

Février 2023

Bilan 2022 de l'emploi au Québec

Pénuries de main-d'œuvre, où en sommes-nous?



Main-d'œuvre

À propos de l'Institut du Québec

L'Institut du Québec est un organisme à but non lucratif qui 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.

Le rapport a été préparé par Luc Belzile, Emna Braham et Daye Diallo avec la collaboration d'Alain Dubuc et Mya Tazi. Les auteurs aimeraient remercier Michel Cournoyer, Pierre Fortin, Simon Savard et Sonny Scarfone pour leurs précieux conseils.

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

*institutduquebec.ca
@InstitutduQC*

*Pour citer ce rapport : IDQ, Pénuries de main-d'œuvre, ou en sommes-nous?
Bilan 2022 de l'emploi
Image de page couverture : @ Edmond Dantès*



Table des matières

En bref.....	4
Contexte.....	6
La pandémie a transformé le marché du travail au Québec	7
Le pouvoir d'achat des travailleurs à risque.....	13
Une offre de main-d'œuvre limitée	17
Des besoins en travailleurs plus élevés qu'ailleurs	24
Regard vers l'avenir.....	34
Annexe : Quelques chiffres clés	37

En bref

La pandémie a transformé le marché du travail au Québec

En 2022, le marché du travail québécois, tout comme l'ensemble de l'économie, a tourné à plein régime. Résultat : plusieurs indicateurs, comme un taux de chômage et de postes vacants record, témoignent d'un marché du travail tendu où l'offre de main-d'œuvre peine à répondre à la demande des employeurs.

Le déplacement des travailleurs moins bien rémunérés vers des emplois plus payants s'est affirmé. En 2022, le Québec comptait environ 531 900 emplois de plus qu'en 2019 à une rémunération horaire supérieure à 30\$. Certains secteurs comme la restauration et l'hébergement et, le commerce parviennent donc difficilement à concurrencer sur le plan du recrutement et accumulent les postes vacants.

Le pouvoir d'achat des travailleurs à risque

Par conséquent, les salaires ont augmenté rapidement en 2022, d'une part parce que la compétition entre les employeurs a été forte mais aussi parce le Québec compte aujourd'hui proportionnellement plus d'emplois bien rémunérés qu'avant. À cela s'ajoute la pression de l'inflation sur les demandes salariales.

Bien que l'inflation gruge dans la croissance des salaires depuis 2020, elle n'a toutefois pas plongé les travailleurs dans une situation plus désavantageuse qu'en 2019. Ainsi, le salaire horaire moyen ajusté à l'inflation était très légèrement plus élevé en décembre 2022 (21,39 \$) qu'en décembre 2019 (20,56 \$).

Une offre de main-d'œuvre limitée

Avec les départs à la retraite des baby-boomers qui s'accroissent et qui devraient se poursuivre au cours de la prochaine décennie, le vieillissement de la population limite le nombre de travailleurs disponibles au Québec.

Cet impact démographique est en partie compensé par une participation au marché du travail plus élevée qu'ailleurs, avec un taux d'activité de 81 % pour les 15 à 64 ans. Cependant, cette situation laisse supposer que les efforts consentis pour retenir et attirer certains groupes, notamment les travailleurs plus âgés, ne contribueront pas à accroître l'offre de main-d'œuvre de manière significative.

En revanche, un retour aux taux d'absentéisme d'avant la pandémie pourrait atténuer une partie des tensions observées. En effet, le nombre d'heures perdues pour des raisons de maladie ou familiales demeure 19 % plus élevé qu'avant la crise sanitaire. Autrement dit, les employeurs ont obtenu moins de travail par employé, ce qui a réduit l'offre de travail et fait s'accroître la demande de travail non comblée. Cette situation pourrait expliquer, du moins partiellement, pourquoi certains secteurs, tels que les services professionnels, ont continué de voir leur nombre de postes vacants augmenter en dépit d'importants recrutements.

Mal captés par les indicateurs habituels, les résidents temporaires, soit les travailleurs et les étudiants étrangers, occupaient quant à eux 2,5 % des emplois en 2022, venant ainsi combler une partie des besoins des employeurs.

Mais les employeurs ont de plus grands besoins qu'ailleurs

Lorsque comparé au reste du Canada, le Québec serait plus « gourmand » en main-d'œuvre. Ainsi, pour générer un milliard de dollars de PIB, la demande totale en main-d'œuvre, – soit la somme des emplois et des postes vacants –, s'avère 17 % plus élevée qu'en Ontario.

Cette réalité pourrait notamment s'expliquer par l'explosion du nombre de postes vacants qui n'exigent aucune scolarité. Ces derniers sont non seulement cinq fois plus nombreux qu'en 2016 mais ils représentent aujourd'hui plus du tiers de l'ensemble des postes vacants au Québec.

L'amélioration du niveau de scolarité de la population québécoise et la tendance des travailleurs à délaisser les emplois peu qualifiés depuis la pandémie indiquent qu'une partie des besoins en main-d'œuvre ne pourront probablement pas être satisfaits qu'en augmentant l'offre de main-d'œuvre. Pour réduire la demande – et par conséquent, pallier les pénuries de main-d'œuvre – les entreprises n'auront donc d'autres choix que d'accroître leur productivité.

Contexte

Dans la lutte à l'inflation à laquelle se livre la Banque du Canada, l'état du marché du travail fait l'objet d'une attention particulière. Contrairement aux prix de l'énergie et de l'alimentation qui sont influencés par les marchés mondiaux et sur lesquels la banque centrale n'a aucun contrôle, le taux directeur canadien peut ralentir la surchauffe du marché du travail en freinant la demande des consommateurs et des employeurs.

Après huit hausses consécutives du taux directeur, l'activité économique a ralenti légèrement au Canada et au Québec. Les tensions sur le marché du travail persistent néanmoins : le nombre de postes vacants a légèrement diminué, mais reste élevé; le taux de chômage est proche des creux historiques et de nombreuses entreprises continuent de faire état de pénuries de main-d'œuvre. Les délais entre les hausses de taux et leur impact sur l'économie rendent le dosage encore plus complexe.

Dans le contexte économique actuel, qui combine à la fois inflation, ralentissement et incertitudes, l'Institut du Québec (IDQ) s'est penché sur l'état du marché de l'emploi au Québec en 2022 afin d'en explorer différents aspects et en ressortir les tendances. En comparant les données de décembre 2022 à celles de décembre 2019, soit à l'aube de la pandémie, ses analystes ont pu mettre en exergue les nouvelles dynamiques du marché du travail au Québec.

Dans ce rapport, nous tentons ainsi de répondre aux questions suivantes :

- La pandémie a-t-elle transformé le marché du travail québécois ?
- Les travailleurs ont-ils perdu leur pouvoir d'achat ?
- Pourquoi les employeurs peinent-ils à trouver des travailleurs ?
- Pourquoi les besoins en travailleurs des employeurs québécois sont-ils aussi grands ?

La pandémie a transformé le marché du travail au Québec

Ce qu'il faut retenir

En 2022, le marché du travail québécois, tout comme l'ensemble de l'économie, a tourné à plein régime. Résultat : plusieurs indicateurs témoignent d'un marché du travail tendu où l'offre de main-d'œuvre peine à répondre à la demande des employeurs comme le souligne un taux de chômage historiquement bas. En parallèle, certaines tendances observées en 2021¹ se sont affirmées. Les créations d'emplois se sont concentrées dans les milieux les mieux rémunérés et, malgré un rattrapage du secteur privé observé au cours des derniers mois, le poids de l'emploi dans le secteur public demeure au-dessus de son niveau pré-pandémique.

Un taux de chômage record

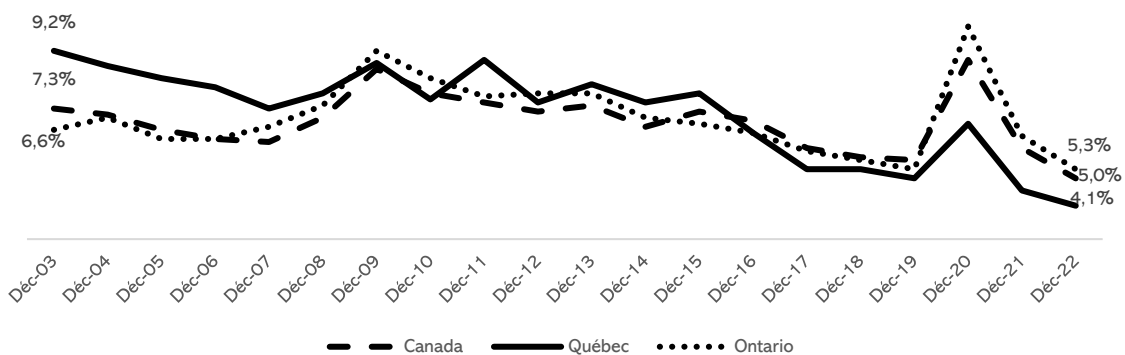
Jamais depuis que Statistique Canada compile ces données (1976), le Québec n'avait enregistré un taux de chômage sous la barre des 4,0 %. Or, au cours de la dernière année, ce seuil a été franchi en novembre avec un taux de chômage de 3,9 %. Le Québec se démarque également des autres provinces avec, pour plusieurs mois dans l'année, le plus faible taux de chômage au Canada.

Graphique 1

Le taux de chômage québécois (4,1 %), sous le niveau ontarien et canadien

Taux de chômage

(Données mensuelles désaisonnalisées; 15 ans et plus; décembre de chaque année)



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

¹ Institut du Québec, 2022, Bilan de l'emploi 2021 au Québec

Encadré 1 : Comment évaluer l'évolution des indicateurs du marché du travail ?**Variation moyenne ou en niveau ?**

Quelle est la façon la plus pertinente de mesurer l'évolution des indicateurs : la variation de niveaux d'un mois à un autre ou la moyenne annuelle d'une année à l'autre ? Dans les faits, les deux mesures ont leur utilité. L'analyse de l'évolution de l'emploi en niveau permet de mieux identifier les « points d'inflexion », c'est-à-dire les changements de tendances à court terme. Les moyennes annuelles, quant à elles, servent surtout à dresser des constats sur la progression de l'emploi à moyen et long terme.

À quelle « normalité » se comparer ?

