrents situés à l'extérieur de la province sont plus productifs, l'entreprise locale peut alors être contrainte à réduire ses marges de profits. À plus long terme, cette situation peut avoir un impact direct sur sa rentabilité et sa capacité à offrir des emplois de qualité.

Comparativement à l'Ontario, les coûts unitaires de main-d'œuvre connaissent une forte hausse depuis 2009 au Québec, les excédant même pour la première fois en 2014. En 2018, compte tenu de la rémunération et de la productivité du Québec, il coûtait 1,2 % plus cher de produire au Québec qu'en Ontario.

Coût unitaire de main-d'œuvre : comparaison entre le Québec et l'Ontario

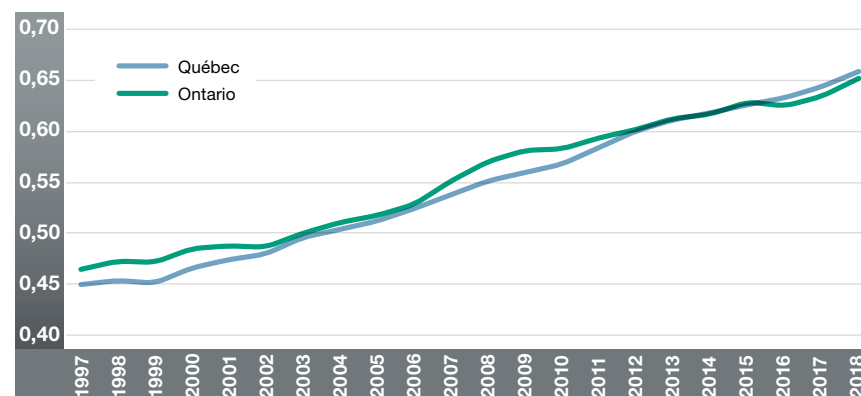
(Coût unitaire Québec / Coût unitaire Ontario x 100)



La hausse relative du coût de la main-d'œuvre au Québec s'explique à la fois par un ralentissement de la hausse des coûts en Ontario de 2015 à 2017, et par une hausse plus soutenue au Québec.

Coût unitaire de main-d'œuvre

(Ratio rémunération du travail : valeur ajoutée réelle)



Source des deux graphiques : Statistique Canada, tableau – 36-10-0480-01

Pilier 1 – Efficacité et rémunération des travailleurs

Dans cette section, nous qualifions l'efficacité et la rémunération du marché du travail à partir de trois indicateurs : la disponibilité d'emplois bien rémunérés, l'évolution du pouvoir d'achat des travailleurs et la croissance des salaires.

1.4 Emplois bien rémunérés

Pour cet indicateur, deux mesures sont utilisées : la croissance des emplois qui offrent une rémunération de plus de 25 \$ l'heure, et la création d'emplois dans les secteurs économiques les plus aptes à offrir une rémunération plus élevée que la moyenne provinciale.

Un marché du travail offre plus d'emplois bien rémunérés lorsque :

- Le nombre d'emplois offrant 25 \$ de l'heure et plus s'accroît ;
- La création d'emplois est concentrée dans des secteurs à plus forte valeur ajoutée qui permettent une rémunération plus élevée que la moyenne provinciale.

Emplois par tranches de salaire supérieures

Pour calculer cette mesure, nous divisons le nombre d'emplois qui offrent une rémunération de plus de 25 \$ l'heure (en \$ de 2018) par l'ensemble des emplois.

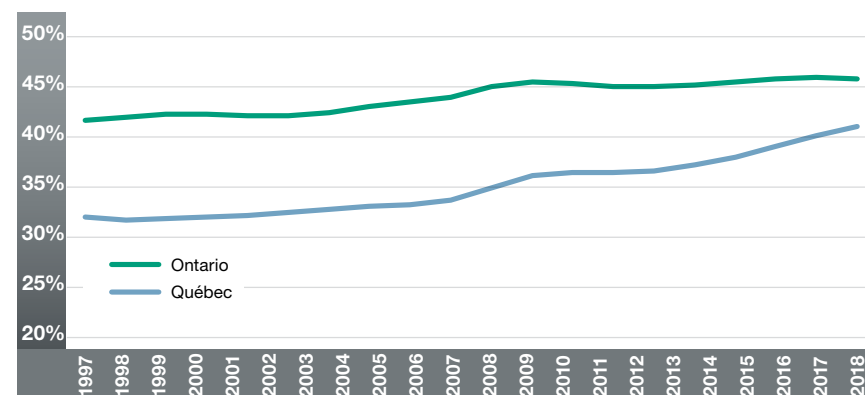
Le nouveau gouvernement du Québec a beaucoup mis l'accent sur le besoin de créer des emplois bien rémunérés. Un point d'ancrage de 25 \$ / l'heure a été mis de l'avant. En utilisant l'indice des prix à la consommation du Québec, nous avons déterminé l'équivalent de 25 \$ / l'heure (en dollars de 2018) pour chaque année de 1997 à 2018 (17,60 \$ en 1997 représente 25 \$ aujourd'hui).

En 1997, 32,3 % des emplois du Québec offraient une rémunération horaire équivalente à 25 \$ en dollars d'aujourd'hui. Quelque 21 ans plus tard, cette proportion s'élève à 41,5 %. Si le Québec affichait un retard de 9 points de pourcentage sur l'Ontario en 1997 (41,5 % contre 32,3 %), la différence n'est aujourd'hui que de 4 points de pourcentage (45,6 % contre 41,5 %).

Un rapport de l'IDQ paru en décembre 2018 montrait que le rattrapage qu'il reste à faire par rapport à l'Ontario se situe plutôt dans les tranches de salaire de 40 \$ et plus¹⁵.

Emplois offrant une rémunération de plus de 25 \$/h

(% des emplois totaux, en moyenne mobile 3 ans, \$ de 2018)



Source : Statistique Canada – compilation spéciale

Emplois dans les secteurs bien rémunérés

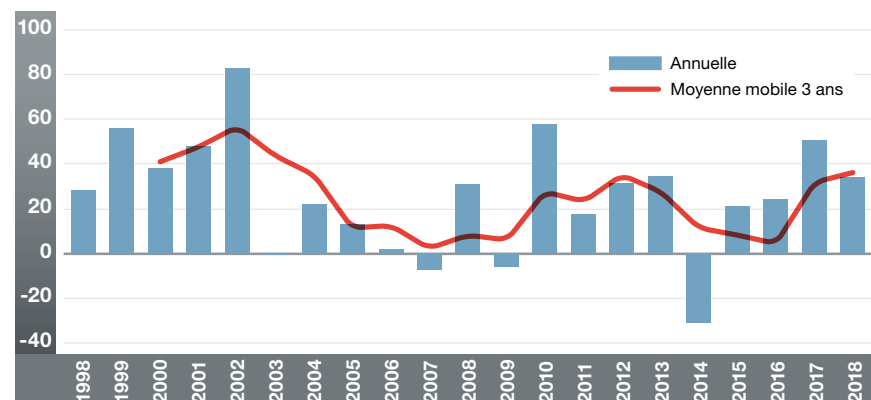
Certains secteurs offrent des salaires plus élevés que d'autres. Toute chose étant égale par ailleurs, plus les emplois sont créés dans des secteurs offrant une rémunération supérieure à la moyenne, plus le marché du travail est favorable. Cet indicateur est suivi dans le cadre de l'Indice mensuel de l'IDQ.

Les secteurs qui offrent une rémunération supérieure à la moyenne québécoise sont : foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz ; services publics ; construction ; fabrication ; finance, assurances, services immobiliers et de location ; services professionnels, scientifiques et techniques ; services d'enseignement ; soins de santé et assistance sociale ; et administrations publiques.

La tendance récente est à la hausse, alors qu'il y a eu en moyenne, entre 2016 et 2018, 36 300 emplois net de créés dans l'ensemble de ces secteurs, comparativement à 16 800 dans les secteurs offrant une rémunération inférieure à la moyenne provinciale. Cette mesure va dans le même sens que celle abordée précédemment.

Création d'emplois dans des secteurs offrant une rémunération supérieure à la moyenne au Québec

(en milliers)



Sources : Statistique Canada, tableaux – 14-10-0064-01 et 14-10-0202-01

1.5 Pouvoir d'achat

Variation du pouvoir d'achat

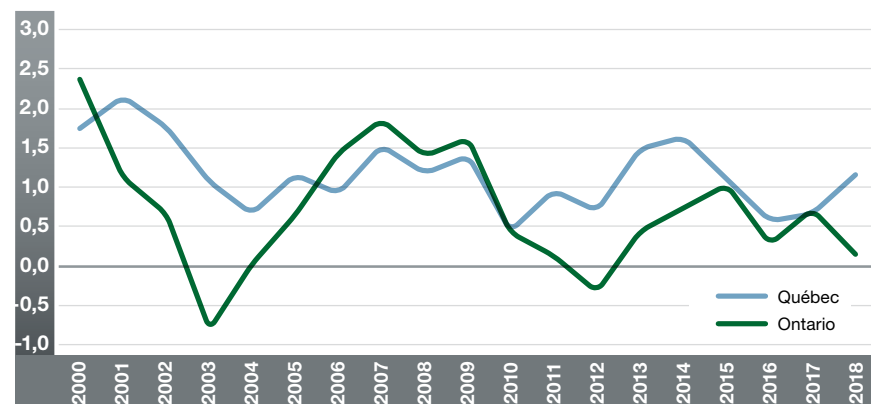
Un marché du travail efficace – dans les industries à forte valeur ajoutée, en situation de productivité croissante – devrait permettre à ses participants de bénéficier d'un pouvoir d'achat croissant. Si la productivité moyenne stagne au Québec, nous remarquons tout de même que la composition des emplois se tourne vers des emplois rémunérés à plus de 25 \$ de l'heure et dans les secteurs offrant une rémunération supérieure à la moyenne (voir mesures précédentes).

Pour estimer la variation du pouvoir d'achat d'une année à l'autre, on peut calculer la différence entre la hausse de la rémunération horaire moyenne et la croissance des prix. Ces données étant plus volatiles, nous illustrons la différence sur une moyenne mobile de trois ans.

Comme la croissance de la rémunération a été supérieure à celle de l'inflation au Québec en 2018, le pouvoir d'achat des travailleurs s'est amélioré. En effet, de 2017 à 2018, l'écart entre la hausse de la rémunération et celle du niveau des prix est passé de 0,7 à 1,2 point de pourcentage (en moyenne mobile sur trois ans). Depuis trois ans, la rémunération s'accroît annuellement de 2,3 % alors que l'inflation moyenne n'a été que de 1,1 %. À cet égard, le Québec surpasse généralement l'Ontario depuis 2010 – malgré une productivité relative en déclin.

Variation du pouvoir d'achat

(var. en % de la rémunération moyenne - var. en % du niveau des prix, moyenne mobile 3 ans)



Sources : Statistique Canada, tableaux – 18-10-0005-01 et 36-10-0480-01

1.6 Croissance des salaires

Indice de croissance des salaires

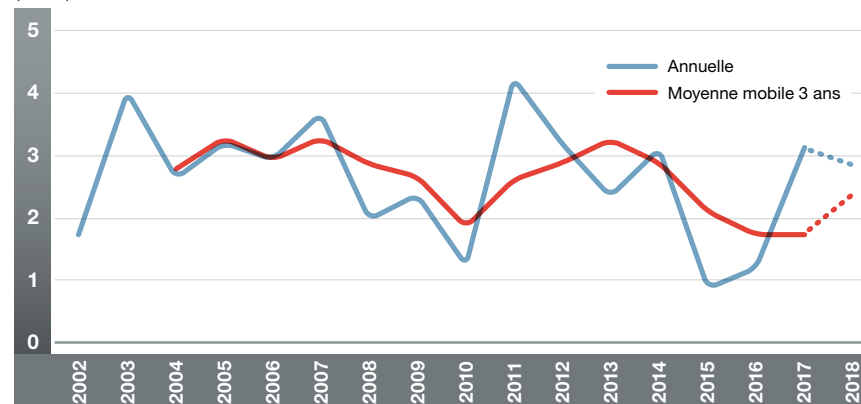
Plusieurs enquêtes de Statistique Canada produisent des données sur la croissance des salaires au Canada et à l'échelle provinciale. Toutefois, certaines de leurs enquêtes peuvent parfois envoyer des signes contradictoires. C'est pourquoi la Banque du Canada a construit en 2018 un indice composite pour mieux cerner la croissance trimestrielle des salaires : « La mesure salaires-comm est un indicateur des pressions salariales sous-jacentes qui fait appel aux mesures des salaires horaires tirées de l'Enquête sur la population active, de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, des comptes de productivité et des comptes nationaux.¹⁶ »

La banque centrale a également dupliqué la méthodologie au niveau des provinces, en excluant les comptes de productivité, puisque ceux-ci ne sont disponibles que sur une base annuelle à l'échelle provinciale¹⁷. Comme notre exercice se situe sur une base annuelle, nous appliquons la méthodologie nationale pour le Québec, c'est-à-dire en utilisant les quatre enquêtes incluant les comptes de productivité.

Cette méthode indique que la croissance des salaires horaires s'accélère au Québec après avoir vécu un creux en 2015. La moyenne mobile sur trois ans se situe à 2,4 %, avec trois des quatre résultats d'enquête disponibles.

Indice de croissance des salaires au Québec

(en %)



Sources : Statistique Canada, tableaux – 14-10-0066-01, 14-10-0204-01, 36-10-0221-01 et 36-10-0480-01

16 Brouillette, Lachaine, Vincent (2018)

17 Lachaine (2018)

Pilier 2 - Inclusion et durabilité

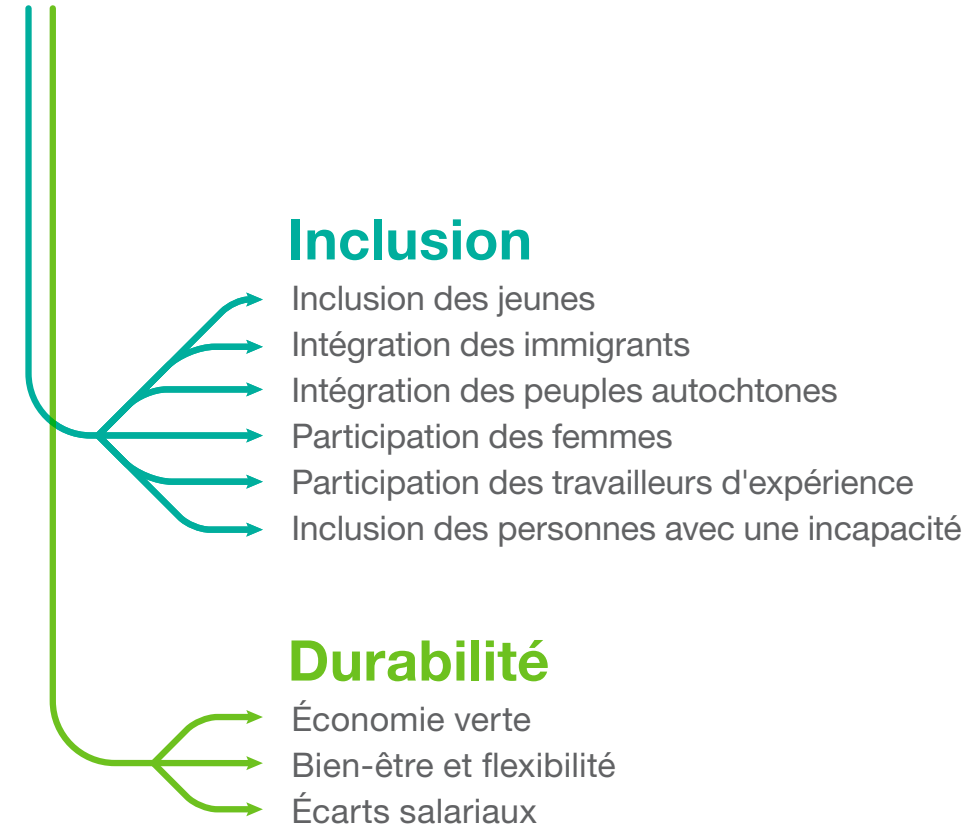
Ce pilier se subdivise en deux sous-piliers : Inclusion et Durabilité.

L'inclusion du marché du travail est évaluée en analysant le niveau d'intégration et de participation de six groupes de la population généralement sous-représentés en emploi : les jeunes, les immigrants, les peuples autochtones, les femmes, les travailleurs d'expérience et les personnes avec une incapacité.

La durabilité du marché du travail est mesurée par trois indicateurs : l'impact environnemental des emplois créés, le degré de bien-être et de flexibilité du travail, et finalement les écarts salariaux.

Un marché du travail qui connaît presque le plein emploi et par surcroît, dans un contexte de vieillissement de la population, se doit de maximiser le potentiel du bassin de main-d'œuvre disponible. Alors que le taux d'emploi des 25-54 ans au Québec compte parmi les plus élevés au Canada et dans l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les efforts d'inclusion des clientèles vulnérables doivent donc principalement viser les jeunes, les immigrants, les peuples autochtones, les femmes, les travailleurs d'expérience et les personnes avec une incapacité.

Le marché du travail est en continuelle mouvance et fluctue en fonction des nombreuses tensions qui l'animent. Afin qu'il évolue de manière harmonieuse, il faut savoir anticiper les développements qui pourraient miner sa durabilité. Que ce soit à l'international ou plus près de nous, les sources de potentielles ruptures sont nombreuses : besoins grandissants de réduire l'empreinte carbone des économies, précarité des conditions de travail, croissance des inégalités de revenus, etc. Voici autant d'éléments et de préoccupations qu'il faut surveiller pour pérenniser la vigueur et la qualité du marché du travail.



INCLUSION

1 Inclusion des jeunes

- NEET
- Taux d'emploi des 20 à 29 ans

2 Intégration des immigrants

- Taux de chômage des immigrants
- Taux de chômage des immigrants récents
- Revenu des immigrants

3 Intégration des peuples autochtones

- ❓ Taux de chômage chez les peuples autochtones

4 Participation des femmes

- Taux d'activité des femmes
- Écart salarial hommes-femmes
- Emplois à parité salariale
- Représentation dans les STGM

5 Participation des travailleurs d'expérience

- Taux d'emploi des 60 à 69 ans

6 Inclusion des personnes avec une incapacité

- ❓ Taux d'emploi des 25 à 44 ans ayant une incapacité

Légende

- Amélioration
- Stabilité
- Détérioration
- ❓ Données insuffisantes
- 🏆 Force du marché du travail
- ⚠️ Défi du marché du travail
- 💡 Nouvelle mesure à suivre

Inclusion des jeunes

- La proportion de jeunes qui ne sont ni à l'école, ni en emploi, ni en formation (les NEET) est en baisse depuis trois ans dans la province. Alors que la proportion de NEET représentait 20 % des jeunes Québécois à la fin des années 1970 (250 800 des 15-24 ans n'étaient alors ni à l'école, ni en emploi), elle ne s'élevait plus qu'à 7,2 % en 2018 (64 500 jeunes). Cette situation constitue un remarquable rattrapage face à l'Ontario où ce taux se maintient à près de 10 % depuis environ 25 ans.
- Avoisinant les 80 %, le taux d'emploi des jeunes travailleurs de 20 à 29 ans n'a, par ailleurs, jamais été aussi élevé au Québec. Ce dernier a bondi de cinq points de pourcentage entre 2014 et 2018, et ce, sans provoquer d'impact négatif sur le nombre d'années de scolarité des jeunes (voir pilier 3). De plus, le taux de chômage de ce groupe de travailleurs n'a jamais été aussi faible (5,8 % en 2018). À ce chapitre, précisons qu'un sommet de 17,4 % avait été atteint en 1982 et 1983. Dans l'ensemble, la participation des jeunes Québécois au marché du travail s'est donc grandement améliorée au cours des dernières années, dépassant même celle des jeunes Ontariens.

