

Vieillissement démographique :

solutions pour un Québec mal préparé



Jonathan Deslauriers
Robert Gagné
Jonathan Paré

Auteurs

Jonathan Deslauriers
Robert Gagné
Jonathan Paré

Professionnel de recherche

Jean Garry Junior Roc

Mise en page

Jérôme Boivin

**Centre sur la productivité et la prospérité –
Fondation Walter J. Somers
HEC Montréal**

3000, chemin de la Côte-Sainte-Catherine
Montréal (Québec) Canada H3T 2A7
Téléphone : 514 340-6449

Dépôt légal : quatrième trimestre 2021
ISBN : 978-2-924208-83-0

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021
Bibliothèque et Archives Canada, 2021

Image de page couverture : iStock @Freer Law

Cette publication a bénéficié du soutien financier du ministère des Finances du Québec et de la Fondation Walter J. Somers.

Les textes, opinions, renseignements et informations exprimés dans le document n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs et non celle du ministère des Finances. L'information présentée dans ce document ne reflète pas nécessairement les opinions du ministère des Finances.

© 2021 Centre sur la productivité et la prospérité –
Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal

Vieillissement démographique : solutions pour un Québec mal préparé

À propos du Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers

Le Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers mène une double mission. Il se consacre d'abord à la recherche sur la productivité et la prospérité en ayant comme principal sujet d'étude le Québec. Ensuite, il veille à faire connaître les résultats de ses travaux par des activités de transfert et d'éducation.

À propos de la Fondation Walter J. Somers

En hommage au fondateur de l'entreprise Walter Technologies pour surfaces, la famille Somers a mis sur pied la Fondation Walter J. Somers. À travers différents dons, la Fondation perpétue l'héritage familial d'engagement envers la communauté et contribue à la prospérité de la société québécoise, d'abord en veillant à améliorer sa productivité, mais également en appuyant l'excellence dans l'éducation des jeunes.

Pour en apprendre davantage sur le Centre, visitez le www.hec.ca/cpp ou écrivez-nous, à info.cpp@hec.ca

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
D'UN CHOC DÉMOGRAPHIQUE À UN CHOC ÉCONOMIQUE	6
Le Québec, plus durement touché	6
Le marché du travail en surchauffe	10
Un choc d'envergure pour l'économie québécoise	12
DES OPTIONS LIMITÉES POUR UN QUÉBEC MAL PRÉPARÉ	14
L'immigration, un levier de long terme	15
Les travailleurs temporaires : un coup d'épée dans l'eau?	18
Taux d'emploi : agir à la source	21
POURQUOI LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EST-IL PLUS FAIBLE AU QUÉBEC?	23
Des habitudes de retraite différentes au Québec	24
Un cadre institutionnel qui ne sied pas le plein emploi	27
S'ajuster au plein emploi	30
DISCUSSION ET CONCLUSION	32
ANNEXE 1 – Les principaux groupes responsables de la progression du taux d'emploi au Québec depuis la récession des années 90	35
ANNEXE 2 – Pourquoi le taux d'emploi des travailleurs âgés est-il plus faible au Québec?	37
SOURCE DES DONNÉES	39

INTRODUCTION

Alors qu'il est en voie de contenir la pandémie de COVID-19, le Québec devra réagir rapidement pour éviter que la rareté de la main-d'œuvre ne ralentisse la reprise de l'économie. Avant l'éclatement de la crise sanitaire, le marché du travail démontrait déjà des signes de surchauffe : le taux de chômage avait atteint un creux historique, le taux de postes vacants était plus élevé que jamais, et les employeurs peinaient à pourvoir les postes disponibles dans certains secteurs. Or, le phénomène de vieillissement démographique entre maintenant dans sa phase critique au Québec, ce qui risque de compliquer encore davantage la relance post-pandémique. Confrontée à la dernière vague de retraite des baby-boomers, la province fera face à une diminution de son taux d'emploi à très court terme¹ si rien n'est fait pour changer la donne. La pression sur la croissance économique risque donc d'être particulièrement forte au cours des prochaines années.

¹ À moins d'avis contraire, le taux d'emploi global est mesuré par le rapport entre l'emploi et la population totale.

En théorie, la productivité du travail du Québec devra augmenter de 1,7 % par année d'ici 2029 pour maintenir la croissance du niveau de vie de la province si la pression exercée par le vieillissement démographique sur le taux d'emploi n'est pas compensée d'une quelconque façon. À première vue à portée de main, ce rythme de croissance serait pratiquement deux fois plus rapide que celui observé en moyenne au cours des vingt dernières années au Québec. Et encore, cette performance ne suffira qu'à maintenir une croissance économique déjà plus lente qu'ailleurs.

La province pourrait donc se retrouver dans une position précaire en raison du vieillissement de sa population. Or, un tel constat a de quoi surprendre puisque les administrations qui se sont succédé à la tête du gouvernement depuis le début des années 2010 étaient conscientes des enjeux économiques sous-jacents au vieillissement de la population.

En 2011, un rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus tirait d'ailleurs la sonnette d'alarme en affirmant que le Québec tardait à mettre en « œuvre des stratégies d'adaptation au vieillissement de [sa] population »,² stratégies qui étaient vraisemblablement en déploiement dans la plupart des économies industrialisées.

Dans son diagnostic, la Commission estimait qu'en étant habitué à composer avec un surplus de main-d'œuvre, le Québec soutiendrait difficilement sa croissance économique lorsque le phénomène de vieillissement de sa population culminerait. Pour atténuer les impacts, elle suggérait d'agir simultanément sur plusieurs fronts, notamment en misant sur la productivité et l'intégration des immigrants, mais également en revoyant les incitatifs à la retraite hâtive, une réalité toujours présente malgré le choc à venir.

² Ministère de l'Enseignement et de l'Enseignement supérieur du Québec (2011). Le vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir de la retraite : des enjeux pour tous, un effort de chacun. Rapport synthèse de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus.

Dix ans plus tard, force est de constater que le Québec n'a pas agi de manière proactive de sorte que désormais, la plupart des solutions proposées par la Commission sont hors de portée. Compte tenu de la lenteur de l'ensemble du processus, l'afflux de nouveaux immigrants ne permettra pas de colmater la brèche sur le marché du travail en pourvoyant à court terme les postes vacants. Et malgré l'amélioration des dernières années, la performance du Québec en matière de productivité ne suffira pas à maintenir la croissance économique.

Un levier demeure toutefois à la portée du gouvernement pour atténuer la pression sur la croissance économique au cours des prochaines années : le bassin de travailleurs âgés.

Parce qu'il est plus durement touché par le vieillissement de sa population que l'Ontario ou le Canada dans son ensemble, le Québec compte – toute proportion gardée – davantage de personnes âgées de 60 ans et plus. Or, il s'avère que cette frange de la population tend à se retirer plus tôt du marché du travail qu'ailleurs au Canada, une tendance qui serait apparemment prédominante chez la population native, c'est-à-dire chez les individus nés au Québec. C'est d'ailleurs ce qui expliquerait pourquoi le taux d'emploi global au Québec demeure inférieur à celui de l'Ontario.

S'il souhaite limiter les conséquences économiques du vieillissement de sa population d'ici à ce que le phénomène culmine et que l'immigration prenne la relève, le Québec devra trouver le moyen de renverser cette tendance en cherchant à retenir les travailleurs expérimentés actifs, et à attirer les nouveaux retraités. Et pour parvenir à ses fins, le gouvernement ne pourra uniquement s'appuyer sur des incitatifs fiscaux comme c'est actuellement le cas.

Tel que le démontre ce rapport, le cadre institutionnel qui régit le marché du travail ne s'est apparemment pas suffisamment ajusté à la réalité du vieillissement de la population. Malgré la rareté grandissante de la main-d'œuvre, bon nombre de contre-incitatifs à l'emploi limitent encore aujourd'hui l'activité des travailleurs âgés – c'est notamment le cas des incitatifs à la retraite anticipée – alors qu'il s'agit dans bien des cas de vestiges d'une époque où le chômage était élevé.

Cette réalité serait particulièrement présente chez deux groupes de travailleurs où les natifs seraient plus fortement représentés : les travailleurs syndiqués et ceux du secteur public, plus fortement syndiqués qu'ailleurs au Canada.

D'un côté, tout indique que les conventions collectives n'ont pas été négociées pour favoriser l'emploi à temps partiel chez les travailleurs en voie de prendre leur retraite, encore moins à réinsérer les retraités. À partir d'un échantillon couvrant plus de 10 % des conventions de travail actives au 1^{er} janvier 2020 – et en incluant les 206 établissements de 1 000 travailleurs et plus couverts par une convention collective – on constate que seule une minorité d'entre elles contiennent des mesures actives pour favoriser la rétention des travailleurs âgés : modulation d'horaire, horaire réduit, congés spéciaux, vacances additionnelles, allègement des tâches, etc. Dans le meilleur des cas, les mesures proposées aux travailleurs âgés se rattachent à la retraite progressive, une mesure qui les mène inexorablement à la porte de sortie du marché du travail.

De l'autre, plusieurs des mesures mises en place pour contrôler la taille de l'appareil gouvernemental dans les années 90 étaient jusqu'à tout récemment encore en vigueur. Les employés de l'État étaient ainsi incités à prendre une retraite anticipée, et leur retour à l'emploi était souvent régi par des règles limitant la durée de l'embauche ou le salaire. Qui plus est, la vaste majorité des conventions nationales négociées par les centrales syndicales et le gouvernement pour encadrer des emplois relevant du secteur public ne contenaient pas de mesures de rétention des travailleurs âgés. En somme, le gouvernement du Québec ne semble pas avoir réagi adéquatement à titre de plus important employeur de la province alors qu'il était pourtant conscient de l'urgence d'agir à titre de législateur.

Suivant ce constat, un examen de fond des règles encadrant le travail des travailleurs âgés, et plus particulièrement ceux qui sont syndiqués, devra rapidement être effectué pour que les incitatifs fiscaux proposés à ces travailleurs atteignent leur plein potentiel. En employant les bons leviers, le Québec parviendra à atténuer la pression sur la croissance économique, le temps que le phénomène culmine avec la dernière vague de retraite des baby-boomers. Cela dit, tous les acteurs du marché du travail devront mettre l'épaulé à la roue pour renverser la tendance : les travailleurs, les entreprises, les centrales syndicales, et le gouvernement, que ce soit à titre de législateur ou de plus important employeur de la province.

D'UN CHOC DÉMOGRAPHIQUE À UN CHOC ÉCONOMIQUE

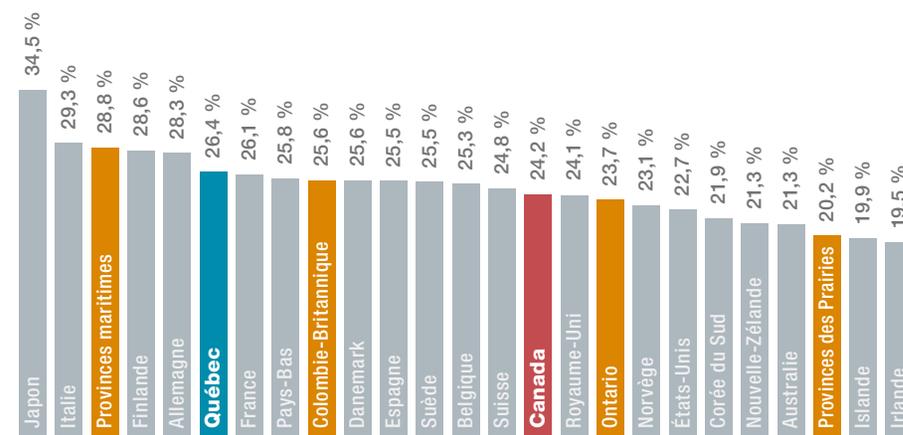
Avant d'aborder l'enjeu de la rétention des travailleurs expérimentés, il apparaît nécessaire de mettre brièvement en contexte la réalité du phénomène de vieillissement démographique au Québec.

LE QUÉBEC, PLUS DUREMENT TOUCHÉ

Pour illustrer l'ampleur du phénomène sans avoir à en retracer la genèse, il suffit de comparer le poids de la population âgée de 60 ans et plus dans les économies avec lesquelles le CPP compare habituellement le Québec. On retrouve donc les 20 pays qui composent le groupe OCDE20³ et les neuf autres provinces canadiennes. On est alors à même de mesurer à quel point le phénomène de vieillissement démographique y est important.

En 2019, 26,4 % des Québécois étaient âgés de 60 ans ou plus (Graphique 1), ce qui représente plus du quart de la population du Québec. Avec un tel poids, la province surpassait la moyenne canadienne (24,2 %), et se hissait dans le haut du classement des 30 économies analysées, n'étant devancée que par le Japon, l'Italie, la Finlande, l'Allemagne et les provinces maritimes. En somme, on dénombrait toute proportion gardée davantage de personnes âgées de 60 ans et plus au Québec que dans la vaste majorité des économies avec lesquelles on le compare, signe que le choc démographique y est actuellement plus préoccupant, ou du moins plus important.

GRAPHIQUE 1
PART DE LA POPULATION ÂGÉE DE 60 ANS ET PLUS
DANS LA POPULATION TOTALE EN 2019



³ Les pays qui composent le groupe OCDE20 ont été retenus selon l'accessibilité aux données historiques. Sur les 35 pays membres de l'OCDE, 20 pays ont ainsi été retenus pour les fins de l'analyse. La Grèce, l'Autriche, le Portugal, la Slovaquie, la République tchèque, la Hongrie, l'Estonie, la Lettonie, la République slovaque, la Pologne, la Turquie, le Luxembourg, le Chili, le Mexique et Israël ne font pas partie de ce classement.

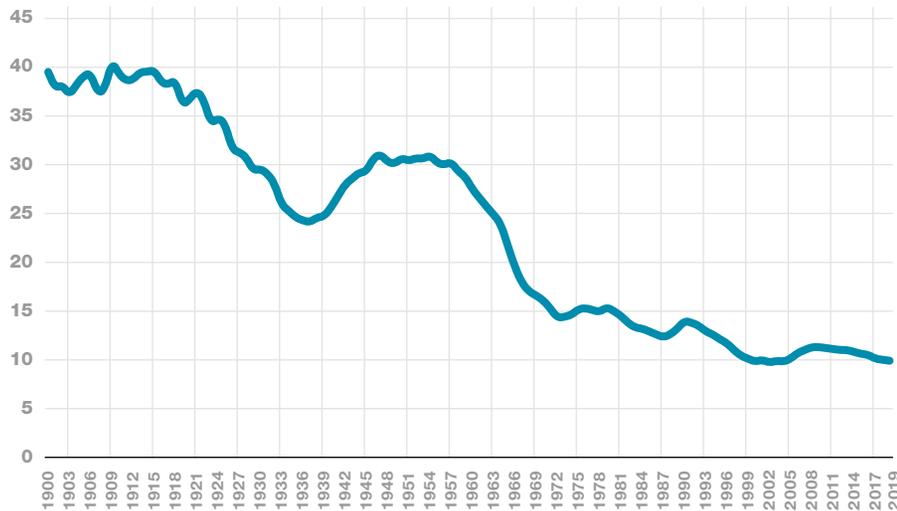
Les effets du vieillissement « accéléré » de la population québécoise ont commencé à être perceptibles au cours des années 2000, le phénomène n'étant évidemment pas étranger au vieillissement des baby-boomers.

Rappelons qu'un boom de natalité a été observé en marge de la Seconde Guerre mondiale, et qu'il s'est poursuivi jusqu'à la fin des années 50. Les premiers baby-boomers ont donc franchi le cap de la soixantaine au milieu des années 2000, et le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus au Québec s'est conséquemment accru par la suite. Le taux de natalité s'étant considérablement replié après ce boom de natalité, le vieillissement de la population issu de cette cohorte a entraîné un vieillissement rapide de la population québécoise. Notons que les effets du baby-boom sont encore aujourd'hui perceptibles, les derniers baby-boomers ayant tout juste franchi le cap de la soixantaine.

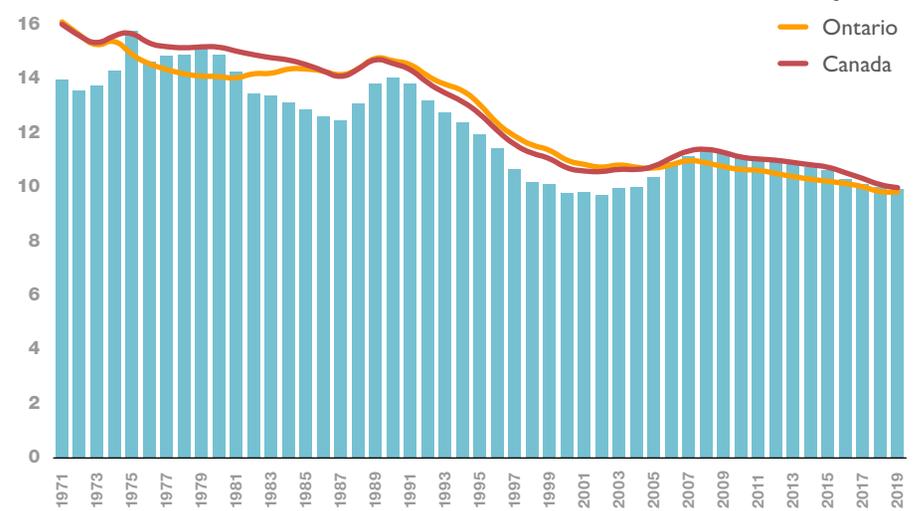
Ceci étant dit, on doit être conscient que le phénomène du baby-boom n'est pas spécifique au Québec.⁴ En pratique, ce phénomène a été observé dans la plupart des économies occidentales après la Seconde Guerre mondiale – incluant le Canada – ce qui fait en sorte que d'autres éléments entrent nécessairement en ligne de compte dans l'équation du vieillissement accéléré de la population québécoise.

Deux éléments propres à la croissance démographique au Québec seraient principalement en cause. D'abord, le taux de natalité (Graphique 3) a été plus faible au Québec qu'ailleurs au Canada suite au baby-boom. Le renouvellement de la population ayant été moins rapide qu'ailleurs au Canada sur une longue période, et ce alors que l'ampleur du baby-boom a été plus importante,⁵ le Québec a nécessairement été désavantagé lorsque les baby-boomers ont franchi massivement le seuil des 60 ans.

GRAPHIQUE 2
LE BABY-BOOM : ÉVOLUTION DU TAUX DE NATALITÉ AU QUÉBEC
Naissances par 1 000 habitants



GRAPHIQUE 3
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE NAISSANCES PAR 1 000 HABITANTS

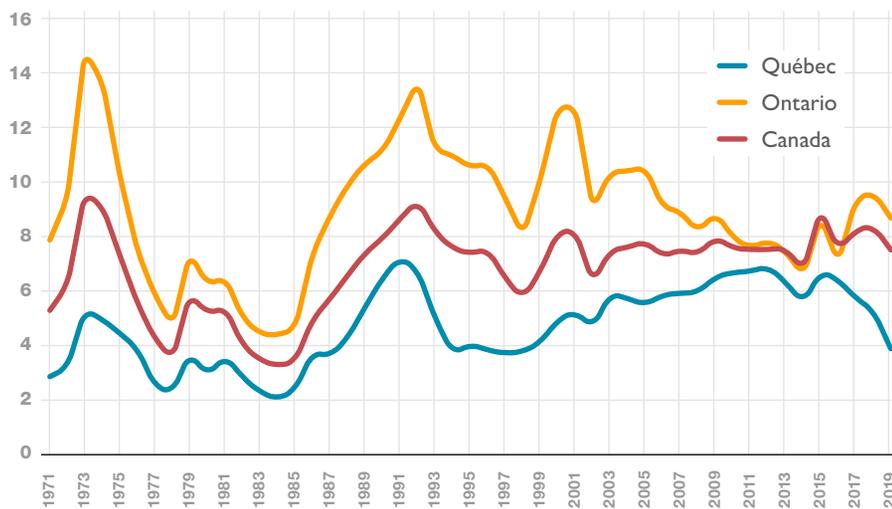


4 Source : Statistique Canada (1993). Statistiques choisies sur la natalité et la fécondité, Canada, 1921 à 1990.

5 Historiquement, le Québec affichait un taux de natalité nettement supérieur à celui de l'Ontario et de la moyenne canadienne. Tout au long du phénomène du « baby-boom », ce constat s'est maintenu même si les écarts s'amenuisaient depuis quelques années. Depuis le début des années 60, période d'essoufflement du « baby-boom », le Québec présente un taux de natalité similaire, sinon inférieur, à l'Ontario et à la moyenne canadienne. Source : Statistique Canada (1993). Statistiques choisies sur la natalité et la fécondité, Canada, 1921 à 1990.