Si les effets de la pandémie sur le marché du travail ont clairement commencé à se faire sentir à partir de mars 2020, il est toutefois plus difficile de déterminer à quoi se comparer. Dans le cadre de ce bilan, nous avons donc situé notre analyse comparative entre décembre 2019 et décembre 2022, ce qui fournit une bonne appréciation de la situation qui prévalait à la fin de 2022 par rapport au marché prépandémique. Une telle analyse comporte des limites toutefois, notamment en ce qui a trait à la volatilité des données mensuelles, que nous avons pris en compte dans nos analyses.

L'Ontario et le Canada

Se comparer avec d'autres juridictions permet de nuancer certains constats. Ainsi, il peut s'avérer utile de se comparer avec l'Ontario, notamment parce que nos économies sont similaires, mais aussi parce que nos deux provinces se disputent les travailleurs et les investissements. Par ailleurs, la moyenne canadienne se situe souvent très près de celle de l'Ontario en raison de la grande taille de cette province.

L'emploi dépasse les niveaux prépandémiques

Après un rebond de l'emploi postpandémique entre décembre 2020 et décembre 2021 (+181 700), le Québec a enregistré une création d'emplois plus modeste, mais néanmoins importante, entre décembre 2021 et décembre 2022 (+92 600)². Les pertes de la pandémie ont finalement été plus que compensées : le Québec compte 3,0 % plus d'emplois qu'en décembre 2019.

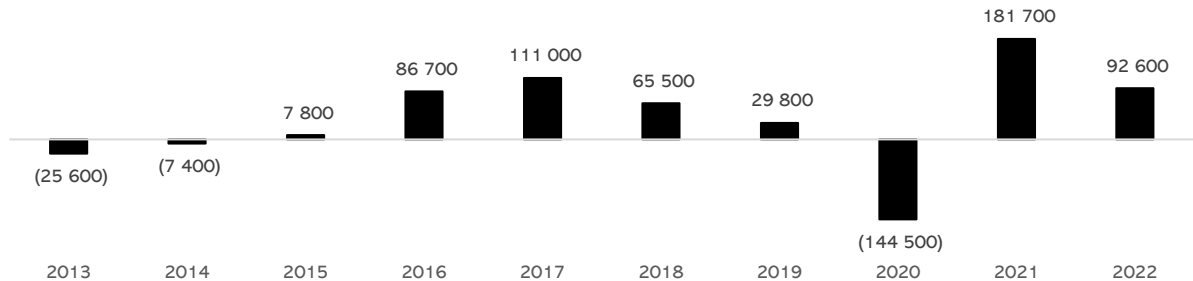
² Les moyennes annuelles montrent une croissance plus marquée (1 111 700 ou +2,6 %) car il y a eu quelques mauvais mois en 2022 (Omicron).

Graphique 2

La création d'emplois a ralenti par rapport à 2021

Variation annuelle de l'emploi au Québec

(Données mensuelles désaisonnalisées ; décembre à décembre; 15 ans et plus)



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

La croissance de l'emploi est cependant plus faible qu'ailleurs au Canada

Bien que l'ensemble des provinces aient récupéré les pertes d'emplois occasionnées par la pandémie, la croissance de l'emploi depuis décembre 2019 a été plus faible au Québec qu'ailleurs au pays. La comparaison des moyennes annuelles brosse un portrait similaire.

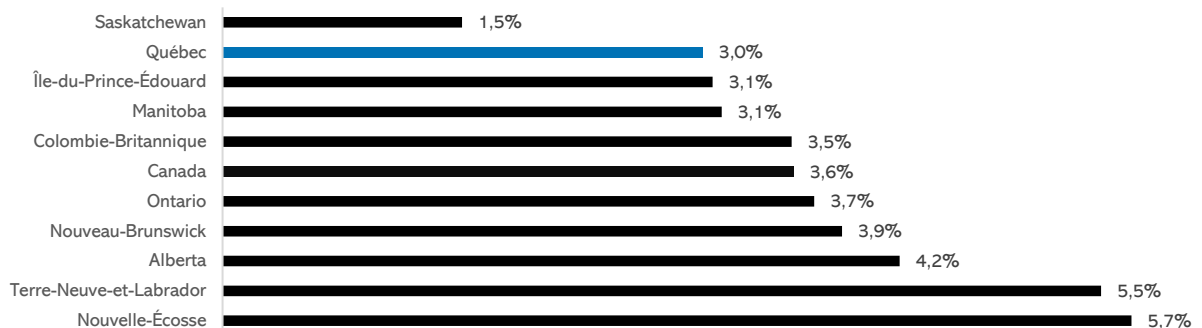
Parmi les pistes d'explication, notons le fait que lors de l'avènement de la pandémie, le marché du Québec était déjà dans une situation de plein emploi avec un taux de chômage parmi les plus faibles au Canada, et cinq années de croissance de l'emploi ininterrompue. À cela s'ajoute un bassin de travailleurs potentiels qui s'accroît moins rapidement au Québec que dans les autres provinces. Résultat : la reprise postpandémique laissait donc peu de place à de la création d'emplois supplémentaire.

Graphique 3

La récupération de l'emploi est plus faible au Québec que dans la plupart des autres provinces

Récupération de l'emploi par rapport à décembre 2019 au Canada et dans les provinces

(Données mensuelles désaisonnalisées, 15 ans et plus, décembre 2019 et décembre 2022)



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

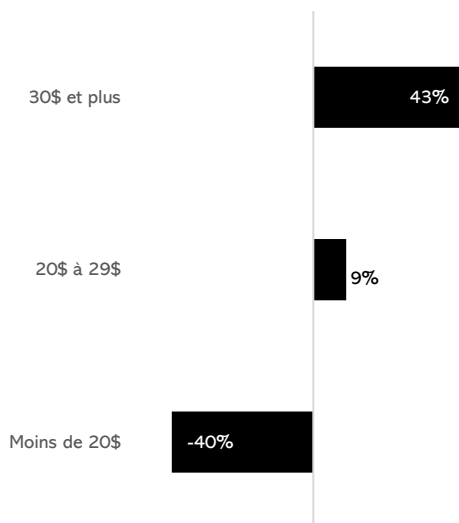
La création d'emplois s'est concentrée dans les emplois à temps plein et bien rémunérés

Plusieurs indicateurs montrent que la création d'emplois qui s'est effectuée au Québec entre décembre 2019 et décembre 2022, touche principalement les emplois de qualité. Ainsi, ce sont les travailleurs dont le taux horaire est supérieur à 30 \$ (+531 900; +43 %) qui en ont le plus bénéficié. En revanche, les pertes d'emplois les plus importantes ont été enregistrées chez les travailleurs payés 20 \$ de l'heure et moins (-465 500, -40 %) sur la période de décembre 2019 à décembre 2022.

Par ailleurs, l'emploi à temps plein s'est accru de 4 % en 2022 alors que l'emploi à temps partiel a reculé (-2%) au cours de la même période.

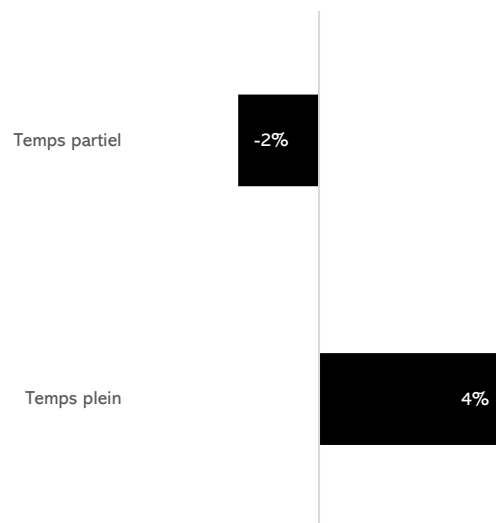
Graphique 4

Plus d'emplois bien rémunérés
Variation annuelle de l'emploi par catégorie de salaires au Québec (Données mensuelles non désaisonnalisées, 15 ans et plus, décembre 2019 et décembre 2022)



Graphique 5

Plus d'emplois à temps plein
Variation annuelle de l'emploi par catégorie d'emploi au Québec (Données mensuelles désaisonnalisées, 15 ans et plus, décembre 2019 et décembre 2022)



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0287-01 et compilation spéciale et calculs de l'IDQ

Des gains plus forts dans le secteur privé

Après deux années de croissance de l'emploi portée davantage par le secteur public, c'est le secteur privé qui a enregistré la plus forte croissance de l'emploi entre décembre

2021 et décembre 2022, avec des gains de 66 500 nouveaux postes contre 10 000 pour le secteur public.

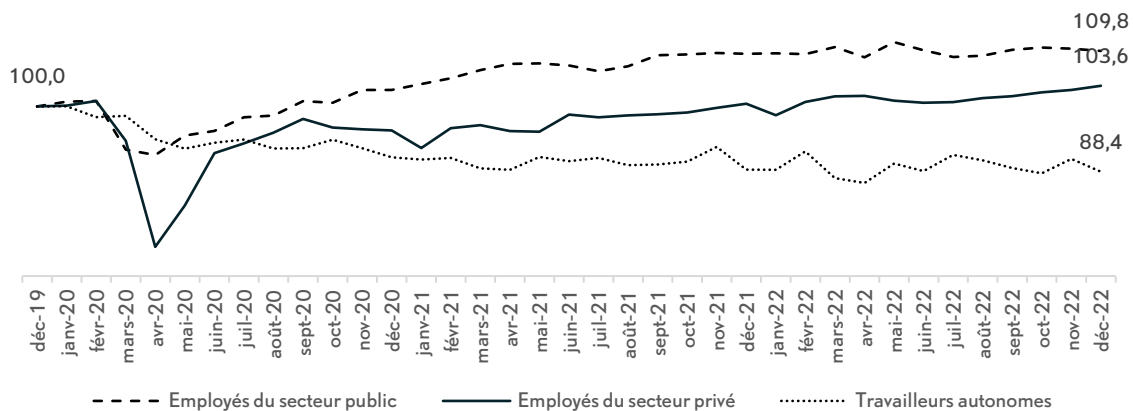
Le portrait de l'emploi n'en demeure pas moins transformé avec un nombre d'emplois dans le secteur public plus imposant qu'avant la pandémie et, une baisse importante travail autonome.

