

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

Diagnostic du marché du travail québécois

version synthèse

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



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	4
Aller de l'avant: la conception d'un nouvel outil d'analyse	6
Un marché du travail en mutation	8
Méthodologie: une perspective internationale comme point de départ	9
Le cadre d'analyse: qu'est qu'un marché du travail de qualité? Et comment le mesurer de manière objective? ...	10
Les données	12
La présentation de l'information	12
Les résultats du diagnostic de la qualité du marché du travail 2019	13
Pilier 1 – PERFORMANCE, EFFICACITÉ ET RÉMUNÉRATION	14
Pilier 2 – INCLUSION ET DURABILITÉ	17
Pilier 3 – ADÉQUATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	22
Conclusion	27
Annexe A – Bibliographie	28

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 accentué 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 diplômés 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

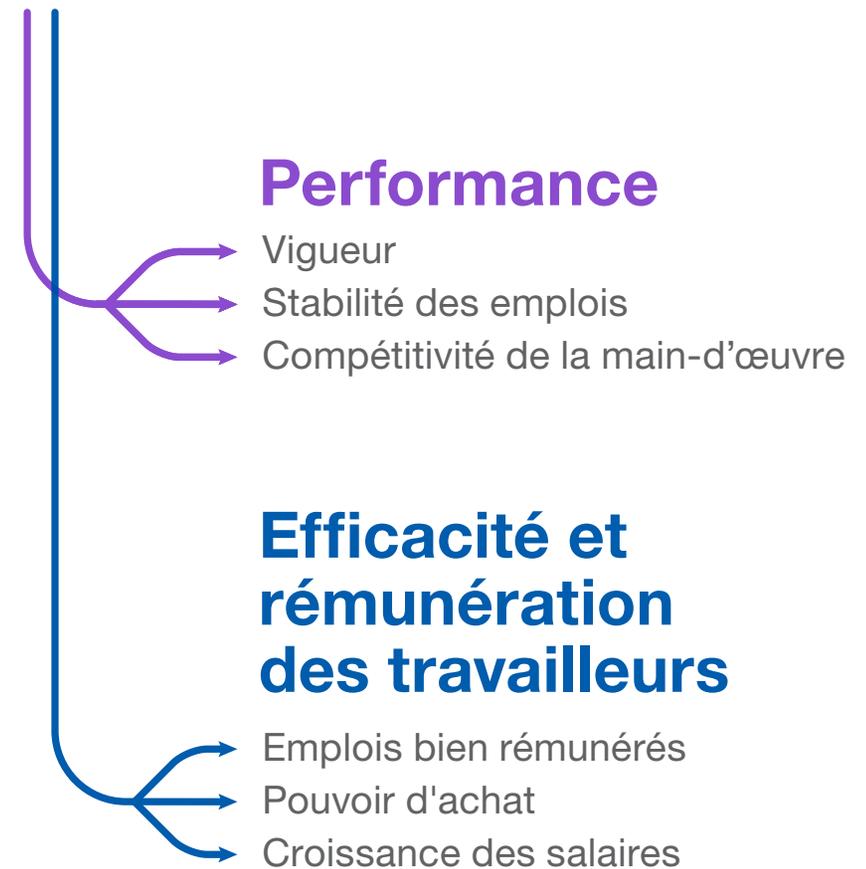
Ce pilier est divisé en deux sous-piliers : Performance et Efficacité et rémunération des travailleurs.

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

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'accélégrant).

Légende

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

Pilier 2 - Inclusion et durabilité

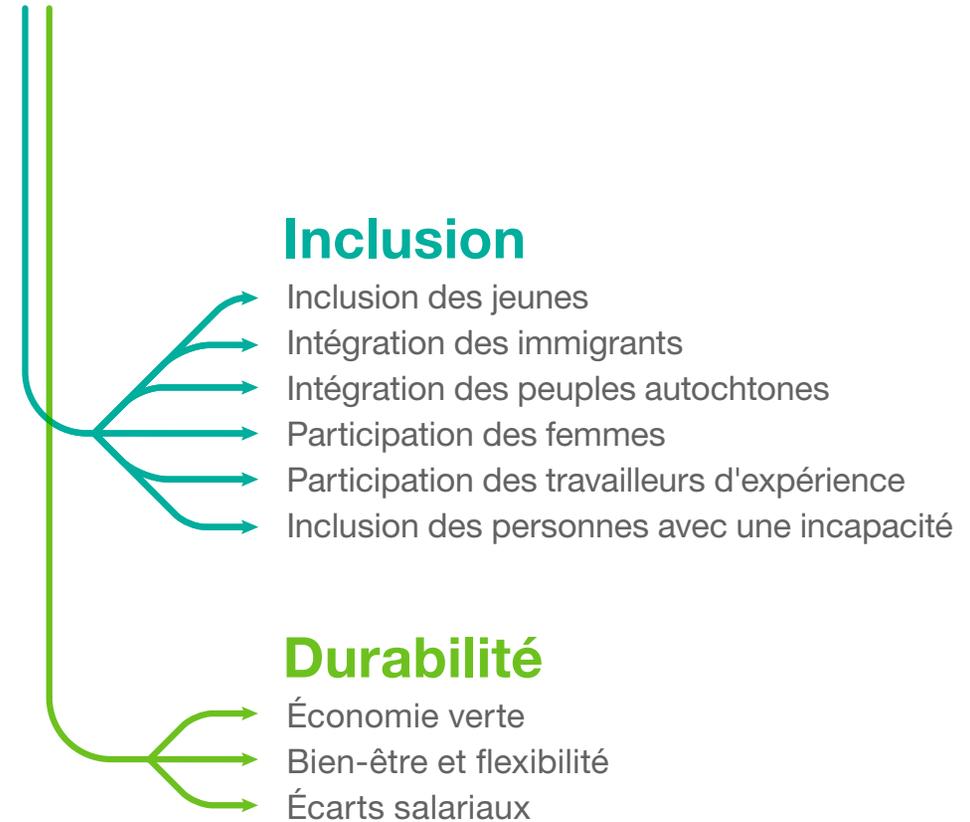
Ce pilier se subdivise en deux sous-piliers : Inclusion et Durabilité.

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
- 🟡 Stabilité
- 🔴 Détérioration
- 🔍 Données insuffisantes
- 🏆 Force du marché du travail
- 🚧 Défi du marché du travail
- 💡 Nouvelle mesure à suivre

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 professions¹² 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 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
- Stabilité
- Détérioration
- Données insuffisantes
-  Force du marché du travail
-  Défi du marché du travail
-  Nouvelle mesure à suivre

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

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 %¹³. 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 peloton¹⁴, 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.

¹³ 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*).

¹⁴ 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.

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.