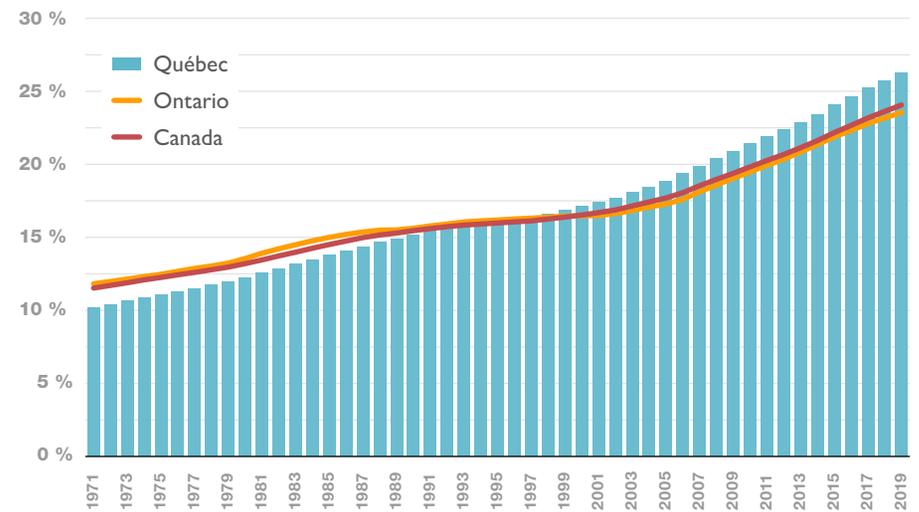
En parallèle, le Québec a accueilli moins d'immigrants que les autres provinces (Graphique 4), de sorte que la faiblesse relative du taux de natalité n'a pas été adéquatement compensée par l'immigration. À l'époque, une telle décision pouvait être justifiée par la performance du marché du travail. Le taux de chômage était plus élevé qu'ailleurs, le taux d'emploi plus faible, de sorte que l'afflux de nouveaux immigrants n'était pas autant nécessaire à la croissance économique que dans les autres provinces canadiennes. Pris dans ce cercle vicieux, le Québec a tardé à relever ses seuils. Résultat : le taux de renouvellement de la population n'a pas suffi à compenser le vieillissement des baby-boomers et la province n'a pas été en mesure d'absorber aussi efficacement le choc que les autres provinces.

GRAPHIQUE 4
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'IMMIGRANTS ADMIS PAR 1 000 HABITANTS



Tel qu'illustré au graphique 5, le poids démographique des 60 ans et plus au Québec – auparavant similaire, sinon inférieur à la moyenne canadienne – a commencé à s'accroître plus rapidement qu'ailleurs avec l'arrivée massive des premiers baby-boomers. À partir de ce point, la population du Québec a « vieilli » plus rapidement que dans le reste du Canada. En 20 ans, le poids démographique des 60 ans et plus au Québec est ainsi passé de 16,9 % à 26,4 %, une hausse sensiblement plus importante qu'en Ontario (16,6 % à 23,7 %) ou qu'en moyenne au Canada (16,5 % à 24,2 %).

GRAPHIQUE 5
ÉVOLUTION DE LA PART DE LA POPULATION ÂGÉE DE 60 ANS ET PLUS DANS LA POPULATION TOTALE



Le vieillissement plus rapide de la population du Québec n'a toutefois pas eu d'impact significatif à court ou moyen terme sur la performance du marché du travail de la province. En fait, le Québec est même parvenu à maintenir le rattrapage amorcé au cours des années 90 en matière de taux d'emploi global – ici mesuré par la proportion de l'ensemble de la population qui détient un emploi.⁶

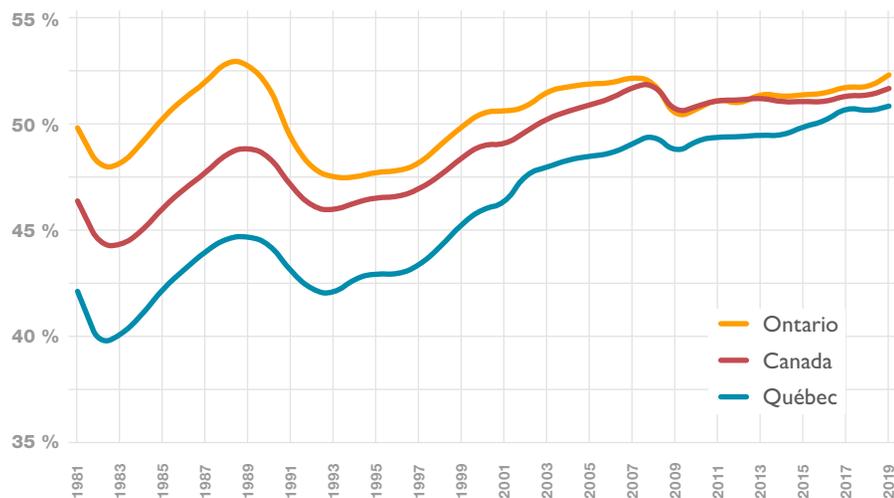
6 Plus précisément, le taux d'emploi global mesure le nombre d'emplois en proportion de l'ensemble de la population – incluant les personnes n'étant pas en âge de travailler, soit les 0 à 14 ans.

Accusant un important retard historique sur l'Ontario et sur la moyenne canadienne (Graphique 6), le Québec a amorcé un long rattrapage au terme de la récession du début des années 90 en misant notamment sur une participation accrue des femmes, des immigrants et des travailleurs âgés sur le marché du travail (voir Annexe I), et plus généralement sur une croissance démographique plus lente qu'ailleurs.

La tendance s'est poursuivie au cours des décennies 2000 et 2010, l'effet étant alors essentiellement dû à une croissance démographique plus lente qu'ailleurs au Canada. Résultat : le Québec est parvenu à rattraper l'essentiel de son retard.⁷ Avec un taux d'emploi de 50,9 % en 2019, la province se situait ainsi très près de la moyenne canadienne (51,7 %) et de l'Ontario (52,4 %). La donne pourrait toutefois changer à très court terme.

GRAPHIQUE 6

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI GLOBAL



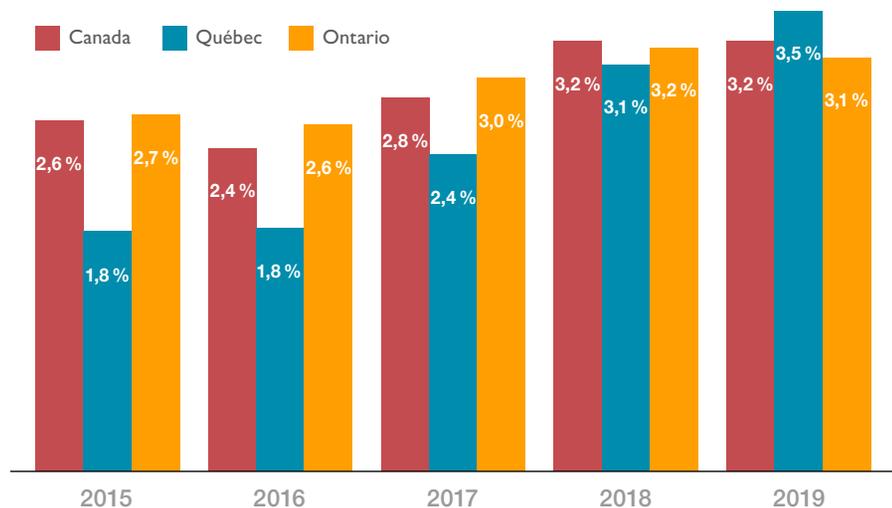
⁷ Ces taux sont établis sur la base des données des Comptes de productivité de Statistique Canada. Selon les données d'emploi de l'Enquête sur la population active (CANSIM 14-10-0327-01) de Statistique Canada, le Québec aurait complété le rattrapage sur l'Ontario et la moyenne canadienne. En 2019, le taux d'emploi global du Québec atteindrait 50,7 %, un taux identique à celui de l'Ontario (50,7 %) et de la moyenne canadienne (50,5 %).

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN SURCHAUFFE

Si la pandémie de COVID-19 a brouillé le portrait,⁸ les effets du vieillissement plus rapide au Québec étaient déjà perceptibles avant l'éclatement de la pandémie et des signes de surchauffe associés à un manque de main-d'œuvre étaient déjà observés. Au premier chef, le taux de postes vacants⁹ a pratiquement doublé entre 2015 et 2019 (Graphique 7), ce qui fait en sorte que désormais, on dénombre proportionnellement davantage de postes à pourvoir au Québec (3,5 %) qu'en Ontario (3,1 %) ou qu'en moyenne au Canada (3,2 %) en marge de la pandémie. Le taux de chômage¹⁰ au Québec (Graphique 8) avait par ailleurs atteint un creux historique en 2019 (5,1 %), la province se classant mieux, pour une rare fois, que la moyenne nationale (5,7 %). Bref, tout indique que les besoins du marché du travail excédaient déjà la capacité démographique du Québec à les combler avant la pandémie.

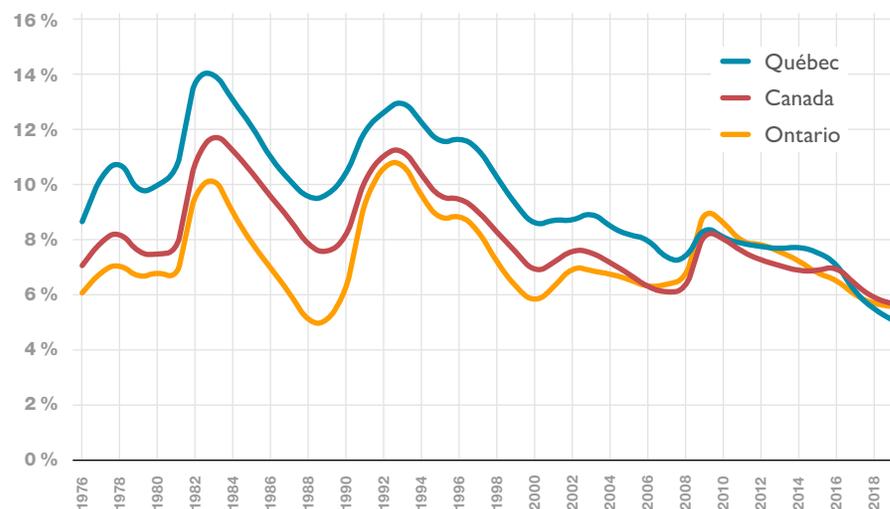
GRAPHIQUE 7

ÉVOLUTION DU TAUX DE POSTES VACANTS



GRAPHIQUE 8

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE



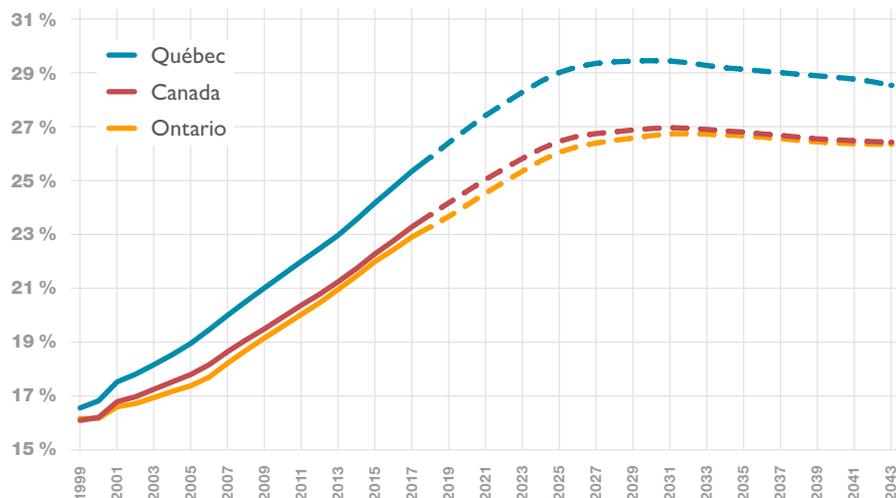
8 Dans ce rapport, toutes les données réelles utilisées s'arrêtent en 2019 pour éviter que les impacts de la COVID-19 n'influencent les constats. Ainsi, toutes les données simulées – soit celles couvrant l'année 2020 et les suivantes – ne prennent pas en considération les impacts temporaires ou persistants de la COVID-19.

9 Le taux de postes vacants se mesure par le nombre de postes vacants divisé par la demande totale de travail soit la somme du nombre de postes vacants et du nombre de postes occupés. Sauf indication contraire, les données annuelles concernant les postes vacants sont calculées en faisant la moyenne des données trimestrielles non désaisonnalisées.

10 Le taux de chômage se mesure par le nombre de chômeurs divisé par la population active de 15 ans et plus soit les personnes de 15 ans et plus à l'emploi ou à la recherche active d'un emploi.

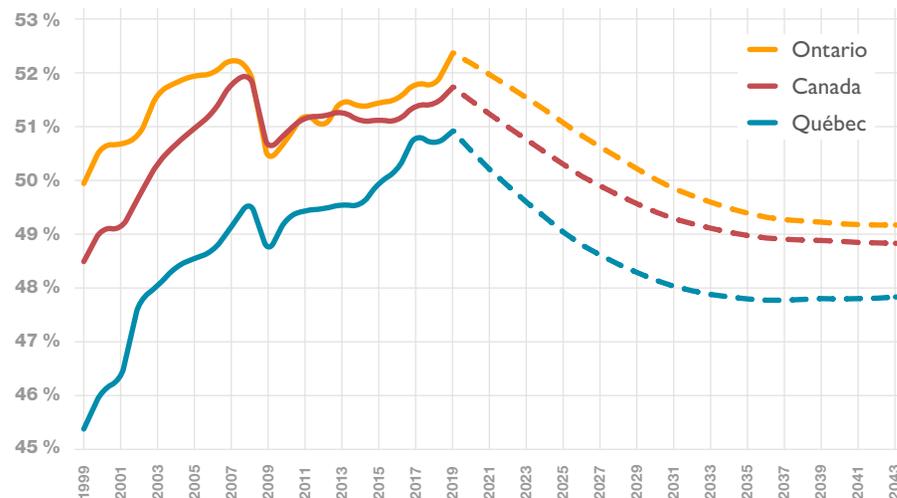
Or, le vieillissement de la population n'a pas encore atteint son apogée. Comme les derniers baby-boomers n'ont pas encore atteint l'âge normal de la retraite, il faudra attendre encore quelques années avant que le phénomène s'essouffle. Selon les projections de Statistique Canada, 29,5 % de la population du Québec sera âgée de 60 ans ou plus en 2030 (Graphique 9). Le poids démographique des 60 ans et plus sera alors sensiblement plus élevé qu'en Ontario (26,7 %) ou qu'en moyenne au Canada (26,9 %).

GRAPHIQUE 9
ÉVOLUTION RÉELLE ET PROJÉTÉE DU POIDS DÉMOGRAPHIQUE DES 60 ANS ET PLUS DANS LA POPULATION



La pression sur le marché du travail risque donc de s'amplifier au cours des prochaines années. Si la participation sur le marché du travail demeure au niveau de 2019, le taux d'emploi global au Québec est appelé à décroître au cours des quinze prochaines années en raison de la pression exercée par le vieillissement de la population¹¹ (Graphique 10). Et à nouveau, la chute est appelée à être plus rapide au Québec qu'ailleurs au Canada. Au creux appréhendé en 2036, le taux d'emploi au Québec (47,7 %) sera inférieur à celui de l'Ontario (49,3 %) ou de la moyenne canadienne (48,9 %).

GRAPHIQUE 10
ÉVOLUTION RÉELLE ET PROJÉTÉE DU TAUX D'EMPLOI GLOBAL



Considérant le retard historique du Québec au chapitre du taux d'emploi, on pourrait être tenté de minimiser la chute appréhendée au cours des prochaines années. L'écart avec la moyenne canadienne demeurera limité, et la province se maintiendra loin du creux atteint au terme des récessions du début des années 80, le Québec affichant alors un taux d'emploi de 39,6 % (voir graphique 6). Même s'il semble en meilleure posture, le Québec n'en sera pas moins confronté à un important choc économique si la demande de travail demeure aussi forte qu'elle l'est présentement, et que l'offre de travail de certains groupes faiblement représentés sur le marché du travail ne s'accroît pas.

¹¹ Basé sur un scénario optimiste du vieillissement de la population, c'est-à-dire suivant l'hypothèse d'un vieillissement lent de la population de Statistique Canada. Cette simulation permet d'isoler l'impact du vieillissement démographique en l'absence de changements de fond au niveau de l'emploi. Les taux d'emploi annuels sont obtenus en rapportant les projections de croissance de chaque groupe d'âge à leur taux d'emploi effectif en 2019. Source: Statistique Canada, CANSIM, tableau I7-10-0057-01

UN CHOC D'ENVERGURE POUR L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE

Pour comprendre dans quelle mesure le vieillissement de la population pourrait avoir un impact significatif sur la croissance économique au Québec, on peut utiliser une équation simple où le niveau de vie, mesuré par le produit intérieur brut par habitant, est défini par l'interaction de trois composantes :

- La productivité du travail, qui mesure la richesse générée en moyenne par heure travaillée;
- L'intensité du travail, qui évalue le nombre moyen d'heures travaillées par emploi;
- Le taux d'emploi, qui mesure la proportion de la population qui détient un emploi.

Le niveau de vie d'une économie est donc déterminé en fonction de l'efficacité avec laquelle elle génère de la richesse (productivité du travail), de la proportion de la population qui travaille (taux d'emploi global) et du nombre d'heures travaillées en moyenne par emploi (intensité du travail). De fait, une société dispose en théorie de trois leviers pour stimuler la croissance de son niveau de vie : travailler plus efficacement en augmentant la richesse générée par chaque heure travaillée; travailler plus longtemps en augmentant la durée moyenne du temps passé au travail ou travailler davantage en augmentant le nombre d'emplois. En pratique toutefois, seules deux composantes stimulent généralement la croissance du niveau de vie, le temps passé en moyenne au travail ayant pratiquement toujours diminué dans les économies occidentales.¹²

FIGURE I
LES TROIS DÉTERMINANTS DU NIVEAU DE VIE

$$\begin{array}{ccccccc} \text{NIVEAU DE VIE} & = & \text{PRODUCTIVITÉ} & \times & \text{INSTENSITÉ} & \times & \text{TAUX D'EMPLOI} \\ & & \text{DU TRAVAIL} & & \text{DU TRAVAIL} & & \text{GLOBAL} \\ \\ \frac{\text{PIB}}{\text{POPULATION}} & = & \frac{\text{PIB}}{\text{HEURES TRAVAILLÉES}} & \times & \frac{\text{HEURES TRAVAILLÉES}}{\text{NOMBRE D'EMPLOIS}} & \times & \frac{\text{NOMBRE D'EMPLOIS}}{\text{POPULATION}} \end{array}$$

12. Source : Deslauriers, Jonathan, Robert Gagné et Jonathan Paré, Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2020, Centre sur la productivité et la prospérité (CPP) – Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal, Décembre 2020.