Graphique 6

Plus d'emplois dans le secteur public qu'avant la pandémie

Récupération de l'emploi selon le secteur par rapport à décembre 2019 au Québec

(Données mensuelles désaisonnalisées; décembre 2019 = 100, 15 ans et plus, décembre 2019 à décembre 2022)



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0288-01

Une meilleure intégration des travailleurs immigrants

L'intégration des immigrants à l'emploi, qui s'était déjà considérablement améliorée au Québec au cours des dernières années³, a poursuivi sa progression l'an dernier. En décembre 2022, ils étaient encore plus nombreux à participer au marché du travail (69,9 %) qu'en décembre 2019 (67,8%).

Tableau 1

Le Québec intègre de mieux en mieux ses immigrants

(données mensuelles, 25 à 54 ans, Québec, décembre 2019 et décembre 2022)

	Décembre 2019	Décembre 2022
Taux de chômage	7 %	4 %
Taux d'activité	84 %	87 %
Taux d'emploi	78 %	83 %

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

³ Institut du Québec, 2022, Portrait de l'immigration au Québec

Avec les restrictions sanitaires derrière nous, le marché du travail montre plusieurs signes de résilience comme une bonne création d'emplois de qualité. Cependant, avec une économie en surchauffe, et des banques centrales qui attendent de déceler les signes de ralentissement économique avant d'assouplir leur politique monétaire, la croissance des salaires et les tensions entre l'offre et la demande du marché du travail doivent être examinés de près.

Le pouvoir d'achat des travailleurs à risque

Ce qu'il faut retenir

Dans un contexte inflationniste, la croissance des salaires est suivie de près pour deux raisons. D'une part, la course entre la croissance des prix et ceux des revenus détermine ultimement le pouvoir d'achat des travailleurs. D'autre part, comme les salaires comptent pour une portion importante du coût des biens et des services, les hausses salariales contribuent généralement à l'augmentation des prix.

Or, notre analyse indique que les salaires ont augmenté rapidement en un an : (5,8 %), soit plus du double qu'en 2021. Cette croissance s'explique, entre autres, par le déplacement de travailleurs vers des emplois mieux rémunérés.

Bien que l'inflation gruge le pouvoir d'achat des travailleurs, elle ne les place toutefois pas dans une situation plus désavantageuse qu'en 2019. En moyenne, le salaire horaire moyen ajusté à l'inflation est plus élevé en décembre 2022 (21,39 \$) qu'en décembre 2019 (20,56 \$)⁴, soit une hausse de 4 %.

La croissance des salaires reprend

Il n'est pas évident d'évaluer l'évolution des salaires, notamment parce qu'il existe plusieurs façons de les mesurer (horaire, hebdomadaire, médian, moyen). Toutefois, lorsqu'on agrège les principales mesures, les tendances suivantes se profilent : en 2020, les salaires avaient augmenté de manière importante au Québec (+7,1% en un an), principalement en raison du retrait des travailleurs les moins bien rémunérés du marché travail lors des restrictions sanitaires. Ce phénomène a notamment pu être observé dans les secteurs de la restauration et du commerce de détail⁵, ce que l'on appelle un effet de composition.

Après une pause en 2021, la croissance des salaires a repris de plus belle au cours de la dernière année (+5,8 %). La forte demande due à la reprise postpandémique et la concurrence entre les employeurs n'expliquent cependant qu'en partie cette forte progression.

⁴ Les calculs sont basés sur les chiffres de Statistique Canada (tableau 14-10-0063-01 et 18-10-0004-01, 2002=100)

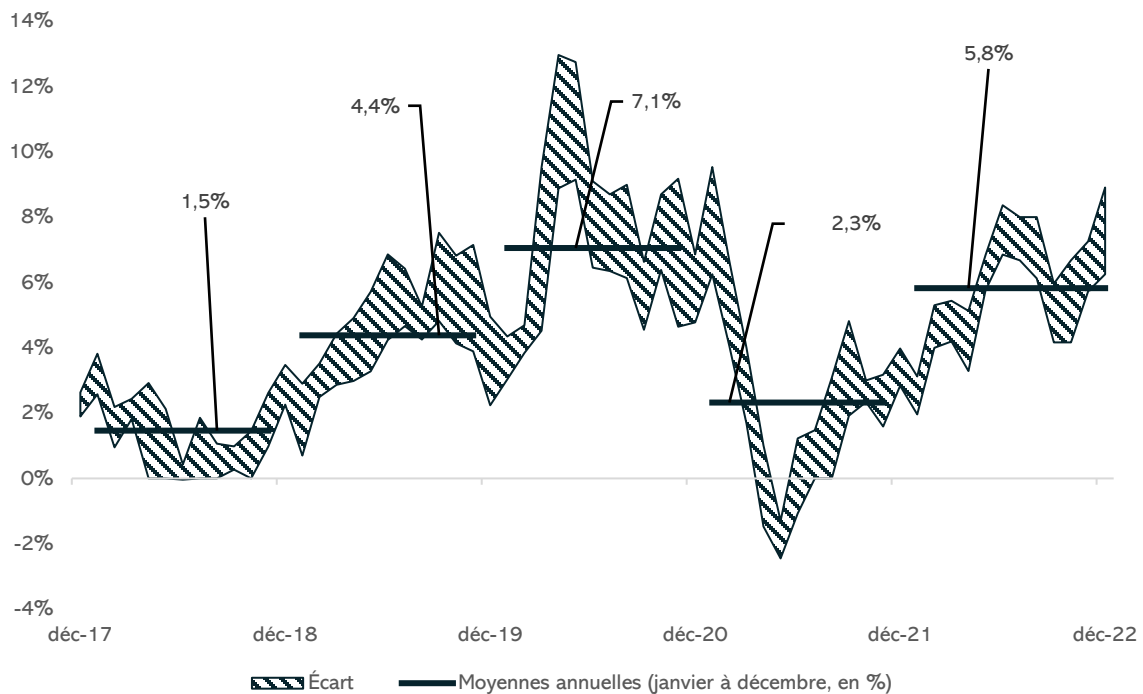
⁵ Statistique Canada, Enquête sur la population active, juillet 2021

Graphique 7

Les salaires en hausse de 5,8 % en mesure agrégée

Croissance des salaires horaires et hebdomadaires médian et moyen des employés au Québec

(Données mensuelles non désaisonnalisées; 15 ans et plus; variations annuelles des différentes mesures comprises dans la zone ombragée; moyennes annuelles représentées par les lignes noires)



Source : Statistique Canada, tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0371-01; calculs l'IDQ

Une croissance expliquée par une forte demande mais aussi par un changement de composition de l'emploi

Plusieurs facteurs peuvent affecter l'évolution des salaires : les déséquilibres entre l'offre et la demande mais également l'évolution de la composition des métiers dans une économie, le nombre d'années en poste, la structure d'âge ou encore l'évolution du salaire minimum⁶. Et ce, sans parler des pressions qu'exerce l'inflation sur les attentes des travailleurs et les négociations salariales.

⁶ Statistique Canada, 2021, Enquête sur la population active, juillet 2021

Notre analyse de l'évolution des salaires par catégorie d'emplois laisse entendre qu'une partie de l'effet de composition de l'emploi sur la croissance des salaires se maintient. En d'autres mots, la croissance s'expliquerait en partie par le fait que certains travailleurs ont non seulement négocié de meilleurs salaires mais que de bon nombre ont aussi opté pour des emplois mieux rémunérés, notamment dans le secteur public.

Par exemple, le salaire annuel moyen a augmenté de 11 % entre 2019 et 2022 pour les emplois exigeant des études universitaires⁷. Cette croissance ne se serait chiffrée qu'à 5 % si le nombre d'emplois comportant ces exigences avait été le même qu'en 2019. En contrepartie, le salaire annuel moyen qui s'est accru de 2 % pour les emplois qui ne réclament aucun diplôme serait passé à 5 % si la proportion de ce type d'emplois était demeurée inchangée.

Une hausse qui suit de près l'inflation

Cette tendance à la hausse des salaires préoccupe plusieurs observateurs, dont la Banque du Canada au premier chef, dans la perspective où la croissance des salaires viendrait à dépasser l'inflation pendant une période soutenue. Dans un tel contexte, la croissance des salaires pourrait contribuer à une flambée de l'inflation.

En 2022, la croissance des salaires n'a légèrement dépassé l'inflation qu'en juillet. La situation actuelle où les salaires s'accroissent à un niveau qui avoisinent l'inflation, sans toutefois la dépasser de façon soutenue, représente probablement le meilleur des scénarios qui permet de ne pas gruger le pouvoir d'achat des travailleurs tout en évitant de susciter une hausse des prix.

Depuis la crise économique de 2008, les salaires horaires moyens réels, c'est-à-dire ajustés à l'inflation, ont constamment progressé au Québec et ce, un peu plus rapidement que dans le reste du Canada ou aux États-Unis⁸.

Bien qu'au Québec, l'inflation freine la croissance des salaires depuis 2020, elle n'a toutefois pas placé les travailleurs dans une situation plus désavantageuse qu'en 2019. Ainsi, le salaire horaire moyen ajusté à l'inflation était plus élevé en décembre 2022 (21,39 \$) qu'en décembre 2019 (20,56 \$)⁹, soit une hausse de 4 %. Cette moyenne masque évidemment l'impact différencié que la croissance de l'inflation a pu avoir sur différents groupes de travailleurs.