Intégration des immigrants

- En 2018, le taux de chômage des immigrants s'élevait à 6,7 % au Québec, soit le taux le plus faible depuis que ces statistiques sont compilées. À titre comparatif, celui des personnes nées au Canada atteignait 4,0 %. Par ailleurs, l'écart de taux de chômage entre les immigrants et les natifs est passé de 5,1 à 2,7 points de pourcentage entre 2008 et 2018. Cet écart demeure toutefois supérieur à celui observé en Ontario et en Colombie-Britannique.
- Malgré les améliorations que l'on peut observer au cours de la dernière année, le taux de chômage des immigrants âgés de 25 à 54 ans arrivés au Québec depuis cinq ans ou moins demeure, quant à lui, somme toute assez élevé : 10,2 %. Bien que l'écart avec le taux de chômage des natifs n'ait jamais été aussi faible (à 6,2 points de pourcentage) il reste important (Notons que l'écart est de 5,1 points de pourcentage en Ontario et de 2,4 en Colombie-Britannique).
- Bien qu'une hausse du revenu des immigrants soit survenue, on observe que l'écart entre les revenus des immigrants cinq ans après leur arrivée et la moyenne provinciale s'est tout de même accru (43 % en 2016).

Intégration des peuples autochtones

Mises à part les données du recensement de 2016, il existe peu de données fiables et comparables concernant l'intégration des peuples autochtones au marché du travail. Il est donc difficile d'en mesurer l'évolution au fil des ans. Compte tenu de l'importance d'intégrer ce groupe en emploi, il apparaît indispensable d'en documenter l'évolution de façon plus systématique.

- ❓ Selon les données du recensement de 2016, l'écart de taux de chômage entre les personnes déclarant une identité autochtone et celles qui ne le font pas, s'élève à 6,3 points de pourcentage. Pour ce qui est du taux d'activité, l'écart avoisine les 10 points de pourcentage. Ces données indiquent qu'il y a certainement place à l'amélioration quant à l'intégration en emploi des peuples autochtones. Toutefois, comme les données ne sont pas mises à jour assez régulièrement, il est difficile de suivre, avec précision, l'évolution de cette situation.

Participation des femmes

- 🟢 Le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans est en constante progression au Québec depuis 1976. S'élevant à 87 %, il atteint même un sommet historique et compte parmi les plus élevés au monde. Cette amélioration s'explique notamment par la hausse marquée du taux d'activité des femmes qui ont des enfants âgés entre 6 et 12 ans, taux qui a surpassé celui des Ontariennes depuis le milieu des années 2000. 🏆
- 🟡 L'écart salarial (11 %), mesuré par la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes, indique une certaine stagnation au Québec au cours des trois dernières années.
- 🟢 De plus, en 2018, on note une hausse du nombre de professions où l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élève à moins de 5 %.
- 🟡 Malgré les efforts déployés pour inciter les jeunes filles à étudier en sciences, technologies, génie et mathématiques (STGM), la proportion de femmes qui travaillent dans ces domaines ne s'est pas accrue, demeurant autour de 25 % depuis plus d'une décennie.

Participation des travailleurs d'expérience

- 🟢 Au Québec, le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 69 ans se situe à 35 %. Bien que ce taux soit en progression depuis le début des années 2000, il demeure inférieur de cinq points de pourcentage à celui de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. 📍

Inclusion des personnes avec une incapacité

- ❓ Compte tenu que les données qui permettent de suivre l'évolution de l'intégration en emploi des personnes ayant des incapacités sont mises à jour tous les cinq ans par Statistique Canada (la dernière enquête datant de 2017), il s'avère difficile de suivre l'évolution de cette situation à court terme et de faire état des progrès. En 2017, le taux d'emploi des personnes avec une incapacité s'élevait à 70,4 % au Québec et présentait un écart d'environ 14 points de pourcentage par rapport aux personnes sans incapacités (84,7 %). En Colombie-Britannique cet écart est de moins de 10 points de pourcentage, ce qui laisse croire qu'il y a place à amélioration au Québec.

DURABILITÉ

7 Économie verte

- ❓ Emplois verts 💡

8 Bien-être et flexibilité

- ❓ Conciliation travail-famille
- 🔴 Jours de travail perdus

9 Écarts salariaux

- 🟡 Inégalités de revenu 🏆
- 🟡 Inégalités salariales au sein des professions

Légende

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 🟢 Amélioration | 🏆 Force du marché du travail |
| 🟡 Stabilité | 🚧 Défi du marché du travail |
| 🔴 Détérioration | 💡 Nouvelle mesure à suivre |
| ❓ Données insuffisantes | |

Économie verte

- ❓ En lien avec les efforts déployés pour favoriser la transition énergétique au Québec et dans plusieurs autres régions du monde, mesurer la progression des emplois verts est devenu incontournable. Toutefois, on se butte rapidement à un manque de données pertinentes propres au contexte québécois. L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a proposé une classification qui recense 71 professions¹⁸ comme répondant à suffisamment de critères environnementaux pour être considérées « vertes ». En 2018, 9,5 % des emplois au Québec répondait à ces critères. Il faudrait toutefois plus de données et de méthodologies alternatives pour mieux définir la notion d'emplois verts au Québec. 💡

Bien-être et flexibilité

- ❓ Avec le resserrement du marché du travail, la flexibilité du travail constituera un enjeu de plus en plus déterminant pour accroître la participation au marché du travail d'un maximum de personnes (travailleurs expérimentés, parents, etc.). Toutefois, un manque de données objectives et comparables empêche de dresser un juste portrait de la situation et de suivre de façon systématique différentes mesures de conciliation travail-famille, par exemple la possibilité d'avoir des horaires atypiques et de pouvoir travailler à distance (de façon volontaire). À cette fin, il serait donc intéressant de mieux documenter l'importance des mesures mises en place par les entreprises pour accroître la flexibilité du travail au cours des prochaines années.
- 🔴 De 2013 à 2018, le nombre de jours perdus par emploi par année au Québec, pour raisons de maladie ou d'incapacité, s'est graduellement accru, passant de 8,9 à 10,2. Cette tendance haussière a également pu être observée en Ontario, mais à un niveau bien plus faible (6,3 à 7,2). Cette réalité se traduit par une proportion d'heures perdues par semaine de travail de 4,1 % au Québec en 2018 comparativement à 2,9 % en Ontario. Cela semble indiquer une détérioration du bien-être des travailleurs plus marquée au Québec. Il faut toutefois être prudent dans l'analyse de cette mesure car elle peut être influencée par différents éléments, notamment les normes en vigueur.

Écarts salariaux

- L'évolution du ratio des revenus des ménages du cinquième quintile (les 20 % des ménages les plus fortunés) sur ceux des ménages du premier quintile (les 20 % des ménages les moins nantis) indique que le niveau des inégalités de revenus est plus faible au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. L'écart de richesse est stable depuis près de 40 ans au Québec, alors qu'il s'est accentué dans les deux autres provinces. 🏆
- Un regard plus spécifique sur les inégalités de revenus au sein d'une même profession (en mesurant la proportion des travailleurs du dixième décile qui obtiennent plus du double de la rémunération de ceux du premier décile) indique une nette amélioration de la situation depuis les années 1990. Au cours de cette période, plus de 80 % des employés du Québec occupaient une profession qui présentait un écart de plus de 100 % entre le dixième décile et le premier décile, alors que cette proportion se situe aujourd'hui à près de 60 %. On note toutefois une certaine stabilisation depuis 2016.

Pilier 2 – Inclusion

Une population vieillissante voit son bassin de travailleurs potentiels s'amenuiser. Dans de telles circonstances, il devient impératif d'obtenir la pleine contribution de groupes démographiques qui ont souvent fait face à des obstacles d'insertion. Nous qualifions le degré d'inclusion du marché du travail selon l'insertion au travail des groupes suivants : les jeunes, les immigrants, les femmes, les peuples autochtones, les personnes avec une incapacité et les travailleurs d'expérience.

2.1 Inclusion des jeunes

Les jeunes sont souvent confrontés à des obstacles d'insertion au travail. Il n'est d'ailleurs pas toujours clair si leur performance sur certaines mesures s'avère positive ou non. Par exemple, comme société, souhaitons-nous vraiment que nos jeunes intègrent le marché du travail sans avoir, au préalable, décroché un diplôme alors qu'il a été démontré que cela pouvait réduire leurs chances d'obtenir un diplôme d'études secondaires? Afin de mieux saisir les différents aspects de cette réalité, nous avons retenu deux indicateurs qui présentent des facettes complémentaires de la situation des jeunes sur le marché du travail :

- D'abord, l'évolution du nombre de NEET (*not in employment, education or training*), des jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont présentement ni en emploi, ni à l'école, ni dans un programme de formation professionnelle;
- Ensuite, l'évolution du taux d'emploi des 20 à 29 ans. Nous avons choisi cette tranche d'âge afin de capter la réalité des « jeunes travailleurs » en début de carrière.

NEET

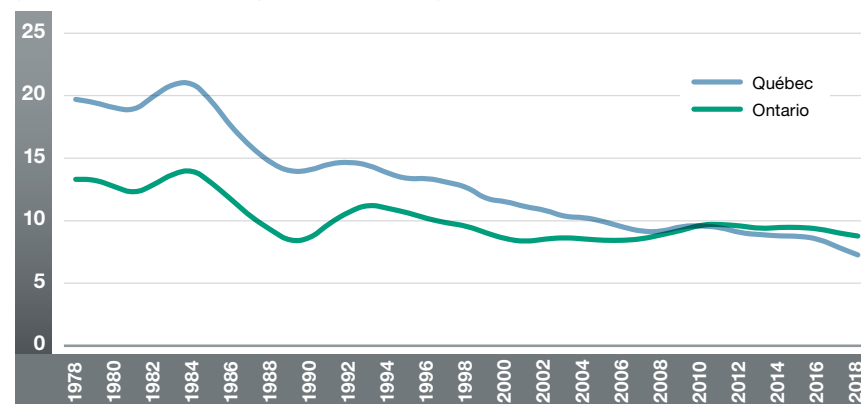
Les NEET représentent les jeunes qui ne sont ni à l'école, ni en emploi, ni en formation. Pour mesurer la proportion de NEET au Québec, nous avons divisé le nombre de non-étudiants de 15 à 24 ans qui sont soit au chômage ou considérés inactifs par la population totale de ce groupe d'âge. Malheureusement, les données de Statistique Canada ne permettent pas de discerner si ces répondants étaient en cours de formation professionnelle. Il est donc probable que cette mesure surestime l'importance du phénomène au Québec.

Cet indicateur est pertinent car il donne une indication de la participation future de ces individus au marché du travail. Une période prolongée d'inactivité en jeune âge peut occasionner un effet néfaste à long terme sur l'employabilité (scarring effect), particulièrement pour les plus jeunes. Ils sont aussi davantage touchés lors de ralentissements économiques¹⁹.

Cette tendance s'est, par ailleurs, améliorée au Québec. Alors que la proportion de NEET s'élevait à 20 % à la fin des années 1970 (250 800 jeunes n'étaient alors ni à l'école, ni en emploi), elle atteignait 7,2 % en 2018 (64 500 personnes âgées de 15 à 24 ans n'étaient ni à l'école, ni en emploi). C'est un remarquable rattrapage par rapport à l'Ontario, qui présente un taux constant de 10 % depuis près de 25 ans.

Proportion de NEET au Québec

(15 à 24 ans, en %, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0081-01

Taux d'emploi des 20 à 29 ans

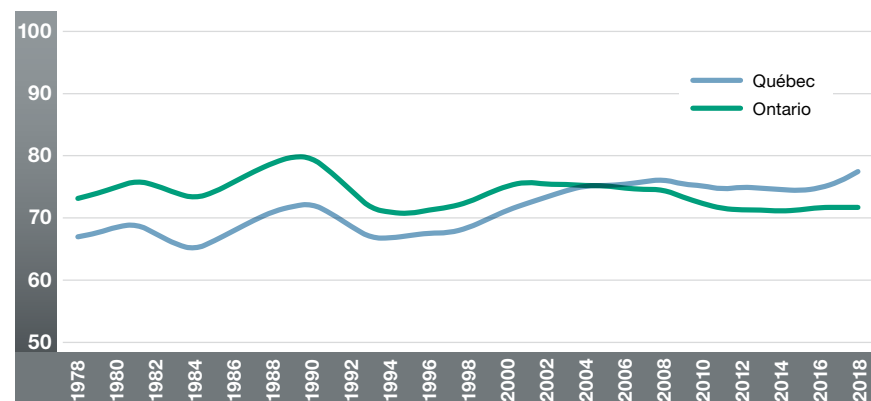
Le taux d'emploi mesure la proportion de personnes en situation d'emploi par rapport à la taille de la population. Nous le mesurons ici pour la tranche des 20 à 29 ans.

Il est pertinent de se limiter à ces âges pour plusieurs raisons. D'abord, il est préférable d'exclure les 15-19 ans, car une hausse de leur taux d'emploi peut engendrer des effets à la fois positifs et négatifs. Ainsi, un taux d'emploi élevé pour les moins de 20 ans peut, à la fois, indiquer un marché du travail inclusif pour les jeunes; mais il peut aussi, à long terme, leur limiter l'accès à des emplois qui résisteront aux changements technologiques car ils n'auront pas la formation adéquate pour y adhérer. Cette préoccupation vaut également pour les 20-29 ans, mais nous mesurons en parallèle les développements quant au degré de scolarisation dans le pilier portant sur les compétences.

Le taux d'emploi des 20-29 ans a connu une hausse globale en trois temps au cours des 40 dernières années: il est passé de 64 % en 1982 à 73 % en 1989, de 66 % en 1993 à 76 % en 2006, puis plus récemment de 74 % en 2014 pour atteindre un sommet historique, à 79 %, en 2018. On remarque par ailleurs que le taux de chômage de ce groupe d'âge a fortement diminué. S'élevant à 5,8 % en 2018, il s'agit du plus faible taux de chômage jamais enregistré pour les jeunes travailleurs (sommet de 17,4 % en 1982 et 1983). À long terme, cette mesure indique que les jeunes de 20 à 29 ans sont particulièrement bien positionnés pour la suite de leur carrière.

Taux d'emploi

(20 à 29 ans, en %, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

2.2 Intégration des immigrants

Au fil du temps, l'immigration contribuera de plus en plus à la croissance du bassin de travailleurs potentiels et, par conséquent, à l'économie québécoise. Selon le seuil d'immigration adopté, cette contribution à la croissance économique se situera entre 30 % et 50 % d'ici 2040²⁰. Toutefois, l'ampleur de la contribution des immigrants à l'économie dépendra de notre capacité à bien les intégrer au marché du travail. Nos trois mesures pour estimer le degré d'intégration en emploi des nouveaux arrivants au Québec sont :

- L'écart entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs ;
- L'écart entre le taux de chômage des immigrants récents (cinq ans et moins) et celui des natifs ;
- L'écart entre le revenu des immigrants cinq ans après leur admission au pays et celui de la moyenne provinciale.

Taux de chômage des immigrants

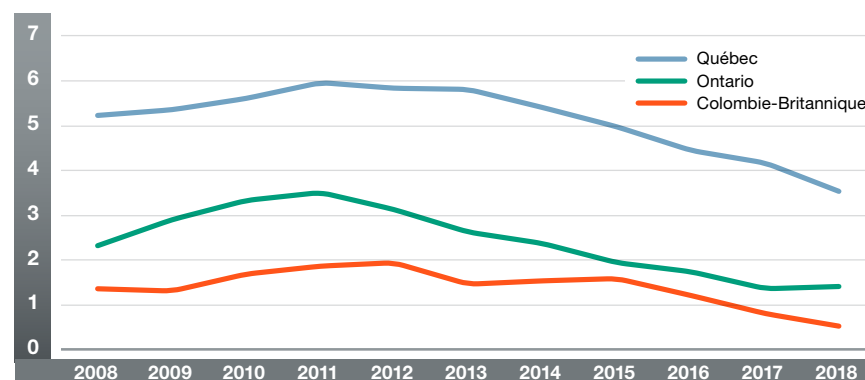
Pour évaluer le degré d'intégration des immigrants, nous utilisons comme première mesure l'écart entre le taux de chômage des natifs et celui des immigrants, en soustrayant le taux de chômage d'un groupe par celui de l'autre. Nous avons limité notre analyse aux 25 à 54 ans afin de contrôler les différences d'âge entre les deux groupes (natifs et immigrants).

Ce différentiel est pertinent car il permet de voir si les travailleurs potentiels dans la force de l'âge ont des opportunités comparables. Plus cet écart est élevé, plus il peut représenter une occasion de puiser au sein d'un bassin de travailleurs sous-utilisé. Pour se donner une idée de l'ordre de grandeur entre l'écart observé au Québec, nous l'avons également comparé à celui de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

En 2018, le taux de chômage des immigrants âgés entre 25 et 54 ans au Québec s'élevait à 6,7 %. Cela représente la plus faible proportion enregistrée depuis que ces statistiques sont compilées, soit 2006. Rappelons que leur taux de chômage excédait les 10 % entre 2006 et 2015. En ce qui concerne les personnes de 25 à 54 ans nées au Canada, leur taux de chômage en 2018 atteignait 4,0 %, ce qui représente également un creux depuis que ces données sont collectées. Cet écart de 2,7 points de pourcentage est le plus faible jamais enregistré. L'écart moyen au cours des années précédentes s'élevait à 5,2 points de pourcentage. Bien que la situation du Québec se soit substantiellement améliorée depuis 2011, un écart subsiste toujours à ce chapitre avec l'Ontario et la Colombie-Britannique.