En exprimant l'équation précédente en croissance de manière à identifier la contribution des trois composantes dans l'accroissement du niveau de vie (Tableau 1), on constate que 84,2 % de l'augmentation observée au Québec entre 1999 et 2019 (10 893 \$ par habitant) provient de la croissance de la productivité du travail, un apport chiffré à 9 169 \$ par habitant une fois exprimé en termes de niveau de vie. En comparaison, l'apport de la productivité aura été sensiblement plus important en Ontario (107,1 % ou 10 207 \$ par habitant) ou en moyenne au Canada (96,7 % ou 11 328 \$ par habitant).

En contrepartie, l'apport du taux d'emploi au Québec (51,7 % ou 5 630 \$ par habitant) a été plus important qu'en moyenne au Canada (3 616 \$ par habitant ou 30,9 %) et deux fois plus important qu'en Ontario (28,3 % ou 2 699 \$ par habitant), une conséquence directe du rattrapage observé dans l'intervalle.

Finalement – et sans surprise – la réduction du temps passé en moyenne au travail a limité les gains associés à la croissance de la productivité du travail et à l'augmentation du taux d'emploi. N'eût été cette diminution, l'augmentation du niveau de vie aurait été majorée de 3 907 \$ par habitant au Québec, de 3 376 \$ par habitant en Ontario et de 3 235 \$ par habitant en moyenne au Canada.

Déjà, cette décomposition suffit à illustrer l'ampleur de l'enjeu auquel le Québec pourrait être confronté avec le vieillissement de sa population. Au cours des vingt dernières années, la province a été grandement avantagée par sa performance au chapitre du taux d'emploi. En misant sur un bassin de travailleurs abondant, la province est parvenue à rattraper la moyenne canadienne, ce qui a par le fait même largement contribué à la croissance de son niveau de vie. Or, les bénéfices associés à ce rattrapage ne seront désormais plus aussi importants, et la majeure partie de la croissance économique devra passer par l'augmentation de sa productivité. Et c'est là que le bât blesse.

Toutes choses étant égales par ailleurs, la productivité du travail au Québec devra augmenter de 1,7 % par année pour maintenir le même rythme de croissance de son niveau de vie au cours des dix prochaines années (Tableau 2). Ce rythme sera 1,9 fois plus rapide que celui affiché au cours des vingt dernières années. Et encore, on suppose ici que l'intensité du travail cessera de décroître.

TABLEAU 1
DÉCOMPOSITION DE LA CROISSANCE DU NIVEAU DE VIE
ENTRE 1999 ET 2019

Variation du niveau de vie en dollars réels de 2012 par habitant et contribution en pourcentage de ses principales composantes

	Québec	Ontario	Canada
Niveau de vie	10 893	9 529	11 709
Productivité du travail	84,2 %	107,1 %	96,7 %
Intensité du travail	-35,9 %	-35,4 %	-27,6 %
Taux d'emploi global	51,7 %	28,3 %	30,9 %

Considérant que le Québec tente d'accélérer la croissance de la productivité du travail de ses entreprises depuis plus de dix ans – avec un succès mitigé sur la majeure partie de la décennie 2010 – un tel objectif paraît hors de portée. Au demeurant, elle pourra au mieux espérer que l'intensité du travail cesse de diminuer. Conséquemment, la province devra inévitablement chercher à ralentir la décroissance de son taux d'emploi si elle souhaite maintenir la croissance de son niveau de vie au cours des dix prochaines années. Tel que le montre la section qui suit, les options s'avèrent fort limitées considérant qu'une action de très court terme est requise.

TABLEAU 2
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DU NIVEAU DE VIE
ET DE SES PRINCIPALES COMPOSANTES

1999-2019	Québec	Ontario	Canada
Niveau de vie	1,1 %	0,8 %	1,1 %
Productivité du travail	0,9 %	0,9 %	1,0 %
Intensité du travail	-0,4 %	-0,3 %	-0,3 %
Taux d'emploi global	0,6 %	0,2 %	0,3 %
2019-2029 – projection	Québec	Ontario	Canada
Niveau de vie	1,1 %	0,8 %	1,1 %
Productivité du travail	1,7 %	1,3 %	1,5 %
Intensité du travail	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Taux d'emploi global	-0,5 %	-0,4 %	-0,4 %

DES OPTIONS LIMITÉES POUR UN QUÉBEC MAL PRÉPARÉ

À ce stade-ci, les éléments dégagés de l'analyse n'ont probablement rien de surprenant pour la plupart des lecteurs. Et pour cause, le vieillissement de la population québécoise est un phénomène de long terme hautement prévisible qui a fait l'objet de nombreuses recherches au cours des vingt dernières années.

Le problème, c'est qu'à défaut de s'être préparée adéquatement, la province doit maintenant trouver des solutions de très court terme pour atténuer l'impact économique du vieillissement de sa population. Les objectifs en matière de productivité étant hors de portée, le Québec devra inévitablement chercher à freiner la chute du taux d'emploi pour stabiliser la croissance de son économie au cours des prochaines années. Et ici, les avenues sont limitées. En pratique, la province dispose de trois leviers pour pourvoir aux besoins du marché du travail à court terme :

- Hausser les seuils d'immigration;
- Augmenter l'afflux de travailleurs étrangers temporaires;
- Stimuler l'emploi des groupes plus faiblement représentés sur le marché du travail, ou en voie de le quitter.

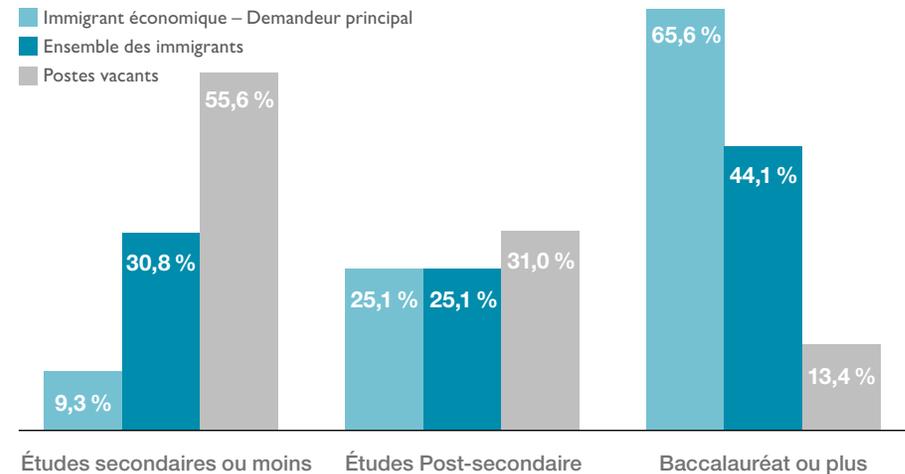
L'IMMIGRATION, UN LEVIER DE LONG TERME

Quoiqu'elle constitue à première vue l'avenue la plus simple et la plus rapide pour combler les besoins de travailleurs du Québec, l'immigration ne représentera qu'une infime partie de la solution de court terme. Et pour cause : les politiques d'immigration en vigueur favorisent l'afflux de candidats diplômés alors que les entreprises sont à la recherche de travailleurs ayant peu de qualification.

Tel qu'on peut le constater au graphique 11, 44,1 % de l'ensemble des immigrants admis au Québec entre 2011 et 2016 détenaient un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat alors qu'à peine 13,4 % des postes vacants nécessitaient un tel diplôme.¹³ En revanche, plus de la moitié des postes à combler ne nécessitaient pas de formation particulière, alors que seulement 30,8 % des immigrants admis correspondaient au profil recherché.¹⁴

Le décalage est encore plus important lorsqu'on considère uniquement la filière économique, soit les immigrants sélectionnés sur la base de leurs compétences ou en vertu de leur qualité d'entrepreneur.¹⁵ Le cas échéant, ce sont tout près des deux tiers des immigrants sélectionnés qui détenaient un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat.

GRAPHIQUE 11
RÉPARTITION MOYENNE DES POSTES VACANTS (ENTRE 2015 ET 2019)
ET RÉPARTITION DES IMMIGRANTS DE 15 ANS ET PLUS (ADMIS ENTRE
2011 ET 2016) SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, QUÉBEC



13 Selon les données des Tableaux de l'immigration permanente au Québec – 2015-2019 du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, 32 % des immigrants âgés de 15 ans et plus admis au Québec en 2019 avaient cumulé 17 années de scolarité ou plus soit au moins le nombre d'années d'étude nécessaires pour l'obtention d'un baccalauréat. Ce pourcentage atteignait 37,5 % pour les immigrants âgés de 15 ans et plus et souhaitant participer au marché du travail.

14 Au-delà du niveau de scolarité exigé, les employeurs recherchent majoritairement des travailleurs avec peu d'expérience alors que 50,9 % des postes vacants nécessitent moins d'une année d'expérience. À l'inverse, seulement 11,5 % des postes vacants nécessitent 5 années d'expérience ou plus. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0328-01

15 Parmi les immigrants âgés de 15 ans et plus admis au Québec entre 2011 et 2016, 60 % seraient des immigrants économiques. Chez ces immigrants économiques, environ 62 % sont des demandeurs principaux et 38 % des demandeurs secondaires c'est-à-dire le conjoint ou les enfants du demandeur principal. Ainsi, environ 37 % des immigrants admis au Québec entre 2011 et 2016 seraient des demandeurs principaux de l'immigration économique et donc sélectionnés principalement pour leurs connaissances et leurs compétences (niveau de scolarité, connaissance des langues, âge, expérience de travail ou d'étude au pays). Source : Statistique Canada, Recensement de 2016, numéro au catalogue 98-400-X2016204

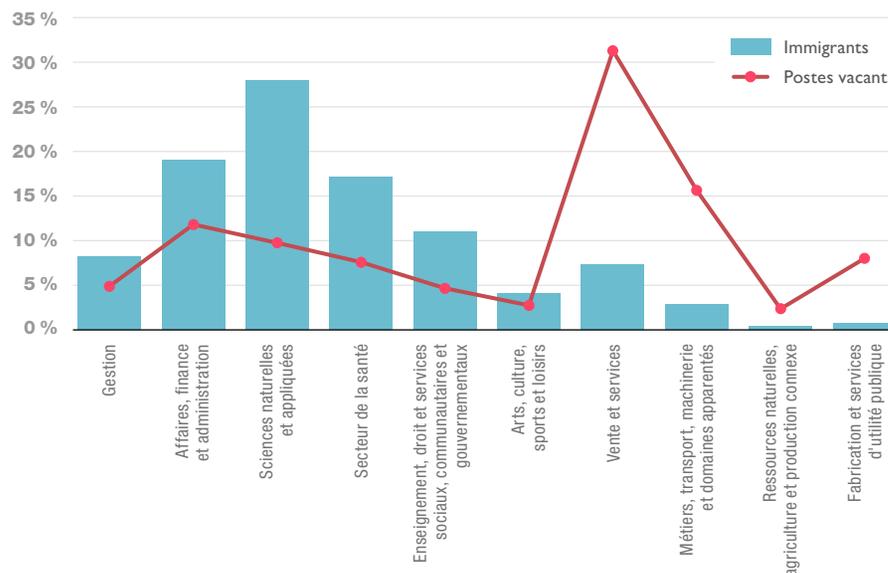
La sélection des immigrants n'étant pas en adéquation avec les besoins de court terme du marché du travail, il en résulte un important décalage dans l'arrimage des ressources. Tel qu'illustré au graphique 12, 28,3 % des immigrants économiques admis entre 2015 et 2019¹⁶ affichaient un profil associé aux emplois dans les sciences naturelles et appliquées alors que moins de 10 % des postes à combler correspondaient à ce profil. En revanche, seulement 3 % de ces immigrants avaient un profil lié aux métiers, transports, machinerie et autres alors que ce créneau rassemblait 15,8 % des postes à pourvoir. L'écart est encore plus grand du côté du secteur de la vente et services.

Preuve de la présence d'un problème d'arrimage, le taux de chômage des nouveaux immigrants est considérablement plus élevé que celui des natifs ou des cohortes précédentes (Graphique 13). En dépit d'un nombre élevé de postes vacants, le taux de chômage des immigrants reçus depuis 5 ans et moins (11,8 %) était 1,9 fois plus élevé que celui des cohortes précédentes en 2019, et 2,6 fois plus élevé que celui des natifs. On notera par ailleurs que le taux de chômage des immigrants reçus depuis 5 ans et moins était sensiblement plus élevé au Québec qu'en Ontario (9,3 %) ou qu'en moyenne au Canada (9,5 %).¹⁷

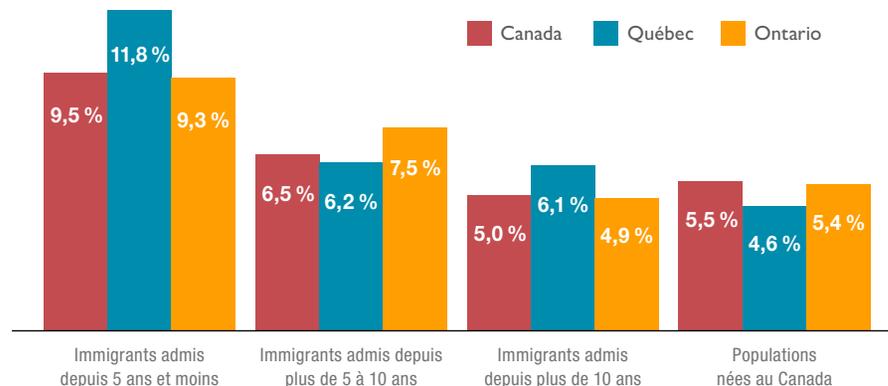
Est-ce dire que l'immigration ne fait pas partie de la solution pour atténuer le choc économique associé au vieillissement de la population? Bien sûr que non. En revanche, on doit être conscient que l'immigration s'insère dans une perspective de long terme et non dans une logique opérationnelle de court terme. Si les instances gouvernementales avaient vu au-delà de la performance courante du marché du travail au cours de la décennie 2000 et qu'ils avaient relevé adéquatement les seuils d'immigration, l'impact du choc démographique serait aujourd'hui nettement moins important.

Au même titre, la sélection des immigrants doit être pérenne, c'est-à-dire qu'elle doit leur assurer un avenir économique à long terme. On ne peut donc pas miser sur l'immigration pour pourvoir rapidement les postes vacants, et ainsi freiner la chute du taux d'emploi. Et en tout état de cause, deux programmes misant sur des travailleurs étrangers devraient normalement assurer ce rôle.

GRAPHIQUE 12
RÉPARTITION MOYENNE DES POSTES VACANTS (ENTRE 2015 ET 2019)
ET RÉPARTITION DES IMMIGRANTS (ADMIS ENTRE 2015 ET 2019)
ÂGÉS DE 15 ANS ET PLUS AYANT INSCRIT UNE PROFESSION
DANS LEUR CANDIDATURE, QUÉBEC



GRAPHIQUE 13
TAUX DE CHÔMAGE DES IMMIGRANTS ET DES NATIFS
ÂGÉS DE 15 ANS ET PLUS EN 2019



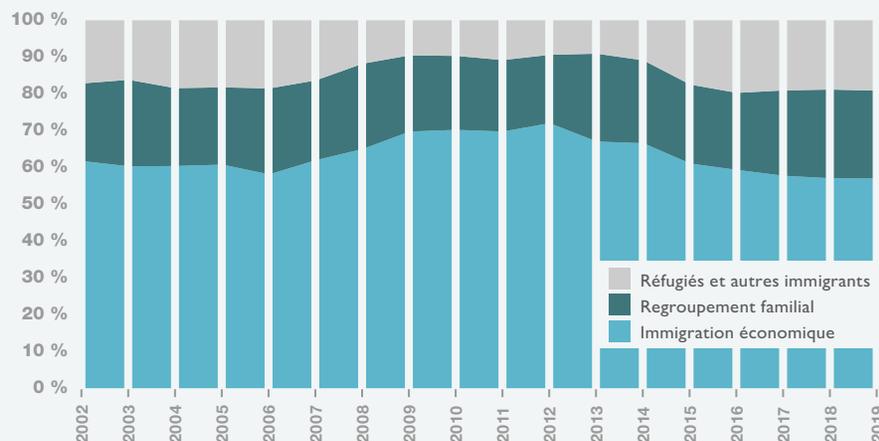
16 Selon les Tableaux de l'immigration permanente au Québec – 2015-2019 du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, il s'agit des immigrants de 15 ans et plus admis au Québec entre 2015 et 2019 qui cherchent à intégrer le marché du travail et qui ont déclaré une profession dans leurs candidatures. Cette catégorie représente 26 % de tous les immigrants admis au Québec entre 2015 et 2019.

17 Selon les données du Recensement de 2016 de Statistique Canada, le taux de chômage demeure plus élevé pour l'ensemble des immigrants économiques admis depuis moins de cinq ans, ainsi que pour les demandeurs principaux plus spécifiquement. Source : Statistique Canada, Recensement de 2016, numéro au catalogue 98-400-X2016204

L'IMMIGRATION AU QUÉBEC : UN APERÇU

Selon les ententes de partage des responsabilités en matière d'immigration, le gouvernement du Québec détermine sa cible annuelle globale et sélectionne ses candidats à l'immigration économique en leur octroyant un Certificat de sélection du Québec (CSQ). Peu importe le parcours d'immigration, l'octroi de la résidence permanente revient toutefois au gouvernement fédéral, mais ce dernier se conforme généralement aux choix du Québec. Au total, ce sont trois parcours qui permettent aux ressortissants étrangers voulant s'établir au Québec d'obtenir leur statut de résident permanent, et par le fait même d'être reconnu comme immigrant : **Regroupement familial, Réfugiés et autres immigrants et Immigration économique.**

ÉVOLUTION DE LA PART DE L'IMMIGRATION ASSOCIÉE AUX TROIS PRINCIPALES CATÉGORIES



Administré exclusivement par le gouvernement fédéral, le volet du **Regroupement familial** concerne les ressortissants étrangers parrainés par un membre de leur famille proche (conjoint, parent, enfant) et résidant au Québec. En moyenne depuis 2002, ce volet représente 22 % des immigrants admis au Québec annuellement.

De plus, le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral se partagent la responsabilité du programme des **Réfugiés et personnes en situation semblable**. Le Québec s'occupe des réfugiés soutenus par l'État (**Réfugiés pris en charge par l'État**) ou ceux soutenus par un OSBL ou un regroupement de citoyens dans le cadre du Programme de parrainage collectif (**Réfugiés parrainés**) ainsi que des cas humanitaires (**Autres immigrants**). Pour sa part, le gouvernement fédéral s'occupe des **Réfugiés reconnus sur place**, soit ceux qui demandent l'asile au Canada, et des membres de leur famille. En moyenne, depuis 2002, ce volet représente 15 % des immigrants admis au Québec annuellement.

Toutefois, la voie priorisée menant au statut de résident permanent concerne les gens d'affaires (entrepreneurs, travailleurs autonomes, investisseurs), les aides familiaux et surtout les travailleurs dits qualifiés. Les demandeurs principaux sont sélectionnés par le gouvernement du Québec principalement en fonction de leurs connaissances et leurs compétences, et peuvent être accompagnés par leur conjoint et enfants (demandeurs secondaires). En moyenne, depuis 2002, ce volet représente 63 % des personnes immigrantes admises au Québec, avec un sommet de 72 % atteint en 2012.

L'immigration économique du Québec passe par deux principaux programmes, soit le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et le Programme régulier de travailleurs qualifiés (PRTQ).

Le PEQ s'adresse aux étudiants et travailleurs étrangers temporaires afin de les inciter à s'installer de manière permanente dans la province. Pour être éligible au programme, le gouvernement exige une expérience de travail d'au moins un an (deux ans dans le cas des travailleurs étrangers)¹ dans des postes à hautes ou moyennes qualifications (gestion, professionnel, emplois techniques). Les étudiants étrangers² doivent également être diplômés du Québec.