⁷ Les données d'emploi et de salaires sont organisées et classées en niveau de compétences

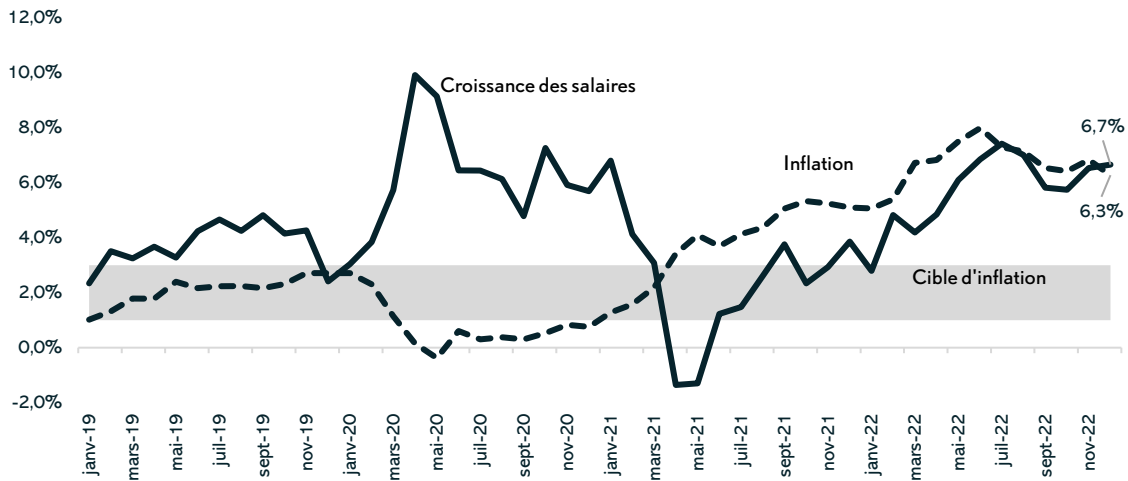
⁸ Institut du Québec, 2022, Bilan de l'emploi 2021 au Québec

⁹ Les calculs sont basés sur les chiffres de Statistique Canada (tableau 14-10-0063-01 et 18-10-0004-01, 2002=100)

Graphique 8

L'inflation a été supérieure à la croissance des salaires en 2022, mais l'écart s'est resserré au deuxième semestre

Variation annuelle du salaire horaire moyen et de l'Indice des prix à la consommation
 Variations en pourcentage
 (données mensuelles non désaisonnalisées)



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0063-01; 18-10-0004-01; calculs de l'IDQ

L'évolution de la croissance des salaires, des prix et des politiques monétaires qui seront mises en place pour lutter contre l'inflation dépendront en partie des dynamiques du marché du travail canadien, aux prises avec des enjeux de pénuries de main-d'œuvre. Pour mieux comprendre comment ce marché évoluera, il est essentiel d'examiner de plus près les phénomènes à l'œuvre tant du côté de l'offre que de la demande de la main-d'œuvre.

Une offre de main-d'œuvre limitée

Ce qu'il faut retenir

Avec les départs à la retraite des baby-boomers qui s'échelonnent tout au cours de la prochaine décennie, le nombre de travailleurs disponibles au Québec sera de plus en plus limité par des enjeux démographiques.

Pourtant, les Québécois sont au travail, comme le démontrent des taux de participation et d'emploi supérieurs à ce qui prévalait avant la pandémie. Toutefois, tout porte à croire que les efforts consentis pour retenir et attirer certains groupes, notamment les travailleurs plus âgés, ne contribueront pas à augmenter l'offre de main-d'œuvre de manière significative.

En revanche, un retour aux taux d'absentéisme d'avant la pandémie pourrait soulager une partie des tensions observées. En effet, le nombre d'heures perdues pour des raisons de maladie ou familiale demeure au-dessus de son niveau prépandémique.

Mal captés par les indicateurs habituels, les étrangers ayant un statut de résidents temporaires, comme travailleurs ou étudiants, sont toutefois de plus en plus à l'emploi, augmentant d'autant le bassin de travailleurs disponibles au Québec.

Un bassin de travailleurs qui s'accroît plus lentement

À la base du phénomène de rareté de main-d'œuvre au Québec se trouve d'abord et avant tout une réalité démographique. Dans son ensemble, la population québécoise augmente moins rapidement qu'avant et plus lentement que dans les autres provinces. Résultat : la population active, soit l'offre de travail, s'accroît moins vite qu'ailleurs au pays, une réalité qui est appelée à perdurer au cours de la prochaine décennie¹⁰.

Encadré 2

Taux de chômage : nombre de personnes en situation de chômage exprimé en pourcentage de la population active.

Taux d'activité : nombre de personnes faisant partie de la population active exprimé en pourcentage de la population totale.

Taux d'emploi : nombre de personnes à l'emploi exprimé en pourcentage de la population totale.

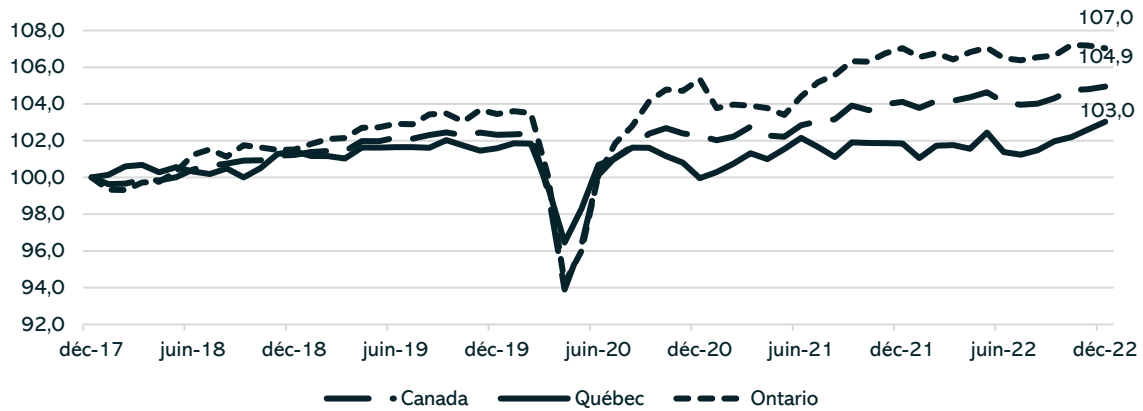
¹⁰ Institut du Québec, 2021, Rareté de main-d'œuvre au Québec : Plan d'action pour transformer les déséquilibres en opportunité

Graphique 9

Le population active au Québec augmente moins rapidement qu'en Ontario et au Canada

Variation de la population active

(Données mensuelles désaisonnalisées, 15 à 64 ans, décembre 2017=100)



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

Une participation au marché du travail plus élevée qu'ailleurs

Cette croissance de la population active au Québec, plus faible qu'avant et qu'ailleurs au Canada, est en partie compensée par une participation au marché du travail plus forte. En analysant le groupe d'âge le plus susceptible de travailler, soit les 15 à 64 ans¹¹, on constate que leur taux d'activité au Québec s'élève à **81,3 %** alors qu'il atteint 78,4 % en Ontario.

¹¹ Statistique Canada distingue le « principal groupe d'âge », soit les 25 à 54 ans des « travailleurs âgés », soit les 55 ans et plus. Avec l'augmentation de l'espérance de vie et la prolongation de la vie professionnelle, le groupe des 15 à 64 ans illustre mieux le groupe le plus susceptible d'être à l'emploi ou à la recherche d'un emploi.

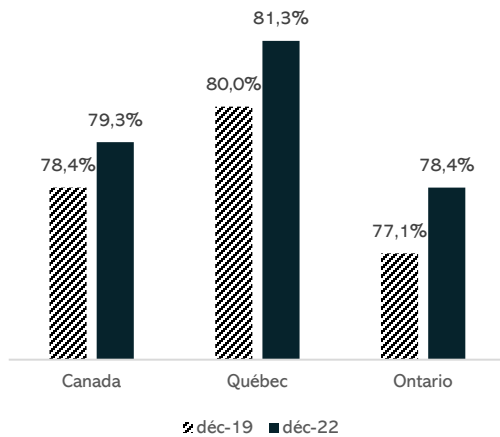
Graphique 10

Le taux d'activité et d'emploi des 15 à 64 ans au Québec supérieur à ceux de l'Ontario et du Canada

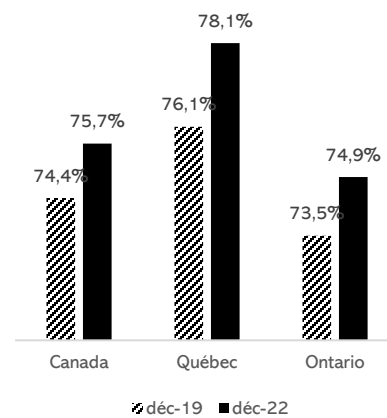
Taux d'activité

(Données mensuelles non désaisonnalisées)

Taux d'activité



Taux d'emploi

**Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01**

Les taux d'activité plus élevés ont toutefois pour effet de réduire la marge de manœuvre du Québec pour compenser les impacts démographiques sur l'offre de travail, puisqu'une partie des gains a été réalisée et que les progrès additionnels, auprès des travailleurs plus âgés par exemple, s'en trouvent plus limités.

S'il est vrai que des efforts peuvent être consentis pour accroître la participation au marché du travail de certains groupes, notamment les travailleurs plus âgés et plus particulièrement les femmes de cette catégorie d'âge, les gains en termes de population active seraient relativement limités comme nous l'avions déjà démontré dans une étude antérieure¹².

Moins d'heures travaillées depuis le début de la pandémie

Par ailleurs, en poussant plus loin l'analyse, on décèle un phénomène qui pourrait laisser croire à une certaine surestimation de l'offre de main-d'œuvre. En effet, le nombre total d'heures travaillées s'est accru moins rapidement que l'emploi au Québec, ce qui révèle

¹² Institut du Québec, 2022, Allonger les carrières : défis et opportunités pour pallier les pénuries de main-d'œuvre

que l'offre de main-d'œuvre réelle est inférieure à ce que laissent présager le nombre d'emplois.

Ainsi, entre décembre 2019 et décembre 2022, la croissance de l'emploi a dépassé 2,5 % au Québec alors que le nombre total d'heures travaillées n'a augmenté que de 0,9% qu'au cours de cette même période.

Difficile toutefois de déterminer avec certitude les causes du phénomène car aucune hausse marquée des emplois à temps partiel n'a été enregistrée au cours de cette période, ni changement généralisé de la semaine de travail (p. ex : un passage de la semaine à quatre jours).

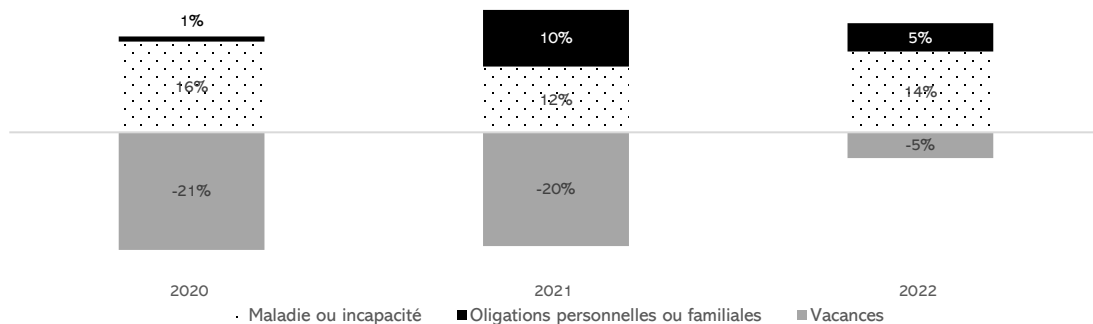
La piste d'explication qui nous semble la plus plausible semble être une hausse de l'absentéisme. Alors que le volume de vacances prises se normalise après deux ans de congés reportés, le nombre d'heures perdues pour maladie ou pour des raisons familiales, se maintient quant à lui à un niveau supérieur à ce qui prévalait avant la pandémie. Ainsi, comparativement à la moyenne observée entre 2017 et 2019, le nombre d'heures de travail perdues en 2022 étaient plus élevées de 14 % pour cause de maladie et de 5 % pour les obligations familiales.