Écart taux de chômage immigrants – natifs

(25 à 54 ans, en points de pourcentage, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0083-01

Taux de chômage des immigrants récents

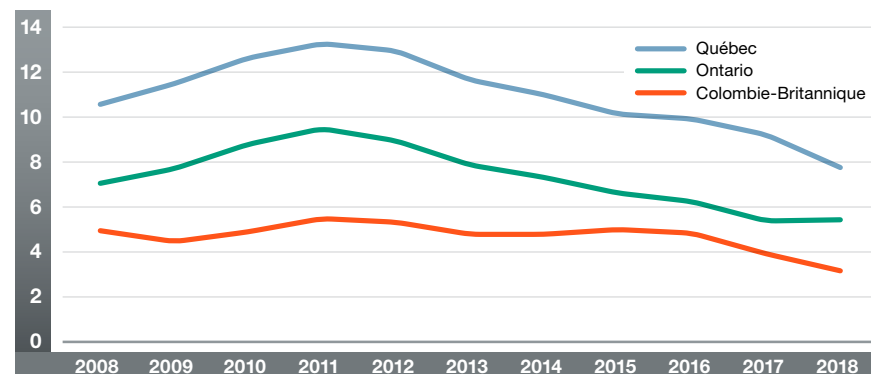
Le calcul est similaire à celui décrit précédemment, sauf que nous ne retenons que les immigrants arrivés au Canada depuis cinq ans et moins. Nous nous sommes également concentrés sur les 25-54 ans afin de contrôler les différences d'âge entre les deux groupes (immigrants récents et natifs).

Cette mesure est pertinente car elle permet d'estimer le niveau de difficulté des plus récents arrivants à trouver du travail.

Le Québec a régulièrement connu des taux de chômage supérieurs à 15 % chez les immigrants récents. Depuis 2006, la moyenne québécoise à ce chapitre s'élève à 16,2 %, alors qu'elle s'établit à 12,3 % en Ontario et à 9,3 % en Colombie-Britannique. Même si ce groupe a bénéficié du resserrement du marché du travail, leur taux de chômage demeure encore élevé, particulièrement au Québec, à 10,2 % en 2018. Cela correspond tout de même au plus faible écart jamais enregistré avec les natifs depuis que ces données sont suivies, avec 6,2 points de pourcentage. En Ontario, cet écart est un peu plus faible (5,1 points de pourcentage), alors qu'il est encore plus ténu en Colombie-Britannique, à 2,4 points de pourcentage.

Écart taux de chômage immigrants récents – natifs

(25 à 54 ans, en points de pourcentage, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0083-01

Revenu des immigrants

La base de données longitudinales sur l'immigration de Statistique Canada suit l'évolution des revenus des immigrants selon leur année d'admission au pays. Pour cette mesure, nous analysons la différence entre le revenu moyen des immigrants ayant déclaré un revenu cinq ans après leur admission au Canada, et le revenu moyen de la province au cours de cette même année. Ainsi, pour le présent exercice, nous comparons le revenu moyen en 2016 des immigrants admis au pays en 2011 avec le revenu moyen au Québec en 2016.

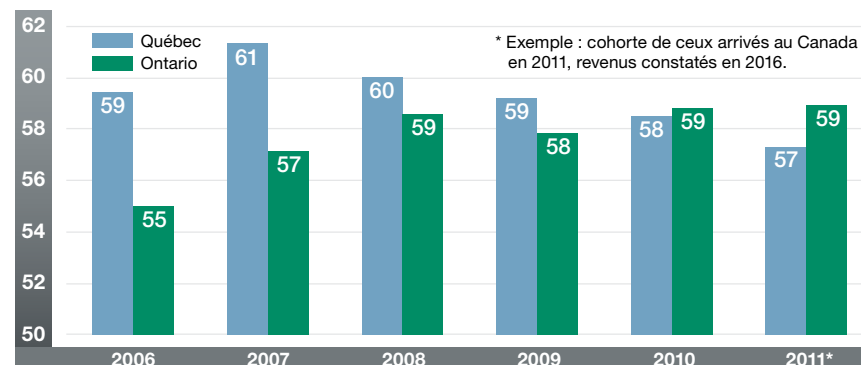
L'écart de revenu entre les immigrants cinq ans après leur admission et la moyenne provinciale est un indicateur du niveau d'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail local. Cette mesure est pertinente dans la mesure où elle fournit un ordre de grandeur quant au bien-être économique relatif des immigrants récents par rapport à l'ensemble de la population. Nous mentionnions dans notre rapport publié en 2019²¹, que seuls les immigrants économiques rattrapent la moyenne des revenus au Québec, et ce, après plusieurs années (neuf ans pour la catégorie des travailleurs qualifiés – demandeurs principaux, et vingt ans pour l'ensemble de la catégorie économique).

Pour la cohorte d'immigrants de 2011, leur revenu moyen après cinq ans équivalait à 57 % de la moyenne provinciale (30 300\$, pour une moyenne provinciale de 52 865\$). L'écart avec la moyenne provinciale est en hausse par rapport aux années précédentes – principalement parce que cette moyenne a progressé alors que les revenus réels ont stagné pour les immigrants récents. En Ontario, cet écart s'est légèrement atténué au cours des dernières années et les immigrants récents touchent désormais 59 % du revenu moyen de la province.

On note ici un certain décalage comparativement à la majorité des autres indicateurs sur la situation des immigrants.

Revenu des immigrants cinq ans après leur arrivée au pays

(en % de la moyenne provinciale)



Sources : Statistique Canada, tableaux – 43-10-0009-01 et 36-10-0480-01

2.3 Intégration des peuples autochtones

Sous-représentés sur le marché du travail, les peuples autochtones pourraient également bénéficier de l'actuel resserrement du marché du travail. Selon le recensement de 2016, ce groupe représente 2,3 % de la population québécoise des 25-54 ans.

Mises à part ces statistiques, il existe peu de données fiables et comparables concernant l'intégration des peuples autochtones au marché du travail. Il est donc difficile d'en mesurer l'évolution au fil des ans. Compte tenu de l'importance d'intégrer ce groupe en emploi, il nous apparaît indispensable d'en documenter l'évolution de façon plus systématique.

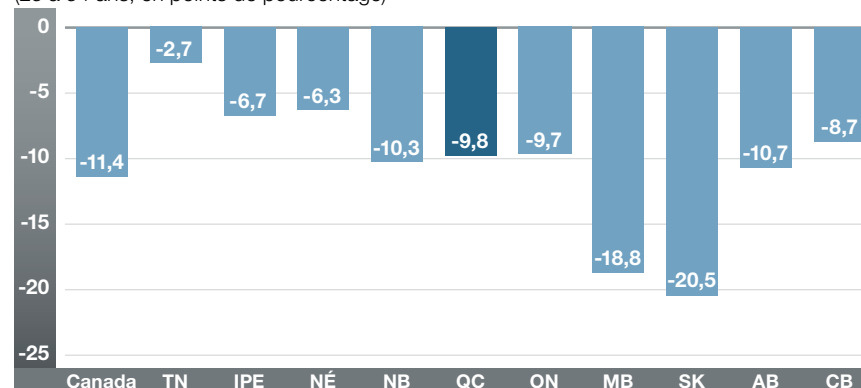
Taux de chômage chez les peuples autochtones

Nous mesurons ici l'écart du taux de chômage entre les individus âgés entre 25 et 54 ans qui ont déclaré en 2016 avoir une identité autochtone et les autres Canadiens. Plus l'écart est élevé, plus les peuples autochtones pourraient rencontrer des obstacles pour décrocher un emploi. Il faut toutefois noter qu'une comparaison interprovinciale peut s'avérer imparfaite et ce, pour plusieurs raisons. Mentionnons notamment que la proportion de Canadiens (de 25 à 54 ans) à avoir déclaré une identité autochtone varie grandement: si 2,3 % des Québécois déclarent une identité autochtone, 16,7 % des Manitobains et 15,1 % des Saskatchewanais font de même. Il est donc peu probable que les défis d'intégration soient les mêmes d'une province à l'autre.

Selon les données du recensement de 2016, au Québec, l'écart de taux de chômage entre les personnes ayant déclaré une identité autochtone et celles qui ne l'ont pas fait s'élève à 6,3 points de pourcentage. Cela se compare favorablement à la moyenne canadienne et aux moyennes provinciales. Pour ce qui est du taux d'activité, l'écart avoisine les 10 points de pourcentage. Ces données indiquent qu'il y a certainement place à l'amélioration quant à l'intégration en emploi des peuples autochtones. Toutefois, comme les données ne sont pas mises à jour assez régulièrement, il est difficile de suivre, avec précision, l'évolution de cette situation.

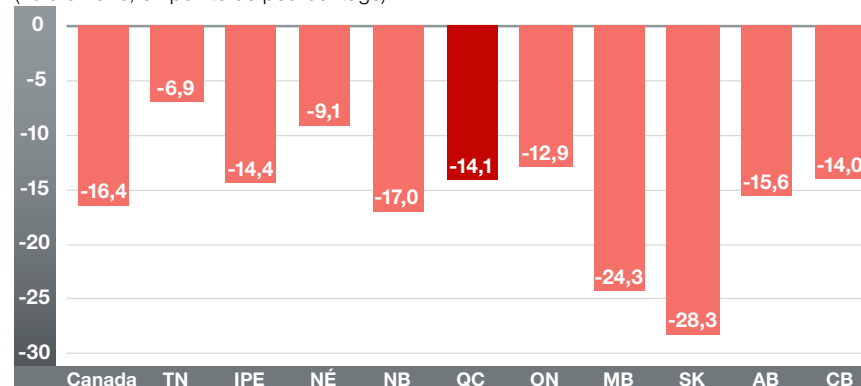
Écart taux d'activité en 2016; Autochtones - non Autochtones

(25 à 54 ans, en points de pourcentage)



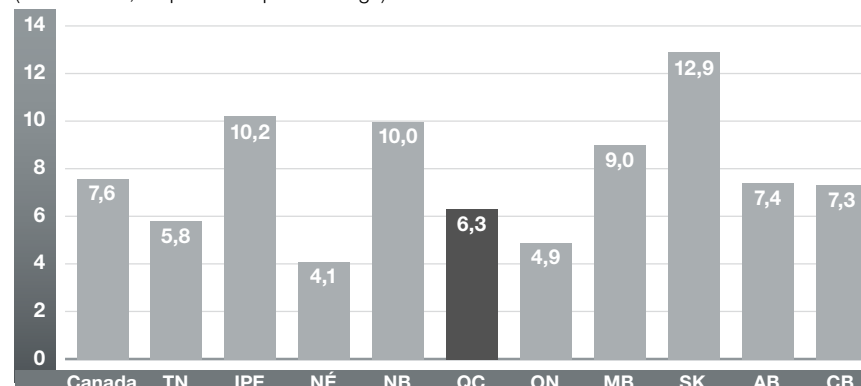
Écart taux d'emploi en 2016; Autochtones - non Autochtones

(25 à 54 ans, en points de pourcentage)



Écart taux de chômage en 2016; Autochtones - non Autochtones

(25 à 54 ans, en points de pourcentage)



2.4 Participation des femmes

Au Québec, l'intégration des femmes au marché du travail s'avère parmi les mieux réussies à l'échelle mondiale. Bien évidemment, il y a toujours place à l'amélioration, et il faut surtout éviter de prendre ces succès pour acquis. C'est pourquoi nous proposons ici quatre mesures à suivre afin de s'assurer que nos progrès se maintiennent et se poursuivent :

- Le taux d'activité des femmes ;
- L'écart salarial entre les hommes et les femmes ;
- La parité salariale au sein de différentes professions ;
- La représentation des femmes dans les emplois d'avenir – que nous abordons plus largement au troisième pilier.

Taux d'activité des femmes

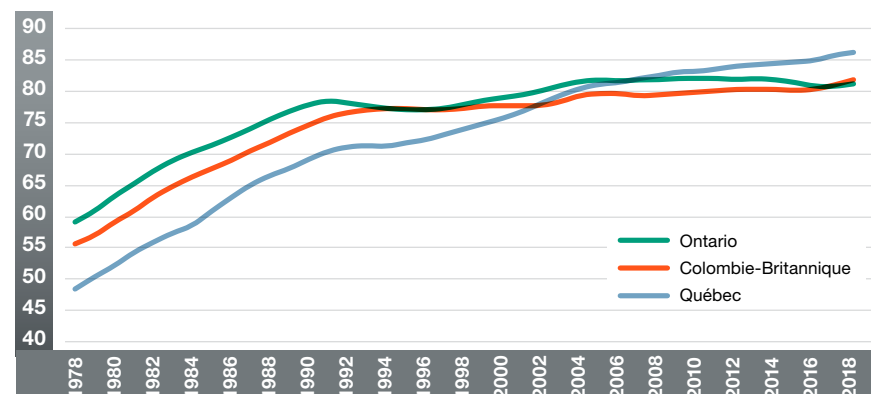
Pour évaluer l'intégration des femmes au marché du travail, nous suivons d'abord l'évolution du taux d'activité de la cohorte des 25-54 ans.

Le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans est en constante progression au Québec depuis 1976. S'élevant à 87 %, ce taux atteint actuellement un sommet historique. Il est le plus élevé au Canada, et compte même parmi les plus importants au monde. À titre comparatif, ce pourcentage n'a presque pas augmenté au cours des 20 dernières années en Colombie-Britannique et en Ontario. Aux États-Unis, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans s'élevait à 75 % en 2018, un recul par rapport à l'an 2000 (76,7 %). Il y a ainsi, toutes proportions gardées, deux fois plus de femmes âgées entre 25 et 54 ans aux États-Unis qui ne font pas partie de la population active qu'au Québec.

L'amélioration du Québec s'explique notamment par la hausse marquée du taux d'activité des femmes qui ont des enfants âgés entre 6 et 12 ans, taux qui a surpassé celui des Ontariennes depuis le milieu des années 2000. En fait, sauf pour les femmes ayant présentement un enfant de moins de six ans à la maison (80,8 % comparativement à 72,6 % en Ontario), le fait d'avoir un enfant n'a pratiquement plus d'impact sur la probabilité de faire partie de la population active au Québec.

Taux d'activité des femmes

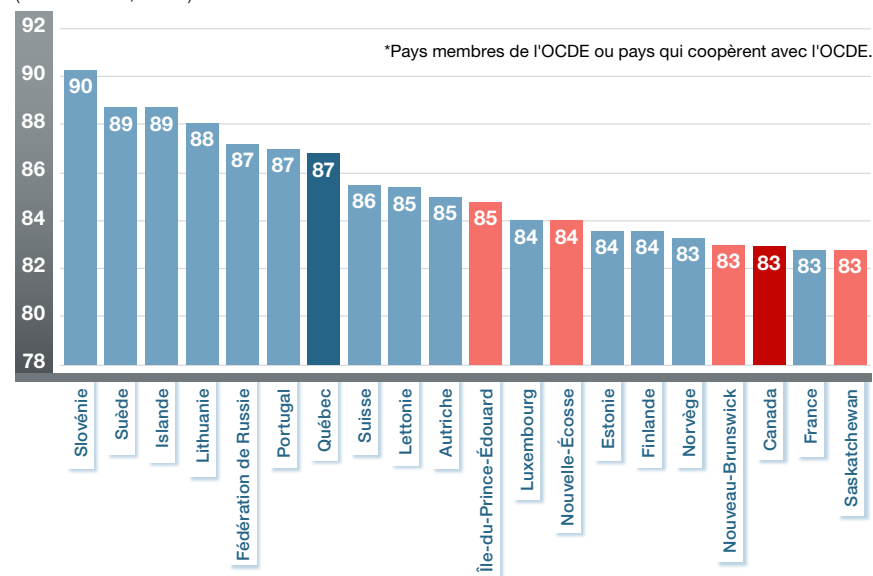
(25 à 54 ans, en %, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

Les taux d'activité des femmes les plus élevés en 2017*

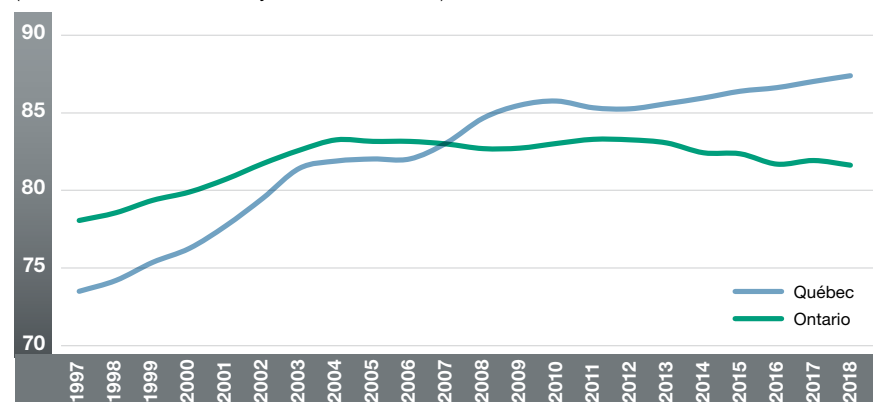
(25 à 54 ans, en %)



Source : OCDE

Taux d'activité des femmes mères d'un enfant âgé de 6 à 12 ans

(25 à 54 ans, en %, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Institut de la statistique du Québec²²

Écart salarial hommes-femmes

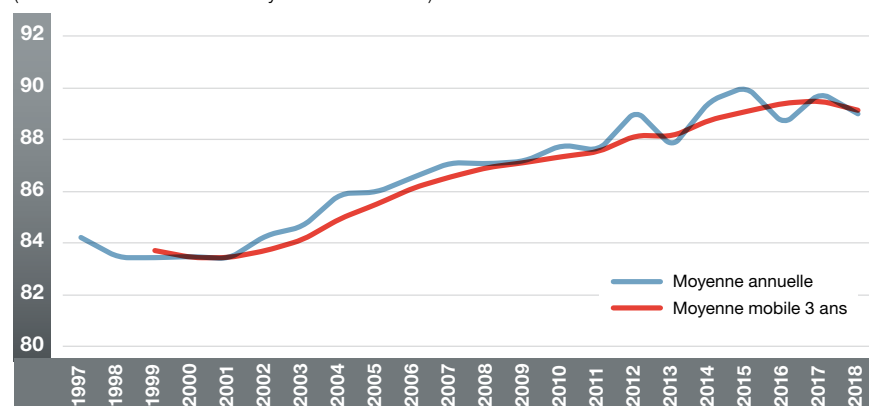
L'écart salarial entre les hommes et les femmes est mesuré par le ratio du salaire moyen des femmes par rapport au salaire moyen des hommes.

Un marché du travail inclusif devrait en théorie montrer une convergence entre les salaires des hommes et des femmes.

Depuis la fin des années 1990, cet écart est généralement en baisse, alors qu'il se situait autour de 16 %. En 2018, les femmes gagnaient en moyenne 89 % du salaire des hommes (en d'autres mots, l'écart s'élevait à 11 %). Le salaire horaire moyen s'élevait à 26,86 \$ pour les hommes et à 23,90 \$ pour les femmes. Nous constatons ainsi une certaine stagnation au Québec depuis 2014.