Le PRTQ s'adresse à toutes personnes souhaitant immigrer au Québec. Le gouvernement du Québec procède à une première sélection notamment en fonction des besoins actuels du marché du travail québécois.³ Par la suite, les candidatures sont évaluées selon un système de point basé principalement sur leurs connaissances et compétences.⁴ Les employeurs peuvent déposer des offres d'emploi aux candidats du PRTQ pour mousser leur candidature, mais ce critère est nettement moins valorisé que le niveau et le domaine d'étude du candidat, sa connaissance de la langue française et son jeune âge.

Récemment, le gouvernement du Québec a mis en place trois programmes pilotes d'immigration permanente concernant des emplois plus ou moins qualifiés, mais touchés par la pénurie de main-d'œuvre – en l'occurrence, les travailleurs du secteur de la transformation alimentaire, les préposés aux bénéficiaires et les travailleurs du secteur de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels. Selon les règlements édictés dans la Loi sur l'immigration, ces programmes d'immigration s'étalent sur un maximum de cinq ans et retiennent annuellement un maximum de 550 candidats. Les critères d'admissibilité (obtention d'un diplôme, expérience de travail) sont similaires à ceux du PEQ.

*Les précisions sont présentées à la fin du document, page 41.

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES : UN COUP D'ÉPÉE DANS L'EAU?

Le Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) est un programme fédéral administré par le gouvernement du Québec qui « permet aux employeurs [québécois] d'embaucher des travailleurs étrangers pour des postes temporaires en l'absence de main-d'œuvre qualifiée canadienne ».¹⁸

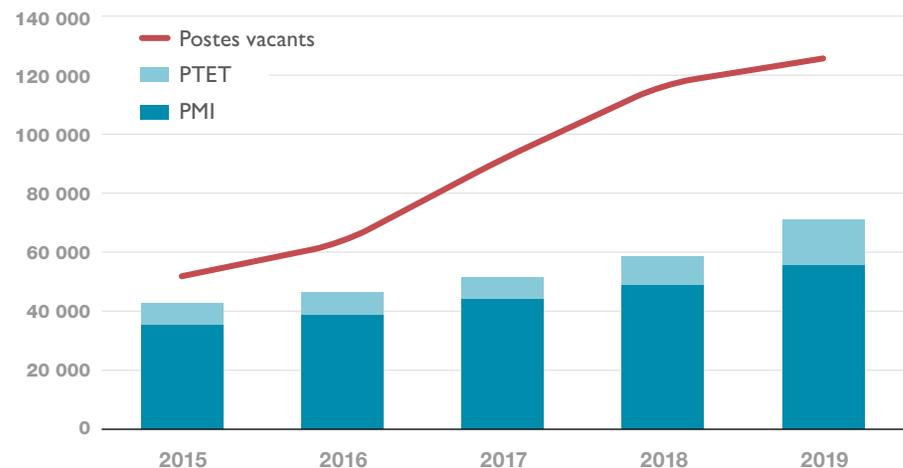
Proposé et administré par le gouvernement fédéral, et normalement moins contraignant que le PTET, le Programme de mobilité internationale (PMI) permet aux entreprises québécoises de recourir à des travailleurs étrangers « si la venue du ressortissant étranger procure un avantage concurrentiel ou mutuel pour le Canada, selon les exigences du gouvernement fédéral. »¹⁹

En théorie, ces programmes agissent comme palliatif au manque de main-d'œuvre en permettant aux entreprises de combler leurs besoins par le truchement de travailleurs temporaires venus de l'étranger. Ce serait apparemment le cas, du moins en partie.

Tel qu'illustré par le graphique 14, le nombre de travailleurs temporaires qualifiés au titre de ces deux programmes²⁰ a augmenté de 67 % depuis 2015, ce qui laisse supposer qu'une partie des besoins de main-d'œuvre courants des entreprises a été comblée par ces deux programmes. Cela dit, l'effort demeure insuffisant à l'égard des besoins actuels du marché du travail.

En dépit des 71 680 travailleurs temporaires qui détenaient un permis valide au 31 décembre 2019, soit 15 480 au titre du PTET, et 56 200 au titre du PMI, on a recensé 126 730 postes vacants au Québec au dernier trimestre de 2019.

GRAPHIQUE 14
ÉVOLUTION DES POSTES VACANTS ET DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES DÉTENANT UN PERMIS VALIDE AU 31 DÉCEMBRE AU TITRE DU PTET ET DU PMI, QUÉBEC



18 Gouvernement du Canada. [Travailleurs étrangers temporaires](#)

19 Gouvernement du Québec. [Les programmes d'immigration pour l'embauche de travailleurs étrangers](#)

20 Soit des travailleurs étrangers détenant un permis de travail temporaire valide au 31 décembre de l'année courante.

Plus important encore, le profil des travailleurs étrangers temporaires ne semble pas en adéquation avec les besoins des entreprises alors que de par sa nature, il devrait pourtant s'en rapprocher. Par exemple, seulement 3,2 % des travailleurs qualifiés au titre du PTET ont pourvu des postes liés à la vente et aux services alors que ce profil comptait pour près du tiers des postes à pourvoir (Graphique 15). La situation est sensiblement la même du côté du PMI (Graphique 16).²¹ En termes absolus, on dénombrait 40 845 postes à pourvoir dans le secteur de la vente et des services au dernier trimestre de 2019 alors que seulement 1 530 travailleurs temporaires détenaient un permis valide associé à ce type de profession (500 PTET et 1 030 PMI).²²

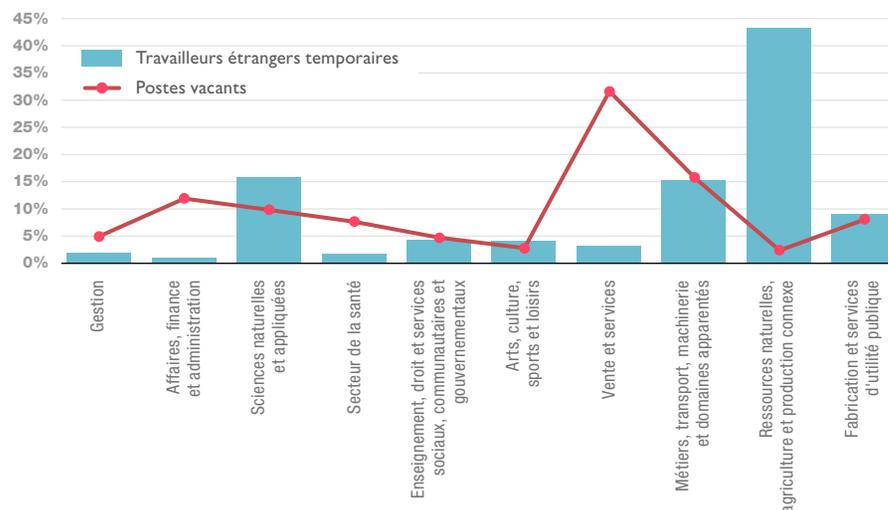
Notons par ailleurs que la démarche administrative qui mène à l'embauche d'un travailleur étranger n'est clairement pas à la portée de toutes les entreprises. Pour l'embauche de travailleurs étrangers non éligibles aux permis de travail ouverts,²³ les entreprises doivent affronter un processus administratif complexe qui pourrait sembler hors de portée pour les petites entreprises qui ont des besoins précis et non récurrents pour de la main-d'œuvre non qualifiée.

Pour atteindre leur plein potentiel dans un contexte où le marché du travail tourne à plein régime, ces programmes devront être simplifiés et recadrés pour permettre aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs de s'en prémunir. Les structures devront par ailleurs être assouplies, car sans le dynamisme nécessaire au maintien de l'efficacité de ces programmes à travers le temps, l'arrimage avec les besoins courants du marché du travail demeurera précaire. Rappelons au passage que la mécanique semble avoir fait son œuvre dans le secteur de l'agriculture au Québec. Confrontés à des contraintes moins importantes que dans les autres secteurs d'activité à bas salaires, l'afflux de travailleurs temporaires a vraisemblablement réduit les besoins de main-d'œuvre des producteurs.

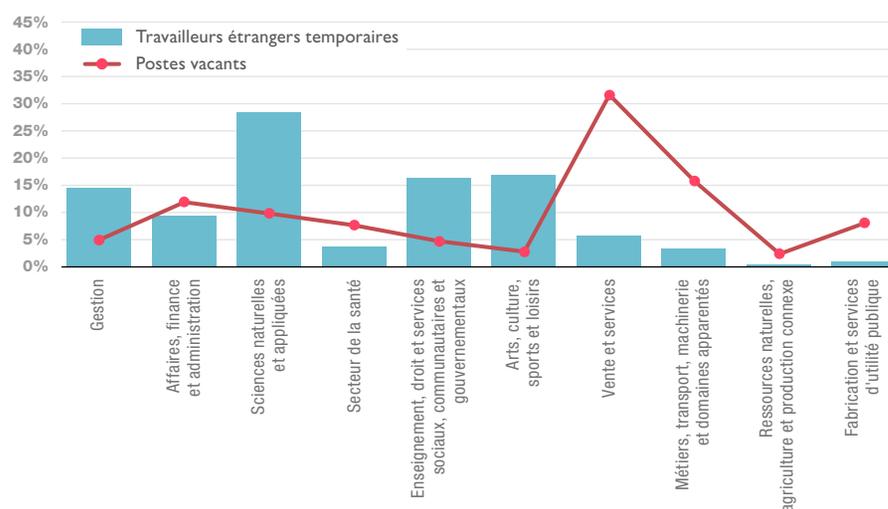
En somme, une forte volonté politique sera nécessaire pour réformer les structures en place de manière à les arrimer à un contexte de plein emploi où certains types d'entreprises peinent à trouver de la main-d'œuvre. D'ici là, le Québec devra essentiellement miser sur des ressources internes pour freiner la chute de son taux d'emploi à court terme.

Pour y parvenir, la province devra trouver le moyen d'augmenter l'emploi à partir du bassin de main-d'œuvre disponible en passant soit par l'intégration de groupes faiblement représentés sur le marché du travail, soit par la rétention des éléments en voie de le quitter et par la réintégration de ceux qui l'ont quitté. Dans la mesure où le rattrapage des 30 dernières années s'est opéré sur la base de l'intégration de groupes faiblement représentés sur le marché du travail, ces deux dernières avenues seront à privilégier. Et selon toute vraisemblance, le Québec dispose d'une certaine marge de manœuvre à ce chapitre.

GRAPHIQUE 15
RÉPARTITION MOYENNE DES POSTES VACANTS (ENTRE 2015 ET 2019) ET RÉPARTITION DES IMMIGRANTS TEMPORAIRES AYANT UN PERMIS PTET VALIDE AU 31 DÉCEMBRE 2019 SELON LEUR PROFESSION, QUÉBEC



GRAPHIQUE 16
RÉPARTITION MOYENNE DES POSTES VACANTS (ENTRE 2015 ET 2019) ET RÉPARTITION DES IMMIGRANTS TEMPORAIRES AYANT OBTENU UN PERMIS PMI VALIDE AU 31 DÉCEMBRE 2019 SELON LEUR PROFESSION, QUÉBEC



21 En 2019, 68 % des travailleurs étrangers temporaires qualifiés au titre du PMI ne sont associés à aucune profession, ce qui concorde avec le nombre de permis ouvert accordé. En revanche, 99,4 % des 15 480 permis valides au titre du PTET étaient associés à une profession. Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Immigration, L'immigration temporaire au Québec 2014-2019.

22 Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Immigration, L'immigration temporaire au Québec 2014-2019. Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0328-01

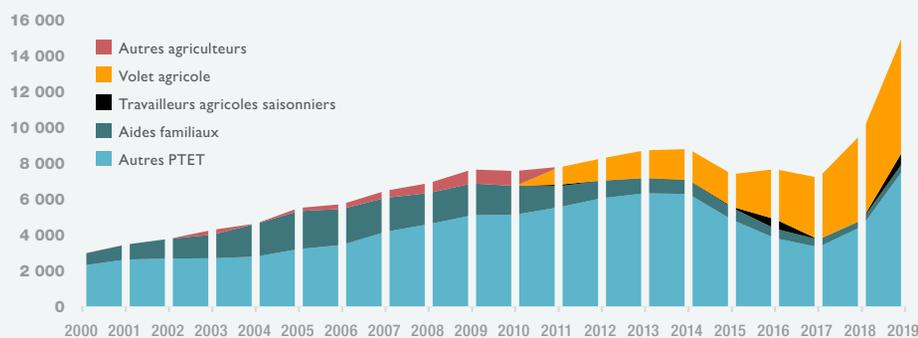
23 Règle générale, les candidats au PTET obtiennent un permis fermé, c'est-à-dire un permis valide pour un seul employeur. À l'opposé, seulement 32 % des travailleurs étrangers qualifiés au PMI détenaient un permis fermé en 2019. Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Immigration, L'immigration temporaire au Québec 2014-2019.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES : UN APERÇU

Pour combler leurs besoins immédiats de main-d'œuvre, deux principaux programmes s'offrent aux employeurs du Québec : le **Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)** et le **Programme de mobilité internationale (PMI)**.

Administré conjointement par le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral, le PTET cherche à combler les emplois disponibles en l'absence de main-d'œuvre canadienne. Pour valider l'indisponibilité de main-d'œuvre, l'employeur doit obtenir une Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) positive approuvée conjointement par les deux paliers de gouvernements. L'employeur doit ainsi fournir diverses informations concernant notamment son entreprise, l'offre d'emploi et les conditions de travail offertes, les avantages et les inconvénients sur le marché du travail d'une embauche de travailleurs étrangers, les tentatives de recrutement, etc. Une fois l'embauche autorisée, le travailleur étranger retenu par l'employeur doit obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) avant d'obtenir son permis de travail du gouvernement fédéral. Dans le cadre du PTET, le travailleur étranger obtient un permis de travail fermé, soit une permission de travailler pour un seul et même employeur.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERMIS DE TRAVAIL VALIDE AU 31 DÉCEMBRE DU PROGRAMME PTET¹

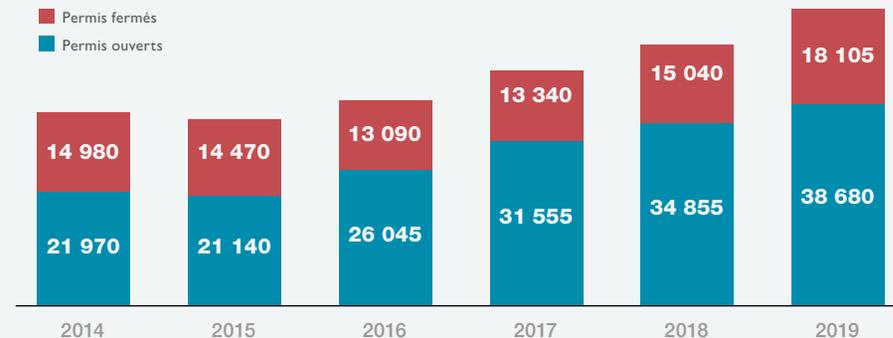


Le PTET comporte plusieurs volets, dont le Volet des talents mondiaux, les postes à haut salaire, les postes à bas salaire, les travailleurs agricoles et les aides familiaux. Certaines de ces catégories bénéficient de quelques allègements administratifs. Notamment, le Volet des talents mondiaux concernant les travailleurs hautement qualifiés propose un délai raccourci pour le traitement de l'EIMT, jusqu'à quatre fois moins long que pour les autres volets. Dans le cadre du Volet postes à haut salaire, certaines professions sélectionnées en fonction des pénuries de main-d'œuvre observées dans l'ensemble du Québec bénéficient d'un processus simplifié. Dans ce cas, l'employeur n'a pas à faire l'entièreté de la preuve de ses tentatives de recrutement parmi les résidents canadiens. À l'inverse, les postes à bas salaire sont soumis à des contraintes supplémentaires. Depuis 2014 dans chaque établissement, une limite de 10 % des emplois à bas salaire peuvent être occupés par des travailleurs étrangers. De plus, les EIMT sont systématiquement refusées pour des postes à faibles qualifications dans des entreprises de commerce de détail ou d'hébergement et restauration se trouvant dans une région où le taux de chômage se chiffre à 6 % ou plus. En somme, moins les emplois nécessitent de qualifications ou offrent des salaires plus faibles, plus le processus semble complexe et contraignant à l'exception des travailleurs agricoles étrangers. Notamment, ces travailleurs peuvent être transférés à un autre employeur (programme des travailleurs agricoles saisonniers) ou remplacer sans l'obtention d'une nouvelle EIMT positive (Volet agricole). De plus, certaines professions (manœuvre à la

récolte, ouvrier, entrepreneur, surveillant, ouvrier spécialisé) sont priorisées par le gouvernement du Québec, et jusqu'à la fin de 2020, les employeurs étaient même exemptés d'offrir préalablement l'emploi aux résidents canadiens dans ces professions.

Sous la responsabilité exclusive du gouvernement fédéral, le **PMI** procure une voie d'accès moins complexe aux employeurs désirant embaucher des travailleurs étrangers. Les employeurs utilisant ce programme ont accès aux travailleurs étrangers exemptés d'une EIMT en vertu des articles 204 à 208 du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés,² reconnus comme étant ceux procurant un avantage pour le Canada. Ainsi, l'employeur n'a pas à prouver l'indisponibilité de main-d'œuvre canadienne pour embaucher un travailleur étranger se qualifiant dans les catégories suivantes : **Accords internationaux** (principalement les travailleurs étrangers d'un pays détenant un accord de libre-échange avec le Canada), **Demandeur de résidence permanente au Canada, Intérêts canadiens** (principalement les étudiants étrangers ayant obtenu leur diplôme au Canada, les conjoints des travailleurs qualifiés et des étudiants), **Aucun autre moyen de subsistance, Travailleurs vulnérables, Motifs humanitaires**.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERMIS DE TRAVAIL VALIDE AU 31 DÉCEMBRE DU PROGRAMME PMI



Règle générale, l'employeur dépose une offre d'emploi dans le Portail des employeurs et fournit des informations sur l'entreprise, le travailleur étranger retenu, le poste à combler et la rémunération offerte. Ce processus relativement simple comparé au PTET profite d'allègements supplémentaires pour les employeurs désirant embaucher un travailleur éligible aux permis de travail ouvert.³ En 2019, les permis ouverts représentaient 68 % des permis valides au 31 décembre au titre du PMI.

En 2021, le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral ont signé un protocole d'entente afin d'accorder davantage de flexibilités aux employeurs québécois dans le cadre du PTET. Notamment l'entente permet l'augmentation de 10 à 20 % du seuil de travailleurs étrangers temporaires pouvant être embauchés par lieu d'emploi, sous le volet des postes à bas salaires, dans certains secteurs économiques. Également, certaines professions peu spécialisées, en forte demande, seront dorénavant admissibles au traitement simplifié. De plus, une exemption sera accordée aux employeurs quant aux exigences relatives à l'affichage des postes à pourvoir et de démonstration de tentatives de recrutement dans le cadre des professions peu ou pas spécialisées. Par ailleurs, le Québec aura à désigner certaines régions géographiques pouvant bénéficier d'une exemption de la politique sur le refus de traitement des demandes d'EIMT. Ces différents assouplissements seront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

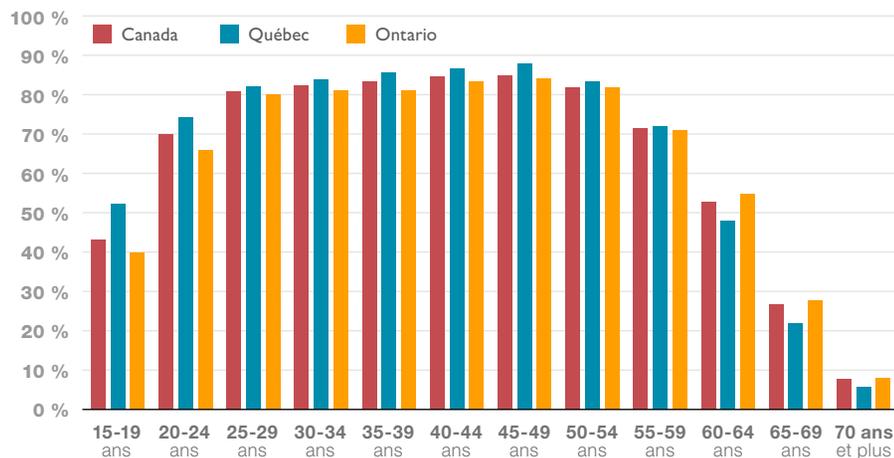
* Les précisions sont présentées à la fin du document, page 41.