Graphique 11

Un taux d'absentéisme plus élevé qu'avant la pandémie

Variation des heures perdues au Québec selon la raison et par rapport à la moyenne 2017-2019

(Données annuelles, 15 ans et plus)



Source : Statistique Canada, tableaux : 14-10-0122-01 et calculs de l'IDQ

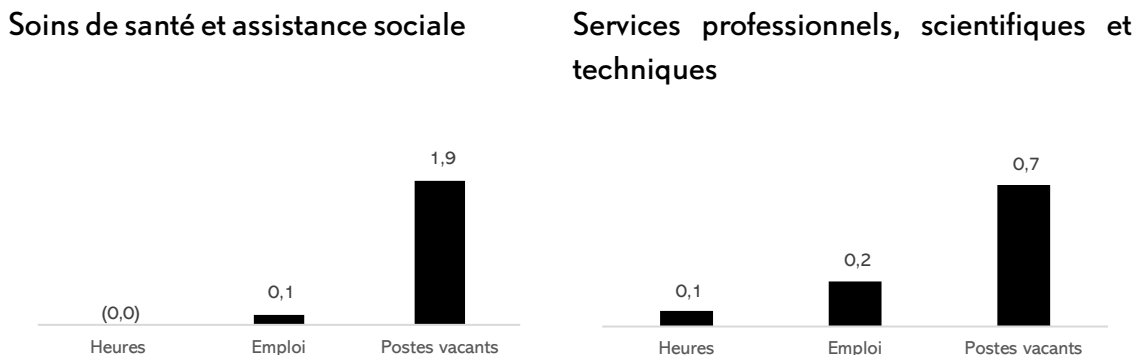
En d'autres termes, en 2022, les employeurs québécois ont obtenu moins de travail par employé que par les années passées, ce qui a réduit l'offre de travail par employé et laissé non comblée une plus grande partie de la demande de travail. Une réalité qui pourrait expliquer, du moins en partie, pourquoi certains secteurs ont continué de voir leur nombre de postes vacants augmenter en dépit des recrutements importants.

Cependant, plusieurs cas d'espèce se profilent selon le milieu de travail. Par exemple, dans les secteurs des services professionnels et, de la santé et des services sociaux, le nombre d'heures travaillées a progressé moins rapidement que l'emploi, lorsque comparé à la situation qui prévalait avant la pandémie. Dans ces secteurs, le nombre de postes vacants, – donc les pénuries ressenties par les employeurs, – pourrait donc se résorber sans l'ajout de nouveaux travailleurs si le **taux d'absentéisme** se rétablit.

Graphique 12

Le nombre d'heures travaillées s'accroît moins vite que l'emploi dans les services professionnels et la santé

Variation des heures travaillées (2019-2022), des emplois et des postes vacants (T3 2019-T3-2022) par rapport à avant la pandémie au Québec



Hébergement et restauration



Source : Statistique Canada, tableaux : 14-10-0326-01 et 14-10-0037-01 et calculs de l'IDQ

Dans d'autres domaines d'activité, comme la restauration et l'hébergement et, la fabrication, le nombre d'heures travaillées a diminué encore plus rapidement que l'emploi, ce qui indiquerait que la quantité de travail fourni est encore plus faible que ce que laissent entrevoir, en premier lieu, les données. Pour ces secteurs, une normalisation des heures travaillées pourrait atténuer la pénurie, mais seulement en partie. Il se peut également que l'organisation du travail au sein de ces secteurs, qui ont été profondément chamboulés par la pandémie, ait changé au point où il est dorénavant nécessaire de compter plus de travailleurs pour de plus courtes périodes. Par ex : dans le cas des restaurants fermés certains jours de la semaine.

Les travailleurs temporaires en renfort

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les employeurs cherchent inévitablement des solutions pour combler leurs besoins. Depuis quelques années, le Québec voit un nombre toujours plus important de résidents temporaires étrangers s'installer sur son territoire pour y occuper un emploi ou pour étudier. Plusieurs méthodes existent pour estimer leur nombre dont le total de permis de travail valides¹³, ce qui explique que différents chiffres circulent dans le débat public.

Selon l'*Enquête sur la population active*, ces résidents non permanents¹⁴ occupaient 111 600 emplois au Québec en 2022, soit 2,5 % de l'emploi total. Ce chiffre représente l'ensemble des personnes ayant déclaré ne pas avoir de statut de résidence permanente ni de citoyenneté canadienne et ayant occupé un emploi au cours de la semaine précédant le sondage. Cette donnée inclut donc les travailleurs temporaires, les étudiants internationaux qui peuvent travailler pendant leurs études, ou encore les demandeurs d'asile.

Le nombre de résidents non permanents qui occupent un emploi au Québec a d'ailleurs presque doublé depuis 2018, passant de 56 500 à 111 600 personnes en 2022. Cette avenue permet d'accroître l'offre de travailleurs sur le marché de l'emploi. Cependant, comme ce flux de nouveaux travailleurs n'est pas inclus dans les procédures de planification de l'immigration, il est difficile de prévoir de quelle manière il évoluera. Par exemple, les prévisions démographiques qui annoncent une stagnation de la population active au cours des prochaines années pourraient bien devoir être nuancées par l'afflux de ces travailleurs.

¹³ Institut du Québec, 2022, Portrait de l'immigration au Québec

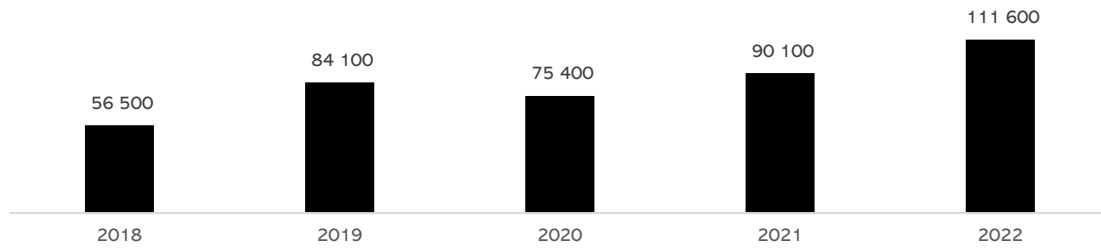
¹⁴ L'*Enquête sur la population active* collecte de l'information sur les immigrants non admis ce qui représente les personnes qui n'ont pas le statut de résident permanent ou la citoyenneté canadienne. Par exemple, les étudiants étrangers et les travailleurs temporaires.

Graphique 13

Les résidents non-permanents qui travaillent ont presque doublé depuis 2018

Nombre d'emplois des résidents non permanents au Québec

(Données annuelles, 15 ans et plus, 2018 à 2022)

Source : *Statistique Canada, compilation spéciale*

Des besoins en travailleurs plus élevés qu'ailleurs

Ce qu'il faut retenir

Depuis la fin 2021, le Québec compte moins d'un chômeur par poste vacant¹⁵, ce qui indique a priori que l'offre de main-d'œuvre disponible ne suffirait pas à combler la demande. Cependant, les données sur les postes vacants qui permettent d'analyser la demande en main-d'œuvre ne doivent pas être interprétées comme une estimation du nombre de nouveaux travailleurs nécessaires pour pallier les pénuries de main-d'œuvre car différents phénomènes peuvent les influencer.

Toutefois, une comparaison effectuée avec le reste du Canada révèle que le Québec serait plus « gourmand » en travailleurs. Ainsi, pour générer un milliard de dollars de PIB, la demande totale en main-d'œuvre, soit la somme des emplois et des postes vacants, s'avère 17 % plus élevée qu'en Ontario.

Ceci s'explique notamment par l'importance du nombre de postes vacants et en particulier ceux qui ne requièrent aucune scolarité. Ils sont non seulement cinq fois plus nombreux qu'en 2016 mais ils représentent aujourd'hui plus du tiers (36 %) de l'ensemble des postes vacants au Québec.

L'amélioration du niveau d'éducation de la population québécoise et le déplacement des travailleurs vers des emplois plus qualifiés depuis la pandémie indiquent qu'une partie des besoins en main-d'œuvre ne pourra probablement pas être satisfaite qu'en augmentant l'offre de main-d'œuvre. Pour pallier les pénuries, les entreprises québécoises n'auront donc d'autres choix que d'accroître leur productivité.

Les postes vacants, une mesure imparfaite

Les postes vacants correspondent aux emplois que les organisations cherchent à pourvoir. Leur nombre ainsi que les caractéristiques qui les décrivent comme la profession, l'industrie ou encore la durée de la vacance sont collectés par une enquête menée auprès des employeurs par Statistique Canada. Au Québec, le nombre de postes vacants a progressé presque sans interruption depuis que cette donnée est collectée en

¹⁵ Institut du Québec, 2022, Regard sur les postes vacants : Premier répit dans l'augmentation des postes vacants, mais certains restent difficiles à pourvoir

2015. Une baisse a toutefois été enregistrée pour la première fois au troisième trimestre de 2022.

Cependant, cette mesure comporte quelques lacunes. Comme elle n'est collectée que depuis 2015, elle ne permet pas d'évaluer comment cet indicateur évoluera dans un contexte de ralentissement économique.

Encadré 3

Définition de poste vacant selon l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires*¹⁶

Un poste est considéré vacant s'il satisfait aux trois conditions suivantes :

- Il est vacant à la date de référence, soit le premier jour du mois ou le deviendra au cours du mois;
- Des tâches sont à accomplir au cours du mois pour le poste en question;
- L'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de son organisation afin de pourvoir ce poste.

Les données sur les postes vacants s'avèrent très utiles pour mieux comprendre l'évolution de la demande non comblée en main-d'œuvre et sa composition. Par exemple, dans quels secteurs ils se trouvent.