Salaire horaire moyen des femmes au Québec

(en % du salaire horaire moyen des hommes)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0064-01

Emplois à parité salariale

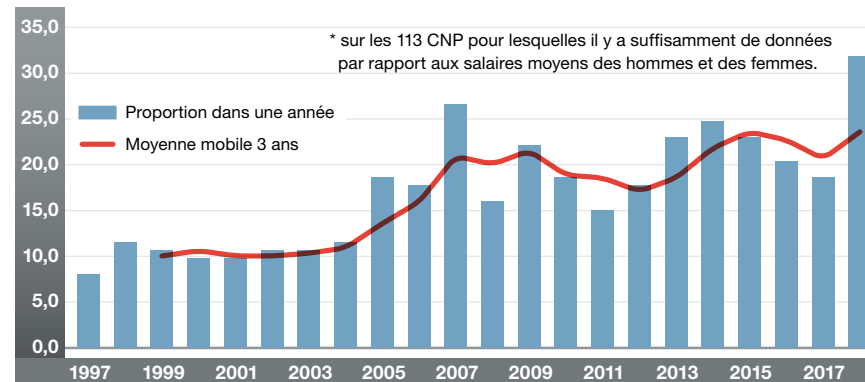
Cette récente stagnation observée pour l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes pourrait en partie s'expliquer par un effet de composition, c'est-à-dire que les femmes pourraient avoir tendance à occuper des emplois dans des secteurs (ou des professions) pour lesquels la rémunération moyenne est inférieure à ceux davantage occupés par des hommes. Nonobstant la validité de cette hypothèse, une autre façon de vérifier si les salaires entre les hommes et les femmes convergent est d'examiner s'il y a de plus en plus de professions pour lesquelles les salaires moyens des hommes et des femmes sont semblables.

À l'aide d'une compilation spéciale de Statistique Canada, nous avons analysé pour 113 professions distinctes (113 CNP²³ sur 500) l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes²⁴. Pour qu'une profession soit considérée « paritaire », cet écart doit être inférieur à 5 % – afin de tenir compte de possibilités d'erreurs d'échantillonnage. À titre d'exemple, la CNP « 4164 Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales » est considérée paritaire car l'écart salarial s'élève à 2 %, alors que le salaire horaire moyen des hommes se chiffre à 32,17 \$ et celui des femmes à 32,86 \$. A contrario, la CNP « 1122 Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises » est jugée non paritaire, car on y observe un écart est de 10 % à la défaveur des femmes : le salaire horaire moyen s'établit à 36,04 \$ pour les hommes, et à 32,35 \$ pour les femmes.

En 2018, on note une hausse du nombre de professions où l'écart salarial entre les hommes et les femmes est inférieur à 5 %. En moyenne mobile sur trois ans (2016 à 2018), 24 % des emplois étaient dans des professions qui montraient une parité statistique entre les salaires des hommes et des femmes. En 2000, cette situation ne s'appliquait qu'à 10 % des professions. C'est donc dire qu'il reste encore (beaucoup) du chemin à faire, mais que les choses s'améliorent au sein des professions. L'annexe B présente les 36 CNP pour lesquelles la parité salariale était atteinte en 2018.

Professions* où l'écart de salaires entre les hommes et les femmes est inférieur à 5 % au Québec

(en %)



Source : Statistique Canada – compilation spéciale

²³ Il existe 500 catégories d'emplois telles que recensées par la Classification nationale des professions (CNP). L'acronyme CNP est utilisé pour l'ensemble de ce rapport et fait référence à une ou plusieurs de ces 500 catégories de professions.

²⁴ Pour pouvoir établir un diagnostic, il faut qu'il y ait suffisamment d'hommes et de femmes qui occupent ces emplois, sans quoi la donnée ne répond pas aux standards de diffusion de Statistique Canada.

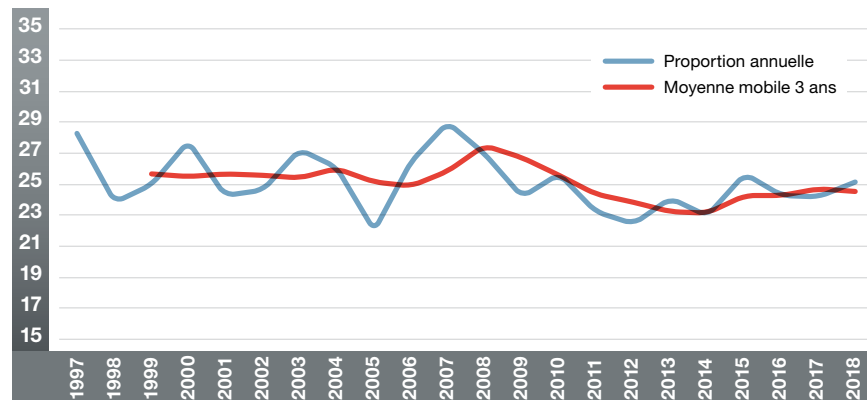
Représentation dans les STGM

Les professions faisant partie des sciences, technologies, génie et mathématiques (STGM) sont généralement à haute valeur ajoutée, et se retrouvent dans des secteurs moins à risque d'être automatisés. La participation inclusive et résiliente des femmes au marché du travail pourrait dépendre de leur représentation dans ces emplois jugés d'avenir.

Parmi nos quatre mesures, celle-ci représente le point faible du marché du travail du Québec quant à l'inclusion des femmes au marché du travail, et il est lié au système d'éducation. Ainsi, malgré les efforts déployés pour inciter les jeunes filles à étudier dans les programmes STGM, la proportion de femmes qui travaillent dans ces domaines ne s'est pas accrue, demeurant autour de 25 % depuis plus d'une décennie.

Proportion des emplois occupés par des femmes dans les STGM au Québec

(en % du total)



Source : Statistique Canada – compilation spéciale

2.5 Participation des travailleurs d'expérience

Le Québec peut également miser sur les travailleurs d'expérience afin d'enrichir son bassin potentiel de main-d'œuvre. À ce chapitre, le gouvernement du Québec mentionnait dans son Budget 2019-2020 que si le taux d'emploi des personnes âgées de plus de 60 ans était semblable à celui de l'Ontario, le Québec pourrait compter sur près de 90 000 travailleurs additionnels²⁵.

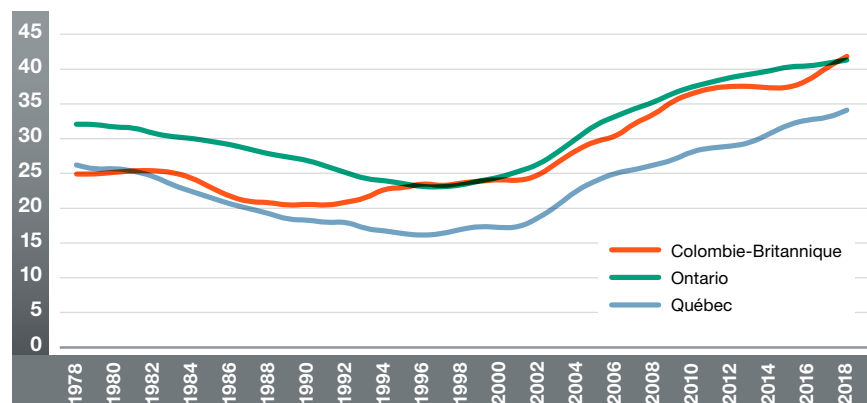
Taux d'emploi des 60 à 69 ans

Le taux d'emploi des Québécois âgés entre 60 et 69 représente le pourcentage de ce groupe d'âge qui occupent un emploi.

Au Québec, le taux d'emploi des personnes âgées entre 60 et 69 ans se situe à 35 %, un sommet historique. Bien que ce taux connaisse une progression depuis le début des années 2000, il demeure inférieur de cinq points de pourcentage à celui de l'Ontario.

Taux d'emploi

(60 à 69 ans, en %, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

2.6 Inclusion des personnes avec une incapacité

Comme les données qui permettent de suivre l'évolution de l'intégration en emploi des personnes ayant des incapacités sont mises à jour tous les cinq ans par Statistique Canada (la dernière enquête datant de 2017), il s'avère difficile de suivre l'évolution de cette situation à court terme et de faire état de ses progrès.

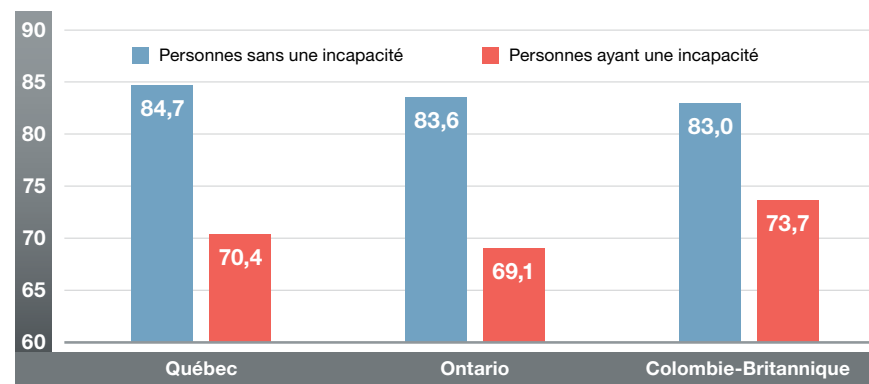
Taux d'emploi des 25 à 44 ans ayant une incapacité

Avec la montée de l'industrie des services, et de l'automatisation croissante des tâches, les personnes ayant une incapacité pourront de plus en plus contribuer à l'économie. Ce bassin potentiel de main-d'œuvre vaudrait donc la peine d'être davantage suivi.

En 2017, le taux d'emploi des personnes avec une incapacité s'élevait à 70,4 % au Québec, un pourcentage comparable à celui de l'Ontario (69,1 %). Il présentait un écart d'environ 14 points de pourcentage par rapport aux personnes sans incapacité (84,7 %). À ce chapitre, la Colombie-Britannique semble obtenir de meilleurs résultats avec un écart de moins de 10 points de pourcentage. Cela signifie que des progrès sont encore possibles au Québec.

Taux d'emploi – Personnes avec et sans incapacité en 2017

(25 à 44 ans, en %)



Source : Statistique Canada, tableau – 13-10-0377-01

Pilier 2 – Durabilité

Dans cette section, nous qualifions la durabilité du marché du travail selon les trois indicateurs suivants : l'ampleur de l'économie verte, le bien-être et la flexibilité qu'offrent le marché du travail, et les écarts salariaux.

2.7 Économie verte

En lien avec les efforts déployés pour favoriser la transition énergétique au Québec et dans plusieurs autres régions du monde, mesurer la progression des emplois verts est devenu incontournable. Toutefois, on se butte rapidement à un manque de données pertinentes propres au contexte québécois.

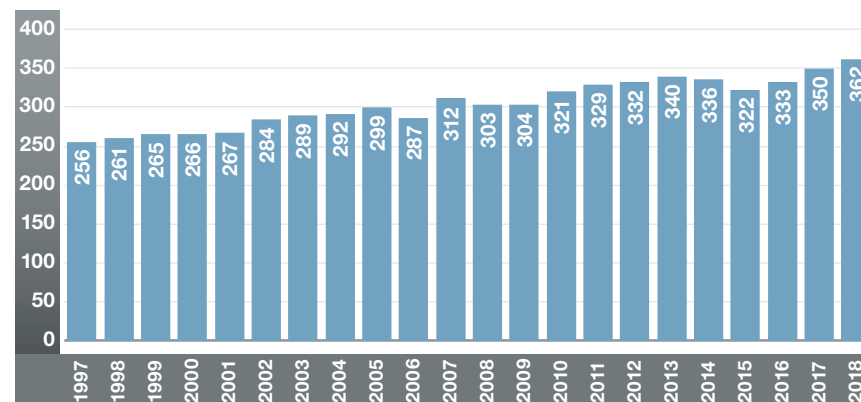
Emplois verts

L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a proposé une classification qui recense 71 professions²⁶ répondant à suffisamment de critères environnementaux pour être considérées « vertes » : « *Peut être considéré comme vert, tout emploi visant directement à réduire l'impact environnemental des activités humaines et qui souscrit aux principes du développement durable. Les emplois verts, qui peuvent requérir des habiletés et des connaissances spécifiques, exigent le développement, l'innovation ou l'utilisation de technologies, techniques ou procédés adaptés.* » L'annexe B présente la liste de l'IRSST²⁷.

En 2018, 9,5% des emplois au Québec répondaient à ces critères. Il faudrait toutefois plus de données et des méthodologies alternatives pour mieux définir la notion d'emplois verts au Québec, ce qui est également l'avis des chercheurs de l'IRSST.

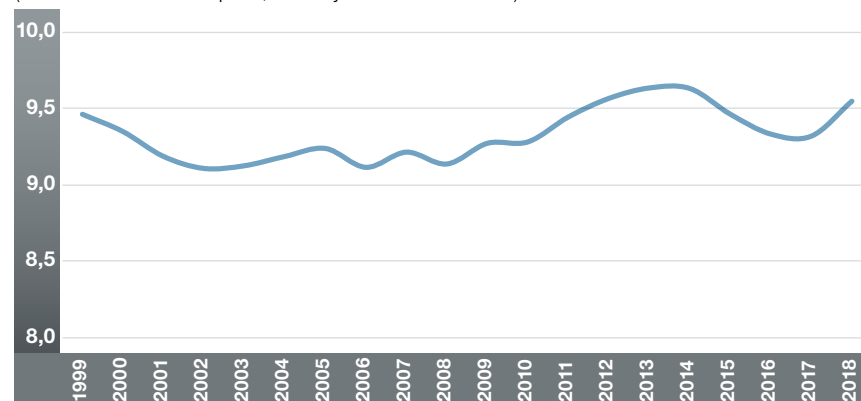
Nombre d'emplois dans les 71 professions considérées « vertes » par l'IRSST au Québec

(en milliers)



Emplois dans les 71 professions considérées « vertes » par l'IRSST au Québec

(en % du total des emplois, en moyenne mobile 3 ans)



Sources des deux graphiques : Statistique Canada – compilation spéciale, et IRSST 2015

26 Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en Sécurité du travail (2015)

27 Un document produit par EnviroCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement, propose des listes de secteurs et de professions en lien avec l'environnement. Voir Paquet, Mahroug (2018).

2.8 Bien-être et flexibilité

Autres aspects du marché de l'emploi encore peu documentés au Canada : le bien-être des travailleurs et la flexibilité du travail. Alors que les nouvelles technologies multiplient les possibilités quant à la flexibilité du travail, peu de données sont régulièrement mises à jour sur cette question.

À ce chapitre, il serait donc intéressant de pouvoir mieux suivre de façon systématique :

- Des mesures portant sur la conciliation travail-famille ;
- Des données plus explicites sur l'absentéisme au travail.

Conciliation travail-famille

Avec le resserrement du marché du travail, la flexibilité du travail constituera un enjeu de plus en plus déterminant pour accroître la participation au marché du travail d'un maximum de personnes (travailleurs expérimentés, parents, etc.). Toutefois, un manque de données objectives et comparables empêche de dresser un juste portrait de la situation et de suivre de façon systématique différentes mesures de conciliation travail-famille. Par exemple, la possibilité d'avoir des horaires atypiques et de pouvoir travailler à distance (de façon volontaire). À cette fin, il serait donc intéressant de mieux documenter l'importance des mesures mises en place par les organisations afin d'accroître la flexibilité du travail au cours des prochaines années.

L'Institut de la statistique du Québec documente d'ailleurs plusieurs données intéressantes sur la conciliation travail-famille dans le cas des familles qui ont des enfants âgés de 0 à 5 ans. Plusieurs de ces statistiques mériteraient d'être suivies plus régulièrement à l'échelle nationale et pour tous les types de famille, lorsque cela s'applique²⁸.

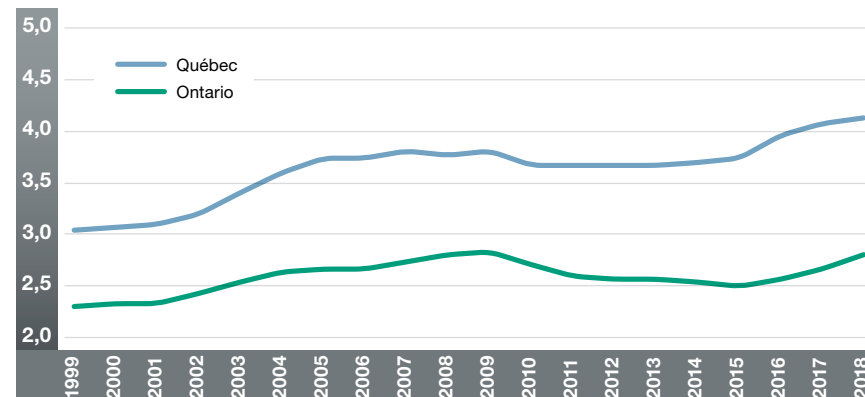
Jours de travail perdus

Le nombre de jours de travail perdus par année constitue une mesure qui peut servir à évaluer de façon approximative le bien-être des travailleurs.

De 2013 à 2018, le nombre de jours perdus par emploi par année au Québec, pour raisons de maladie ou d'incapacité, s'est graduellement accru, passant de 8,9 à 10,2. Cette tendance à la hausse a également pu être observée en Ontario, mais à un niveau bien plus faible (6,3 à 7,2). Cette réalité se traduit par une proportion d'heures perdues par semaine de travail de 4,1 % au Québec en 2018 comparativement à 2,9 % en Ontario. Ce constat semble indiquer une détérioration du bien-être des travailleurs plus marquée au Québec. Il faut toutefois être prudent dans l'analyse de cette mesure car elle peut être influencée par différents éléments, notamment les normes en vigueur.

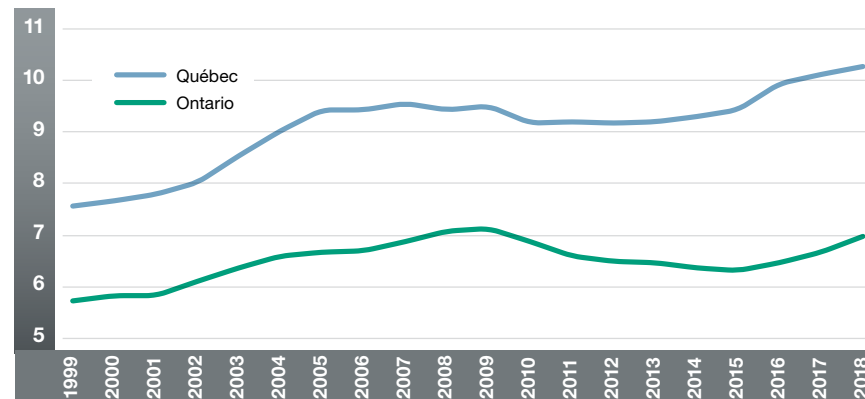
Proportion d'heures perdues dans une semaine de travail pour maladie ou incapacité

(en % du total d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, en moyenne mobile 3 ans)



Jours de travail perdus par année pour maladie ou incapacité

(en moyenne mobile 3 ans)



Source des deux graphiques : Statistique Canada, tableau – 14-10-0190-01

2.9 Écarts salariaux

Les inégalités économiques sont en hausse dans la majorité des pays développés. Pour qu'un marché du travail soit durable, ses participants doivent sentir qu'ils obtiennent leur juste part des bénéfices.