TAUX D'EMPLOI : AGIR À LA SOURCE

En comparant le taux d'emploi au Québec par tranche d'âge à celui de l'Ontario ou de la moyenne canadienne (Graphique 17), on constate que les Québécois se distinguent de leurs homologues des autres provinces. Alors que les 15 à 59 ans affichent des taux d'emploi systématiquement plus élevés que la moyenne nationale, la tendance s'inverse une fois le cap de la soixantaine atteint. Et la marge n'est pas négligeable.

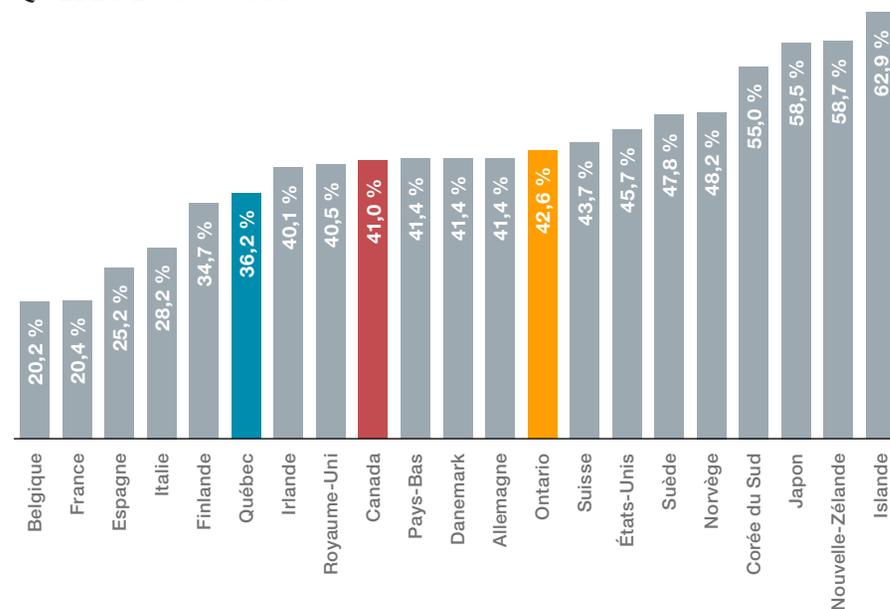
En 2019, 48,1 % des Québécois âgés de 60 à 64 ans ont occupé un emploi, une proportion nettement inférieure à celle observée en Ontario (54,9 %) ou en moyenne au Canada (52,8 %). Le constat est le même chez les travailleurs plus âgés. Seulement 22,1 % des Québécois de 65 à 69 ans ont occupé un emploi en 2019, alors que c'était le cas de 27,7 % des Ontariens du même âge, et de 26,9 % des Canadiens, en moyenne. Bref, les Québécois se retirent plus tôt du marché du travail.²⁴

GRAPHIQUE 17
TAUX D'EMPLOI DES 15 ANS ET PLUS SELON L'ÂGE, 2019



La province fait également cas de figure lorsqu'on étend la comparaison aux pays du groupe OCDE20 (Graphique 18). En comparant le taux d'emploi global de la population âgée de 60 à 69 ans au Québec (36,2 %) à celui des 20 économies qui composent ce groupe, on peut voir que le Québec est de nouveau relégué en peloton de queue. Seules la Belgique (20,2 %), la France (20,4 %), l'Espagne (25,2 %), l'Italie (28,2 %) et la Finlande (34,7 %) affichent des taux d'emploi sensiblement inférieurs chez les 60 à 69 ans. Un écart d'au moins 4 points de pourcentage sépare par ailleurs le Québec de la majorité des pays analysés. C'est le cas de l'Irlande qui se positionne tout juste devant le Québec avec un taux d'emploi de 40,1 % chez les 60 à 69 ans.

GRAPHIQUE 18
TAUX D'EMPLOI DES 60 À 69 ANS EN 2019, PAYS DE L'OCDE, QUÉBEC ET ONTARIO



24 Ce constat est également valable pour les personnes âgées de 70 ans et plus. Leur taux d'emploi (inférieur à 10 %) étant plutôt faible, le reste de l'analyse se concentrera sur les travailleurs âgés de 60 à 69 ans.
Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0327-01

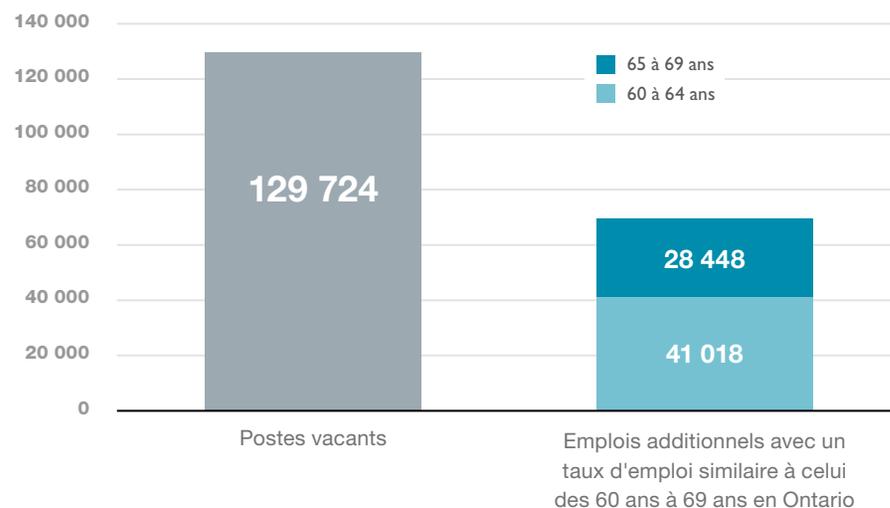
À ce stade-ci, il devient évident que le choc démographique pèse plus lourd au Québec parce que le vieillissement de la population y a été plus rapide, mais également parce que les travailleurs tendent à se retirer prématurément du marché du travail. Résultat : le choc économique y sera plus important qu'ailleurs au Canada.

Pour donner un aperçu de l'impact de la faiblesse relative du taux d'emploi des travailleurs âgés, supposons que le taux d'emploi des 60 ans à 69 ans au Québec était identique à celui de leurs homologues de l'Ontario (Graphique 19). Le cas échéant, le Québec compterait 69 466 travailleurs actifs supplémentaires, ce qui aurait couvert un peu plus de la moitié des postes vacants au Québec en 2019.²⁵

Bien que rien ne garantisse que ces travailleurs additionnels soient en adéquation avec les besoins des entreprises, cette simulation n'en demeure pas moins révélatrice quant à l'étendue du problème : la faiblesse relative du taux d'emploi des travailleurs âgés prive le Québec d'un important bassin de travailleurs qualifiés qui pourraient pallier une large part des besoins des entreprises. Pour freiner le choc économique associé au vieillissement de sa population, la province devra donc chercher à maintenir les travailleurs âgés, et attirer ceux qui se sont retirés.

Pour intervenir efficacement auprès des travailleurs âgés, on devra d'abord comprendre les raisons de leur retrait prématuré du marché du travail. Si l'on peut *a priori* être tenté de croire que l'explication relève essentiellement de préférences sociales et culturelles qui ne peuvent être quantifiées, nous verrons qu'il est possible d'y associer certains fondements économiques.

GRAPHIQUE 19
NOMBRE RÉEL DE POSTES VACANTS ET NOMBRE D'EMPLOIS ADDITIONNELS PROJETÉS AU QUÉBEC AVEC UN TAUX D'EMPLOI SIMILAIRE À CELUI DES 60 À 69 ANS EN ONTARIO, 2019



25 En considérant également les 70 ans et plus, le Québec compterait 24 194 travailleurs actifs supplémentaires, ce qui augmenterait le taux de couverture des postes vacants à 72 %.
 Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau I4-10-0328-01 et tableau I4-10-0327-01

POURQUOI LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EST-IL PLUS FAIBLE AU QUÉBEC ?

En procédant par différenciation, c'est-à-dire en comparant le taux d'emploi des 60 à 69 ans selon différentes caractéristiques, on constate que la faiblesse relative du taux d'emploi des travailleurs âgés au Québec ne relève ni d'une question de genre, ni d'une question de scolarité. Qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, de diplômés du secondaire ou de niveaux universitaires, les Québécois affichent systématiquement un retard sur les Ontariens.²⁶

²⁶ Cette portion de l'analyse a été effectuée en collaboration avec Daniel Parent, professeur titulaire à HEC Montréal. Consultez l'annexe 2 pour plus de détails à ce sujet.

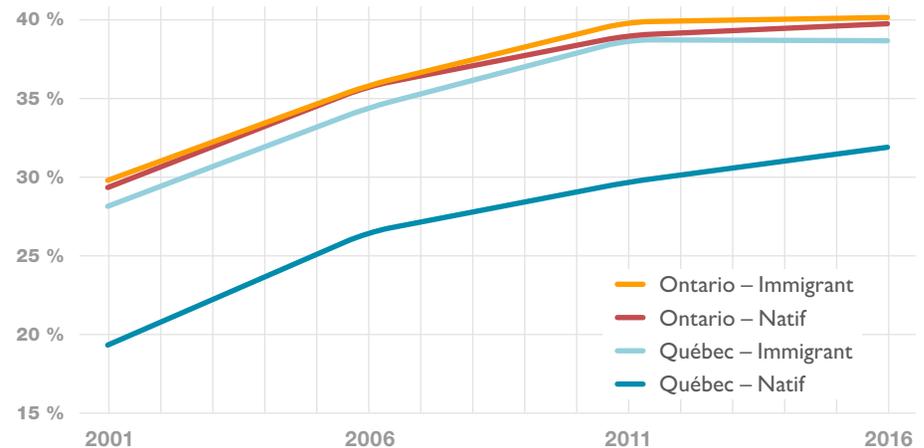
En revanche, une explication semble émerger lorsqu'on compare le taux d'emploi des 60 à 69 ans en fonction de leur statut de citoyenneté : les natifs du Québec seraient nettement moins présents sur le marché du travail que les natifs de l'Ontario ou que les immigrants établis dans ces deux provinces (Graphique 20).

Selon l'échantillon tiré des recensements de Statistique Canada,²⁷ les natifs et les immigrants de l'Ontario se retrouvaient pratiquement à parité avec des taux d'emploi respectifs de 39,5 % et 39,9 %. Ils étaient en outre talonnés par les immigrants établis au Québec qui revendiquaient un taux d'emploi de 38,4 %. En rupture avec la tendance, les natifs du Québec se démarquaient avec un taux d'emploi de 31,7 %.

Selon toute vraisemblance, la faiblesse relative du taux d'emploi des travailleurs âgés au Québec s'expliquerait donc par une participation moins importante des natifs. Face à un tel constat, on doit chercher à identifier si un ou des facteurs pourraient expliquer pourquoi ils se retirent plus tôt du marché du travail.

GRAPHIQUE 20

TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES ÂGÉES ENTRE 60 À 69 ANS SELON LE STATUT DE CITOYENNETÉ



²⁷ Il s'agit d'un échantillon tiré du Recensement du Canada de 2001, 2006, 2011 et 2016. Les groupes d'âge proposés dans les données publiques du Recensement ne sont pas les mêmes que ceux proposés à travers les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Pour les fins de l'analyse et par souci de continuité, seuls les 60 à 69 ans ont été considérés dans cet échantillon.

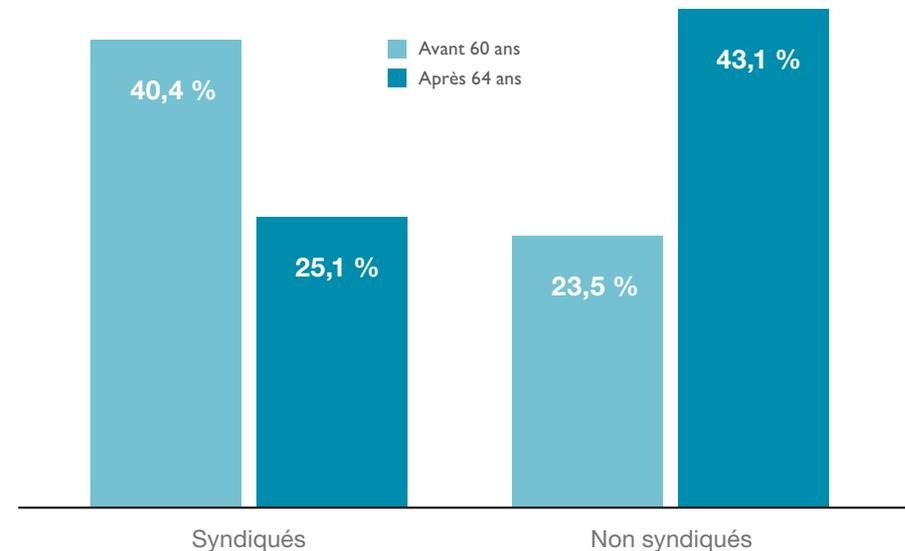
DES HABITUDES DE RETRAITE DIFFÉRENTES AU QUÉBEC

Pour identifier les fondements du phénomène, on peut d'abord se référer à l'Enquête sociale générale (ESG) produite périodiquement par Statistique Canada pour évaluer les tendances sociales du pays.²⁸

Dans l'enquête de 2007, Statistique Canada a sondé les travailleurs âgés de 45 ans et plus pour connaître leurs intentions à l'égard de l'âge auquel ils prévoyaient prendre leur retraite. Si ces données peuvent paraître obsolètes – il s'agit ici des plus récentes sur cette question – on doit être conscient que cette enquête cadre les besoins de l'analyse puisqu'elle concerne des travailleurs qui ont pris leur retraite au cours de la décennie 2010, ou qui sont en voie de la prendre. Autrement dit, elles pourraient permettre de comprendre pourquoi les travailleurs québécois se retirent plus tôt du marché du travail.

En analysant les données de l'enquête de 2007, on constate que les travailleurs canadiens syndiqués étaient plus nombreux à prévoir prendre leur retraite avant 60 ans. Selon l'enquête, 40,4 % des travailleurs syndiqués sondés prévoyaient prendre leur retraite avant 60 ans, alors que ce n'était le cas que de 23,5 % des travailleurs non syndiqués (Graphique 21). Inversement, 43,1 % des travailleurs non syndiqués prévoyaient devoir prendre leur retraite à 65 ans ou plus alors que ce n'était le cas que du quart des employés syndiqués.

GRAPHIQUE 21
PROPORTION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS PRÉVOYANT PRENDRE LEUR RETRAITE AVANT 60 ANS ET APRÈS 64 ANS, ESG DE 2007, CANADA

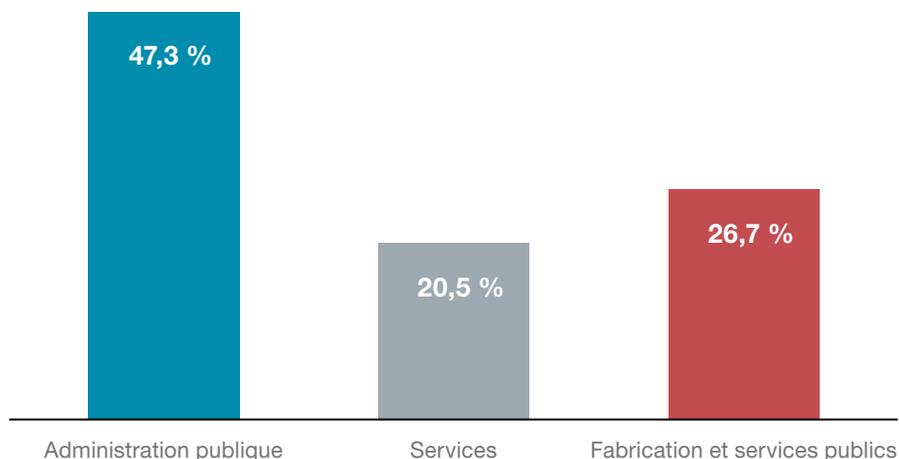


28 « Établi en 1985, le programme de l'Enquête sociale générale (ESG) du Canada a été conçu sous la forme d'une série d'enquêtes indépendantes, annuelles, volontaires et transversales, chacune traitant d'un sujet en profondeur. Les objectifs généraux du programme étaient, et continuent d'être, de recueillir des données sur les tendances sociales de manière à suivre l'évolution des conditions de vie et du bien-être des Canadiens, et de fournir des renseignements sur des questions de politique sociale précises. » Source : Statistique Canada, No 89F0115X-2019001 au catalogue.

Le constat est sensiblement le même lorsqu'on compare l'âge prévu de la retraite des travailleurs de l'administration publique à celui des travailleurs du secteur privé (Graphique 22). Selon l'ESG de 2007, 47,3 % des travailleurs canadiens sondés qui œuvraient dans l'administration publique prévoyaient prendre leur retraite avant 60 ans, une part nettement supérieure à celle des travailleurs du secteur des services (20,5 %) ou des industries de la fabrication et des services publics (26,7 %).

GRAPHIQUE 22

PROPORTION DES TRAVAILLEURS PRÉVOYANT PRENDRE LEUR RETRAITE AVANT 60 ANS SELON L'INDUSTRIE, ESG DE 2007, CANADA



Or, il s'avère que ces deux catégories de travailleurs sont plus fortement représentées sur le marché du travail québécois. Et comme le Québec compte toute proportion gardée moins d'immigrants que les autres provinces,²⁹ les natifs sont proportionnellement plus nombreux à occuper ce type d'emploi, ce qui tendrait conséquemment à réduire le taux d'emploi des travailleurs âgés de la province.

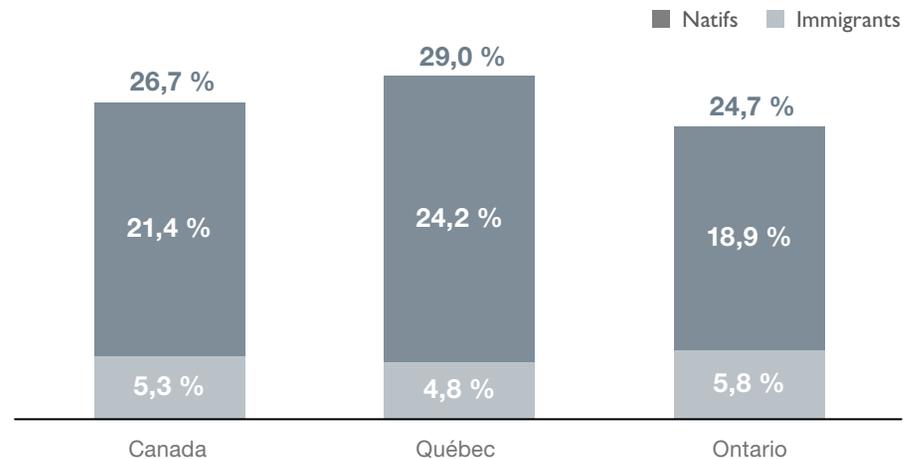
²⁹ Selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, les immigrants représentent environ 20 % de la population âgée de 25 à 54 ans au Québec, soit une part nettement plus faible qu'en moyenne au Canada (29 %) et en Ontario (37 %). Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0083-01. Selon les données du Recensement de 2016 de Statistique Canada, les immigrants représentent environ 14 % de l'ensemble de la population du Québec, soit une part nettement plus faible qu'en moyenne au Canada (22 %) et en Ontario (29 %). Source : Statistique Canada, Recensement de 2016, numéro au catalogue 98-400-X2016203

³⁰ L'analyse se concentre sur les 25 à 54 ans de manière à évacuer les postes occupés par des étudiants et les employés en fin de carrière. Les constats demeurent les mêmes lorsqu'on considère l'ensemble des emplois occupés par les 15 ans et plus. Le cas échéant, l'ampleur des écarts qui sépare le Québec de l'Ontario ou de la moyenne canadienne est légèrement plus faible.