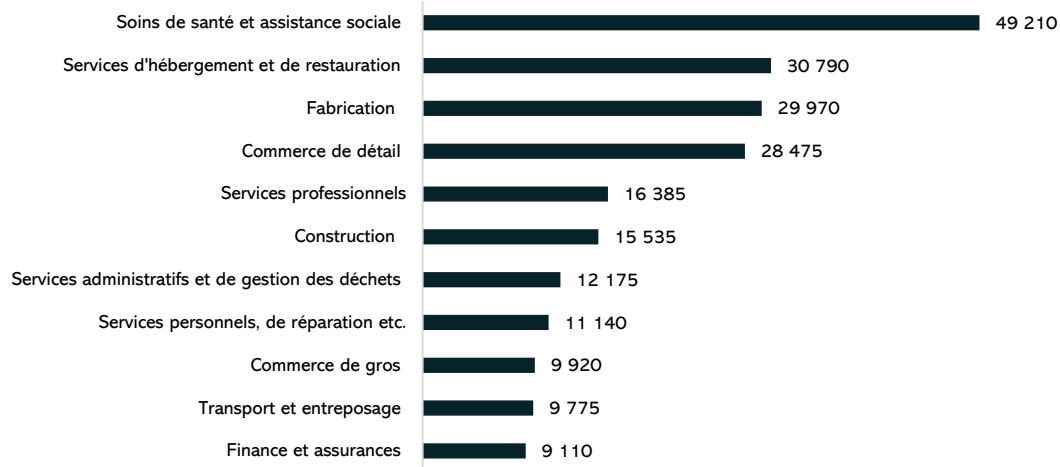
En revanche, le nombre total de postes vacants ne doit pas être interprété comme le nombre de nouveaux travailleurs à ajouter à une économie pour éliminer les pénuries de main-d'œuvre. Autrement dit, si le Québec comptait plus de **230 000 postes vacants** au troisième trimestre de 2022, cela ne signifie pas qu'ajouter autant de travailleurs comblerait l'ensemble de la demande.

¹⁶ Conseil de l'information sur le marché du travail, Postes vacants

Graphique 14

Plus de 230 000 postes vacants au 3^e trimestre de 2022

Postes vacants pour les industries avec le plus grand nombre de postes vacants au Québec

(Données trimestrielles non désaisonnalisées)**Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0326-01**

Dans certains cas, un nombre de postes vacants élevé peut s'expliquer par une forte croissance économique (p. ex: de nouveaux contrats) mais aussi parce qu'une organisation accuse un taux de roulement important et qu'elle doit recruter fréquemment, qu'elle n'arrive pas à attirer de candidats, que les heures de travail ont été réduites ou encore que la somme de travail se divise en un plus grand nombre d'employés.

Depuis plusieurs années, le Québec se démarque comme étant l'une des provinces comptant le plus haut taux de postes vacants¹⁷. La forte croissance économique survenue au cours des années qui ont précédé la pandémie puis, le rebond nourri par la levée des restrictions sanitaires et les mesures de soutien ont indéniablement stimulé la demande. Cependant, cette vigueur économique n'explique pas, à elle seule, le phénomène.

¹⁷ Nombre de postes vacants en pourcentage de l'ensemble de l'emploi.

Le Québec a besoin de plus de travailleurs pour le même niveau de production

Une comparaison effectuée avec le reste du Canada révèle que le Québec serait plus « gourmand » en main-d'œuvre et ce, pour une croissance économique équivalente.

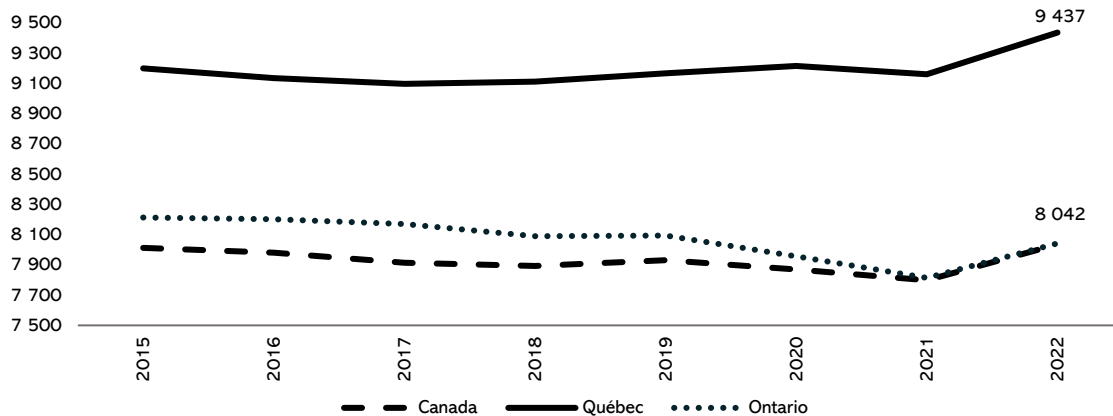
La demande totale de travail, – soit le nombre d'emplois comblés et de postes vacants par rapport au produit intérieur brut (PIB) –, est systématiquement plus élevée au Québec qu'en Ontario ou dans le reste du Canada. Ainsi, pour un même milliard de dollars de PIB, le Québec requiert un volume plus important de travailleurs que l'Ontario. Un constat similaire ressort lorsqu'on compare le Québec à l'ensemble du Canada.

En 2022, pour chaque milliard de dollars de PIB généré, le Québec requérait quelque 9 400 postes (occupés par des travailleurs ou vacants), ce qui représente 17 % de plus que l'Ontario qui n'en exigeait qu'environ 8 000.

Graphique 15

Pour chaque G \$ de PIB, le Québec requiert 17 % de plus de main-d'œuvre que l'Ontario

Demande de travail (employés salariés + postes vacants) par milliard \$ de PIB réel
(Données désaisonnalisées pour le PIB et non désaisonnalisées pour la demande de travail)



Source : Statistique Canada, tableaux 14-10-0325-01 et 14-10-0287-01

Note : Les moyennes annuelles de l'emploi, des postes vacants et du PIB ont été calculées à partir des données trimestrielles. Pour 2020, seuls les 1^{er} et 4^e trimestres sont disponibles. Pour 2022, seuls les 1^{er}, 2^e et 3^e trimestres sont disponibles.

Cet écart peut s'expliquer par différents facteurs, notamment par le fait que l'offre de main-d'œuvre est plus limitée au Québec (voir p. 18), ce qui rend les postes plus difficiles à pourvoir, une structure industrielle reposant davantage sur des emplois à forte intensité

de travail, un nombre d'heures travaillées moindre¹⁸, mais aussi une productivité du travail plus faible. En d'autres mots, il faut plus d'heures de travail pour produire la même valeur au Québec qu'ailleurs au Canada¹⁹.

C'est surtout pour la portion non comblée de la demande (postes vacants par G\$ de PIB) que Québec diffère par rapport à l'Ontario. Ainsi, lorsqu'on analyse le ratio de postes vacants par milliard de dollars de PIB, on constate que la tendance s'est complètement inversée entre les deux provinces depuis sept ans. En 2022, pour chaque milliard de dollars de PIB généré, le Québec requerrait l'équivalent d'environ 570 postes vacants soit 30% de plus que l'Ontario.

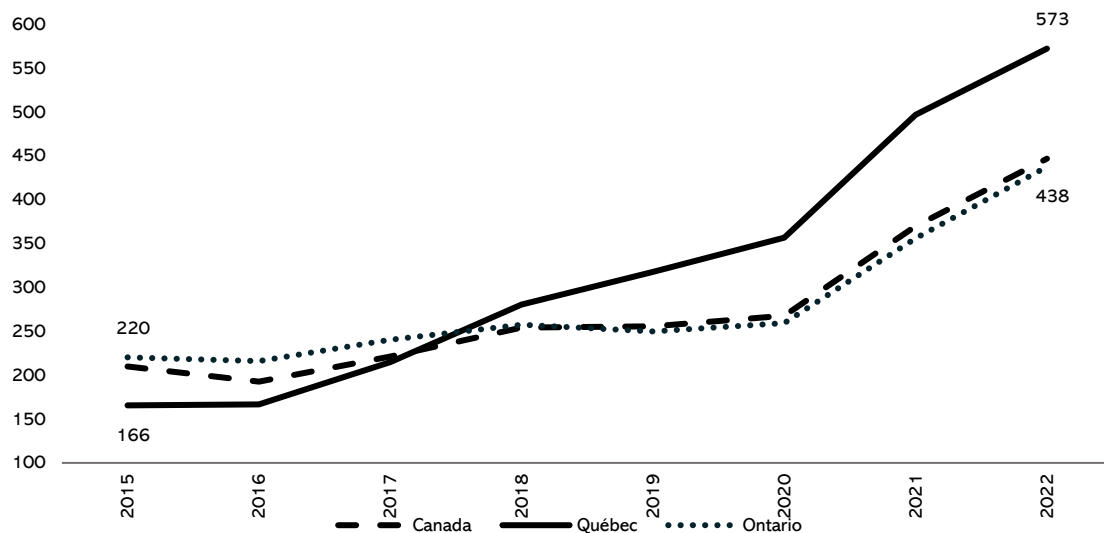
Cet écart est notamment dû à une explosion du nombre de postes vacants pour des emplois ne requérant aucune scolarité. Entre le 3^e trimestre 2016 et le 3^e trimestre 2022, les postes vacants ne requérant aucune scolarité ont été multiplié par cinq au Québec et par deux en Ontario.

Graphique 16

La demande de travail non comblée du Québec est 30 % plus élevée que celle de l'Ontario

Demande de travail non comblée (postes vacants) par G \$ de PIB réel

(Données désaisonnalisées pour le PIB et non désaisonnalisées pour les postes vacants)



Source : Statistique Canada, tableaux 14-10-0325-01 et 14-10-0287-01

¹⁸ Institut du Québec, 2021, Combien gagnent au juste les travailleurs québécois

¹⁹ Centre sur la productivité et la prospérité, 2022, Productivité et prospérité au Québec, Bilan 2021

Ce constat démontre qu'il faut analyser les données sur les postes vacants avec précaution en prenant notamment en compte nos différences structurelles avec les autres juridictions. Il révèle également que l'accroissement de l'offre de main-d'œuvre ne pourra, à lui seul, solutionner les problèmes de postes vacants et de pénuries de main-d'œuvre au Québec. Mais une évidence s'impose encore plus : il faudra aussi indéniablement y accroître la productivité du travail.