Pour cet indicateur nous considérons deux mesures :

- Le ratio des revenus des ménages du 5^e quintile et du 1^{er} quintile ;
- La proportion des emplois présentant un écart de plus de 100 % entre les premier et dernier déciles.

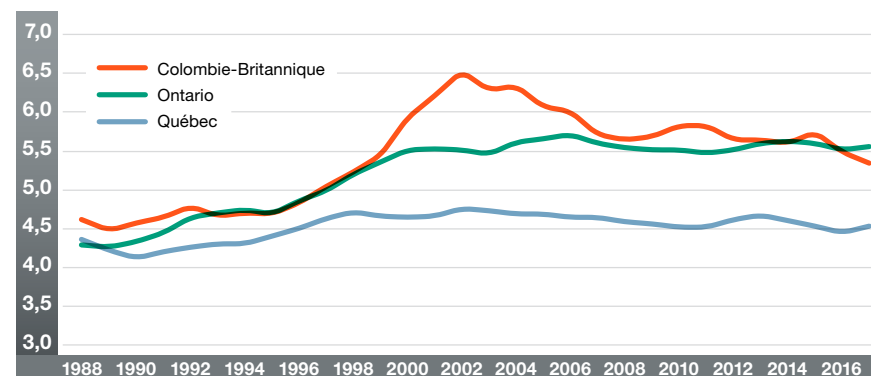
Inégalités de revenu

Une façon de mesurer l'évolution des inégalités de revenu est de comparer la croissance des revenus aux pôles de la distribution. La mesure utilisée pour décrire l'évolution des inégalités au Québec et ailleurs au pays, dans le temps, est le ratio entre le revenu moyen après impôt du quintile le fortuné et celui du moins fortuné. Plus ce quotient est élevé, plus l'écart entre les quintiles est élevé.

L'Institut du Québec s'est penché sur la question des inégalités en avril 2019²⁹. L'évolution du ratio des revenus des ménages du cinquième quintile (le 20 % des ménages les plus fortunés) sur ceux des ménages du premier quintile (le 20 % des ménages les moins nantis) indique que le niveau des inégalités de revenus est plus faible au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. L'écart de richesse est stable depuis près de 40 ans au Québec, alors qu'il s'est accentué dans les deux autres provinces.

Évolution des inégalités de revenus au Canada

(ratio Q5/Q1 du revenu après impôt ajusté selon la taille des ménages, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 11-10-0193-01

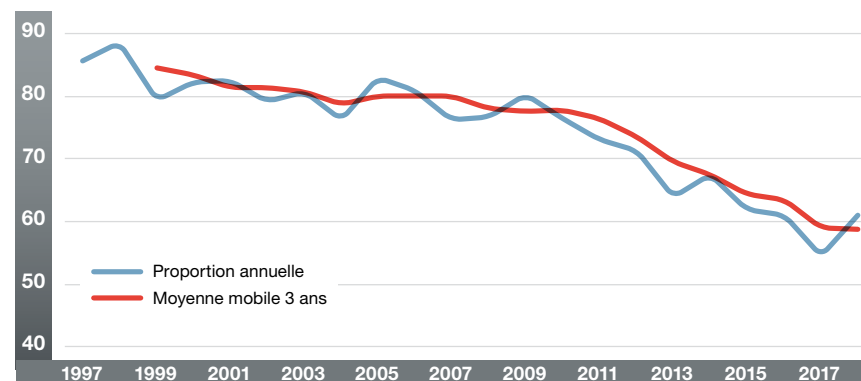
Inégalités salariales au sein des professions

Les inégalités peuvent être en partie attribuables à la répartition des emplois disponibles dans l'économie ou aux inégalités qui existent entre les employés d'une même profession.

Un regard plus spécifique sur les inégalités de revenus au sein d'une même profession (en mesurant la proportion des travailleurs du dixième décile qui obtiennent plus du double de la rémunération de ceux du premier décile) indique une nette amélioration de cette situation au Québec depuis les années 1990. Au cours de cette période, plus de 80 % des employés du Québec occupaient une profession qui présentait un écart de plus de 100 % entre le dixième et le premier décile, alors que cette proportion se situe aujourd'hui à près de 60 %. Il y a ainsi de moins en moins d'inégalités au sein d'une même profession qu'autrefois. On note toutefois une certaine stabilisation à ce chapitre depuis 2016. L'annexe B présente les 10 CNP les plus inégalitaires ainsi que les 10 CNP les plus égalitaires.

Inégalités salariales au sein des professions au Québec

(% des employés occupant des professions où le 10^e décile (le mieux rémunéré) obtient plus du double de la rémunération du 1^{er} décile (le moins bien rémunéré), en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada – compilation spéciale

Pilier 3 – Adéquation et développement des compétences

Ce pilier se subdivise en deux sous-piliers : Adéquation et Développement des compétences.

Le sous-pilier Adéquation compte trois indicateurs : disponibilité de la main-d'œuvre, tension du marché du travail et emplois d'avenir.

Le sous-pilier Développement des compétences comporte également trois indicateurs : diplomation au secondaire, niveau de scolarisation et formation continue.

Le marché du travail devra s'adapter à des changements technologiques de plus en plus rapides et complexes. Ce virage ne pourra toutefois s'effectuer que si la main-d'œuvre est suffisamment et adéquatement qualifiée. Au-delà de l'impact sur la performance du marché du travail, rehausser le niveau de compétence par la formation initiale, et continue, limitera le nombre d'exclus et de perdants qui n'auront pu s'adapter à aux nouvelles exigences.

Le troisième pilier se consacre donc entièrement au capital humain : aux compétences des travailleurs et à la résilience globale du marché du travail québécois face à l'évolution des technologies, ainsi qu'à l'adéquation en général. L'adéquation signifie que le travailleur, avec les bonnes compétences, se situe au bon endroit et au bon moment, aux conditions du marché, pour combler les besoins de main-d'œuvre des organisations.

L'adéquation soulève notamment des enjeux de mobilité géographique, ce qui accroît l'importance d'explorer les données sous un angle régional.



ADÉQUATION

1 Disponibilité de la main-d'œuvre

- Bassin de travailleurs potentiels 
- Répartition régionale des travailleurs potentiels
- Répartition régionale de la création d'emplois

2 Tension du marché du travail

- Taux de chômage de longue durée
- Tension régionale
- Tension professionnelle
- Surqualification

3 Emplois d'avenir

- Emplois dans les STGM
- Emplois à risque d'automatisation 
- Professions en demande dans des secteurs stratégiques 

Légende

- | | |
|-------------------------|--|
| ● Amélioration |  Force du marché du travail |
| ● Stabilité |  Défi du marché du travail |
| ● Détérioration |  Nouvelle mesure à suivre |
| ● Données insuffisantes | |

Disponibilité de la main-d'œuvre

- Le bassin de travailleurs potentiels – soit les Québécois âgés entre 15 et 64 ans – a cessé de croître et s'est stabilisé à près de 5,5 millions de personnes. 
- Toutefois, un regard sur la répartition régionale révèle un certain clivage entre la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal et les autres régions du Québec : alors que le groupe des 15 à 64 ans demeure en croissance dans la métropole, il décroît de façon continue dans le reste du Québec depuis 2014. Cette situation s'explique notamment par une plus forte immigration à Montréal que partout ailleurs au Québec.
- Ce clivage entre la métropole et les autres régions du Québec s'observe aussi sur le plan de la création d'emplois. Au cours des trois dernières années, plus de 85 % des postes créés au Québec l'ont été dans la métropole. Cela semble principalement s'expliquer par le vieillissement de la population plus prononcé dans certaines régions. Si ce phénomène s'accroît au cours des prochaines années, il pourrait éventuellement favoriser l'émergence d'un cercle vicieux qui découragera de futurs investissements en région – limitant du coup le potentiel économique local, et accentuant l'exode de la population et des investissements des régions vers les grands centres urbains. Ce phénomène aurait pour conséquences de limiter encore davantage le bassin de travailleurs potentiels à l'extérieur des régions métropolitaines.

Tension du marché du travail

- Au cours des dernières années, la proportion de chômeurs de longue durée (27 semaines et plus) connaît une baisse au Québec, passant de 21 % en 2015 à 17 % en 2018. Alors que leur nombre s'établissait à 72 000 chômeurs en 2015, ils n'étaient plus que 39 000 en 2018. Une donnée fort encourageante puisque le chômage de longue durée engendre plus de dommages – car plus le temps passe, moins les chances de décrocher un emploi sont bonnes et plus ces chercheurs peuvent perdre confiance en leurs capacités de trouver du travail.

- Pour l'ensemble de la province, 9 % des professions pour lesquelles Emploi-Québec établit un diagnostic étaient soit en situation de surplus ou de pénurie. Ce diagnostic ne tient toutefois pas compte de la distribution géographique des postes et des individus qualifiés pour les occuper. Le portrait varie ainsi largement d'une région administrative à une autre : de 10 % à Laval (29 sur 301 des professions pour lesquelles un diagnostic a été établi) à 25 % en Abitibi-Témiscamingue (55 sur 224). Cette mesure permet de mieux cerner le niveau de tension dans chacune des régions. Cette tension peut s'expliquer de différentes façons, allant de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences à l'ampleur du resserrement du bassin de main-d'œuvre. En 2018, dans six régions administratives, il y avait moins de deux chômeurs par poste vacant, alors qu'en 2017 cette situation ne prévalait que dans une seule région, soit Chaudière-Appalaches.
- Il est également possible d'évaluer le niveau de tension du marché du travail en analysant combien de chômeurs sont disponibles par poste vacant au sein des dix grandes catégories professionnelles. Avec moins d'un chômeur par poste vacant, c'est dans les secteurs de la santé et des sciences naturelles et appliquées que le resserrement semble le plus prononcé. De 2017 à 2018, le resserrement s'est amplifié dans neuf des dix grandes catégories professionnelles.
- La proportion de travailleurs surqualifiés, – c'est-à-dire le pourcentage de Québécois qui possèdent un niveau de scolarité supérieur à celui exigé pour le poste qu'ils occupent, s'est stabilisé autour de 27 %.

Emplois d'avenir

Sont qualifiés d'emplois d'avenir les postes dans le domaine des sciences, technologies, génie et mathématiques (STGM); les emplois les moins à risque d'être automatisés et les emplois liés aux professions en demande dans des secteurs jugés stratégiques.

- La proportion des emplois dans les STGM s'est stabilisée autour de 7,6 % au cours des dernières années. À titre prévisionnel, il serait important de pouvoir chiffrer les besoins plus spécifiques dans les STGM pour les cinq prochaines années.
- Par ailleurs, on note que le nombre d'emplois dans des professions plus à risque d'être automatisées s'est accru au cours des dernières années.
- La création de la mesure appelée *Professions en demande dans des secteurs stratégiques* vise plusieurs objectifs : d'abord, identifier les postes à combler en priorité afin de minimiser l'impact des besoins en main-d'œuvre sur les services offerts à la population et la croissance économique. Puis, inciter les parties prenantes à se mobiliser autour de ces priorités, à établir une feuille de route et à définir une stratégie pour combler les postes à pourvoir. Cette mesure a été élaborée par l'IDQ en ciblant 25 professions qui répondent minimalement à deux des quatre conditions suivantes : 1) Emploi-Québec reconnaît que cette profession souffrira d'un déficit de travailleurs au cours des cinq prochaines années ; 2) Cette profession est reconnue comme étant en déficit dans au moins cinq régions administratives ou dans la RMR de Montréal ; 3) La profession est issue du secteur de la santé, de l'éducation ou des technologies de l'information, ces secteurs étant jugés stratégiques car ils répondent à des besoins prioritaires pour la population et/ou ils sont considérés essentiels au virage numérique de l'économie ; 4) La profession a été identifiée comme une profession d'avenir par TechnoCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications au Québec. Bien que la part de l'emploi dans ces 25 professions en demande dans des secteurs stratégiques soit en hausse, il est actuellement impossible de savoir avec précision si cette croissance s'avère suffisante pour répondre à la future demande en main-d'œuvre dans ces secteurs. D'où l'importance de mieux documenter ces besoins afin de mieux soutenir les priorités d'action gouvernementale. 💡

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

4 Diplomation au secondaire

- Taux de diplomation au secondaire dans les temps requis 

5 Niveau de scolarisation

- Diplomation postsecondaire

6 Formation continue

- Participation et investissements en lien à la formation continue

Légende

- | | |
|-------------------------|--|
| ● Amélioration |  Force du marché du travail |
| ● Stabilité |  Défi du marché du travail |
| ● Détérioration |  Nouvelle mesure à suivre |
| ● Données insuffisantes | |

Diplomation au secondaire

- La diplomation secondaire dans les temps requis s'est améliorée au cours des dernières années au Québec, passant de 71 % à 74 %³⁰. Bien que ce progrès permette de réduire l'écart de diplomation secondaire dans les temps requis entre le Québec et le reste du Canada, elle n'est pas suffisante pour améliorer sa position à ce chapitre. La province demeure donc en queue de peloton³¹, ce qui n'est pas optimal dans un contexte où les compétences de base (littératie et numératie) seront de plus en plus importantes pour permettre aux travailleurs d'être résilients et de faire face à l'accélération des changements technologiques. 

Niveau de scolarisation

- Le Québec tire bien son épingle du jeu en matière de diplomation postsecondaire : avec 71 % des personnes âgées de 25 à 64 ans qui détiennent un diplôme de formation postsecondaire. À cet égard, le Québec se positionne d'ailleurs au sommet des provinces canadiennes. Cette bonne performance s'explique principalement par la plus forte proportion de Québécois qui détiennent un certificat, un diplôme d'une école professionnelle ou un diplôme d'apprenti – études non-tertiaires – (18 % au Québec, 11 % au Canada et 5 % en Ontario). Toutefois, en ce qui concerne la diplomation collégiale et universitaire – études tertiaires – des 25-64 ans, l'écart se creuse entre le Québec et l'Ontario :
 - En 2017, 53 % des Québécois détenaient un diplôme d'études tertiaires comparativement à 63 % des Ontariens.
 - Au cours de cette même année, 35 % des Ontariens possédaient un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat comparativement à 29 % des Québécois.

30 Il est à noter qu'en matière de taux de diplomation, la comparaison entre les provinces et les territoires nécessite des interprétations nuancées puisque les parcours scolaires, les notes de passage, les exigences par matière et les groupes d'élèves considérés peuvent différer d'une province à l'autre. La méthode de la « vraie-cohorte » utilise deux cohortes d'élèves qui commencent leur 10^e année (troisième secondaire au Québec) pour calculer les taux d'obtention du diplôme d'études secondaires (Pour plus d'informations, voir Statistique Canada – Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation. (2018) *Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale, 2018*).

31 Toutefois, comme le Québec est le champion du raccrochage, les Québécois sont au sommet pour ce qui est de la diplomation secondaire lorsque les temps d'obtention du diplôme ne sont pas pris en compte.

Formation continue

❓ Dans un contexte de mutation technologique de plus en plus rapide, miser sur la formation continue s'avère la meilleure façon de réduire le nombre de laissés-pour-compte et d'assurer une croissance plus soutenue de la productivité. Bien conscients de cette réalité, tant à Québec qu'à Ottawa, les gouvernements ont déployé d'importantes ressources en vue de stimuler la formation tout au long de la vie des travailleurs. Malheureusement, force est d'admettre que les données disponibles sur la formation continue des travailleurs ne permettent pas de brosser un portrait clair et convaincant de la situation, surtout dans une perspective de comparaison interprovinciale. Cette situation est problématique car il est non seulement difficile d'en suivre l'évolution, mais il devient également impossible de mesurer les retombées des récents investissements gouvernementaux.

- Les données de Statistique Canada (qui datent de 2002 et 2008) sur la proportion des Canadiens de 25 à 64 ans, qui ont fait des études ou ont suivi une formation liée à l'emploi, indiquent que le Québec accuse du retard à ce chapitre et que la situation ne s'est pas améliorée au cours de cette période (cette proportion est inférieure à 30 % au Québec, alors qu'elle s'élève à 38 % en Ontario et à 35 % en Colombie-Britannique).
- Les données colligées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) révèlent que de 2014 à 2016, la proportion des employeurs assujettis qui déclarent investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation (Loi sur les compétences) est demeurée stable au Québec avec un peu moins de 90 % d'entre eux. Les investissements en formation déclarés n'ont pas non plus progressé, demeurant à 1,1 G \$, et les cotisations totales des employeurs qui n'investissent pas le 1 % de formation ont progressé, passant de 20 M \$ à 25 M \$. Selon ces données, il ne semble pas y avoir eu d'amélioration en matière de formation continue au sein des entreprises québécoises au cours des dernières années.

Pilier 3 – Adéquation

Dans cette section, nous analysons trois grandes catégories de mesures : la disponibilité des travailleurs, le degré de tension sur le marché du travail québécois et la croissance des emplois d'avenir. L'objectif est de mieux cerner l'ampleur des besoins de main-d'œuvre selon les régions et les secteurs d'activité ainsi que le niveau d'adéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail actuels et futurs.

3.1 Disponibilité de la main-d'œuvre

Afin de favoriser la création d'emplois de qualité, les entreprises doivent d'abord être convaincues de la disponibilité de travailleurs pour combler ces postes. Idéalement, la démographie doit être favorable, c'est-à-dire que le bassin de main-d'œuvre à proximité suffise non seulement en nombre mais aussi sur le plan des compétences.

Afin d'évaluer le degré de disponibilité de la main-d'œuvre, nous avons retenus les trois mesures suivantes :

- la croissance du bassin des travailleurs disponibles ;
- la répartition régionale des travailleurs potentiels ;
- la croissance de l'emploi dans la métropole par rapport aux autres régions du Québec.

Bassin de travailleurs potentiels

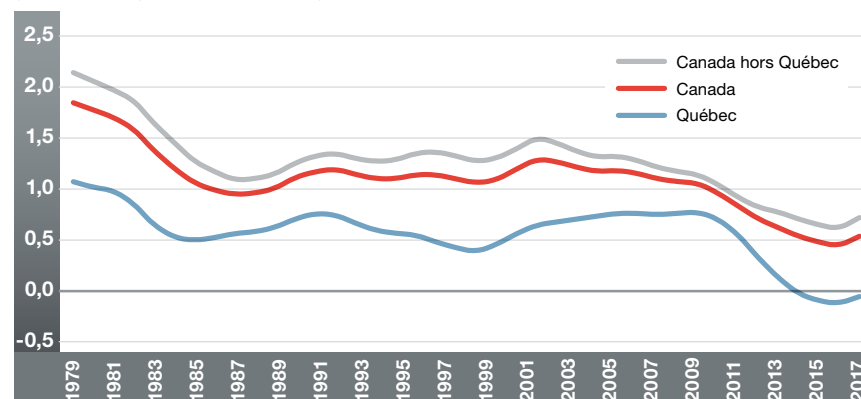
La très grande majorité des travailleurs potentiels se retrouvent dans la catégorie des 15 à 64 ans. La croissance du bassin des travailleurs disponibles correspond à la variation en pourcentage du nombre d'individus faisant partie de cette cohorte d'âge d'une année à l'autre.