D'un côté, les natifs sont plus fortement représentés dans le secteur public (Graphique 23). En 2019, 24,2 % des emplois chez les 25 à 54 ans au Québec³⁰ étaient occupés par des natifs travaillant dans le secteur public, une part nettement plus élevée que chez les natifs de l'Ontario (18,9 %) ou de la moyenne canadienne (21,4 %). Notons au passage que le secteur public québécois accaparait une plus grande part de l'emploi chez les 25 à 54 ans. En 2019, 29,0 % des emplois occupés par les Québécois de 25 à 54 ans relevaient du secteur public, ce qui plaçait la province devant l'Ontario (24,7 %) et la moyenne canadienne (26,7 %).

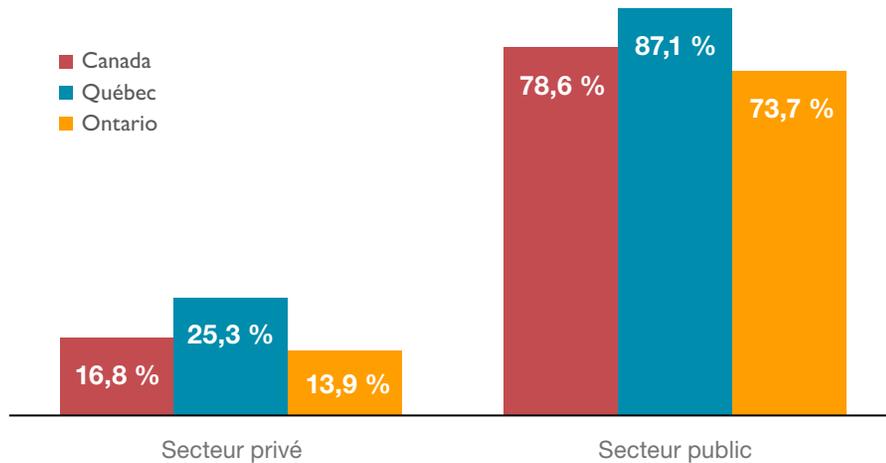
GRAPHIQUE 23

PART DE L'EMPLOI DES 25 À 54 ANS GÉNÉRÉE PAR LE SECTEUR PUBLIC SELON LE STATUT DE CITOYENNETÉ, 2019



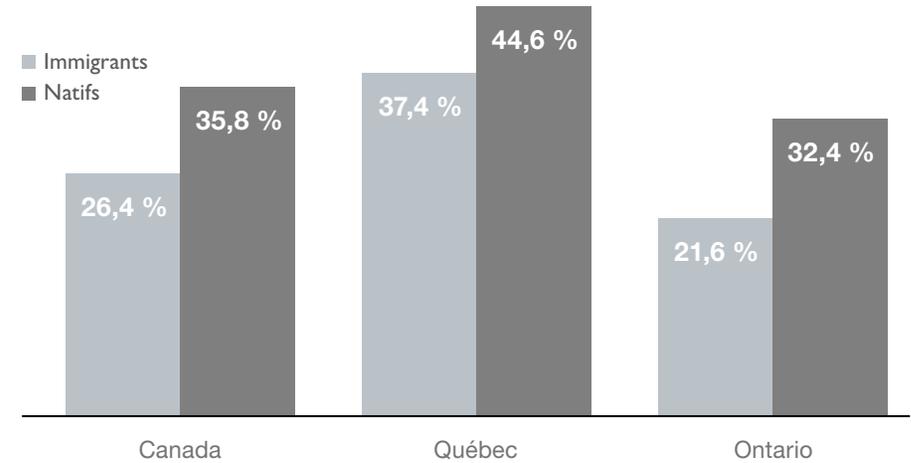
Par ailleurs, le taux de syndicalisation est plus élevé au Québec qu'ailleurs au Canada (Graphique 24). En 2019, le quart des emplois occupés par les 25 à 54 ans dans le secteur privé était protégé par une convention collective, un taux de couverture syndicale 1,8 fois plus important qu'en Ontario, et 1,5 fois plus important qu'en moyenne au Canada. En outre, 87,1 % des emplois relevant du secteur public au Québec étaient couverts par une convention collective, ce qui plaçait le Québec devant l'Ontario (73,7 %) et la moyenne canadienne (78,6 %).

GRAPHIQUE 24
TAUX DE COUVERTURE SYNDICALE CHEZ LES 25 À 54 ANS
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2019



Résultat : le taux de couverture syndicale des postes occupés par les natifs du Québec est particulièrement élevé (Graphique 25). Selon les données de l'EPA,³¹ 44,6 % des emplois occupés par des natifs de 25 à 54 ans au Québec en 2019 étaient couverts par une convention collective, un taux de couverture non seulement supérieur à celui des immigrants établis au Québec (37,4 %), mais également nettement plus élevé que celui des natifs des autres provinces.

GRAPHIQUE 25
TAUX DE COUVERTURE SYNDICALE CHEZ LES 25 À 54 ANS SELON LE
STATUT DE CITOYENNETÉ, 2019



Dans ces circonstances, on peut vraisemblablement conclure que la faiblesse relative du taux d'emploi des travailleurs âgés au Québec est expliquée en grande partie par la présence plus forte de ces deux groupes de travailleurs chez les natifs. Mieux outillés face à la retraite et plus nombreux qu'ailleurs au Canada, ces travailleurs auraient l'opportunité de se retirer plus tôt du marché du travail. Rappelons à titre d'exemple que 80 % des travailleurs canadiens du secteur public étaient couverts par un régime de retraite à prestations déterminées en 2019, un taux de couverture pratiquement dix fois plus important que du côté du secteur privé³² (8,8 %). Reste maintenant à déterminer si un tel contexte pourrait précipiter sans le vouloir la sortie de ces travailleurs du marché du travail.

31 Compilation spéciale de Statistique Canada.

32 C'est-à-dire par un régime qui offre une rente de retraite fixée d'avance selon le salaire et l'ancienneté du travailleur. Source : [Statistique Canada](#)

UN CADRE INSTITUTIONNEL QUI NE SIED PAS LE PLEIN EMPLOI

En contrepois du maintien de standards de rémunération et des conditions de travail négociés, les conventions collectives imposent un cadre de travail particulièrement rigide à leurs travailleurs. Ce serait particulièrement vrai pour les travailleurs âgés/expérimentés qui, tout en demeurant protégés par le principe d'ancienneté, pourraient se retrouver coincés par leur convention collective à la fin de leur carrière.

On doit comprendre que si une convention collective ne comporte pas de clauses spécifiques aux conditions de travail des travailleurs âgés/expérimentés, ils sont *de facto* assujettis aux mêmes règles que leurs collègues plus jeunes et/ou détenant moins d'ancienneté et ne peuvent donc pas profiter d'allègements ou de modulation de leurs conditions de travail : horaires réduits, semaines compressées, allègement de tâches, vacances additionnelles, etc. À défaut de pouvoir profiter de ce type d'aménagements, les travailleurs âgés syndiqués pourraient être incités à se retirer du marché du travail une fois les conditions d'éligibilité à la retraite atteintes.³³

Selon une étude réalisée en 2010 par le ministère du Travail du Québec, 39,7 % des 6 552 conventions collectives actives au Québec en 2007 comportaient des clauses spécifiques aux salariés âgés. Sans être suffisante, une telle proportion laisse présager que les entreprises, le gouvernement, les travailleurs, et les syndicats étaient au fait de l'urgence d'agir en amont du problème de vieillissement.

En analysant un peu plus de 10 % des 6 028 conventions collectives actives au Québec au premier janvier 2020 dans le secteur privé, on constate toutefois que cette conclusion doit être nuancée. Non seulement les entreprises et les syndicats ne semblent pas davantage disposés à accommoder les travailleurs âgés/expérimentés, mais tout indique que la plupart des mesures qui leur sont destinées favoriseraient en pratique leur sortie du marché du travail.

Dans le cas du secteur privé, on constate que 39,9 % des 640 conventions collectives analysées comportaient des clauses spécifiques aux travailleurs âgés (Tableau 3). Cette proportion étant identique à celle dégagée en 2010, on peut d'ores et déjà présumer que les objectifs poursuivis dans les négociations n'ont pas évolué au cours des dix dernières années, et que la rétention des travailleurs âgés n'a pas été une priorité.

En étudiant les clauses spécifiques aux travailleurs âgés, on constate par ailleurs qu'un peu moins du tiers des mesures recensées étaient considérées comme actives, c'est-à-dire qu'elles visaient à favoriser la rétention des travailleurs âgés sans limitation à travers le temps ou en lien avec leur retraite : semaines réduites, congés additionnels, vacances payées supplémentaires, horaires compressés, primes, etc. En revanche, un peu plus des deux tiers des mesures recensées étaient considérées comme passives, c'est-à-dire qu'elles concernaient les travailleurs âgés en encadrant leur sortie du marché du travail.

TABLEAU 3
PROPORTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR PRIVÉ QUI INCLUENT DES CLAUSES ACTIVES OU PASSIVES FAVORISANT LES TRAVAILLEURS ÂGÉS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Nombre d'employés	Moins de 100	100 à 200	201 à 450	451 à 999	Plus de 1000	Toutes tailles
Mesures actives : Semaine réduite, congé, vacances additionnelles payées, etc.	9,8 %	12,2 %	18,9 %	37,0 %	0,0 %	12,7 %
Mesures passives : Accommodement de préretraite, aménagement du temps de travail limité dans le temps, etc.	25,6 %	25,0 %	34,4 %	37,0 %	25,0 %	27,2 %
Aucune clause visant les travailleurs âgés	64,6 %	62,8 %	46,7 %	37,0 %	75,0 %	59,1 %
Échantillon : Nombre de conventions analysées	367	148	90	27	8	640

* Dans le secteur privé, chaque convention collective correspond à un seul établissement.

33 Un employé du secteur public, au moment de prendre sa retraite, doit respecter au moins une des trois conditions suivantes pour avoir droit à une rente sans pénalité : « Avoir au moins 61 ans, compter au moins 35 années de service ou avoir atteint le facteur 90 correspondant à la somme de son âge et de ses années de service quand il est âgé de moins de 60 ans. ». Source : [Retraite Québec](#)

Dans la plupart des cas, les mesures passives se rattachaient aux accommodements de retraite (retraite anticipée, retraite progressive, etc.). Lorsqu'ils s'en prévalent, les travailleurs bénéficient généralement de semaines de travail raccourcies qui les mènent à la retraite complète. Dans 63 % des cas, les mesures recensées imposaient toutefois un délai aux travailleurs qui s'en prévalaient. Autrement dit, ces mesures menaient systématiquement les travailleurs vers une sortie du marché du travail au lieu de chercher à les retenir à long terme. Ce type de contrainte était plus particulièrement présent dans les entreprises de moins de 100 employés, les accommodements de retraite y étant limités dans le temps dans 78 % des cas.

Le constat est donc sans équivoque : seule une faible minorité d'entreprises privées syndiquées proposent des mesures actives. Dans l'échantillon analysé, à peine 12,7 % des conventions collectives comportaient des mesures de rétention des travailleurs âgés/expérimentés qui n'étaient pas directement associées au cheminement vers la retraite.

La situation n'est guère meilleure dans le secteur public, là où le gouvernement agit à titre d'employeur (Tableau 4). Dans l'échantillon analysé,³⁴ à peine 6 % des établissements publics couverts par une convention collective proposaient des mesures actives aux travailleurs âgés. De surcroît, le problème se rattache à des conventions d'envergure.

Sur les 206 établissements de 1 000 employés ou plus couvertes par une convention collective active au premier janvier 2020 au Québec, 193 relevaient du secteur public.³⁵ Il s'agissait dans la plupart des cas de conventions nationales, soit des conventions négociées par les centrales syndicales et le gouvernement pour un domaine particulier – par exemple les infirmières du réseau de la santé – de manière à définir les standards nationaux de rémunération, retraite, assurances, etc. Dans la vaste majorité des cas, ces conventions ne comportaient aucune mesure active pour retenir les travailleurs âgés, la retraite progressive étant la seule voie proposée. Or, un tel constat a de quoi surprendre.

Conscient de l'ampleur du problème lorsqu'il agit à titre de législateur, le gouvernement du Québec propose depuis maintenant près de dix ans des mesures fiscales et des incitatifs pour favoriser l'emploi des travailleurs âgés (voir encadré, page suivante). En revanche, le gouvernement du Québec ne voyait apparemment pas la nécessité d'imposer des standards en la matière à titre de plus important employeur de la province. La vaste majorité de ses effectifs étant syndiqués, le gouvernement aurait pourtant pu agir de manière proactive en favorisant la rétention des travailleurs expérimentés. Par le seul principe des vases communicants, le gouvernement aurait ainsi pu atténuer l'impact économique associé au vieillissement démographique en évitant de drainer de nouvelles ressources vers le secteur public.

TABLEAU 4
PROPORTION DES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR PUBLIC COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE QUI INCLUT DES CLAUSES ACTIVES OU PASSIVES FAVORISANT LES TRAVAILLEURS ÂGÉS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Nombre d'employés	Moins de 100 ³⁶	100 à 200 ³⁷	201 à 450	451 à 999	Plus de 1000	Toutes tailles
Mesures actives : Semaine réduite, congé, vacances additionnelles payées, etc.	2,2 %	11,1 %	12,0 %	10,0 %	9,0 %	6,3 %
Mesures passives : Accommodement de préretraite, aménagement du temps de travail limité dans le temps, etc.	27,0 %	46,7 %	40,0 %	25,0 %	61,2 %	41,9 %
Aucune clause visant les travailleurs âgés	71,7 %	46,7 %	48,0 %	65,0 %	29,8 %	52,6 %
Échantillon : Nombre d'établissements analysés	233	45	25	20	188	511

34 Nous avons analysé 511 des 1 151 établissements publics couverts par une convention collective active au 1^{er} janvier 2020, ce qui représente un échantillon de 27,7%.

35 Notre échantillon d'analyse contient 188 établissements du secteur public de plus de 1 000 employés, 111 d'entre eux étant couverts par 12 conventions collectives nationales.

36 Dans notre échantillon, il y a deux établissements publics de moins de 100 employés qui ont à la fois des mesures passives et actives dans leurs conventions collectives. Ils sont donc comptabilisés à deux reprises, ce qui surestime légèrement la proportion d'établissements se retrouvant dans ces deux catégories.

37 Dans notre échantillon, il y a deux établissements publics de 100 à 200 employés qui ont à la fois des mesures passives et actives dans leurs conventions collectives. Ils sont donc comptabilisés à deux reprises, ce qui surestime légèrement la proportion d'établissements se retrouvant dans ces deux catégories.

UNE INTERVENTION EN AMONT

Conscient de l'urgence d'agir, le gouvernement du Québec a mis en place différentes mesures pour favoriser l'emploi des travailleurs âgés au cours des années 2010, que ce soit directement en proposant des incitatifs aux travailleurs, ou indirectement en supportant leurs employeurs.

MESURES FISCALES VISANT LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière

Instauré en 2012, cet incitatif fiscal était initialement destiné aux travailleurs âgés d'au moins 65 ans leur permettant de compenser l'impôt qu'ils auraient payé sur une partie de leur revenu de travail. Ce crédit d'impôt non remboursable a connu plusieurs modifications depuis 2016 afin de le rendre plus généreux tout en augmentant le nombre de bénéficiaires admissibles. Ainsi, sur la période allant de 2016 à 2019, l'âge d'admissibilité est réduit graduellement pour permettre aux travailleurs âgés d'au moins 60 ans d'y avoir accès. Également, durant cette même période, le plafond du revenu admissible a été augmenté et varie depuis lors en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Pour l'année d'imposition 2020, la valeur du crédit d'impôt augmente linéairement jusqu'à ce qu'il atteigne un montant maximal de 1 650 \$ pour un revenu de travail qui se situe entre 5 001 \$ et 16 000 \$ dans le cas d'un travailleur de 65 ans ou plus. La valeur maximale du crédit reste plafonnée à 1 650 \$ jusqu'à un revenu de travail de 35 205 \$, soit le seuil de réduction fixé pour l'année d'imposition 2020. Ensuite, elle diminue progressivement à un taux de 5 % pour chaque dollar additionnel de revenu de travail au-delà du seuil de réduction. Le travailleur âgé de 65 ans et plus perd son admissibilité au crédit d'impôt lorsque son revenu de travail dépasse 68 205 \$. Pour un travailleur âgé de 60 à 64 ans, la valeur maximale du crédit est atteinte lorsqu'il gagne un revenu de 15 000 \$. Le montant de son crédit diminue progressivement au taux de 5 % au seuil de réduction, et ce dernier n'est plus admissible lorsqu'il gagne un revenu de travail excédant 65 205 \$.

Programme de services publics d'emploi pour mieux soutenir les travailleurs expérimentés

Le gouvernement du Québec a annoncé à travers le budget 2019-2020 une bonification de 20 millions de dollars sur cinq ans des programmes de services publics d'emploi pour maintenir et attirer les travailleurs expérimentés sur le marché du travail.

MESURES FISCALES DESTINÉES AUX EMPLOYEURS EMBAUCHANT DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs expérimentés

Cet incitatif fiscal, en vigueur depuis mars 2019, permet de réduire les charges sur la masse salariale des PME pour leur permettre d'améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés en leur offrant « une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail (Ex. : aménagement du temps de travail) ». ¹ Les charges admissibles correspondent aux cotisations de l'employeur — pour le compte des travailleurs âgés de 60 ans ou plus — au Fonds des services de santé, au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. Ce crédit d'impôt remboursable correspond à un taux maximal de 50 % des cotisations payées sur la masse salariale des travailleurs âgés de 60 à 64 ans jusqu'à concurrence de 1 250 \$ par travailleur; et de 75 % pour les travailleurs âgés de 65 ans ou plus jusqu'à concurrence de 1 875 \$ par travailleur.

Le gouvernement du Québec prévoyait déjà au 1^{er} janvier 2013 la mise en place d'une mesure fiscale similaire visant à accorder aux employeurs du secteur privé une réduction maximale de 400 \$ à la cotisation au Fonds des services de santé pour chaque employé d'au moins 65 ans. Ce montant maximal aurait augmenté progressivement sur la période de 2014 à 2016 pour atteindre 1 000 \$ par travailleur. Toutefois, le gouvernement avait plutôt choisi, à travers le budget 2013-2014, de reporter cette mesure à une date ultérieure pour se permettre d'atteindre un équilibre budgétaire.

1 Source : Ministère des Finances du Québec. [Plan budgétaire 2019-2020](#) (Page D15)

S'AJUSTER AU PLEIN EMPLOI

À ce stade-ci, force est de constater que la rétention des travailleurs âgés n'a pas été une priorité des milieux syndiqués public et privé. Faute de s'être ajustées à la réalité du plein emploi, les structures en place n'auraient pas été en mesure de retenir les effectifs âgés, ou pire, les auraient incités à prendre une retraite anticipée alors qu'un contexte de pénurie de main-d'œuvre se dessinait à l'horizon. Cette réalité est d'ailleurs fort bien résumée par le secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) :

« Pendant quarante ans, on a revendiqué le plein emploi au Québec. Aujourd'hui, on y est et cela se traduit par une crise sociale importante. On réalise que nos conventions collectives ne sont pas adaptées à cette réalité-là. On découvre que les valeurs des jeunes générations face au travail ont profondément changé; le travail n'est plus leur priorité, la conciliation travail-famille arrivant loin devant. On constate que les plus anciens aimeraient rester au travail, mais pas avec les mêmes conditions. La crise de la main-d'œuvre nous force aussi à revoir toute la question de l'immigration, de la formation en entreprise ou de la formation générale. »³⁸

Sur la base de ce constat, on comprend que tous les acteurs devront mettre l'épaulé à la roue pour renverser rapidement la tendance : les entreprises, les salariés, les centrales syndicales, et le gouvernement, à la fois à titre de législateur et d'employeur.