Les besoins des employeurs et le profil des travailleurs ne concordent pas

Autre piste pour expliquer l'ampleur de la demande en main-d'œuvre non comblée au Québec : l'inadéquation entre l'offre de main-d'œuvre (le profil des personnes disponibles pour travailler) et la demande (le type de candidats recherchés par les employeurs).

Certains secteurs tels que la santé, l'hébergement et la restauration et, le commerce de détail comptent pour une part importante des postes vacants (voir graphique 16). Or, ce sont des secteurs qui, au cours de la pandémie, ont perdu un grand nombre de travailleurs au profit d'autres industries²⁰.

Ces déplacements de travailleurs d'un secteur à l'autre se sont d'ailleurs affirmés au cours de la dernière année. Plus précisément, entre décembre 2019 et décembre 2022, le Québec a perdu bon nombre de travailleurs dans le secteur du transport et de l'entreposage (-34 900), de l'hébergement et de la restauration (-30 700) et du commerce (-29 300). Malgré les besoins pour faire face à la crise sanitaire, l'emploi dans le secteur de la santé a également diminué (-13 400) bien que des fluctuations importantes aient été enregistré au cours des trois dernières années.

En contrepartie, 39 400 travailleurs sont venus s'ajouter au secteur des services professionnels qui englobe notamment les entreprises en administration des affaires, en technologies de l'information et en marketing. Parmi les autres secteurs à enregistrer des gains de travailleurs depuis 2019, notons l'administration publique (35 600), les services d'enseignement (34 900) et la finance et les assurances (34 100).

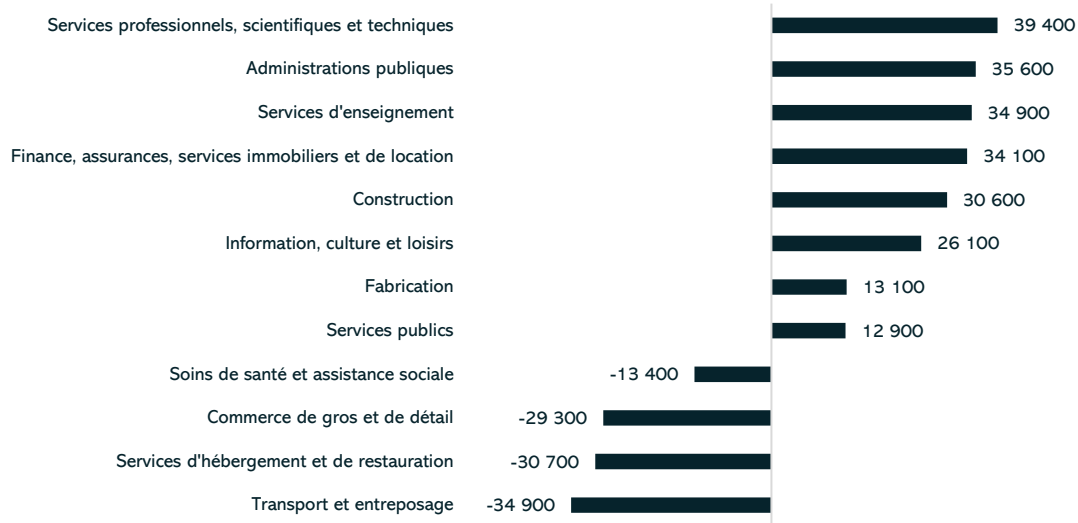
²⁰ Institut du Québec, 2022, Bilan de l'emploi 2021 au Québec

Graphique 17

Les déplacements entre secteurs s'affirment

Variation de l'emploi par secteur au Québec décembre 2019 et décembre 2022

(Données mensuelles désaisonnalisées, 15 ans et plus)

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

Ces déplacements de travailleurs expliquent, du moins en partie, pourquoi chaque baisse du taux de chômage semble désormais associée à une hausse des postes vacants (voir encadré 4), indiquant qu'un taux de chômage pourrait être plus élevé sans pour autant que les employeurs aient plus de facilité à recruter.

Encadré 4 : La courbe de Beveridge s'est-elle déplacée pendant la pandémie ?

La relation entre le taux de chômage et le taux d'emplois à pourvoir, appelée « courbe de Beveridge », permet de valider la présence de certains déséquilibres dans le marché du travail. En règle générale, lorsque le taux de chômage est élevé, le nombre de postes vacants est faible et vice-versa. Ainsi, comme illustré dans le graphique 18, au cours d'un cycle économique normal, les données forment une courbe de droite à gauche. En revanche, elles forment une nouvelle courbe vers le haut lorsque le marché du travail est perturbé et que l'offre et la demande en main-d'œuvre ne concordent plus.

En 2015, lorsque les données sur les postes ont commencé à être collectées, le taux de chômage était relativement élevé au Québec par rapport au taux de postes vacants (bas, à droite de la courbe bleue). Lorsque le marché du travail s'est resserré et que la croissance économique a été au rendez-vous au cours des trois années précédant la pandémie, le taux de chômage a baissé et le taux de postes vacants s'est accru (déplacement vers la gauche sur la courbe bleue).

En 2020, le taux de chômage et le taux de postes vacants ont augmenté, signe que la pandémie a créé un déséquilibre (déplacement de la courbe bleue à la courbe noire).

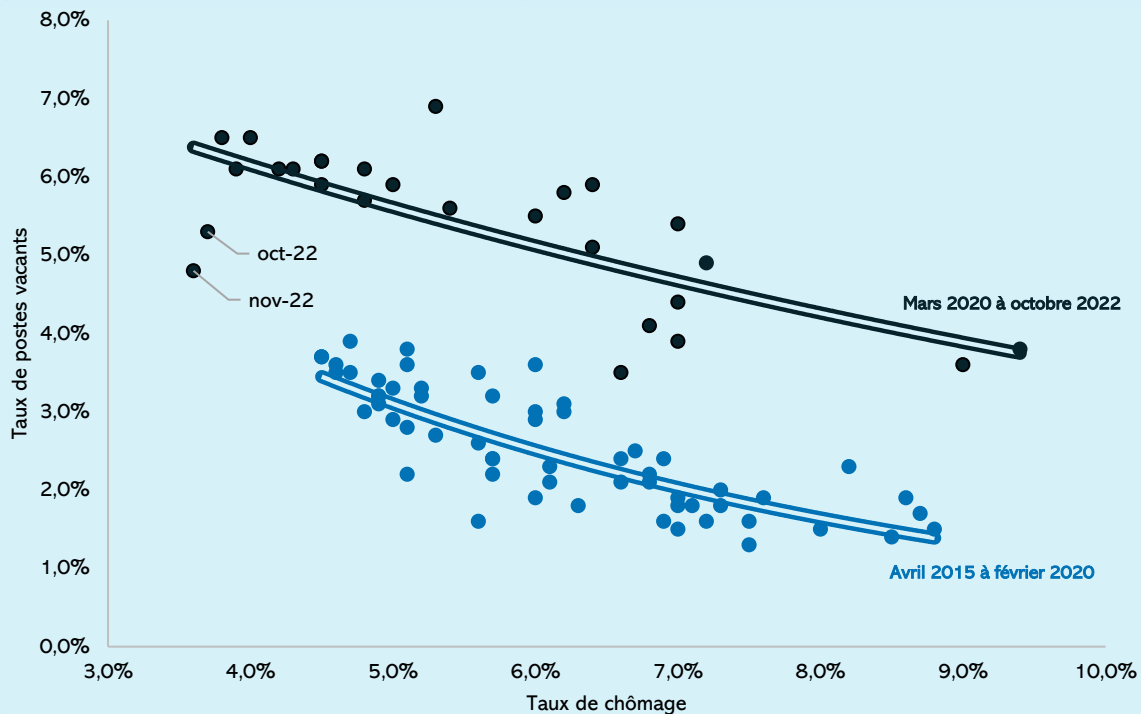
Entre 2020 et l'automne 2022, les déséquilibres semblent avoir perduré : le ratio taux de postes vacants/taux de chômage est demeuré plus élevé qu'il ne l'était avant la pandémie (déplacement vers la gauche le long de la courbe noire). Reste à savoir si la situation est temporaire ou si elle perdurera²¹.

La diminution du nombre de postes vacants en octobre et novembre 2022 laisse toutefois présager un retour à l'ancienne courbe (bleue), avec des points qui se détachent de la courbe de 2020-2022. Il faudra donc suivre de près ces données afin de savoir si les déséquilibres observés au cours de la pandémie se résorberont ou persisteront.

Graphique 18

Courbe de Beveridge avant (bleue) et après (noire) la pandémie

(Données mensuelle non désaisonnalisées)²²



Source : Statistique Canada, tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0371-01; calculs de l'IDQ

²¹ Blanchard, O., A. Domash et L.H. Summers (2022). Bad news for the Fed from the Beveridge space. Peterson Institute for International Economics

²² Les données sur les postes vacants ne sont pas présentées en version désaisonnalisée par Statistique Canada. Celles sur le chômage sont, quant à elle, publiées dans les deux versions, soit désaisonnalisée ou non. Pour s'assurer d'utiliser le meilleur ensemble de données, nous avons donc calculé la désaisonnalisation des données sur les postes vacants afin de pouvoir les comparer aux données de chômage désaisonnalisées. Les constats demeurant les mêmes, quel que soit l'ensemble de données utilisé, nous avons finalement opté pour les données non désaisonnalisées, autant pour le chômage que pour les postes vacants.

Une transformation du marché du travail

De tels déséquilibres s'expliquent également par le fait que la population québécoise est de plus en plus scolarisée alors que les emplois à combler exigent moins de qualifications.