Une population où le nombre d'individus en âge de travailler décroît pourrait limiter l'attraction d'investissements privés. À plus long terme, cette situation aurait pour effet de freiner la croissance et la création d'emplois.

Or, pour la première fois dans l'histoire du Québec, la variation de population des 15-64 ans s'est avérée négative en 2014. En d'autres mots, elle a franchi le cap de la décroissance. Selon les scénarios démographiques de l'Institut de la Statistique du Québec, ce groupe de travailleurs potentiels ne devrait pas s'accroître de façon significative avant au moins les années 2030³². En 2018, l'immigration aura toutefois permis au Québec de présenter un solde positif pour la première fois en cinq ans (+2 800 travailleurs, +0,1 % en croissance). Notons qu'en 2018, les neuf autres provinces canadiennes ont, quant à elles, enregistré une hausse de 173 000 individus dans ce groupe d'âge, ce qui représente +0,9 %.

Croissance de la population âgée de 15 à 64 ans au Canada

(en %, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

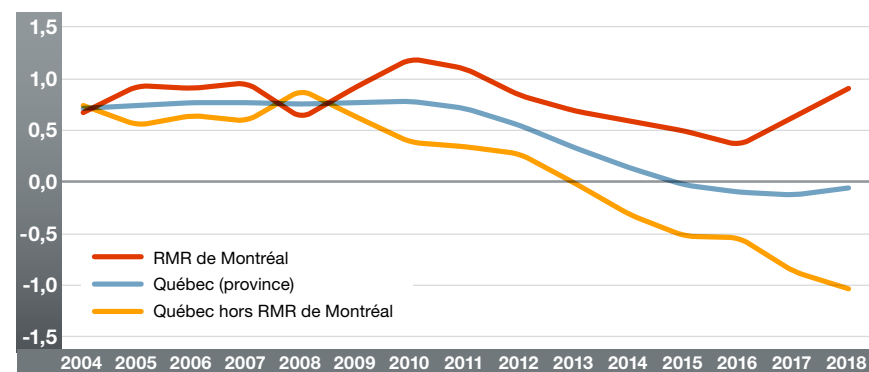
Répartition régionale des travailleurs potentiels

Pour cette mesure, nous comparons la variation annuelle (en pourcentage) du nombre de Québécois âgés de 15 à 64 ans qui résident dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal à celle observée dans les autres régions du Québec.

Ce regard sur la répartition régionale révèle un clivage entre la réalité de la RMR de Montréal et celle du reste du Québec : alors que le groupe des 15-64 ans demeure en croissance dans la métropole, il décroît de façon continue depuis 2014 ailleurs au Québec.

Croissance de la population âgée de 15 à 64 ans – Écart Montréal / reste du Québec

(en %, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0018-01

Répartition régionale de la création d'emplois

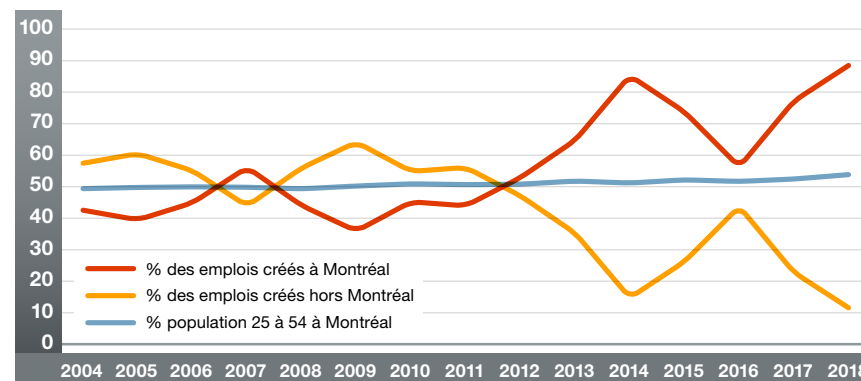
Cette mesure s'obtient en divisant la création moyenne d'emplois des trois dernières années dans la RMR de Montréal par la création moyenne d'emplois dans l'ensemble de la province au cours de cette même période.

La RMR de Montréal représente environ la moitié de la population du Québec, et un peu plus de la moitié des emplois occupés³³. Entre 2015 et 2018, plus de 85 % des emplois créés au Québec l'ont été dans la RMR de Montréal, un sommet depuis les vingt dernières années. Cette situation est principalement attribuable au fait que la population des 25-54 ans a crû de 3 % à Montréal au cours de cette période, alors qu'elle a diminué de 4 % dans le reste du Québec³⁴.

Toutefois, si ce clivage entre Montréal et les autres régions du Québec s'accroît au cours des prochaines années, il pourrait éventuellement entraîner un cercle vicieux qui décourage de futurs investissements en région – limitant du coup le potentiel économique local, et favorisant l'exode de la population et des investissements des régions vers les grands centres urbains. Cela aurait pour conséquences de limiter encore davantage le bassin de travailleurs potentiels à l'extérieur des régions métropolitaines. Un marché du travail fluide devrait idéalement offrir des emplois sur l'ensemble du territoire québécois.

Création d'emplois à Montréal et ailleurs au Québec

(création sur trois ans, en % du total provincial)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0096-01

33 Comparer Montréal 2019 de l'IDQ (à paraître).

34 Voir Homsy, Savard, Scarfone (2019) pour une discussion du clivage entre Montréal et les régions.

3.2 Tension du marché du travail

Afin d'évaluer le degré de tension du marché du travail, nous avons retenu les quatre mesures suivantes :

- le taux de chômage de longue durée ;
- l'adéquation régionale ;
- l'adéquation professionnelle ;
- la surqualification.

Taux de chômage de longue durée

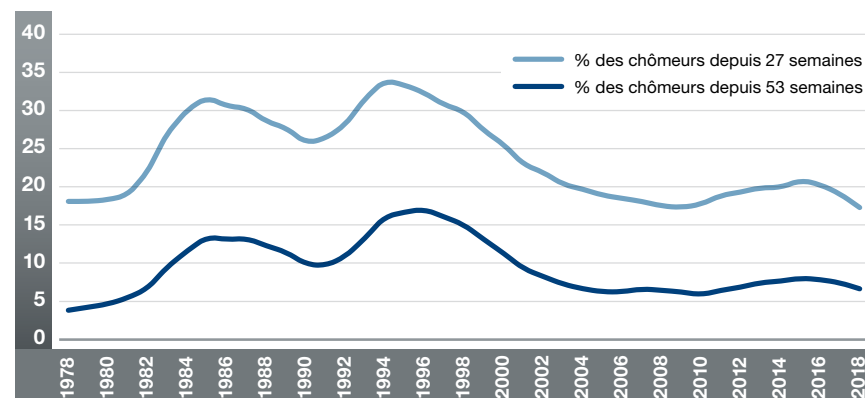
Sont considérées comme chômeurs de longue durée les personnes qui cherchent un emploi sans succès depuis au moins 27 semaines, soit six mois. Cette mesure s'obtient en divisant le nombre de chômeurs de longue durée par l'ensemble des chercheurs d'emploi.

Au cours des dernières années, la proportion de chômeurs de longue durée (27 semaines et plus) connaît une baisse au Québec, passant de 21 % en 2015 à 17 % en 2018. Alors que leur nombre s'établissait à 72 000 chômeurs en 2015, ils n'étaient plus que 39 000 en 2018. Une donnée fort encourageante puisque le chômage de longue durée engendre plus de dommages – car plus le temps passe, moins les chances de décrocher un emploi sont bonnes et plus ces chercheurs peuvent perdre confiance en leurs capacités de trouver du travail.

Cette situation démontre également une amélioration notable par rapport à la situation qui prévalait au cours des années 1990, alors que cette proportion a avoisiné à plusieurs reprises les 30 %. À titre comparatif, nous présentons aussi la proportion de Québécois en situation de chômage depuis plus d'un an (53 semaines). En 2018, cette proportion s'élevait à 6 % : un niveau comparable à celui observé depuis 2001.

Chômeurs de longue durée au Québec

(en % des chômeurs totaux, en moyenne mobile 3 ans)



Source : Statistique Canada, tableau – 14-10-0057-01

Tension régionale

Pour brosser un portrait des enjeux de main-d'œuvre au niveau régional, nous avons retenu les deux concepts suivants : le ratio de chômeurs par poste vacant par région administrative québécoise et la proportion des professions en déséquilibre de travailleurs (déficits ou surplus de travailleurs) sur celles en équilibre de travailleurs dans chacune des régions.

Ratio de chômeurs par poste vacant

Ce ratio s'obtient en divisant le nombre de chômeurs par le nombre de postes vacants. Le ratio indique combien de chômeurs sont disponibles pour chaque poste vacant et constitue une mesure de la tension sur le marché du travail. Plus le ratio est faible, moins il y a de travailleurs disponibles pour occuper ces emplois.

Nous avons procédé à ce calcul pour chacune des régions administratives du Québec.

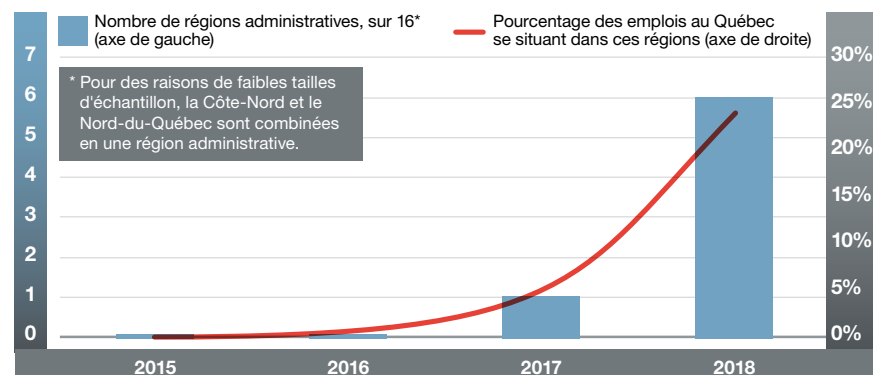
Les tableau et graphique ci-contre indiquent clairement une hausse marquée du nombre de régions administratives (d'une seule en 2017 à six en 2018) où l'on compte désormais moins de deux chômeurs par poste vacant.

Ratio chômeurs / poste vacant

	2015	2016	2017	2018
Québec	5,5	5,0	3,3	2,2
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	12,7	13,6	8,7	7,1
Bas-Saint-Laurent	5,0	5,9	3,4	2,5
Capitale-Nationale	3,3	3,1	2,3	1,5
Chaudière-Appalaches	3,3	4,2	1,6	1,2
Estrie	5,8	4,6	2,8	1,9
Centre-du-Québec	4,5	3,9	2,6	1,9
Montérégie	5,2	5,1	3,0	2,1
Montréal	5,3	4,4	3,3	2,2
Laval	6,2	5,5	4,8	3,2
Lanaudière	11,3	8,6	5,0	3,6
Laurentides	6,4	5,9	4,5	3,1
Outaouais	10,5	10,3	4,4	3,2
Abitibi-Témiscamingue	5,5	4,7	2,1	1,1
Mauricie	6,5	6,0	4,4	2,7
Saguenay-Lac-Saint-Jean	8,8	9,0	5,2	3,1
Côte-Nord et Nord-du-Québec	4,5	6,1	2,8	1,5

Ratio chômeurs / poste vacant par grande catégorie professionnelle au Québec

(Nombre de grandes catégories professionnelles présentant un ratio inférieur à 2)



Sources (tableau et graphique) : Statistique Canada, tableaux – 14-10-0090-01 et 14-10-0325-02

Proportion des professions en surplus ou en déficit

Pour faire suite à la mesure précédente, il est intéressant de se pencher sur la distribution des professions en surplus et celles en déficit à l'échelle du Québec. Emploi-Québec publiait en janvier 2019 un diagnostic du marché du travail dans lequel était présenté le nombre de professions qui connaîtront un surplus ou un déficit pour chacune des régions administratives du Québec pour la période 2018-2021.

Pour créer un indice de tension régionale, nous avons donc divisé l'ensemble des professions en déficit et en surplus par le total d'emplois pour lequel Emploi-Québec a établi un diagnostic.

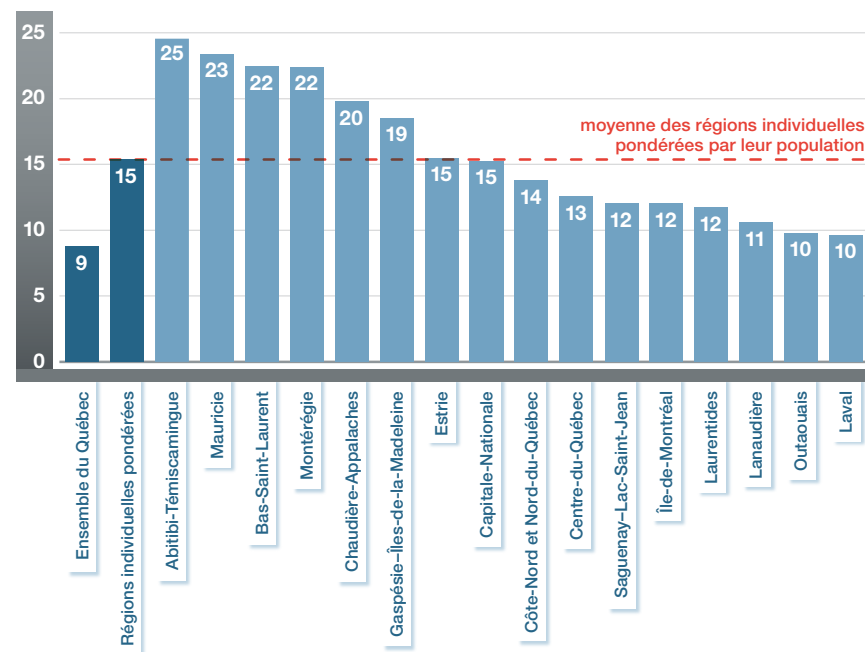
$$\frac{(\text{professions en déficit} + \text{en surplus})}{(\text{professions en équilibre} + \text{en déficit} + \text{en surplus})}$$

Cette mesure permet de mieux cerner le niveau de tension pour chacune des régions. Cette tension peut s'expliquer de différentes façons, allant de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences à l'ampleur du resserrement du bassin de main-d'œuvre.

Pour l'ensemble de la province, 9 % des professions pour lesquelles Emploi-Québec établit un diagnostic (424 sur 500) étaient soit en situation de surplus ou de pénurie. Ce diagnostic ne tient toutefois pas compte de la distribution géographique des postes et des individus qualifiés pour les occuper. Le portrait varie ainsi largement d'une région administrative à une autre : de 10 % à Laval (29 sur 301 des professions pour lesquelles un diagnostic a été établi) à 25 % en Abitibi-Témiscamingue (55 sur 224). En pondérant pour la population de chacune des régions administratives, la proportion des professions qui étaient en déséquilibre s'élevait à 15 %. Il sera intéressant de suivre l'évolution de cette mesure au fil des années en tenant compte du bassin de travailleurs disponibles.

Proportion des professions en surplus ou en déficit

(en % des 500 CNP pour lesquelles un diagnostic est établi dans chaque région administrative)



Source : Emploi-Québec, État d'équilibre du marché du travail, diagnostic pour 500 professions

Tension professionnelle

Il est possible d'évaluer le niveau de tension du marché du travail en analysant combien de chômeurs sont disponibles par poste vacant au sein des dix grandes catégories professionnelles.

La mesure d'adéquation professionnelle fait état du nombre de chômeurs disponibles par poste vacant par catégorie professionnelle. À titre d'exemple, un ratio de 1,4 dans le secteur des ventes et services signifie qu'il y avait 1,4 chômeur pour chaque poste vacant dans cette catégorie professionnelle (soit 48 300 chômeurs pour 34 460 postes vacants).

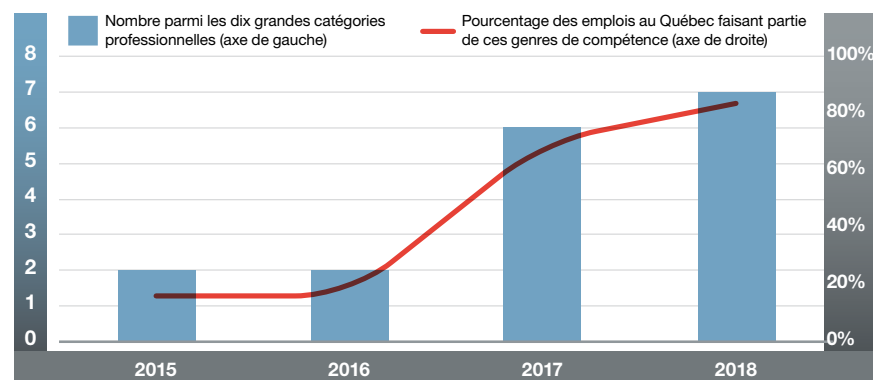
Avec moins d'un chômeur par poste vacant, c'est dans les secteurs de la santé et des sciences naturelles et appliquées que le resserrement semble le plus prononcé. Entre 2017 et 2018, le resserrement s'est toutefois amplifié dans neuf des dix grandes catégories professionnelles et le ratio de chômeurs par poste vacant était inférieur à deux pour sept de ces catégories. Ainsi, plus le ratio est faible, moins il y a de travailleurs disponibles pour occuper ces emplois.

Ratio chômeurs / poste vacant

	2015	2016	2017	2018
Toutes les professions	5,5	5,0	3,3	2,2
Gestion	2,3	2,2	1,3	1,4
Affaires, finance et administration	3,2	2,3	1,9	1,6
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1,8	1,7	1,0	0,7
Secteur de la santé	0,8	0,9	0,5	0,3
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	6,1	5,4	3,5	2,4
Arts, culture, sports et loisirs	3,3	3,9	3,8	2,6
Vente et services	3,6	3,1	1,9	1,4
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	7,0	6,8	3,1	1,5
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	4,4	6,4	4,7	3,2
Fabrication et services d'utilité publique	3,1	3,3	1,4	1,2

Ratio chômeurs / poste vacant par grande catégorie professionnelle au Québec

(Nombre de grandes catégories professionnelles présentant un ratio inférieur à 2)



Sources (tableau et graphique) : Statistique Canada, tableaux – 14-10-0297-01 et 14-10-0356-01

Surqualification

La proportion de travailleurs surqualifiés, – c'est-à-dire le pourcentage de Québécois qui possèdent un niveau de scolarité supérieur à celui exigé pour le poste qu'ils occupent, – est un autre indicateur du degré d'adéquation entre l'offre et la demande de compétences. Par exemple, un individu détenant un baccalauréat qui occupe une poste qui requiert un DES (ou un diplôme équivalent) serait considéré surqualifié (bien sûr, il se peut que ce soit également un choix de carrière).