Au premier chef, les parties prenantes à la négociation des conventions collectives devront s'assurer de considérer les travailleurs âgés/expérimentés en intégrant des mesures actives de rétention dans leurs conventions de travail. Et ici, plusieurs options peuvent être envisagées. Sur la base de l'échantillon analysé, il est apparu que plusieurs entreprises et syndicats ont su faire preuve de créativité dans leur négociation. Par exemple :

- La convention collective à la coopérative Exceldor³⁹ stipule que « Deux salariés âgés de 50 ans ou plus et ayant une combinaison d'âge et d'ancienneté égale ou supérieure à 65 ans peuvent demander à l'employeur de partager l'un ou l'autre des postes qu'ils occupent. Ces salariés se partagent le poste en travaillant alternativement deux et trois jours par semaine. Ils ont alors le statut de salariés réguliers à temps partiel, cependant ils conservent leur date d'embauche comme date d'ancienneté. »
- La convention collective de la division Prévost du Groupe Volvo⁴⁰ prévoit que « Un salarié travaillant sur un horaire de 40 heures par semaine voit son temps de travail être réduit à 4 semaines de travail sur une période de 5 semaines, si la compagnie y consent, et ce à compter de 60 ans. Le nouvel horaire est déterminé après entente avec le salarié, en tenant compte des besoins des opérations. »
- La convention collective de l'usine Domtar de Windsor⁴¹ propose des vacances supplémentaires à ses employés âgés. Ainsi, « Un employé après vingt-cinq (25) ans de service continu a droit aux vacances supplémentaires suivantes durant l'année civile dans laquelle il atteint :
60 ans – 1 semaine;
61 ans – 2 semaines;
62 ans – 3 semaines;
63 ans – 4 semaines;
64 ans – 5 semaines. »
- L'Hôtel R.C.M⁴² propose des semaines de travail réduites à ses employés âgés. Les employés de 55 ans et plus peuvent se prévaloir de « semaines de 3 ou 4 jours pour une période minimale de 4 mois » sans pour autant affecter son statut et les bénéfices qui s'y rattachent.

38 Source : [Confédération des syndicats nationaux](#)

39 Source : Article 15.03 alinéa a de la convention collective signée le 9 juillet 2021 par le syndicat Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, FAT-COI-CTC-TUAC Canada, section locale 1991-P. Le numéro d'accréditation AQ-2001-4130 permet de retrouver le [document en format PDF sur le site CORAIL](#).

40 Source : Annexe 23 de la convention collective signée le 17 juin 2021 par le syndicat UNIFOR. Le numéro d'accréditation AQ-1003-3305 permet de retrouver le [document en format PDF sur le site CORAIL](#).

41 Source : Article 22.02 de la convention collective signée le 21 décembre 2020 par le syndicat des Travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc. Le numéro d'accréditation AM-2000-4922 permet de retrouver le [document en format PDF sur le site CORAIL](#).

42 Source : Article 25.10 alinéa b de la convention collective signée le 3 octobre 2016 par le syndicat des Travailleurs(euses) du Ritz Carlton-CSN. Le numéro d'accréditation AM-2000-9185 permet de retrouver le [document en format PDF sur le site CORAIL](#).

- Les Aliments Serval Canada Ltée⁴³ proposent des semaines de travail réduites à ses employés âgés de 60 ans et plus et cumulant au moins dix années d'expérience. Trois options s'offrent à ces employés soit la semaine de trois jours (24 heures), la semaine de quatre jours (32 heures) ou la semaine de cinq jours (moins de 40 heures), mais la semaine de travail revient à quarante heures par semaine dès que l'employeur a certains besoins de main-d'œuvre (vacances, maladie, départ, inventaire, etc.).

Le gouvernement du Québec devra également faire sa part. Même s'il a rapidement reconnu l'importance d'agir à titre de législateur en proposant des incitatifs fiscaux aux travailleurs âgés depuis plusieurs années, tout porte à croire que ce ne serait pas le cas lorsqu'il revêt le rôle du plus important employeur de la province. D'un côté, l'absence de mesures actives de rétention des travailleurs âgés dans les conventions collectives du secteur public tend à démontrer que la réalité du plein emploi n'a pas été pleinement assimilée par les différentes couches du gouvernement qui emploient ces travailleurs. Par ailleurs, certains contre-incitatifs à l'emploi des travailleurs âgés dans le secteur public étaient toujours en vigueur malgré la rareté de la main-d'œuvre. Du nombre, on retrouvait la directive 5213, qui limitait le salaire des retraités de la fonction publique en ne reconnaissant pas leur expérience en cas de réembauche.⁴⁴

On notera en terminant que les constats formulés quant au manque de réactivité des milieux syndiqués face à la pénurie de main-d'œuvre ne dégagent pas les entreprises privées non syndiquées de leur responsabilité à l'égard du problème. En l'absence de contraintes institutionnelles, ces entreprises devraient normalement être en mesure de répondre rapidement à la rareté de la main-d'œuvre, ce qui n'a vraisemblablement pas été le cas. Une réflexion de fond devra conséquemment s'amorcer pour inciter le milieu des affaires à se tourner vers travailleurs expérimentés pour combler leurs besoins.

43 Source : Annexe E de la convention collective signée le 5 novembre 2020 par le syndicat des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501. Le numéro d'accréditation AQ-2001-8202 permet de retrouver le [document en format PDF sur le site CORAIL](#).

44 Par ailleurs, l'article 53.2 de la *Loi sur la fonction publique* prévoit qu'un retraité de la fonction publique voulant retrouver un emploi similaire doit se soumettre à un processus de qualification au même titre qu'un nouvel employé, à moins que son embauche vise à « répondre à un besoin ponctuel et lorsque l'expertise et l'expérience particulières de la personne sont requises ». L'article de cette loi précise que la « nomination [...] ne peut être faite que pour une durée déterminée ». Le projet de loi intitulé *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique*, sanctionné le 20 avril 2021, propose l'abrogation de cet article, ce qui donnera davantage de latitude aux gestionnaires de la fonction publique pour embaucher des travailleurs retraités de la fonction publique. Source : [Gouvernement du Québec. Loi sur la fonction publique](#).

DISCUSSION ET CONCLUSION

À terme, tous les acteurs actifs sur le marché du travail québécois devraient être en mesure de tirer des leçons des constats dégagés de cette analyse. Et au premier chef, on retrouve le gouvernement du Québec.

A posteriori, on constate que le gouvernement du Québec n'a pas agi de manière proactive. Ancrées dans une logique de chômage élevé, les administrations qui se sont succédé au cours des décennies 2000 et 2010 n'ont pas suffisamment relevé les seuils d'immigration en prévision des besoins à venir sur le marché du travail. Résultat : la demande de travail excède désormais l'offre et les employeurs peinent à pourvoir certains postes, un problème qui aurait pourtant pu être atténué si le bassin de travailleurs avait été bonifié en amont du problème.

Une fois l'urgence de la situation constatée, le gouvernement du Québec a par ailleurs cherché à favoriser l'emploi des travailleurs âgés pour colmater la brèche qui était en train de se former sur le marché du travail. Mais sur le fond, il n'a apparemment pas jugé utile de revoir ses propres politiques. À titre de plus important employeur de la province avec un effectif fortement syndiqué, le gouvernement du Québec aurait pourtant pu prêcher par l'exemple en intégrant des mesures actives de rétention des travailleurs expérimentés dès le début des années 2010. Par le principe des vases communicants, il a ainsi drainé inutilement de nouvelles ressources vers le secteur public et, par le fait même, alimenté le problème de rareté de main-d'œuvre.

En retraçant les faits, on constate par ailleurs que des impératifs de court terme ont contaminé des mesures destinées à un problème de long terme. Respectivement proposés dans les budgets 2011-2012 et 2012-2013, le Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière⁴⁵ et la Réduction de la taxe sur la masse salariale relativement au salaire versé à un travailleur expérimenté⁴⁶ devaient favoriser l'emploi des travailleurs âgés en agissant à la fois du côté de l'offre et de la demande de travail. Ces mesures ont toutefois été compromises pour favoriser un retour à l'équilibre budgétaire. Lors du budget 2013-2014, le gouvernement a préféré ne pas augmenter la valeur maximale du Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière tel qu'il l'avait initialement prévu⁴⁷ et l'entrée en vigueur de la réduction de la taxe sur la masse salariale proposée aux entreprises a été reportée pour une période indéterminée.⁴⁸ Si le crédit proposé aux travailleurs a fini par être bonifié au cours de la seconde moitié de la décennie 2010, il aura fallu attendre jusqu'au budget 2019-2020 pour qu'il réintroduise une mesure fiscale pour les entreprises.⁴⁹ Au final, la réponse du gouvernement s'est avérée inadéquate en regard du problème rencontré, la gestion de court terme ayant prévalu sur les intérêts de long terme du marché du travail.

Qui plus est, le gouvernement aurait pu faire preuve d'audace pour favoriser la rétention des travailleurs âgés. D'un côté, on peut légitimement douter que la voie fiscale fût une solution adaptée au problème de rétention des travailleurs, ces derniers étant probablement peu nombreux à baser leur décision de retraite sur des crédits fiscaux. Par ailleurs, l'incitatif proposé est loin d'être suffisant pour colmater la brèche sur le marché du travail. Rappelons que selon les termes actuels du Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière, les travailleurs dont le salaire excède 68 205 \$ ne peuvent se prévaloir du crédit, ce qui tend à soustraire les travailleurs expérimentés qualifiés des incitatifs proposés.

De manière plus générale, on constate que la faible capacité d'adaptation de l'État a favorisé la rigidité des structures institutionnelles qui devaient normalement faciliter l'activité sur le marché du travail. En l'absence des réformes et des ajustements requis, les programmes se superposent et perdent en efficacité, et certains d'entre eux finissent par ne plus répondre aux besoins du marché du travail. En somme, on observe un phénomène de sédimentation identique à celui observé du côté de l'aide aux entreprises, phénomène qui tend à réduire la portée effective de l'effort consenti par le gouvernement.

C'est notamment le cas des structures qui encadrent les travailleurs étrangers temporaires. Alors que les besoins sont criants dans certains secteurs, l'ensemble du processus d'embauche de travailleurs étrangers peu qualifiés demeure complexe et restrictif. Jusqu'à tout récemment, les travailleurs temporaires peu qualifiés ne pouvaient par exemple pas représenter plus de 10 % de l'effectif d'une entreprise,⁵⁰ une logique qui sied davantage à un contexte de chômage élevé qu'à une réalité de plein emploi.

Au final, le gouvernement du Québec doit tirer trois leçons de sa gestion du vieillissement démographique. *A posteriori*, on constate que le gouvernement aurait dû :

- 1) Être conséquent dans ses actions en s'assurant qu'elles demeurent alignées avec son discours, peu importe qu'il agisse à titre de législateur ou d'employeur.**
- 2) Faire preuve de vision en :**
 - a. Anticipant les besoins de long terme du marché du travail avant qu'ils ne se transforment en un enjeu économique;
 - b. Instaurant des mesures conséquentes avant que le problème ne culmine;
 - c. Évitant que des impératifs de court terme ne les compromettent.
- 3) Agir de manière proactive en adaptant ses interventions pour éviter qu'un phénomène de sédimentation ne compromette leur efficacité.**

45 [Finances Québec – Plan budgétaire 2011-2012](#) (pages E57 et E58, J3 à J5). Jusqu'en 2018, le Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière s'intitulait Crédit d'impôt pour les travailleurs expérimentés.

46 [Finances Québec – Plan budgétaire 2012-2013](#) (Pages G11 à G13). Actuellement, la mesure mise en place et qui s'apparente à cette dernière se nomme Crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs expérimentés.

47 En préférant la « maintenir pour une période indéterminée au niveau de l'année 2012 » la valeur maximale de ce crédit, le gouvernement escomptait récupérer 100 millions de dollars sur trois ans.
Source : [Finances Québec – Plan budgétaire 2013-2014](#) (Page A107)

48 [Finances Québec – Plan budgétaire 2013-2014](#) (Pages A107, A108). Selon le gouvernement, ce report implique un gain financier de 22 millions de dollars en 2013-2014 et de 28 millions de dollars en 2014-2015 ».

49 [Finances Québec – Plan budgétaire 2019-2020](#) (Pages D15 à D17)

50 En 2021, le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral ont signé un protocole d'entente afin d'accorder davantage de flexibilité aux employeurs québécois dans le cadre du PTET. Notamment, le seuil de travailleurs étrangers temporaires pouvant être embauchés par lieu d'emploi sous le volet des postes à bas salaires passera de 10 % à 20 % dans certains secteurs économiques.

Ceci étant dit, l'importance du rôle du gouvernement du Québec dans la gestion du problème ne décharge pas les entreprises et les syndicats de leurs responsabilités. Faute de s'être ajustés à la réalité du plein emploi, ces derniers ont agi en spectateurs alors qu'ils auraient pu être partie prenante de la solution en agissant de manière proactive.

Dans la mesure où 44,6 % des emplois occupés par les natifs de 25 à 54 ans sont couverts par une convention collective au Québec, **les syndicats auraient pu jouer un rôle central dans la gestion du vieillissement de la population en intégrant des mesures actives de rétention des travailleurs expérimentés avant que le phénomène ne culmine.** Or, seule une minorité de conventions collectives ont été négociées de manière à favoriser l'emploi des travailleurs âgés. Les structures en place ne s'étant apparemment pas ajustées à la réalité du plein emploi, les conventions collectives favorisent encore aujourd'hui la sortie des travailleurs âgés du marché du travail alors qu'elles devraient chercher à les y retenir. Résultat : l'emploi des natifs de 60 ans et plus au Québec est nettement plus faible qu'ailleurs au Canada, ce qui tend à accentuer l'impact économique du vieillissement démographique au Québec.

Finalement, **une réflexion de fond devra s'amorcer du côté des entreprises privées non syndiquées pour favoriser l'emploi des travailleurs âgés.** Faute de données fiables, il est toutefois difficile de comprendre la nature du problème, mais on peut supposer que des questions d'ordre financier ont pu favoriser la substitution des travailleurs âgés par des travailleurs plus jeunes, l'expérience étant généralement plus coûteuse pour les entreprises. N'ayant pas saisi l'ampleur du choc à venir et en ayant été habituées à une offre de travail abondante, les entreprises auraient été incitées à renoncer à l'expérience au profit de la réduction des coûts. Faute d'être adéquatement préparées à travers la reconnaissance des travailleurs âgés, mais également en investissant, elles peineront actuellement à juguler la réalité du plein emploi.

On notera en terminant que les milieux syndiqués public et privé devront mettre l'épaulé à la roue pour atténuer à court terme l'impact économique du vieillissement de la population québécoise. En favorisant la rétention des travailleurs syndiqués par le biais de conventions collectives adaptées à la réalité du plein emploi, ils contribueront à réduire l'impact du choc démographique à court terme, le temps que le phénomène culmine.

ANNEXE I

LES PRINCIPAUX GROUPES RESPONSABLES DE LA PROGRESSION DU TAUX D'EMPLOI AU QUÉBEC DEPUIS LA RÉCESSION DES ANNÉES 90

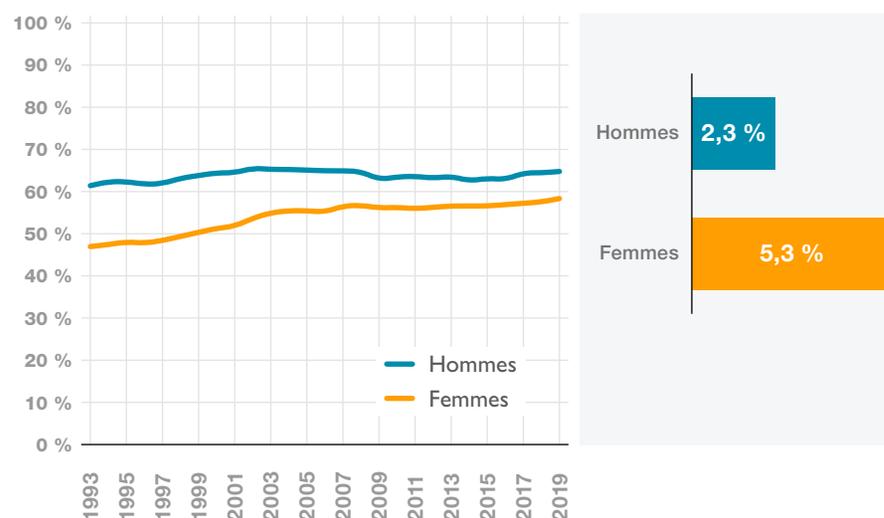
Entraîné par la croissance économique des années 2000, le taux d'emploi chez les 15 ans et plus a progressé suffisamment au terme de la récession du début des années 90 pour combler le retard historique du Québec sur l'Ontario et l'ensemble du Canada. Depuis 1993, le taux d'emploi du Québec a fait un bond considérable de 53,9 % à 61,5 %, soit un gain de 7,6 points de pourcentage. Ces gains sont imputables à deux effets qui parfois se renforcent mutuellement : premièrement, l'intégration de groupes moins présents sur le marché du travail, notamment les femmes, les travailleurs âgés et les immigrants. Deuxièmement, dans le cas des travailleurs âgés et des immigrants, un accroissement de leur poids démographique.

LA CONTRIBUTION DES FEMMES

Alors que la population du Québec se répartit à peu près également entre les hommes et les femmes, ces dernières contribuent pour la grande majorité des gains du Québec au niveau de l'emploi depuis 1993. Les femmes ont surtout fait des gains au milieu des années 90 et dans les années 2000 en intégrant massivement le marché du travail. En parallèle, le taux d'emploi des hommes s'est relevé lentement au terme de la récession du début des années 90, facilitant ainsi le rattrapage des femmes.

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES HOMMES ET DES FEMMES ET LEUR CONTRIBUTION À LA PROGRESSION DU TAUX D'EMPLOI DU QUÉBEC ENTRE 1993 ET 2019

Contribution à la progression du taux d'emploi du Québec en points de pourcentage

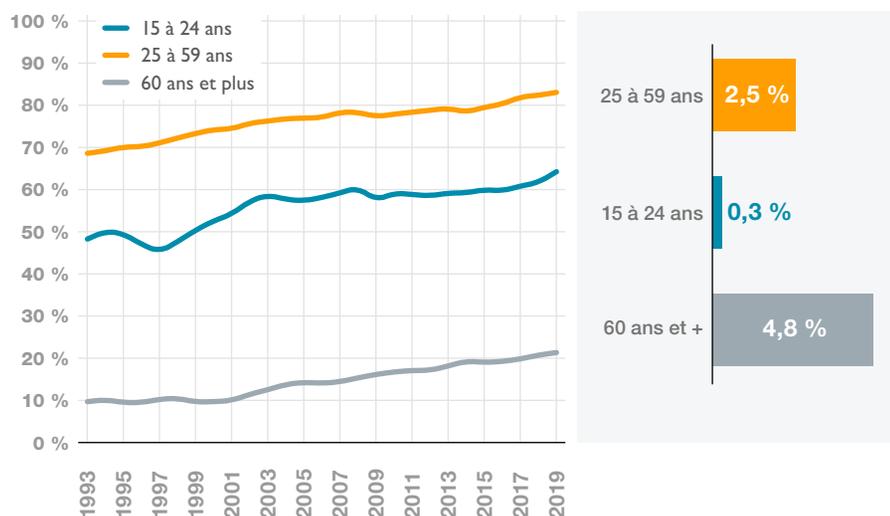


LA CONTRIBUTION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Dans les années 90, le phénomène du vieillissement démographique a pris de l'ampleur au Québec. En parallèle, les travailleurs âgés du Québec se sont davantage investis sur le marché du travail, comme en témoigne la progression de 10 % à 21 % du taux d'emploi chez les 60 ans et plus. Ces deux effets combinés ont suffi à engendrer la grande majorité des gains du côté de l'emploi au Québec. Même si les travailleurs de 59 ans et moins ont également fait des gains d'emploi considérables au cours de cette période, la pyramide d'âge s'est progressivement inversée en leur défaveur, expliquant leur plus faible contribution à la progression du taux d'emploi au Québec.