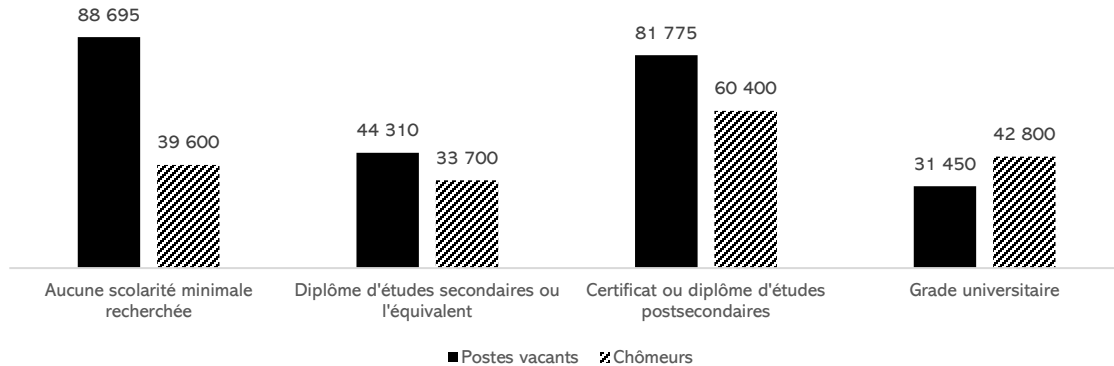
À titre d'exemple, 42 800 chômeurs détenaient un diplôme universitaire en 2022 alors que le Québec ne proposait que 31 450 postes vacants réclamant un tel niveau d'éducation. En contrepartie, 88 695 postes vacants ne requéraient aucun niveau de scolarité alors que seulement 39 600 chômeurs présentaient ce profil. Bien que de tels emplois peuvent être occupés par des personnes détenant un diplôme ou en train de l'obtenir comme des étudiants, un tel écart dénote tout de même un réel déséquilibre entre les postes vacants et la main-d'œuvre disponible.

Graphique 19

Les chercheurs d'emploi trop éduqués pour les postes disponibles

Nombre de chômeurs et de postes vacants

(Données annuelles pour la population active, données du troisième trimestre de 2022 pour les postes vacants, 15 à 64 ans)



Source : Statistiques Canada, tableau 14-10-0118-01 et 14-10-0328-01

Dans les faits, le déplacement de travailleurs entre secteurs et l'amélioration du niveau d'éducation de la population laissent donc présager qu'un renversement de tendance est peu probable pour combler les postes vacants qui exigent le moins de qualifications. Par ailleurs, l'ampleur de la demande en main-d'œuvre est telle qu'il y a peu de chance que ces besoins puissent être satisfaits à long terme par une hausse de l'offre de main-d'œuvre. À la lumière de cette analyse, un constat s'impose : les organisations québécoises devront inévitablement revoir leurs façons de faire afin d'améliorer leur productivité, notamment par l'automatisation et ainsi diminuer leur demande en travailleurs.

À court terme, cette réalité signifie que les difficultés de recrutement vont perdurer pour certains employeurs. Tous les efforts consentis pour accroître l'offre de main-d'œuvre seront donc bienvenus : rétablissement des heures travaillées, immigration temporaire, rétention des travailleurs plus âgés, etc. Toutefois, ces mesures ne pourront suffire à renverser la tendance. La meilleure solution pour pallier les pénuries de main-d'œuvre demeure donc un accroissement de la productivité. La bonne nouvelle est, qu'avec une population plus éduquée et une économie qui s'appuie davantage sur des secteurs à plus forte valeur ajoutée, le Québec semble avoir tout en main pour réussir cette nécessaire transformation de son marché du travail.

Regard vers l'avenir

Un ralentissement sans chômage n'est pas sans conséquences

Avec un marché du travail exceptionnellement tendu, le ralentissement économique anticipé pour 2023 pourrait se faire sans pertes d'emplois significatives au Québec. C'est du moins ce à quoi s'attendent les prévisionnistes qui anticipent une croissance du PIB presque nulle et un taux de chômage qui demeurerait inférieur à 5 % en 2023²³. Si la perspective de cet « atterrissage en douceur » est séduisante, elle doit toutefois être nuancée.

D'une part, parce que ces prévisions se sont effectuées dans un contexte d'incertitude et de risque important. Plusieurs facteurs de risque – tels que la résistance aux pressions inflationnistes, la faiblesse de la demande mondiale et les contraintes d'approvisionnement – pourraient empirer le ralentissement attendu.

D'autre part, il serait possible d'assister à des mises à pied sans signes avant-coureur. Avec plus de 230 000 postes vacants, l'espoir des prévisionnistes est de voir d'abord fondre la demande excédentaire avant que ne surviennent les licenciements, ce qui aurait pour avantage d'étaler dans le temps l'effet du ralentissement économique. Cependant, comme une grande part de ces postes ne trouve déjà pas preneur et qu'un déséquilibre se dessine potentiellement entre l'offre et la demande, le Québec pourrait simultanément vivre une baisse des postes vacants et une hausse du nombre de chômeurs.

Enfin, le bas taux de chômage que connaît actuellement le Québec pourrait masquer une certaine sous-estimation des perturbations que pourrait connaître son économie. Les transformations du marché du travail font que les déplacements entre l'emploi, le chômage et la retraite sont de plus en plus fluides. À titre d'exemples, le nombre d'heures travaillées pourrait demeurer moindre que celui qui prévalait avant la pandémie et des employeurs pourraient négocier des baisses d'heures pour éviter des mises à pied. En outre, certains travailleurs plus âgés pourraient perdre leur emploi et sortir de la population active. Dans ces trois cas de figure, les revenus des travailleurs ainsi que la capacité de l'économie québécoise s'en trouveraient réduits sans pour autant avoir d'impact sur le taux de chômage.

²³ Institut du Québec, 2022, Mise à jour économique et financière du gouvernement du Québec – Le contexte économique exige des ajustements

Les salaires à la poursuite du pouvoir d'achat

Après deux ans d'une inflation élevée, les travailleurs tentent, en changeant d'emploi ou en négociant leur salaire, à préserver leur pouvoir d'achat. En particulier, les négociations salariales qui s'effectueront en 2023 prendront comme référence le taux d'inflation actuel, encore bien au-delà du 2 % visé à long terme, ce qui pourrait favoriser la croissance des salaires.

En parallèle, la perspective d'un ralentissement économique devrait diminuer la demande en travailleurs et par la même occasion, leur pouvoir de négociation. Ainsi, les employeurs pourraient faire valoir les risques de mises à pied ou encore négocier certaines conditions de travail en échange de hausses de salaire moindres, ce qui pourrait limiter les augmentations.

La trajectoire des salaires, qui est pourtant au cœur des décisions futures de la Banque du Canada, s'avère donc incertaine.

Les contraintes du marché du travail pourraient transformer l'économie

Plus de trois ans après le début de la pandémie, l'impact sur le marché du travail se fait encore sentir. Le niveau d'absentéisme élevé indique que même les enjeux de santé publique perdurent. Reste à savoir si la situation est temporaire ou si elle perdurera.

De manière plus structurelle, les déplacements entre les secteurs se sont confirmés en 2022 et de nombreux travailleurs ont même réussi à se replacer avec des emplois mieux rémunérés.

Après plusieurs années à rencontrer des difficultés de recrutement et à se buter à un bassin de candidats qui s'épuise malgré les efforts consentis par les gouvernements, les employeurs n'auront d'autres choix que de s'adapter. En misant notamment sur une main-d'œuvre plus éduquée qui les aideront à automatiser certaines tâches, à réorganiser le travail, à adapter leur modèle d'affaires... Et ces changements nécessaires constituent une excellente nouvelle pour un Québec plus prospère.

Comme pour toute transformation, cette dernière comporte des risques. D'abord, les employeurs qui peuvent difficilement accorder d'augmentations salariales ou offrir certaines conditions comme le télétravail devront être soutenus car leurs difficultés de recrutement risquent de perdurer en cette période de transition. Ce soutien sera nécessaire pour maintenir certaines productions au Québec, assurer la vitalité de nos régions ou encore favoriser l'attractivité de nos centres-villes.

De plus, bien que les efforts pour accroître le niveau d'éducation des Québécois commencent à porter leurs fruits, il n'en demeure pas moins que notre société est non seulement encore confrontée à des enjeux de littératie et de numératie, mais également de décrochage scolaire qui pourraient même s'exacerber face à un marché de l'emploi prêt à tout pour combler ses besoins. À cet égard, il faut donc s'assurer d'accroître les investissements en éducation, notamment pour encourager la persévérance scolaire et ainsi, hausser le niveau de compétences essentielles à l'économie du savoir.

Annexe : Quelques chiffres clés

Indicateurs du marché selon certains groupes d'âge, décembre 2019 et décembre 2022

		Décembre 2019	Décembre 2022	Variation		
		En milliers			Déc. 2019=100	
Population active	15 ans et plus	4,564.9	4,652.9	88.0	101.9	
	15 à 24 ans	650.4	647.3	(3.1)	99.5	
	25 à 54 ans	2,911.7	2,993.1	81.4	102.8	
	55 ans et plus	1,002.9	1,012.4	9.5	100.9	
Emploi	15 ans et plus	4,334.4	4,464.2	129.8	103.0	
	15 à 24 ans	593.4	602.5	9.1	101.5	
	25 à 54 ans	2,786.8	2,886.7	99.9	103.6	
	55 ans et plus	954.1	975.0	20.9	102.2	
Emploi à temps plein	15 ans et plus	3,521.8	3,666.3	144.5	104.1	
	15 à 24 ans	264.0	266.0	2.0	100.8	
	25 à 54 ans	2,512.7	2,644.3	131.6	105.2	
	55 ans et plus	745.2	756.0	10.8	101.4	
Emploi à temps partiel	15 ans et plus	812.5	798.0	(14.5)	98.2	
	15 à 24 ans	329.5	336.6	7.1	102.2	
	25 à 54 ans	274.1	242.4	(31.7)	88.4	
	55 ans et plus	209.0	219.0	10.0	104.8	
Chômage	15 ans et plus	230.5	188.6	(41.9)	81.8	
	15 à 24 ans	56.9	44.8	(12.1)	78.7	
	25 à 54 ans	124.8	106.4	(18.4)	85.3	
	55 ans et plus	48.7	37.4	(11.3)	76.8	
		En pourcentage			En p.d.p	
Taux de chômage	15 ans et plus	5 %		4.1 %	-0.9	
	15 à 24 ans	8.7 %		6.9 %	-1.8	
	25 à 54 ans	4.3 %		3.6 %	-0.7	
	55 ans et plus	4.9 %		3.7 %	-1.2	
Taux d'activité	15 ans et plus	64.9 %		64.7 %	-0.2	
	15 à 24 ans	71.3 %		70.8 %	-0.5	
	25 à 54 ans	88.5 %		90.5 %	2	
	55 ans et plus	35.5 %		34 %	-1.5	
Taux d'emploi	15 ans et plus	61.7 %		62 %	0.3	
	15 à 24 ans	65 %		65.9 %	0.9	
	25 à 54 ans	84.7 %		87.3 %	2.6	
	55 ans et plus	33.8 %		32.8 %	-1	

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