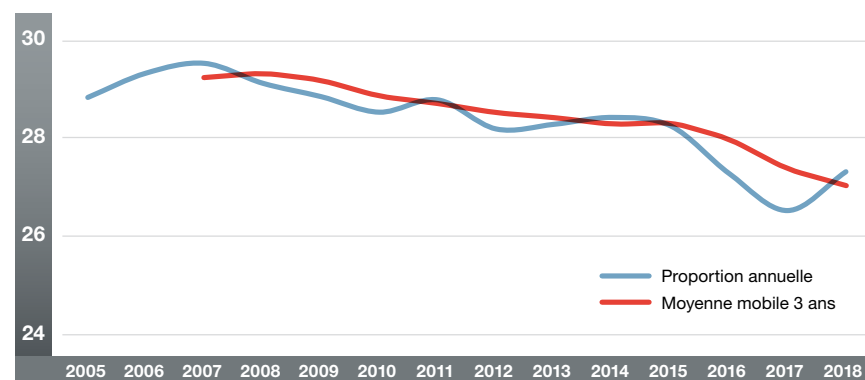
Comme les données sur le niveau de qualification des travailleurs en regard à leur niveau de scolarité ne sont pas mises à jour chaque année, la façon de procéder pour mesurer la proportion de travailleurs qui sont surqualifiés est la suivante :

- Nous explorons d'abord la distribution de scolarité des individus occupant chacune des 500 professions évaluées par Statistique Canada au recensement de 2016 ;
- Lorsqu'un emploi requiert
 - un DES : tous ceux ayant plus qu'un DES sont considérés comme étant surqualifiés ;
 - un diplôme d'études collégiales (DEC) : tous ceux ayant plus qu'un DEC sont considérés comme surqualifiés ;
- Nous arrivons ainsi à une estimation du taux de surqualification par CNP ;
- Nous faisons l'hypothèse que ce taux de surqualification perdure à travers le temps, jusqu'à ce que les données du prochain recensement soient disponibles ;
- Finalement, nous appliquons ces taux de surqualification par CNP à la distribution des emplois de l'année évaluée. (On extrapole le nombre d'employés surqualifiés dans l'économie et divisons ce nombre par le total des employés dans la province.)

Bien que cette méthodologie ne soit pas parfaite, elle permet d'évaluer si la création d'emplois est davantage concentrée dans des emplois qui ont tendance à présenter des taux élevés de surqualification. En l'utilisant, il ressort que la proportion de travailleurs surqualifiés était légèrement en hausse en 2018 comparativement à 2017, mais relativement stable entre 2016 et 2018.

Travailleurs surqualifiés au Québec

(% des travailleurs totaux)



Sources : Statistique Canada, Recensement 2016, tableau – 98-400-X2016295

3.3 Emplois d'avenir

Nous qualifions d'emplois d'avenir :

- les emplois en STGM ;
- les emplois les moins à risque d'être automatisés ;
- les emplois dans des professions en demande dans des secteurs jugés stratégiques pour l'économie.

Moins conventionnel, cet indicateur sort des sentiers battus. Son principal objectif est d'alimenter la réflexion sur les besoins futurs les plus pressants et les moyens à mettre de l'avant pour s'y préparer.

Nous sommes pleinement conscients que certains choix et priorisations sont arbitraires, mais comme société, il nous faudra effectuer cet exercice afin de limiter les impacts les plus négatifs que pourrait engendrer le vieillissement de la population sur la qualité des services offerts à la population et la croissance économique.

Emplois dans les STGM

Les emplois dans la grande catégorie des STGM sont généralement considérés comme étant moins vulnérables aux chocs technologiques. Ils sont aussi à plus forte valeur ajoutée et procurent généralement un avantage comparatif au marché du travail local.

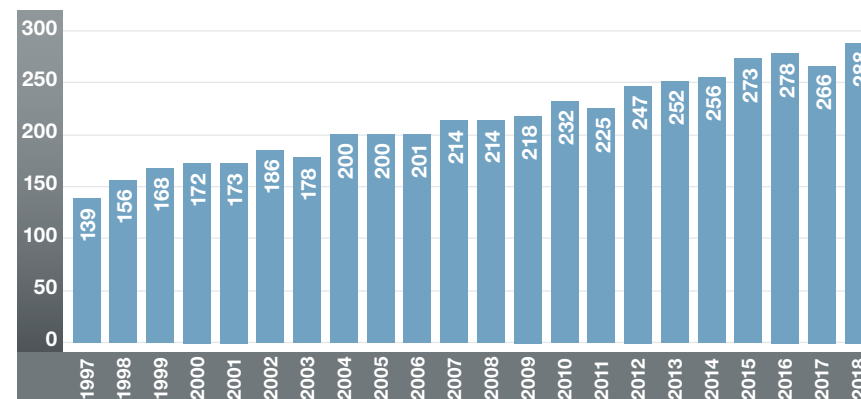
Pour mesurer la proportion des emplois dans les STGM, nous divisons le total d'emplois dans des professions généralement reconnues comme faisant partie des STGM par l'ensemble des emplois en excluant le travail autonome.

Il existe plusieurs définitions de ce qui est considéré comme un emploi dans les STGM. La plus courante inclut 48 des 62 professions (CNP) de la grande catégorie professionnelle appelée « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés » (premier chiffre = 2). C'est cette liste que nous avons retenue. Elle se trouve à l'annexe B.

En 2018, le Québec comptait 288 000 emplois dans les STGM selon cette liste de professions, soit 7,8% de l'ensemble des emplois (excluant les travailleurs autonomes). Bien que la moyenne des trois dernières années soit relativement stable à 7,6 %, cette proportion est en légère hausse par rapport à la situation qui prévalait 10 ans plus tôt (6,4 %³⁵ en 2008).

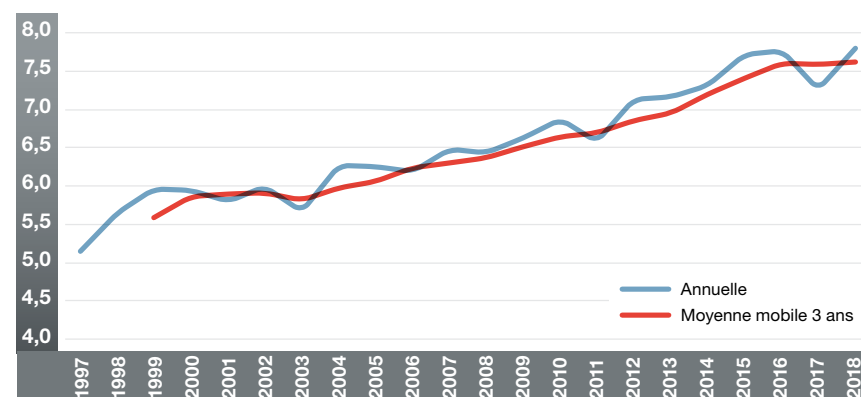
Nombre d'emplois dans les STGM au Québec

(en milliers)



Proportion d'emplois dans les STGM au Québec

(en % du total)



Sources des deux graphiques : Emploi-Québec, Statistique Canada – Compilation spéciale

³⁵ Plus de la moitié de ces emplois se trouvent dans six professions : 2171) Analystes et consultants/consultantes en informatique ; 2174) Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs ; 2281) Techniciens/techniciennes de réseau informatique ; 2282) Agents/agentes de soutien aux utilisateurs ; 2131) Ingénieurs civils/ingénieures civiles ; 2242) Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)

Emplois à risque d'automatisation

Plusieurs s'inquiètent de l'impact qu'aura l'automatisation sur l'employabilité de la main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie. Un marché du travail de qualité et résilient en est un qui s'adapte progressivement aux changements technologiques.

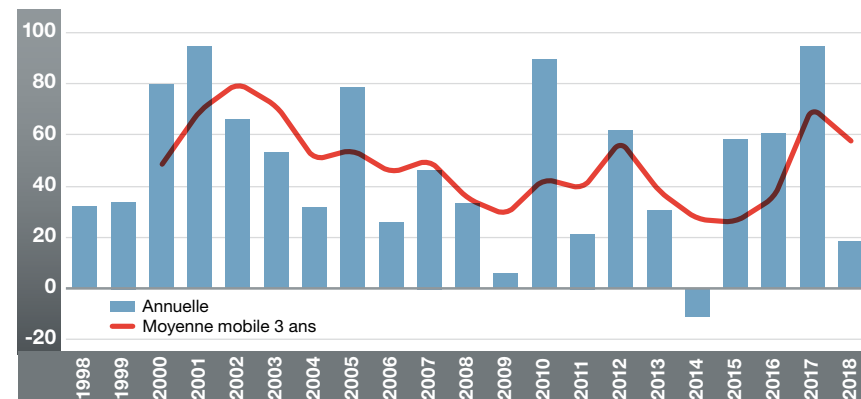
Les estimations des tâches à risque d'être automatisées pour une profession donnée vont de moins de 10 % à plus de la moitié, c'est dire à quel point ces estimations varient énormément. En janvier 2018, l'IDQ publiait un rapport sur l'impact potentiel de l'automatisation sur le marché du travail du Québec³⁶. Dans ce dernier, plusieurs sources offrant des estimations de probabilité d'automatisation par CNP ont été utilisées pour effectuer une projection de la probabilité d'automatisation de l'ensemble des emplois sur le marché du travail québécois. Ce rapport concluait que « les bouleversements de l'automatisation et des modèles d'affaires numériques [mèneraient] à la réduction et à la réaffectation partielle ou totale de plus d'un million de postes québécois d'ici 2030. » L'annexe B présente les 10 CNP les plus à risque d'automatisation ainsi que les 10 CNP pour lesquelles c'est le moins probable.

Dans un tel contexte, il s'avère donc pertinent d'évaluer comment le marché du travail évolue en tenant compte de la probabilité d'automatisation des différentes professions. Une façon de faire est de pondérer la création d'emplois selon le risque d'automatisation prévu pour chacune des professions. Ainsi, la création d'un poste pour lequel la probabilité d'automatisation est plus faible vaudrait plus que la création d'un emploi dont le risque d'automatisation est évalué à 90 %. Nous appliquons ensuite un facteur de correction pour faire en sorte que la somme des emplois pondérée par le facteur d'automatisation soit égale à la création d'emplois totale sur la période étudiée, soit de 1998 à 2018.

En 2018, les 31 000 emplois créés étaient principalement concentrés dans des emplois automatisables (total ajusté : 18 000). C'était la plus faible création corrigée pour l'automatisation depuis 2014, qui était une année de création négative, et c'était la plus faible dans une année de création positive d'emplois depuis 2009.

Création d'emplois pondérée selon le risque d'automatisation au Québec

(en milliers)



Sources : Statistique Canada – Compilation spéciale et Noël (2007)

Professions en demande dans des secteurs stratégiques

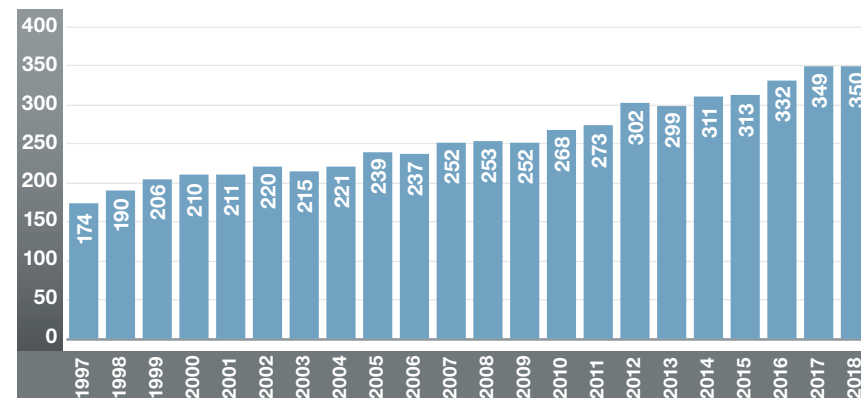
La création de la mesure appelée *Professions en demande dans des secteurs stratégiques* vise plusieurs objectifs : d'abord, identifier les postes à combler en priorité afin de minimiser l'impact des besoins en main-d'œuvre sur les services offerts à la population et la croissance économique. Puis, inciter les parties prenantes à se mobiliser autour de ces priorités, à établir une feuille de route et à définir une stratégie pour combler les postes à pourvoir.

Cette mesure a été élaborée par l'IDQ en ciblant 25 professions qui répondent minimalement à deux des quatre conditions suivantes : 1) Emploi-Québec reconnaît que cette profession souffrira d'un déficit de travailleurs au cours des cinq prochaines années ; 2) Cette profession est reconnue comme étant en déficit dans au moins cinq régions administratives ou dans la RMR de Montréal ; 3) La profession est issue du secteur de la santé, de l'éducation ou des technologies de l'information, ces secteurs étant jugés stratégiques car ils répondent à des besoins prioritaires pour la population et/ou ils sont considérés essentiels au virage numérique de l'économie ; 4) La profession a été identifiée comme une profession d'avenir par TechnoCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications au Québec. La liste complète se trouve à l'annexe B.

Bien que la part de l'emploi dans ces 25 professions en demande dans des secteurs stratégiques soit en hausse constante, il est actuellement impossible de savoir avec précision si cette croissance s'avère suffisante pour répondre à la future demande en main-d'œuvre dans ces secteurs. D'où l'importance de documenter davantage ces besoins afin de mieux soutenir les priorités d'action gouvernementale.

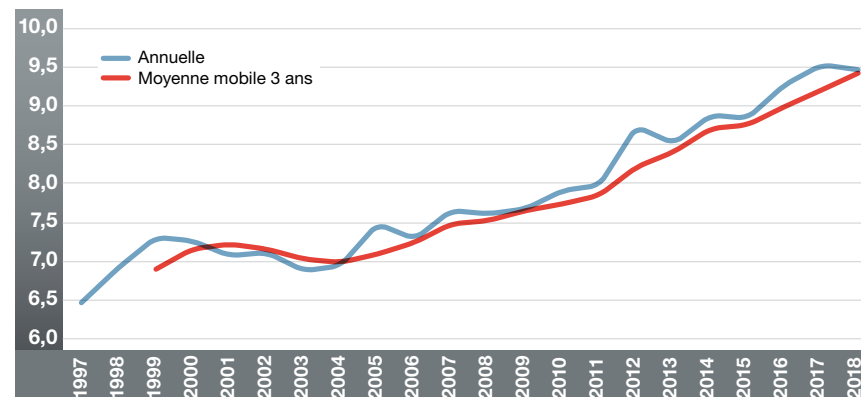
Emplois au sein de 25 professions en demande dans des secteurs stratégiques au Québec

(en milliers)



Proportion des emplois au sein de 25 professions en demande dans des secteurs stratégiques au Québec

(en % du total)



Sources des deux graphiques : Emploi-Québec, TechnoCompétences, Institut du Québec

Pilier 3 – Développement des compétences

Dans cette section, nous évaluons le niveau de compétences de la population. L'objectif est de faire le point sur le niveau de scolarisation général de la population québécoise, car cela constitue un des principaux leviers pour assurer un marché du travail de qualité et résilient à plus long terme. Les trois indicateurs retenus sont : la diplomation au secondaire, le niveau de scolarisation et la formation continue.

3.4 Diplomation au secondaire

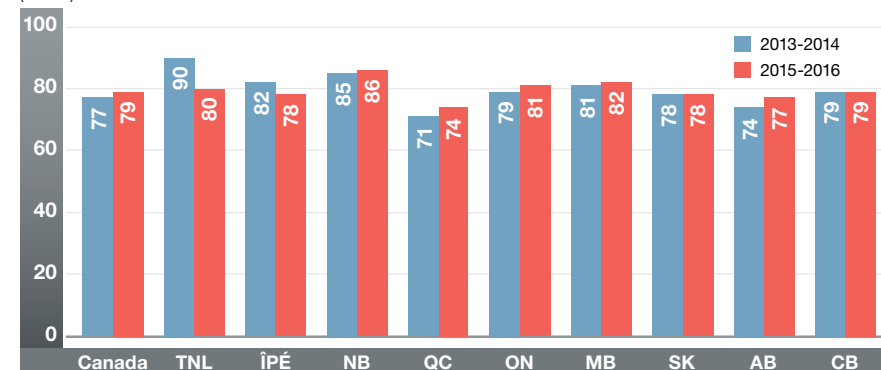
Taux de diplomation au secondaire dans les temps requis

Nous considérons ici le taux de diplomation au niveau secondaire dans les temps requis. Cette mesure est obtenue en divisant le nombre d'étudiants qui ont terminé leur secondaire V (12^e année au Canada) par le nombre d'élèves qui étaient en secondaire III (10^e année au Canada) deux ans plus tôt. Plus cette proportion est élevée, plus les élèves graduent dans les temps requis.

Le Québec montre depuis longtemps un retard quant à la diplomation de ses jeunes au secondaire. Un rapport de l'IDQ publié en mai 2018 illustre ce retard³⁷. Dans un marché de l'emploi de plus en plus marqué par les avancées technologiques, posséder un niveau de littératie fonctionnelle sera de plus en plus important pour assurer la résilience des travailleurs et la compétitivité de l'économie. Il s'avère donc primordial pour le Québec d'accroître son taux de diplomation au niveau secondaire dans les temps requis.

La proportion d'élèves québécois graduant dans les temps s'élevait à 71 % pour la cohorte de 2009-2014, soit la plus faible au Canada. Cette proportion a toutefois montré un gain de trois points de pourcentage pour la cohorte 2011-2016, passant à 74 %. Malgré cette amélioration – la meilleure au pays à égalité avec l'Alberta –, le Québec demeure à la dernière place du classement national à ce chapitre.

Taux de diplomation secondaire dans les temps requis au Canada* (en %)



* Données non disponibles pour la Nouvelle-Écosse.

Source : Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale 2018

3.5 Niveau de scolarisation

Diplomation postsecondaire

Compléter une formation au niveau secondaire dans les temps requis n'est qu'une première étape. Il est important que l'offre de travail soit suffisamment qualifiée pour répondre aux besoins de plus en plus complexes d'une économie marquée par l'automatisation, la robotisation et la gestion de données. Plus que jamais les entreprises et le capital suivent le talent. C'est en grande partie pourquoi il est important d'analyser l'évolution du niveau de scolarisation postsecondaire au sein de l'économie québécoise.