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI PAR GROUPE D'ÂGE ET LEUR CONTRIBUTION À LA PROGRESSION DU TAUX D'EMPLOI DU QUÉBEC ENTRE 1993 ET 2019

Contribution à la progression du taux d'emploi du Québec en points de pourcentage

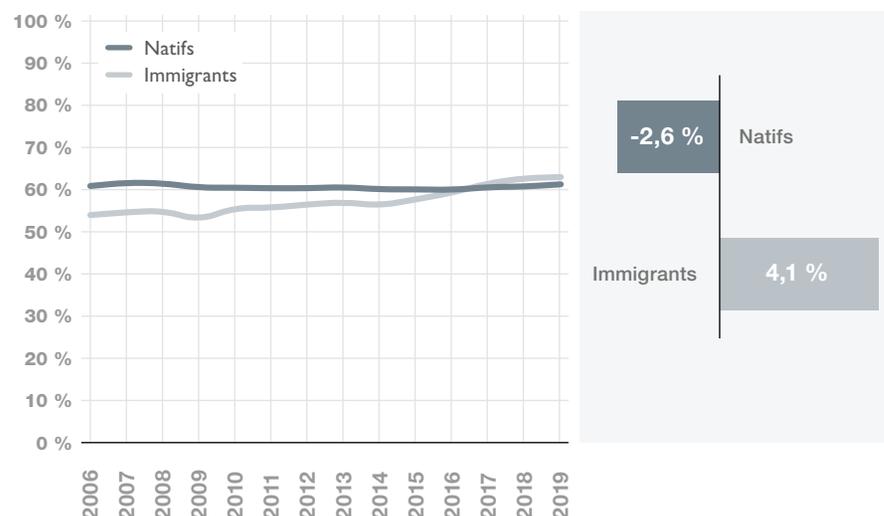


LA CONTRIBUTION DES IMMIGRANTS

Depuis 2006,⁵¹ le taux d'emploi a progressé légèrement au Québec, et ce, principalement à cause de la stagnation du taux d'emploi des natifs. À l'opposé, le taux d'emploi des immigrants de 15 ans et plus du Québec a fait un bond considérable depuis 2006, dépassant même au passage celui des natifs du Québec. En progression dans la structure démographique du Québec depuis 2006,⁵² les gains d'emploi des immigrants auraient à eux seuls dû faire progresser le taux d'emploi du Québec de 4,1 points de pourcentage.

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES IMMIGRANTS ET DES NATIFS ET LEUR CONTRIBUTION À LA PROGRESSION DU TAUX D'EMPLOI DU QUÉBEC ENTRE 1993 ET 2019

Contribution à la progression du taux d'emploi du Québec en points de pourcentage



51 La disponibilité des données sur les immigrants et les natifs ne débute qu'en 2006.

52 Le poids démographique des immigrants est en hausse entre 2006 et 2019, passant de 12 % à 17 % de la population âgée de 15 ans et plus.

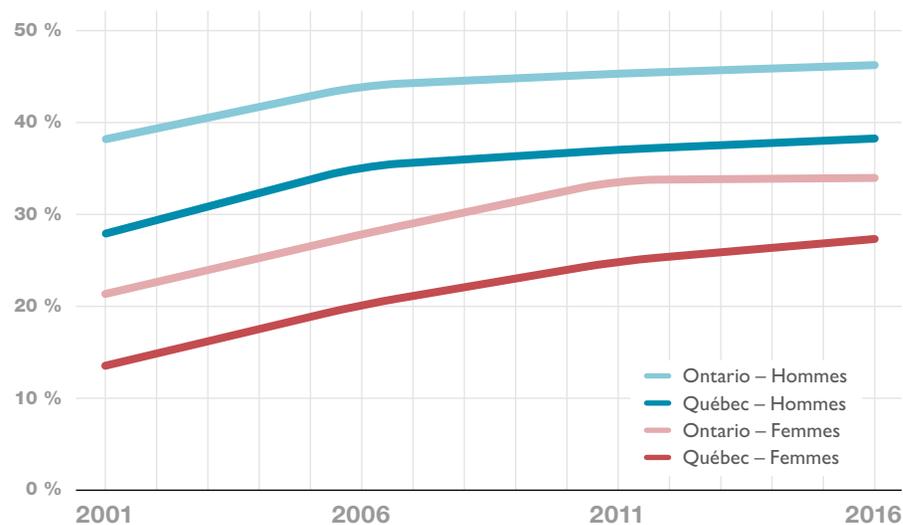
ANNEXE 2

POURQUOI LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EST-IL PLUS FAIBLE AU QUÉBEC ?

Pour intervenir efficacement auprès des travailleurs âgés, on doit d'abord comprendre pourquoi ces derniers ont un taux d'emploi inférieur à celui de leurs homologues des autres provinces. Si *a priori* on peut croire que l'explication relève essentiellement de préférences sociales et culturelles qui ne peuvent être quantifiées, une analyse des données du Recensement de Statistique Canada nous permet d'y associer certains fondements économiques. Plus précisément, ces données permettent de comparer le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 69 ans, et de faire ressortir les écarts selon différentes caractéristiques sociodémographiques : sexe, niveau de scolarisation, statut d'immigration.

D'emblée, l'analyse indique que la faiblesse relative du taux d'emploi des 60 à 69 ans ne relève pas d'une question de genre. Dans la mesure où le taux d'emploi des Québécois et des Québécoises de 60 à 69 ans est systématiquement plus faible que celui de leurs homologues ontariens, et où la répartition hommes/femmes est la même de part et d'autre,⁵³ le retard du Québec ne pourrait être expliqué par une plus faible participation des hommes ou des femmes.

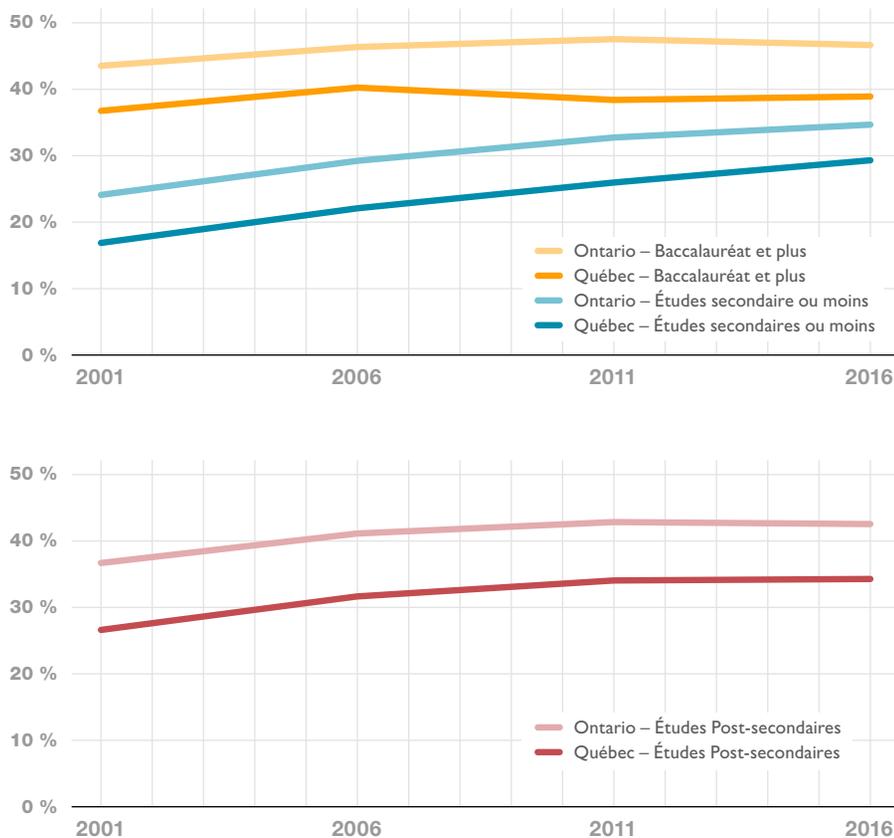
TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES ÂGÉES DE 60 À 69 ANS SELON LE SEXE



53 Échantillon du Recensement de 2016 de Statistique Canada

À première vue, les constats demeurent sensiblement les mêmes lorsqu'on regarde du côté de la scolarisation des 60 à 69 ans; peu importe le niveau de scolarité analysé, les Québécois affichent systématiquement un taux d'emploi inférieur à leurs équivalents de l'Ontario. C'est notamment le cas des Québécois titulaires d'un grade universitaire, qui affichent un taux d'emploi inférieur à celui de leurs équivalents ontariens (39,3 % vs 47,1 %). C'est également le cas de la population qui détient au mieux un DES, les Québécois étant sensiblement moins présents sur le marché du travail (29,1 % vs 34,4 %).

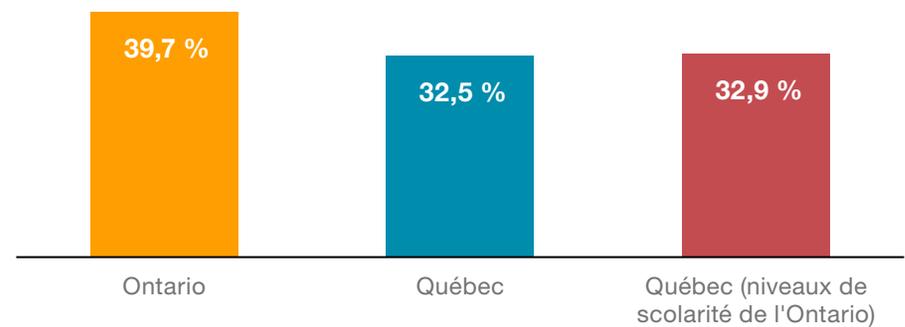
TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES ÂGÉES DE 60 À 69 ANS SELON LA SCOLARITÉ



Considérant le retard historique du Québec en matière de scolarisation, on pourrait toutefois être tenté de relativiser ces résultats. D'un côté, les Québécois de 60 à 69 ans sont proportionnellement moins nombreux à détenir un grade universitaire que leurs équivalents ontariens (17,0 % vs 22,6 %),⁵⁴ alors que ce groupe affiche un taux d'emploi supérieur à celui des autres niveaux de scolarité. Inversement, les Québécois de 60 à 69 ans sont légèrement plus nombreux à ne détenir qu'un DES ou moins (47,9 % vs 46,2 %),⁵⁵ alors que le taux d'emploi de ce groupe est plus faible. Bref, il est possible que le taux d'emploi des Québécois âgés soit tiré vers le bas par le retard historique de la province au chapitre de la scolarisation.

Sans être erronée, cette hypothèse ne suffit clairement pas à expliquer la faiblesse relative de leur taux d'emploi. Dans l'éventualité où la scolarisation des 60 à 69 ans serait identique à celle de l'Ontario, le taux d'emploi au Québec passerait de 32,5 % à 32,9 %, une augmentation insuffisante pour combler le retard vis-à-vis l'Ontario (39,7 %).

TAUX D'EMPLOI RÉEL ET SIMULÉ DES PERSONNES ÂGÉES DE 60 À 69 ANS, 2016



Ainsi, la faiblesse relative du taux d'emploi des travailleurs âgés au Québec ne relève ni d'une question de genre, ni d'une question de scolarité. Qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, de diplômés du secondaire ou de niveaux universitaires, les Québécois affichent systématiquement un retard sur les Ontariens. Comme le révèle ce rapport, seul le statut d'immigration offre une explication valable.

54 Échantillon du Recensement de 2016 de Statistique Canada

55 Échantillon du Recensement de 2016 de Statistique Canada

SOURCE DES DONNÉES

GRAPHIQUE 1

Population totale et Population âgée de 60 ans et plus

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0005-01

OECD.Stat, Section – Démographie et population

GRAPHIQUE 2

Taux de natalité

Institut de la statistique du Québec,

Naissances et taux de natalité, Québec, 1900-2020

GRAPHIQUE 3

Naissances et population totale

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0008-01

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0005-01

GRAPHIQUE 4

Immigrants et population totale

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0008-01

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0005-01

GRAPHIQUE 5

Population totale et population âgée de 60 ans et plus

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0005-01

GRAPHIQUE 6

Emploi et population totale

Statistique Canada, CANSIM, tableau 36-10-0480-01

Statistique Canada, Compilation spéciale,

Emploi de 1981 à 1996

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0005-01

GRAPHIQUE 7

Taux de postes vacants

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0325-01

GRAPHIQUE 8

Taux de chômage

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0327-01

GRAPHIQUE 9

Population et projection de la population (scénario vieillissement lent)

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0005-01

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0057-01

GRAPHIQUE 10

Taux d'emploi global, taux d'emploi par groupe d'âge et projection de la population (vieillissement lent)

Statistique Canada, CANSIM, tableau 36-10-0480-01

Statistique Canada, Compilation spéciale,
Emploi de 1981 à 1996

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0005-01

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0327-01

Statistique Canada, CANSIM, tableau 17-10-0057-01

TABLEAU 1

Niveau de vie, productivité du travail, intensité du travail et taux d'emploi global

Données tirées de Deslauriers, Jonathan, Robert Gagné et Jonathan Paré, Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2020, Centre sur la productivité et la prospérité (CPP) – Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal, Décembre 2020

TABLEAU 2

Niveau de vie, productivité du travail, intensité du travail et taux d'emploi global

Données tirées de Deslauriers, Jonathan, Robert Gagné et Jonathan Paré, Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2020, Centre sur la productivité et la prospérité (CPP) – Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal, Décembre 2020

Calculs des auteurs

GRAPHIQUE 11

Niveau de scolarité – Postes vacants, immigrants et demandeurs principaux de l'immigration économique

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0328-01

Statistique Canada, Recensement de 2016,

Numéro au catalogue 98-400-X2016368

GRAPHIQUE 12

Profession – Postes vacants et immigrants

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0328-01

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Immigration. Tableaux de l'immigration permanente au Québec 2015-2019

GRAPHIQUE 13

Taux de chômage

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0083-01

GRAPHIQUE 14

Postes vacants et permis de travail au titre du PMI et du PTET

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0328-01

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Immigration. L'immigration temporaire au Québec 2014-2019

GRAPHIQUE 15

Postes vacants et permis de travail au titre du PTET

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0328-01

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Immigration. L'immigration temporaire au Québec 2014-2019

GRAPHIQUE 16

Postes vacants et permis de travail au titre du PMI

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0328-01
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Immigration. L'immigration temporaire au Québec 2014-2019

GRAPHIQUE 17

Taux d'emploi

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0327-01

GRAPHIQUE 18

Taux d'emploi au Canada et de pays sélectionnés de l'OCDE

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0327-01
OECD.Stat, Section – Marché du travail

GRAPHIQUE 19

Postes vacants et taux d'emploi simulé

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0328-01
Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0327-01

GRAPHIQUE 20

Taux d'emploi au Québec et en Ontario selon le statut de citoyenneté

Statistique Canada, Recensement 2001 à 2016,
Compilation spéciale

GRAPHIQUE 21

Décision de retraite selon le statut syndical

Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2007

GRAPHIQUE 22

Décision de retraite selon l'industrie

Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2007

GRAPHIQUE 23

Emploi selon le statut de citoyenneté

Statistique Canada, Enquête sur la population active,
Compilation spéciale

GRAPHIQUE 24

Couverture syndicale selon le secteur d'activité

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0070-01

GRAPHIQUE 25

Couverture syndicale au Canada, au Québec et en Ontario

Statistique Canada, Enquête sur la population active,
Compilation spéciale

TABLEAU 3

Convention collective du secteur privé

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale,
liste des conventions collectives en vigueur au Québec,
Date d'extraction : 17 juin 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et
Tribunal administratif du travail, Corail : les relations de travail
en ligne

TABLEAU 4

Convention collective du secteur public

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, liste
des conventions collectives en vigueur au Québec,
Date d'extraction : 17 juin 2021

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et
Tribunal administratif du travail, Corail : les relations de travail
en ligne

ENCADRÉ P. 17 – GRAPHIQUE 1

Immigrants selon la catégorie d'admission

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de
l'Immigration. Tableaux de l'immigration permanente au
Québec 2002-2006 à 2015-2019

ENCADRÉ P. 20 – GRAPHIQUE 1

Travailleurs étrangers temporaires au titre du PTET

[Gouvernement du Canada](#)

ENCADRÉ P. 20 – GRAPHIQUE 2

Travailleurs étrangers temporaires au titre du PMI

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de
l'Immigration. L'immigration temporaire au Québec
2014-2019

ANNEXE 1 – GRAPHIQUE 1

Emploi et population par sexe

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0327-01

ANNEXE 1 – GRAPHIQUE 2

Emploi et population par groupe d'âge

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0327-01

ANNEXE 1 – GRAPHIQUE 3

Emploi et population par statut d'immigrant

Statistique Canada, CANSIM, tableau 14-10-0083-01

ANNEXE 2 – GRAPHIQUE 1

Taux d'emploi des 60 à 69 ans selon le sexe

Compilation spéciale du Recensement de 2016 de
Statistique Canada

ANNEXE 2 – GRAPHIQUE 2

Taux d'emploi des 60 à 69 ans selon la scolarité

Compilation spéciale du Recensement de 2016 de
Statistique Canada

ANNEXE 2 – GRAPHIQUE 3

Taux d'emploi réel et simulé des 60 à 69 ans

Compilation spéciale du Recensement de 2016 de
Statistique Canada
Calculs des auteurs

PRÉCISIONS SUPPLÉMENTAIRES

PAGE 17 – L'IMMIGRATION AU QUÉBEC : UN APERÇU

- 1 En 2020, le gouvernement a renforcé les critères d'admissibilité du PEQ. Au préalable, l'expérience de travail exigée aux travailleurs étrangers se limitait à une seule année, et concernait également des postes à plus faibles qualifications (postes intermédiaires, emplois manuels).
- 2 Les étudiants étrangers détenteurs d'un diplôme d'études professionnelles peuvent occuper un emploi à faible qualification si le poste est lié à leurs domaines d'études.
- 3 Les besoins du marché du travail sont déterminés à partir du diagnostic réalisé par Emploi-Québec sur l'offre et la demande de main-d'œuvre pour chacune des 500 professions de la classification nationale des professions. Les professions évaluées sont ensuite classées en trois catégories, selon qu'elles soient en équilibre, en léger déficit ou en déficit de main-d'œuvre.
- 4 Les neuf critères de la grille de sélection sont : formation, expérience, âge, connaissances linguistiques, séjour et famille au Québec, caractéristique de l'époux ou du conjoint de fait l'accompagnant, offre d'emploi validée, enfants, capacité d'autonomie financière.
Source : Gouvernement du Québec. [Programme régulier des travailleurs qualifiés](#) (PRTQ).

PAGE 20 – TRAVAILLEURS TEMPORAIRES : UN APERÇU

- 1 Le programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) permet l'embauche pendant 8 mois entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre. Ainsi, la grande majorité des permis délivrés ne sont plus valides en date du 31 décembre. En 2019, 6 025 travailleurs étrangers ont obtenu un permis de travail dans le cadre du PTAS, et seulement 685 étaient encore valides au 31 décembre. À titre comparatif, l'autre programme – le Volet agricole – a délivré 10 500 permis de travail en 2019, pour 6 545 permis encore valides au 31 décembre. Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Immigration. L'immigration temporaire au Québec 2014-2019.
- 2 Voir pour plus de détails : [Gouvernement du Canada – Travailleurs étrangers](#)
- 3 Voir la [liste des personnes éligibles à un permis de travail ouvert](#)