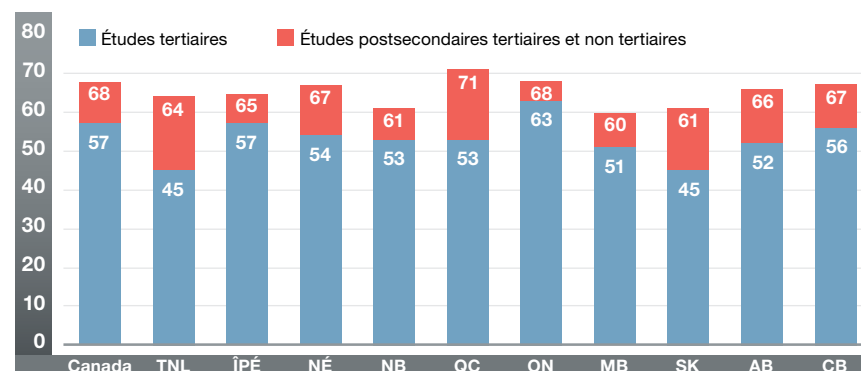
Pour cette mesure, nous suivons deux tendances : la diplomation postsecondaire, ce qui inclut les études non tertiaires (certificats, diplômes d'une école professionnelle, formation d'apprenti), les études tertiaires de cycle court (diplômes ou certificats non universitaires d'un cégep, certificats universitaires inférieurs au baccalauréat), et les études universitaires (baccalauréat, maîtrise, doctorat).

Le Québec tire bien son épingle du jeu en matière de diplomation postsecondaire : avec 71 % des 25-64 ans qui détiennent un diplôme de formation postsecondaire. À cet égard, le Québec se positionne d'ailleurs au sommet des provinces canadiennes. Cette bonne performance s'explique principalement par la plus forte proportion de Québécois qui détiennent un certificat, un diplôme d'une école professionnelle ou un diplôme d'apprenti – études non-tertiaires - (18 % au Québec, 11 % au Canada et 5 % en Ontario). Toutefois, en ce qui concerne la diplomation collégiale et universitaire (études tertiaires) des 25-64 ans, l'écart se creuse entre le Québec et l'Ontario :

- En 2017, 53 % des Québécois détenaient un diplôme d'études tertiaires comparativement à 63 % des Ontariens ;
- Au cours de cette même année, 35 % des Ontariens possédaient un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat comparativement à 29 % des Québécois.

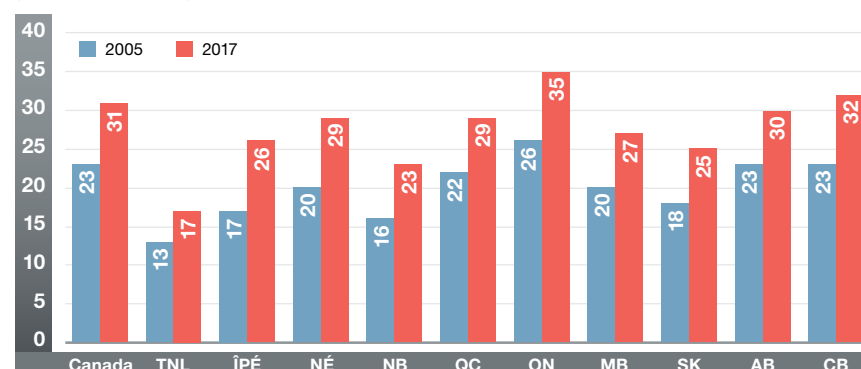
Taux de diplomation postsecondaire au Canada en 2017

(25 à 64 ans, en %)



Taux de diplomation – Baccalauréat, maîtrise et doctorat au Canada

(25 à 64 ans, en %)



Source des deux graphiques : Statistique Canada, tableau – 37-10-0130-01

3.6 Formation continue

Participation et investissements en lien à la formation continue

Dans un contexte de mutation technologique de plus en plus rapide, miser sur la formation continue s'avère la meilleure façon de réduire le nombre de laissés-pour-compte et d'assurer une croissance plus soutenue de la productivité. Bien conscients de cette réalité, tant à Québec qu'à Ottawa, les gouvernements ont déployé d'importantes ressources en vue de stimuler la formation tout au long de la vie des travailleurs.

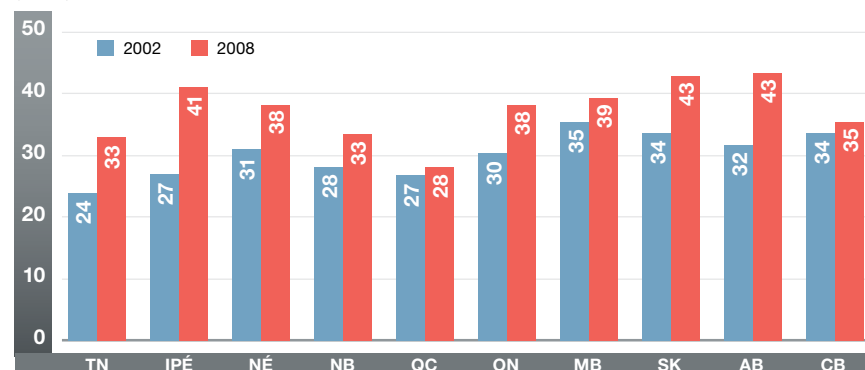
Malheureusement, force est d'admettre que les données disponibles sur la formation continue des travailleurs ne permettent pas de brosser un portrait clair et convaincant de la situation, surtout dans une perspective de comparaison interprovinciale. Cette situation est problématique car il est non seulement difficile d'en suivre l'évolution, mais il devient également impossible de mesurer les retombées des récents investissements gouvernementaux. C'est pourquoi mieux documenter l'état actuel de la formation continue ainsi que les retombées éventuelles des investissements en cours devrait devenir une priorité gouvernementale.

Les données de Statistique Canada (qui datent de 2002 et 2008) sur la proportion des Canadiens âgés de 25 à 64 ans, qui ont fait des études ou ont suivi une formation liée à l'emploi, indiquent que le Québec accuse un retard à ce chapitre et que la situation ne s'est pas améliorée au cours de cette période (cette proportion est inférieure à 30 % au Québec, alors qu'elle s'élève à 38 % en Ontario et à 35 % en Colombie-Britannique).

Les données colligées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) révèlent qu'entre 2014 et 2016, la proportion des employeurs assujettis qui déclarent investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation (Loi sur les compétences) est demeurée stable au Québec, avec un peu moins de 90 % d'entre eux. Les investissements en formation déclarés n'ont pas non plus progressé, demeurant à 1,1 G\$, et les cotisations totales des employeurs qui n'investissent pas le 1 % de formation ont progressé, passant de 20 M\$ à 25 M\$. Selon ces données, il ne semble donc pas y avoir eu d'amélioration en matière de formation continue au sein des entreprises québécoises au cours des dernières années.

Proportion des Canadiens de 25 à 64 ans qui ont fait des études ou suivi une formation liées à l'emploi

(en %)



Données compilées par la Commission des partenaires du marché du travail sur les investissements des entreprises en formation

	2014	2015	2016
Employeurs assujettis qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale (en %)	89,7	89,1	89,4
Investissement en formation déclaré (en millions de dollars)	1 112	1 084	1 121
Cotisations totales (en millions de dollars)	20	22	25

Sources (tableau et graphique) : compilation spéciale à partir des données de Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA), 2003 et Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF). Documents du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Conclusion

Les recherches effectuées par l'IDQ dans le cadre de ce rapport démontrent qu'au-delà des indicateurs économiques traditionnels, l'enjeu des données constitue une barrière importante à l'obtention d'un portrait clair de la situation.

Ce diagnostic de la qualité du marché du travail au Québec se veut un point de départ pour alimenter une réflexion prospective sur les principaux phénomènes à mieux documenter pour guider l'élaboration de politiques publiques éclairées.

Il met de l'avant des concepts économiques et sociaux dont il faudrait dorénavant suivre l'évolution afin d'évaluer si le Québec est sur la bonne voie et si les politiques d'emploi portent fruits.

ANNEXE A – Bibliographie

Broadbent, Paul, Greg Marsh, Diane Nicol et Matthew Taylor. (2017)

Good Work – The Taylor Review of Modern Working Practices.

Londres : Gouvernement du Royaume-Uni.

Brouillette, Dany, Jonathan Lachaine et Benoit Vincent. (2018)

Wages : Measurement and Key Drivers, Ottawa : Banque du Canada.

Bourbonnais, Robert, Marc-Antoine Busque, Erwan Cheneval, France

Labrèche, Jacques Lavoie, Claude Ostiguy et Joseph Zayed. (2015)

Les emplois verts au Québec : Définition et appréciation de leurs risques chimiques ou biologiques potentiels pour la santé des travailleurs.

Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en Sécurité du travail.

C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ;

Convention concernant la politique de l'emploi

(Entrée en vigueur : 15 juil. 1966). Genève : Organisation Internationale du Travail

Côté, Jean-Guy, Mia Homsy et Sonny Scarfone. (2016)

Comprendre les tendances du marché du travail :

nouvel indice IdQ de l'emploi. Montréal : Institut du Québec.

Côté, Jean-Guy et Sonny Scarfone. (2019)

Sortir de la pauvreté au Québec – Analyse de la pauvreté, des inégalités et de la mobilité sociale. Montréal : Institut du Québec.

Deslauriers, Jonathan, Robert Gagné et Jonathan Paré. (2019)

Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2018. Montréal : Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter-J.-Somers (CPP).

Diffley, Mark, Gail Irvine et Douglas White. (2018)

Measuring Good Work: The final report of the Measuring Job Quality Working Group. Fife: Carnegie UK Trust.

El-Assal, Kareem, Daniel Fields, Mia Homsy, Simon Savard, Sonny Scarfone.

(2019) *Seuils d'immigration au Québec : analyse des incidences démographiques et économiques.* Montréal : Institut du Québec.

Emploi-Québec. (2019)

État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions.

Québec : Gouvernement du Québec.

Gouvernement du Québec. (2019)

Budget 2019-2020 – Plan budgétaire, page A.19. Québec.

Gouvernement du Royaume-Uni. (2018)

Good Work – A response to the Taylor Review of Modern Working Practices.

Homsy, Mia, et Simon Savard. (2018)

Décrochage scolaire au Québec : dix ans de surplace, malgré les efforts de financement. Montréal : Institut du Québec.

Homsy, Mia, Simon Savard et Sonny Scarfone. (2019)

Bilan 2018 de l'emploi au Québec – L'émergence d'un clivage entre la métropole et les régions. Montréal : Institut du Québec.

Homsy, Mia, Simon Savard et Sonny Scarfone. (2018)

Plus d'emplois bien rémunérés, est-ce possible ? Analyse des écarts salariaux entre le Québec et l'Ontario. Montréal : Institut du Québec.

Institut de la statistique du Québec,

Indicateurs du marché du travail, résultats selon la situation familiale et le sexe, 25-54 ans, Québec, Ontario, Canada. Québec

Institut de la statistique du Québec. (2016)

Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés –

Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015. Québec

Lachaine, Jonathan. (2018)

Étendre l'utilisation de la mesure salaires-comm aux provinces canadiennes. Ottawa : Banque du Canada.

Noël, Eric. (2017)

Automatisation, nouveaux modèles d'affaires et emploi : une prospective québécoise. Montréal : Institut du Québec.

Organisation de coopération et de développement économiques. (2016)

Les indicateurs sociaux de l'OCDE, Jeunes sans emploi et sortis du système éducatif : quelles mesures adopter ? Paris.

Paquet, Alain et Adil Mahroug. (2018)

Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement – mise à jour de septembre 2018 présentée à EnviroCompétences. Québec

Statistique Canada – Tourisme et Centre de la statistique de l'éducation. (2018)

Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale, 2018, No 81-604-X au catalogue. Ottawa.

ANNEXE B – Classification nationale des professions – Liste pour indicateurs retenus

Pilier 2 – Inclusion – Participation des femmes – Emplois à parité salariale

0121	Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier
0631	Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires
1123	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques
1311	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres
1521	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires
1525	Répartiteurs/répartitrices
2171	Analystes et consultants/consultantes en informatique
2281	Techniciens/techniciennes de réseau informatique
3011	Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superveuses des soins infirmiers
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées
3215	Technologues en radiation médicale
3219	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires
4012	Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire
4031	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire
4032	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire
4152	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
4164	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales
4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé

5241	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices
6222	Acheteurs/acheteuses des commerces de détail et de gros
6311	Superviseurs/superveuses des services alimentaires
6322	Cuisiniers/cuisinières
6331	Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières - commerce de gros et de détail
6525	Réceptionnistes d'hôtel
6541	Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité
6551	Représentants/représentantes au service à la clientèle - institutions financières
6611	Caissiers/caissières
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins
6711	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé
6733	Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles
6741	Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec et personnel assimilé
9461	Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes
9462	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes

Pilier 2 – Durabilité – Économie verte – Emplois verts

0112	Directeurs/directrices des ressources humaines
0211	Directeurs/directrices des services de génie
0212	Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences
0411	Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé
0711	Directeurs/directrices de la construction
0712	Gestionnaires et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire
0821	Gestionnaires en agriculture
0822	Gestionnaires en horticulture
0912	Directeurs/directrices des services d'utilité publique
2111	Physiciens/physiciennes et astronomes
2112	Chimistes
2113	Géoscientifiques et océanographes
2115	Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques
2121	Biologistes et personnel scientifique assimilé
2122	Professionnels/professionnelles des sciences forestières
2123	Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture
2131	Ingénieurs civils/ingénieures civiles
2132	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes
2133	Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes
2134	Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes
2141	Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication
2142	Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux
2148	Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.
2151	Architectes
2152	Architectes paysagistes
2153	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols
2211	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie
2212	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie

2223	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières
2224	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
2231	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
2232	Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique
2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
4161	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées
7205	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles
7243	Électriciens/électriciennes de réseaux électriques
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières
7291	Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux
7293	Calorifugeurs/calorifugeuses
7301	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique
7302	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd
7305	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles
7313	Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial
7442	Personnel d'entretien des canalisations d'eau et de gaz
7512	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun
7522	Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public et personnel assimilé
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction

7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics
8211	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière
8255	Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture
8422	Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière
8431	Ouvriers/ouvrières agricoles
8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains
8616	Manœuvres de l'exploitation forestière
9212	Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, dans le traitement du gaz et des produits chimiques et dans les services d'utilité publique
9241	Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques
9243	Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets
9411	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais
9422	Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques
9423	Opérateurs/opératrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé
9523	Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de matériel électronique
9613	Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique
9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique

Pilier 2 – Durabilité – Écarts salariaux – Inégalités salariales au sein des professions

10 CNP les plus inégalitaires	
0821	Gestionnaires en agriculture
0632	Directeurs/directrices des services d'hébergement
3111	Médecins spécialistes
5231	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision
0601	Directeurs/directrices des ventes corporatives
4012	Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire
2212	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
4211	Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé
9222	Surveillants/surveillantes dans la fabrication de matériel électronique
4011	Professeurs/professeuses et chargés/chargées de cours au niveau universitaire
10 CNP autour de la médiane en termes d'inégalités	
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)
5223	Techniciens/techniciennes en graphisme
7251	Plombiers/plombières
6611	Caissiers/caissières
4153	Thérapeutes conjugaux/thérapeutes conjugales, thérapeutes familiaux/thérapeutes familiales et autres conseillers assimilés/conseillères assimilées
3131	Pharmaciens/pharmaciennes
7204	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie
7384	Autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.
2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
9213	Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes

10 CNP les moins inégalitaires	
4411	Gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial
9534	Finisseurs/finisseuses et restaurateurs/restauratrices de meubles
4422	Agents/agentes de services correctionnels
3215	Technologues en radiation médicale
7244	Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles
1253	Techniciens/techniciennes à la gestion des documents
4156	Conseillers/conseillères en emploi
4033	Conseillers/conseillères en information scolaire
9462	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé
9522	Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles

Pilier 3 – Adéquation – Emplois d'avenir – Emplois dans les STGM

2111	Physiciens/physiciennes et astronomes
2112	Chimistes
2113	Géoscientifiques et océanographes
2114	Météorologues et climatologues
2115	Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques
2121	Biologistes et personnel scientifique assimilé
2122	Professionnels/professionnelles des sciences forestières
2123	Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture
2131	Ingénieurs civils/ingénieures civiles
2132	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes
2133	Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes
2134	Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes
2141	Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication
2142	Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux
2143	Ingénieurs miniers/ingénieures minières
2144	Ingénieurs géologues/ingénieures géologues
2145	Ingénieurs/ingénieures de l'extraction et du raffinage du pétrole
2146	Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale
2147	Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel)
2148	Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.
2161	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires
2171	Analystes et consultants/consultantes en informatique
2172	Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données
2173	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs

2175	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web
2211	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie
2212	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie
2222	Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche
2223	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières
2224	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
2231	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
2232	Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique
2233	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication
2234	Estimateurs/estimatrices en construction
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)
2243	Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels
2244	Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs
2261	Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs
2262	Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation
2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
2264	Inspecteurs/inspectrices en construction
2281	Techniciens/techniciennes de réseau informatique
2282	Agents/agentes de soutien aux utilisateurs
2283	Évaluateurs/évaluatrices de systèmes informatiques

Pilier 3 – Adéquation – Emplois d'avenir – Emplois à risque d'automatisation

10 CNP les plus à risque d'automatisation	
9435	Opérateurs/opératrices de machines à façonner le papier
8421	Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage
9416	Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds, et de machines de formage
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport
6331	Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières - commerce de gros et de détail
9442	Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles
7237	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
6733	Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles
1311	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres
8431	Ouvriers/ouvrières agricoles
10 CNP autour de la médiane en termes de risque d'automatisation	
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
2223	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières
6313	Superviseurs/superviseuses des services d'hébergement, de voyages, de tourisme et des services connexes
3212	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie
3411	Assistants/assistantes dentaires
5113	Archivistes
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)
6342	Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
3211	Technologues de laboratoires médicaux

10 CNP les moins à risque d'automatisation	
3132	Diététistes et nutritionnistes
0414	Autres gestionnaires de la fonction publique
4215	Instructeurs/institutrices pour personnes ayant une déficience
4033	Conseillers/conseillères en information scolaire
5122	Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles
4166	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement
4156	Conseillers/conseillères en emploi
2123	Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture
4151	Psychologues
3011	Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers

Pilier 3 – Adéquation – Emplois d'avenir – Professions en demande dans des secteurs stratégiques

0212	Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques
2133	Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes
2146	Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale
2147	Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel)
2161	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires
2171	Analystes et consultants/consultantes en informatique
2172	Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données
2173	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
2175	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
2281	Techniciens/techniciennes de réseau informatique
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées
3111	Médecins spécialistes
3112	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale
3114	Vétérinaires
3121	Optométristes
3122	Chiropraticiens/chiropraticiennes
3125	Autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé
3131	Pharmaciens/pharmaciennes
3213	Technologues en santé animale et techniciens/techniciennes vétérinaires
3219	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)
3234	Personnel ambulancier et paramédical
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires