



ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL: TENDANCES ET ENJEUX 2014 • 2017

Île-de-Montréal

Août 2014

Coordination

Guylaine Baril

Rédaction

Guylaine Baril
Ugo Ceppi
France Noël
Serge Lacroix
Dominique Lamy

Collaboration

Nathalie Ouellet
Audrey Harold Nondzi Schmidt
Lady Bulanda
Philippe Sauvé

La coordination de l'élaboration du présent document a été assurée par la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail.

Table des matières

<i>Table des matières</i>	3
1. Profil de Montréal	1
1.1. Profil des résidants et résidentes de l'île de Montréal en bref	1
1.2. Profil démographique	2
1.3. Profil économique	3
1.4. Conjoncture économique	5
2. Offre de main-d'œuvre	9
2.1. Portrait global	9
2.2. Portrait des clientèles faisant face à des obstacles d'intégration et de participation au marché du travail	18
2.2.1. Les personnes immigrantes et celles appartenant aux minorités visibles	18
2.2.2. Les jeunes de 15 à 29 ans	26
2.2.3. Les femmes	29
2.2.4. Les personnes de 45 ans ou plus	33
2.2.5. Les personnes handicapées	38
2.2.6. Portrait des prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale	40
2.2.6.1. Portrait des prestataires de l'assurance-emploi	40
2.2.6.2. Portrait des prestataires de l'aide sociale	44
3. Demande de main-d'œuvre	49
3.1. Portrait global	49
3.2. Perspectives du marché du travail montréalais	56
3.3. Prospérité et niveau de vie	62
4. Contexte et défis de l'adéquation formation-emploi	67
4.1. Contexte de l'adéquation formation-emploi	67
4.2. Défis de l'adéquation formation-emploi	74
4.2.1. La formation de base	74
4.2.2. La surqualification	74
4.2.3. La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)	78
4.2.4. La transition entre les milieux de formation et de travail (dans les entreprises)	78
4.2.5. La formation continue	79
5. Constats généraux et prospective	81
5.1. Constats généraux	81
5.2. Prospective	82
6. Enjeux	84
6.1. Rappel des enjeux de l'exercice précédent, 2011-2014	84

6.2. Proposition d'enjeux pour le prochain cycle	84
<i>Bibliographie</i>	<i>87</i>
<i>Ressources statistiques</i>	<i>91</i>
<i>Annexe 1 – Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.....</i>	<i>92</i>
<i>Annexe 2 – Recensement des stratégies gouvernementales</i>	<i>93</i>
<i>Annexe 3 – Définition des types de secteurs d'activité économique</i>	<i>95</i>
<i>Annexe 4 – Définition des principaux indicateurs du marché du travail</i>	<i>96</i>
<i>Annexe 5 – Définitions détaillées des niveaux et genres de compétence.....</i>	<i>98</i>
<i>Annexe 6 – Classification selon le niveau de qualification dans l'emploi.....</i>	<i>100</i>
<i>Lexique – Enjeux et orientations stratégiques.....</i>	<i>101</i>

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Population estimée de l'île de Montréal selon le groupe d'âge et le sexe (en 2012) -----	1
Tableau 2 : Type de ménage, personnes nées hors Canada et minorités visibles (en 2011)-----	1
Tableau 3 : Principaux indicateurs du marché du travail de l'île de Montréal -----	1
Tableau 4 : Emploi et PIB par industrie (emploi moyen de 2010 à 2012 et PIB de 2010) -----	4
Tableau 5 : Ratio lieu de résidence des personnes actives selon le lieu et le type de postes occupés, 2006-----	5
Tableau 6 : Prévisions des principaux indicateurs pour la RMR de Montréal, de 2012 à 2017-----	8
Tableau 7 : Taux d'activité et de chômage selon la scolarité des résidants et résidentes de 15 à 64 ans de l'île de Montréal, moyenne de 2010 à 2012 -----	12
Tableau 8 : Taux de chômage des personnes immigrantes et nées au Canada âgées de 15 ans ou plus, île de Montréal, 2008-2012, en %-----	19
Tableau 9 : Taux d'activité des personnes immigrantes et nées au Canada âgées de 15 ans ou plus, île de Montréal, 2008-2012, en %-----	20
Tableau 10 : Taux d'emploi des personnes immigrantes et nées au Canada âgées de 15 ans ou plus, île de Montréal, 2008-2012, en %-----	21
Tableau 11 : Taux d'activité et de chômage de la population de 15 ans ou plus, selon le groupe de minorités visibles, île de Montréal, 2006, en %-----	22
Tableau 12 : Taux de chômage selon la connaissance du français et de l'anglais, population de 30 à 44 ans, selon le lieu de naissance, île de Montréal, 2006, en %-----	22
Tableau 13 : Indices de surqualification des salariés et salariées membres ou non de minorités visibles selon le lieu de naissance, par niveau de scolarité, île de Montréal-----	23
Tableau 14 : Répartition de la population selon l'âge, île de Montréal, 1986, 2011 et 2021 -----	26
Tableau 15 : Parts du niveau de scolarité par groupe d'âge et par genre, île de Montréal, 2012, en % -----	26
Tableau 16 : Caractéristiques des emplois selon l'âge sur l'île de Montréal en 2012-----	28
Tableau 17 : Taux d'emploi des femmes et des hommes selon certaines catégories, île de Montréal, 2012 -----	30
Tableau 18 : Indicateurs du marché du travail selon les groupes d'âge, île de Montréal, 2012 -----	35
Tableau 19 : Nombre d'établissements sur l'île de Montréal, répartition selon les grands secteurs et la taille, et évolution en proportion de la RMR de Montréal-----	49
Tableau 20 : Nombre d'établissements sur l'île de Montréal, répartition selon les grandes catégories de services et la taille, et évolution en proportion de la RMR de Montréal -----	51
Tableau 21 : Nombre d'établissements sur l'île de Montréal, répartition selon les grandes catégories de la fabrication et la taille, et évolution en proportion de la RMR de Montréal-----	53
Tableau 22 : Perspectives de croissance du marché du travail, 2012-2016-----	56
Tableau 23 : Perspectives du marché du travail, 2021-----	57
Tableau 24 : Perspectives d'emplois par grands secteurs d'activité économique, île de Montréal, en % -----	57

Tableau 25 : Perspectives de croissance de l'emploi dans le secteur des services, 2012-2016-----	58
Tableau 26 : Perspectives de croissance de l'emploi par niveau de compétence, île de Montréal, 2012-2016-----	59
Tableau 27 : Contribution des facteurs de production à la croissance économique du Grand Montréal en variation annuelle moyenne, 2011-2021 -----	62
Tableau 28 : Croissance moyenne annuelle des principales composantes entrant dans le calcul de la productivité, 1997-2010, en % -----	63
Tableau 29 : Existence d'une politique de ressources humaines au sein de l'établissement selon sa taille, en % ----	66
Tableau 30 : Taux de surqualification en 2006 selon le niveau d'études agrégé pour les personnes diplômées au Canada seulement, RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver, en %-----	75
Tableau 31 : Niveau de surqualification selon certains programmes d'études* RMR de Montréal par rapport à la RMR de Toronto -----	76

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Composantes de la croissance de la population de l'île de Montréal, de 2008 à 2012-----	3
Graphique 2 : Variation de l'emploi sur l'île de Montréal de 2008 à 2012, variations annuelles et variation globale (2012 versus 2008), selon les secteurs de production de biens et de services-----	6
Graphique 3 : Évolution du taux d'activité (%), île de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012-----	9
Graphique 4 : Évolution du taux d'activité (%), RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver, de 1997 à 2012-----	9
Graphique 5 : Évolution du taux de chômage (%), île de Montréal, hors RMR de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012 -----	10
Graphique 6 : Évolution du taux de chômage (%), RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver, de 1997 à 2012	10
Graphique 7 : Évolution de la durée moyenne en semaines de chômage, île de Montréal, ensemble du Québec et Canada, de 1997 à 2012-----	10
Graphique 8 : Évolution de la proportion de diplômés et diplômées universitaires parmi la population âgée de 15 à 64 ans, sur l'île de Montréal et dans l'ensemble du Québec, de 1998-2012 -----	11
Graphique 9 : Comparaison de la répartition de la population active selon le genre de compétence sur l'île de Montréal, moyennes de 1995 à 1997 et de 2010 à 2012-----	12
Graphique 10 : Évolution de l'emploi par niveau de compétence de 1997 à 2012, île de Montréal-----	13
Graphique 11 : Évolution de l'emploi à -----	14
Graphique 12 : Évolution de la part de l'emploi à temps partiel volontaire, île de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012 -----	14
Graphique 13 : Évolution de la part des emplois de qualité faible et -----	15
Graphique 14 : Évolution de la part des travailleuses et travailleurs indépendants sur l'île de Montréal, dans l'ensemble du Québec et au Canada, de 1988 à 2012 -----	16
Graphique 15 : Croissance de la population âgée de 15 ans ou plus selon l'origine, île de Montréal, de 2008-2012-	18
Graphique 16 : Croissance de la population immigrante âgée de 15 ans ou plus selon la scolarité, île de Montréal, de 2008-2012 -----	19
Graphique 17 : Évolution du taux d'emploi selon l'âge, île de Montréal, 2002-2012, en %-----	27
Graphique 18 : Évolution indicielle de l'emploi selon le sexe, île de Montréal, de 1997 à 2012 (1997 = 100)-----	29
Graphique 19 : Écart des taux de chômage, d'activité et d'emploi des femmes comparativement aux hommes, île de Montréal, de 1997 à 2012, en points de pourcentage -----	29
Graphique 20 : Répartition des emplois selon le niveau de compétence et le genre, île de Montréal, 1996 et 2006--	31
Graphique 21 : Croissance indicielle de l'emploi à temps plein selon les groupes d'âge, île de Montréal, 1997 = 100, de 1997 à 2012-----	33
Graphique 22 : Croissance indicielle de l'emploi à temps partiel, selon les groupes d'âge, île de Montréal, 1997 = 100, de 1997 à 2012-----	34

Graphique 23 : Répartition des diplômes selon les groupes d'âge, île de Montréal, 2012-----	36
Graphique 24 : Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi, île de Montréal, de 2001 à 2013 (moyennes d'avril à mars) -----	40
Graphique 25 : Évolution de la part de prestataires de l'assurance-emploi selon le sexe, île de Montréal, de 2001 à 2013 (moyennes d'avril à mars)-----	41
Graphique 26 : Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le groupe d'âge, île de Montréal, 2000-2001 et 2012-2013 (moyennes d'avril à mars) -----	41
Graphique 27 : Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le niveau de compétence, île de Montréal, 2012-2013 (moyenne d'avril à mars) -----	42
Graphique 28 : Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le niveau de scolarité, île de Montréal, 2012-2013 (moyenne d'avril à mars) -----	42
Graphique 29 : Évolution du nombre de prestataires de l'aide sociale, île de Montréal, de mars 2001 à mars 2013-	44
Graphique 30 : Répartition du nombre de prestataires de l'aide sociale selon le groupe d'âge, île de Montréal, mars 2008 et mars-----	45
Graphique 31 : Évolution de la part de prestataires de l'aide sociale selon le lieu de naissance, île de Montréal, de mars 2001 à mars 2013 -----	46
Graphique 32 : Répartition du nombre de prestataires de l'aide sociale selon le niveau de scolarité, île de Montréal, mars 2013-----	47
Graphique 33 : Pôles économiques et grappes industrielles -----	54
Graphique 34 : Répartition des besoins totaux de main-d'œuvre par niveau de compétence, île de Montréal, 2012- 2016 -----	59
Graphique 35 : Perspectives d'emploi par profession par niveau de compétence, île de Montréal, 2012-2016 -----	60
Graphique 36 : Perspectives d'emploi par profession par genre de compétence, île de Montréal, 2012-2016 -----	61
Graphique 37 : Évolution de la part du PIB dépensé en recherche et développement par territoire, en % -----	65
Graphique 38 : Évolution de la part des 15 à 64 ans, de 2006 à 2031-----	68
Graphique 39 : Évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre, de 2006 à 2031 -----	68
Graphique 40 : Répartition des travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans par grands secteurs d'activité économique, en nombre et en proportion, île de Montréal, 2006-----	71
Graphique 41 : Répartition des travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans par niveau de compétence, en nombre et en proportion, île de Montréal, 2006 -----	71
Graphique 42 : Revenu d'emploi hebdomadaire moyen en 2005 selon le niveau d'études et le niveau de compétence, travailleurs et travailleuses à temps plein, RMR de Montréal -----	76

1. Profil de Montréal

1.1. Profil des résidents et résidentes de l'île de Montréal en bref

Tableau 1 : Population estimée de l'île de Montréal selon le groupe d'âge et le sexe (en 2012)

	Hommes	Femmes	Les deux sexes	
			Nombre	%
0-14 ans	152 613	145 450	298 063	15,0
15-24 ans	117 385	115 083	232 468	11,7
25-34 ans	171 448	173 167	344 615	17,4
35-44 ans	156 439	142 733	299 172	15,1
45-54 ans	143 408	135 069	278 477	14,1
55-64 ans	109 295	118 727	228 022	11,5
65 ans ou plus	124 686	176 169	300 855	15,2
Total - nombre	975 274	1 006 398	1 981 672	100,0
Total - %	49,2	50,8	100,0	-

Tableau 2 : Type de ménage, personnes nées hors Canada et minorités visibles (en 2011)

	Nombre	% du total
Ménages		
Couples avec enfants	195 195	23
Familles monoparentales	92 355	11
Couples sans enfants	170 980	20
Personnes vivant seules	332 720	39
Autres types de ménages	58 200	7
Total - ménages	849 450	100
Population		
Nées à l'extérieur du Canada	612 935	33
Appartenant à une minorité visible	559 075	30
Total - population	1 844 500	100

Tableau 3 : Principaux indicateurs du marché du travail de l'île de Montréal

Indicateurs	Moyenne annuelle 2012
Population de 15 ans ou plus	1 632 200
Population active	1 049 400
Emploi	941 900
Temps plein	759 300
Temps partiel	182 600
Chômeurs et chômeuses	107 400
Prestataires de l'assurance-emploi	37 765
Prestataires de l'assistance-emploi	84 230
Taux d'activité	64,3 %
Taux d'emploi	57,7 %
Taux de chômage	10,2 %

Sources : Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada, Enquête sur la population active, recensement de 2011, Enquête nationale auprès des ménages de 2011; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), compilation spéciale de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES), données non officielles.

1.2. Profil démographique

Montréal¹ est la région la plus peuplée du Québec. Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), elle comptait 1 981 700² habitants en 2012, représentant 24,6 % de la population du Québec. Montréal est au cœur d'une région métropolitaine comptant 3,9 millions d'habitants, soit près de la moitié de la population québécoise (49,1 %). Montréal est aussi l'une des régions les plus jeunes du Québec, avec un âge médian de 38,6 ans en 2012, contre 41,5 ans³ dans l'ensemble du Québec. Même si la part des jeunes de 0 à 19 ans dans la population montréalaise est légèrement plus faible que dans l'ensemble du Québec (respectivement 20 % et 21,4 %), celle des 20 à 64 ans est la plus élevée à Montréal, avec 64,8 % (62,4 % dans l'ensemble du Québec). L'arrivée de jeunes adultes et l'immigration internationale concourent à ce rajeunissement de la population montréalaise, deux aspects qui seront analysés davantage dans les prochains paragraphes.

De plus, comme nous le verrons dans les sections suivantes, la population montréalaise est très diversifiée sur les plans économique, sociologique et démographique. Cette diversité s'accompagne d'un grand nombre de défis au regard du marché du travail. Ces défis seront abordés dans les sections sur la clientèle faisant face à des obstacles d'intégration et de participation au marché du travail.

L'une des caractéristiques distinctives de Montréal est le pouvoir d'attraction qu'elle exerce sur la population immigrante⁴, ce qui en fait, et de loin, la première région d'établissement des personnes immigrantes. En effet, selon une étude du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec⁵, environ 64 %⁶ des immigrantes et immigrants récents, admis entre 2006 et 2010 au Québec, résidaient à Montréal en 2012. Pour leur part, les régions de la Montérégie et de Laval, qui arrivent respectivement en deuxième et en troisième position, regroupaient 10 % et 6 % des personnes immigrantes en 2012.

Naturellement, l'apport de la population immigrante contribue fortement au maintien du niveau actuel de la population de la région et même à la croissance de sa population, comme l'indique le graphique 1. De fait, en matière de migration de la population, seule la migration internationale mène à un solde positif dans la région de Montréal. Ainsi, bien qu'elle connaisse un solde migratoire interrégional positif chez les 15 à 24 ans, la région enregistre des pertes dans tous les autres groupes d'âge, et particulièrement parmi les adultes de 30 à 39 ans, ce qui se traduit par un solde migratoire interne négatif. La présence de nombreux établissements d'enseignement collégial et universitaire représente un facteur d'attraction chez les plus jeunes, mais, à la fin de leurs études, plusieurs d'entre eux retournent dans leur région d'origine ou s'installent dans une autre région, et particulièrement en périphérie de Montréal.

1. Dans ce document, sauf indication contraire, Montréal désigne la région administrative de l'Île-de-Montréal.

2. Statistique Canada, Estimations démographiques (série de février 2013), adaptées par l'Institut de la statistique du Québec.

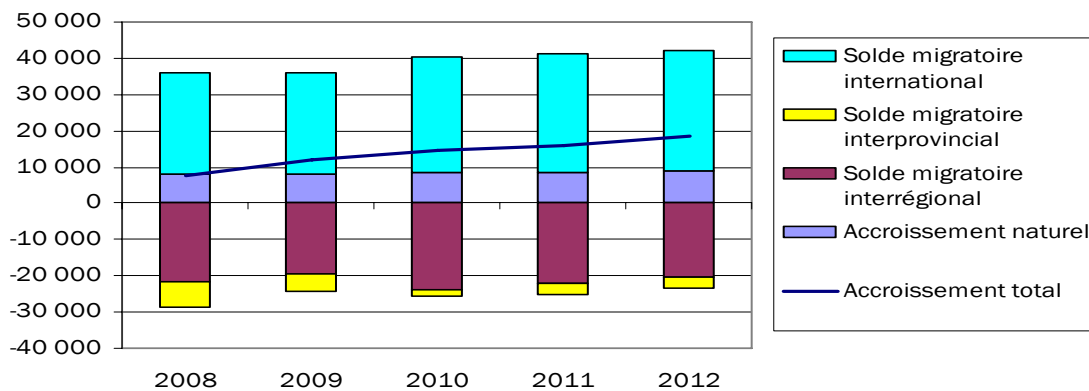
3. La région du Nord-du-Québec est celle qui enregistre l'âge médian le plus faible, soit 29,0 ans. En périphérie de Montréal, l'âge médian varie entre 40,7 ans à Laval et 42,3 ans dans les Laurentides.

4. Pour faciliter la lecture, nous retenons le terme « personnes immigrantes » pour désigner la catégorie utilisée par Statistique Canada pour nommer les personnes nées à l'extérieur du Canada.

5. MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *Présence en 2012 des immigrants admis au Québec de 2001 à 2010*, Montréal, Gouvernement du Québec, 2012, 33 p.

6. Une proportion semblable, voire un peu plus élevée, ressort des données de l'Enquête nationale auprès des ménages (68 %) ou de l'Enquête sur la population active (présentée plus loin dans la section sur la clientèle immigrante) de Statistique Canada.

Graphique 1 : Composantes de la croissance de la population de l'île de Montréal, de 2008 à 2012



Sources : Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada.

Par ailleurs, le vieillissement de la population touche Montréal et l'ensemble de sa région métropolitaine, à l'instar de l'ensemble du Québec et des pays développés. Néanmoins, grâce, entre autres, à l'apport de l'immigration et du solde migratoire interrégional positif chez les 15 à 24 ans, la population des 15 à 64 ans devrait rester relativement stable sur l'île de Montréal, comme le prévoient les plus récentes projections démographiques⁷ de l'Institut de la statistique du Québec. Cependant, cela n'empêchera pas la population de 65 ans ou plus d'augmenter, de façon à compter pour 21 % de la population en 2031, contre 15 % en 2012. Par contre, cette proportion est moindre que celle de l'ensemble du Québec, qui passera de 16 % en 2012 pour s'établir à 27 % en 2031. Les effets du vieillissement sur la participation au marché du travail des personnes âgées de 55 ans ou plus et de la relève pour les emplois libérés seront abordés dans une section subséquente.

1.3. Profil économique

Montréal est le pôle industriel le plus important au Québec et elle peut être considérée comme une ville de classe mondiale. La région accueille 24 % des travailleurs et travailleuses et génère 35 % de l'activité économique au Québec. La majeure partie de cette activité économique provient des industries productrices de services, qui occupaient en moyenne 86 % des personnes en emploi entre 2010 et 2012 et qui généraient 82 milliards de dollars au titre du produit intérieur brut (PIB) en dollars courants de 2010 (79 %). L'industrie productrice de biens conserve une certaine importance, car, malgré le fait qu'elle n'occupe que 14 % des travailleurs et travailleuses sur l'île, elle génère 21 % de l'activité économique. L'économie de Montréal est aussi caractérisée par la forte présence de petites et de moyennes entreprises. Sur les 58 000 établissements employant une personne ou plus sur l'île, 93 % comptent moins de 50 employés et 83 % emploient moins de 20 personnes⁸. Cependant, la grande entreprise occupe une part importante sur le marché du travail de l'île de Montréal, puisque plus de la moitié des emplois occupés par des Montréalais et Montréalaises se trouve dans des entreprises comptant 100 employés ou plus.

7. Publiées en 2009, avec les données du recensement de 2006.

8. Statistique Canada, Registre des entreprises, 2012.

Tableau 4 : Emploi et PIB par industrie (emploi moyen de 2010 à 2012 et PIB de 2010)

	Montréal		PIB G\$	Ensemble du Québec			Part Montréal	
	Emploi			Emploi		PIB	%	
	en milliers	%		en milliers	%	G\$	Emploi	PIB
Industries productrices de biens			22			85		26
Industries primaires	1	0,1		107	2,7		1	
Services publics	5	0,5		30	0,7		17	
Construction	31	3,3		238	6,0		13	
Fabrication	95	10,1		495	12,5		19	
Traditionnelle	48	50,6		307	62,0		16	
Complexe	41	43,2		171	34,6		24	
Autres activités de fabrication	6	6,2		17	3,4		36	
Total : industries productrices de biens	132	14,0	21 %	870	21,9	28 %	15	
Industries productrices de services			82			215		38
Services aux consommateurs	263	32,5		1 074	34,6		24	
Services gouvernementaux	236	29,2		1 028	33,2		23	
Services aux producteurs	310	38,3		998	32,2		31	
Total : industries productrices de services	809	86,0	79 %	3 099	78,1	72 %	26	
Ensemble des industries	941	100,0	104	3 969	100,0	300	24	35

Sources : Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Cette activité économique se déroule à l'intérieur d'un marché du travail et d'une économie fortement intégrés à la région métropolitaine de recensement (RMR)⁹. Ainsi, près de la moitié des emplois de la région métropolitaine est occupée par des Montréalais et Montréalaises, alors que, selon le recensement de 2006, les deux tiers des emplois se trouvent sur l'île, ce qui confirme son statut de centre économique régional. En outre, près de la moitié des travailleurs et travailleuses qui résident à Laval occupe un emploi à Montréal (49,6 %) et cette proportion tourne autour de 40 % pour les deux autres régions limitrophes. Par ailleurs, l'accroissement démographique plus rapide des régions périphériques pourrait réduire ce phénomène d'attraction, notamment dans le domaine des services à la consommation.

Enfin, comme il sera présenté plus en détail dans les sections subséquentes, les emplois disponibles à Montréal demandent un niveau de scolarité et de qualification relativement élevé. De même, la population active qui réside sur le territoire montréalais présente de forts taux de diplomation collégiale et universitaire, comparativement à celle des autres régions du Québec. Ainsi, le marché du travail valorise un haut niveau de compétence et trouve un bassin de main-d'œuvre qualifiée assez important à Montréal.

Toutefois, la situation est plus difficile pour l'accès à des emplois avec de faibles niveaux de compétence. En effet, dans le cas des emplois de niveau de compétence « élémentaire », la population active résidant à Montréal pourrait occuper l'ensemble des emplois disponibles sur l'île. Cependant, si l'on inclut la population active du reste de la région métropolitaine et le fait que le marché du travail est très intégré, la compétition pour ces postes est plus intense : le ratio des personnes actives pour chaque poste disponible est plus élevé pour ce type de profession (1,19) que pour la moyenne des professions (1,10).

9. L'abréviation RMR signifie région métropolitaine de recensement.

**Tableau 5 : Ratio lieu de résidence des personnes actives
selon le lieu et le type de postes occupés, 2006**

Niveau de compétence	Niveau de scolarité généralement exigé	Proportion des emplois de la RMR sur l'île de Montréal	Ratio lieu de résidence des personnes actives/lieu des postes occupés		
			Île de Montréal	Reste de la RMR	Ensemble de la RMR
Gestion		0,67	0,76	1,70	1,06
Professionnel	Universitaire	0,73	0,84	1,69	1,07
Technique I	Collégial	0,69	0,79	1,70	1,08
Technique II	Secondaire professionnel	0,58	0,78	1,68	1,15
Intermédiaire	Secondaire	0,65	0,83	1,60	1,10
Élémentaire	Aucun	0,59	1,01	1,45	1,19
Toutes les professions		0,66	0,83	1,63	1,10

Source : Statistique Canada, recensement de 2006; compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Constats

- Montréal est une région peuplée et diversifiée, et représente le pôle principal de l'activité économique au Québec.
- Montréal accueille la majeure partie de la population immigrante, ce qui contribue à atténuer le vieillissement et permet une légère croissance de sa population.
- La majorité des emplois occupés par la population de la région métropolitaine de Montréal est située sur l'île de Montréal, formant ainsi un marché du travail intégré.

1.4. Conjuncture économique

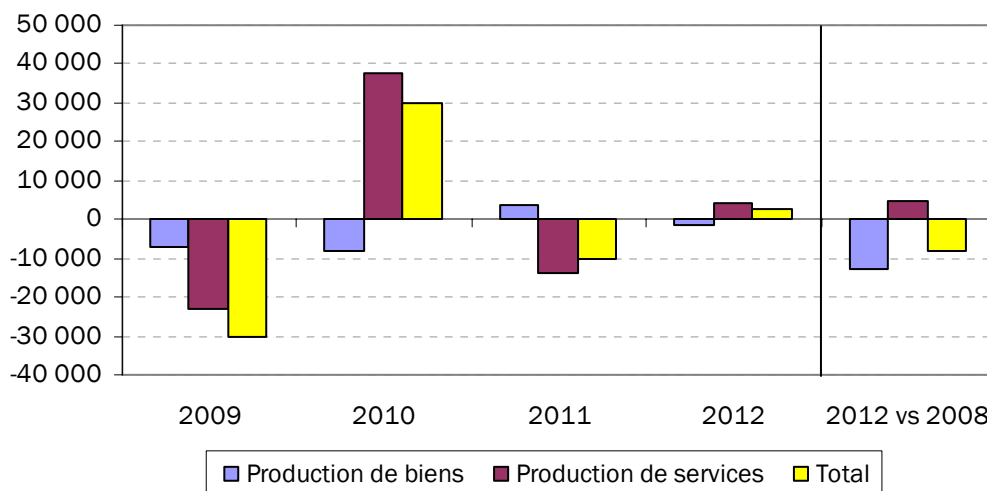
Croissance de l'emploi hésitante depuis la dernière récession

La région de l'île de Montréal, qui avait été plus fortement touchée par la récession de 2008-2009 que le reste du Québec, demeure, encore en 2013, affectée par la perte de vigueur de l'économie et du marché du travail. Avec une faible création d'emplois en 2012 (+ 2 500¹⁰), Montréal n'a pas encore regagné le niveau d'emplois d'avant la récession. En effet, le nombre d'emplois en 2012 reste sous le niveau de 2008 par plus de 8 000 emplois, alors que les emplois perdus dans le reste du Québec ont été récupérés de façon durable dès 2010.

10. Dans l'ensemble de ce document, les données proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, sauf indication contraire.

La croissance de l'emploi se montre donc plus hésitante à Montréal que dans le reste de la province depuis la dernière récession. La reprise s'était pourtant bien amorcée en 2010, alors que l'ensemble des 30 000 emplois perdus en 2009 (soit 95 % des pertes d'emplois de tout le Québec) avait été récupéré. Toutefois, l'emploi a reculé à nouveau en 2011 et ces pertes d'emploi n'ont pas été effacées par la faible croissance de l'emploi enregistrée en 2012.

Graphique 2 : Variation de l'emploi sur l'île de Montréal de 2008 à 2012, variations annuelles et variation globale (2012 versus 2008), selon les secteurs de production de biens et de services



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

L'hésitation qui se fait sentir dans l'ensemble des emplois montréalais prend sa source dans l'évolution contraire et en dents de scie des industries productrices de biens et de services. Ainsi, bien qu'il affiche en 2012 un volume d'emplois plus élevé qu'avant celle-ci, le secteur des services n'a pas retrouvé la vigueur qui le caractérisait avant la récession. Quant aux secteurs de la production de biens, le faible gain d'emplois enregistré en 2011 n'a pas permis d'effacer les pertes d'emplois de 2009 et de 2010. De plus, le faible recul de l'emploi dans ces secteurs en 2012 a ralenti la création d'emplois, déjà anémique de l'ensemble de l'emploi montréalais.

Le marché du travail montréalais fait du surplace

La faible croissance de l'emploi en 2012 se poursuit en 2013, alors que l'emploi fait du surplace : le niveau d'emplois en juin est semblable à celui de janvier. Cependant, pour les six premiers mois de 2013, le niveau d'emplois surpasse celui d'avant la récession. De même, le taux de chômage est stationnaire. Il s'est maintenu autour de 10 % tout au long du premier semestre de 2013, soit le niveau moyen de 2012. Même s'il a diminué depuis le sommet relatif de 2009 (11,1 %), le taux de chômage demeure largement au-dessus du niveau d'avant la récession de 8,6 %, qui était le plus faible niveau depuis au moins les 25 dernières années.

Par ailleurs, le taux de chômage est passé de 9,7 % à 10,2 % entre 2011 et 2012. Cette légère hausse du taux de chômage cache un aspect positif, puisqu'elle repose sur l'augmentation du bassin des personnes actives, soit celles qui travaillent ou qui se cherchent un emploi, augmentation qui a été supérieure au nombre d'emplois créés.

L'accroissement de la population active montréalaise, même avec un taux de chômage assez élevé, témoigne de la disponibilité des Montréalais et Montréalaises à occuper un emploi et d'une certaine confiance envers le regain du marché du travail de la métropole. D'ailleurs, en 2012 et pour le premier semestre de 2013, la région métropolitaine obtient la majorité des emplois créés dans l'ensemble du Québec.

Des perspectives économiques modérées et teintées d'incertitude

Après avoir enregistré une faible hausse de 1 % de son PIB réel en 2012, la croissance économique devrait s'accélérer quelque peu au Québec en 2013 et en 2014, grâce, entre autres, à un rythme de croissance plus substantiel de l'économie américaine et à la reprise de l'économie européenne. Selon le ministère des Finances et de l'Économie¹¹, l'économie québécoise devrait croître de 1,3 % en 2013 et de 1,8 % en 2014. Cette croissance sera soutenue par la demande intérieure, en raison de la progression de la consommation des ménages et de celle des investissements des entreprises. De plus, l'amélioration graduelle de l'économie mondiale stimulera la croissance des exportations du Québec.

L'amélioration de l'économie québécoise se fait déjà sentir depuis le début de 2013, alors que le PIB pour les quatre premiers mois a progressé de 1,5 % par rapport aux mêmes mois de 2012. La croissance provient principalement des dépenses des ménages et des exportations vers les autres provinces, alors que l'évolution de l'investissement en capital fixe, tant du côté des administrations publiques que de celui des entreprises, freine la progression du PIB. Toutefois, cette croissance s'est produite dans les deux premiers mois de 2013, et de faibles baisses ont été enregistrées en mars et en avril.

En outre, l'incertitude entrave encore la reprise économique mondiale. Depuis le début de 2013, l'évolution des indicateurs économiques (PIB, emploi, etc.) est erratique : aucune tendance stable ne s'installe. La situation économique n'est pas pour autant préoccupante, mais elle demeure fragile. D'ailleurs, la confiance des ménages et des entreprises est hésitante, ce qui bride l'investissement et la création d'emplois un peu partout dans le monde. De même, la croissance est freinée par l'austérité budgétaire qui se fait sentir quasi mondialement. Toutefois, alors que les prévisionnistes ne l'envisageaient pas avant 2014, la fin de la récession dans l'ensemble de la zone euro semble s'être produite au deuxième trimestre de 2013. De plus, les prévisionnistes prévoient une croissance en 2013 aux États-Unis, croissance qui devrait s'accélérer en 2014, ce qui stimulera notamment l'économie canadienne. D'ailleurs, cette accélération devrait aussi se faire sentir dans l'ensemble de l'économie mondiale à partir de 2014.

En ce qui a trait à la région métropolitaine de Montréal, le Conference Board du Canada anticipe un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 2,3 % au cours des cinq prochaines années, soit un taux légèrement supérieur à celui du Québec (2,0 %). Il prévoit aussi une diminution substantielle du taux de chômage, qui se rapprochera en 2017 de son niveau de 2008 (7,4 %).

11. Source : MINISTÈRE DES FINANCES ET DE L'ÉCONOMIE, *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, [En ligne], printemps 2013. [http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/AUTFR_lepoint2013.pdf] (Consulté le 31 janvier 2014).

Tableau 6 : Prévisions des principaux indicateurs pour la RMR de Montréal, de 2012 à 2017

	2012	2017p	Variations	TCAM
PIB réel (M\$ - 2007)	158 427	177 906	19 479	2,3
PIB réel par habitant (\$)	40 027	42 776	2 749	1,3
Revenu personnel par habitant (\$)	37 023	43 350	6 327	3,2
Emplois (Milliers)	1 979	2 127	148	1,5
Taux de chômage (%)	8,5	7,2	-1,3	-
Mises en chantier (N ^{bre})	20 591	15 671	-4 920	-5,3
Ventes au détail (M\$)	46 260	55 999	9 739	3,9

Source : CONFERENCE BOARD DU CANADA. Note de conjoncture métropolitaine – printemps 2013, 28 p. [www.e-library.ca]. p = prévision; TCAM = taux de croissance annuel moyen.

Constats

- Plus touché par la récession de 2008-2009, le marché du travail montréalais se remet plus difficilement que le reste du Québec. De plus, il fait du surplace depuis plus d'un an.
- La hausse récente de la population active montréalaise, dans un contexte de taux de chômage assez élevé, semble exprimer l'optimisme et la disponibilité des Montréalais et Montréalaises à occuper un emploi.
- Bien que l'incertitude pèse encore sur l'économie mondiale, une certaine croissance économique est au rendez-vous dans l'ensemble du Québec et de la région métropolitaine, et cette croissance devrait s'accélérer dans les prochaines années.

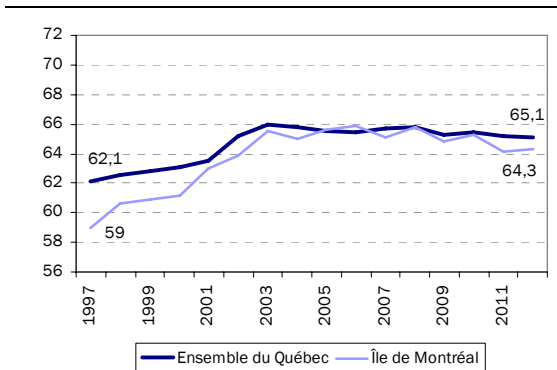
2. Offre de main-d'œuvre

2.1. Portrait global

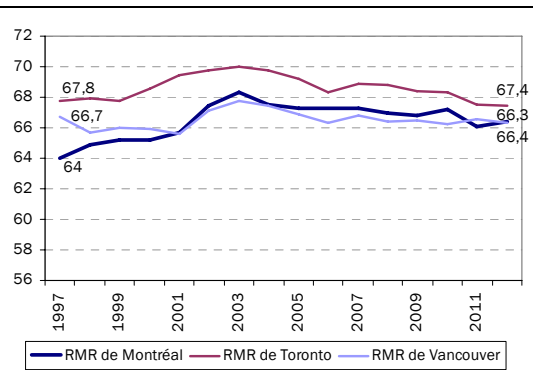
La participation de la population montréalaise au marché du travail stagne

Après la forte croissance du taux d'activité enregistrée à la fin des années 1990, la participation au marché du travail s'est relativement stabilisée depuis le milieu des années 2000, affichant même une légère tendance à la baisse. Cette tendance est un peu plus marquée dans la région de Montréal, qui a d'ailleurs été plus touchée par la récession de 2008-2009 et dont le marché du travail fait du surplace. La situation est assez similaire dans les trois plus importantes régions métropolitaines du Canada : après la hausse du taux d'activité à la fin des années 1990, les années 2000 ont été placées sous le signe de la stagnation, voire d'un faible recul. En 2001, la région métropolitaine de Montréal a rejoint celle de Vancouver en ce qui a trait au taux d'activité. Depuis, cette dernière a souvent été dépassée par la métropole québécoise sur ce chapitre. Le fléchissement quasi constant du taux d'activité dans la région métropolitaine de Toronto depuis 2003 a entraîné la réduction de l'écart pour ce taux entre elle et les deux autres régions métropolitaines.

Graphique 3 : Évolution du taux d'activité (%) , île de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012



Graphique 4 : Évolution du taux d'activité (%) , RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver, de 1997 à 2012

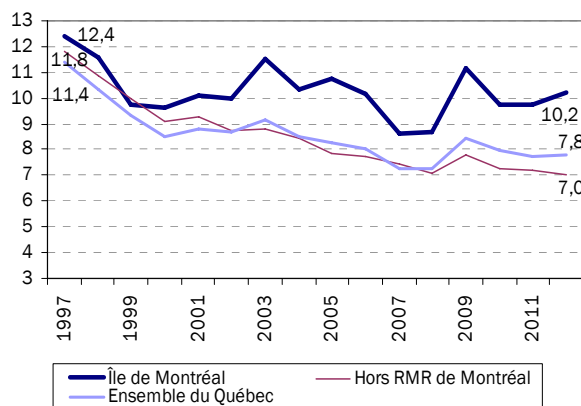


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

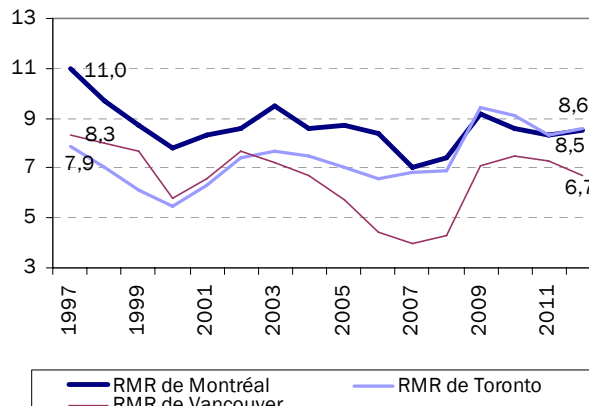
Une intégration au marché du travail historiquement plus difficile qu'ailleurs

La persistance et la durée du chômage sont des indicateurs permettant de mesurer la difficulté de la main-d'œuvre à intégrer le marché du travail. Historiquement, le taux de chômage est plus élevé à Montréal que dans le reste de sa région métropolitaine et de la province. Cette tendance se poursuit. Après avoir reculé lors de la période de croissance de 1997 à 2007, la récession de 2008-2009 a fait remonter le taux de chômage montréalais. Depuis, le taux de chômage a reperdu quelques points de pourcentage, mais le manque de vigueur du marché du travail sur l'île de Montréal maintient le taux de chômage autour de 10 %.

Graphique 5 : Évolution du taux de chômage (%), île de Montréal, hors RMR de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012



Graphique 6 : Évolution du taux de chômage (%), RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver, de 1997 à 2012

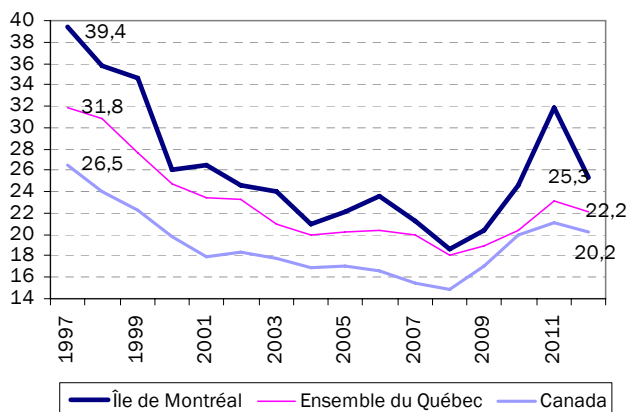


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

La dernière récession et la période d'hésitation économique qui se maintient depuis ont eu des effets semblables sur le taux de chômage des régions métropolitaines. La métropole ontarienne, sévèrement touchée par la récession, enregistre depuis un taux de chômage similaire ou plus élevé que la métropole québécoise, un revirement de situation. En matière de taux de chômage, Montréal a donc été rejointe par Toronto en queue de peloton : en 2012, Montréal occupait la 28^e position parmi les 33 régions métropolitaines canadiennes, suivie par Toronto en 29^e position.

La durée de la période moyenne de chômage est aussi historiquement plus élevée à Montréal que dans sa région métropolitaine et que dans l'ensemble du Québec et du Canada. Après avoir enregistré une tendance à la baisse de 1997 à 2008, la durée moyenne de chômage a augmenté à la suite de la récession. En 2011, la durée moyenne du chômage a même atteint près de 32 semaines sur l'île de Montréal. En 2012, elle est redescendue à 25 semaines, ce qui demeure plus élevé que pour l'ensemble du Québec (22 semaines) et du Canada (20 semaines).

Graphique 7 : Évolution de la durée moyenne en semaines de chômage, île de Montréal, ensemble du Québec et Canada, de 1997 à 2012

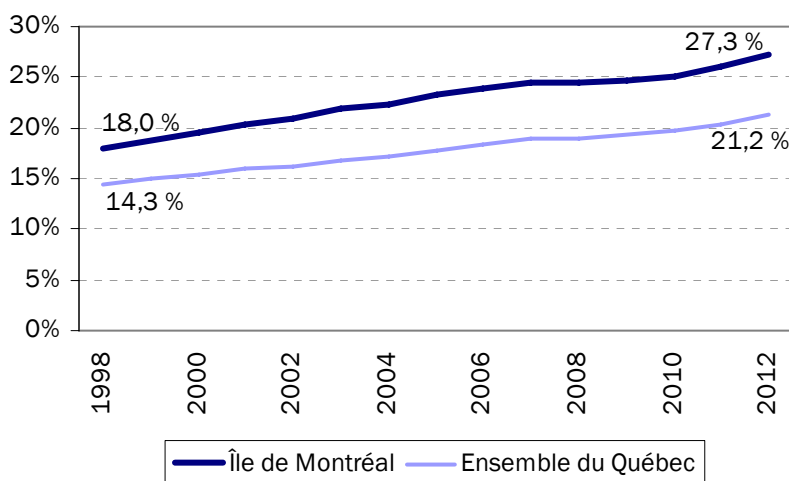


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Une population de plus en plus scolarisée

À l'instar de la population de l'ensemble du Québec, la population de l'île de Montréal est de plus en plus scolarisée : en 2012, 84 % des Montréalaises et Montréalais âgés de 15 à 64 ans étaient titulaires d'un diplôme (tous niveaux d'études confondus), alors que cette proportion était de 73 % en 1998. Cette scolarisation augmente avec le temps et avec les nouvelles générations, car la population plus jeune est plus nombreuse à avoir obtenu un diplôme. Cette tendance s'observe également chez les diplômés et diplômées universitaires et d'une façon plus marquée à Montréal que dans l'ensemble du Québec. En 2012, près du tiers de la population montréalaise possède un diplôme universitaire, contre une personne sur cinq au Québec. En fait, on trouve à Montréal environ 63 % des diplômés et diplômées universitaires de l'ensemble du Québec. Cette situation découle en bonne partie du fait que Montréal possède un vaste réseau d'établissements d'enseignement collégial et universitaire, dont quatre universités majeures, et plusieurs centres d'expertise en recherche et en transfert technologique.

Graphique 8 : Évolution de la proportion de diplômés et diplômées universitaires parmi la population âgée de 15 à 64 ans, sur l'île de Montréal et dans l'ensemble du Québec, de 1998-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.

Enfin, bien qu'elle soit plus scolarisée, en 2012, 16 % de la population montréalaise, ou près de 430 000 personnes de 15 à 64 ans, ne possède aucun diplôme. Or, les personnes peu scolarisées qui tentent d'accéder au marché du travail sans avoir de compétences reconnues connaissent davantage de difficultés, comme l'indique le tableau suivant. Le taux d'activité est très faible chez les personnes n'ayant aucun diplôme (54,8 %) et le taux de chômage de ces personnes est particulièrement élevé (18,5 %). Dès l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, la situation sur le marché du travail s'améliore et cette amélioration est encore plus marquée pour les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires¹². Ceux-ci présentent un taux d'activité supérieur à la moyenne et un taux de chômage relativement faible.

12. Les études postsecondaires incluent celles de niveau secondaire professionnel, collégial et universitaire.

Tableau 7 : Taux d'activité et de chômage selon la scolarité des résidants et résidentes de 15 à 64 ans de l'île de Montréal, moyenne de 2010 à 2012

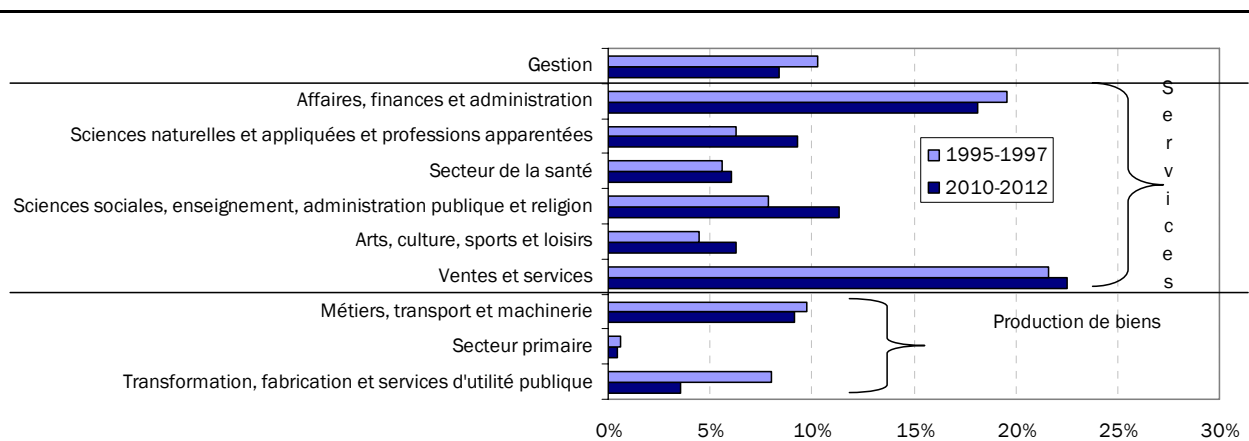
Plus haut diplôme obtenu	Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)
Aucun diplôme	54,8	18,5
Diplôme d'études secondaires	75,0	10,0
Diplôme d'études professionnelles ou collégiales	84,1	6,7
Diplôme universitaire	85,4	6,1
Total	77,8	8,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail.

Une offre de main-d'œuvre plus scolarisée et axée vers les services

La hausse du niveau de scolarité de la population et la tertiarisation de l'économie ne sont pas sans lien avec la modification du genre de compétence détenu par la population active (en emploi ou à la recherche d'un emploi). Ainsi, au cours des dernières années, les genres de compétences davantage liés à la production de biens (métiers, transport et machinerie; secteur primaire; transformation, fabrication et services d'utilité publique) ont été délaissés au profit de ceux touchant le secteur des services, comme le montre le graphique suivant.

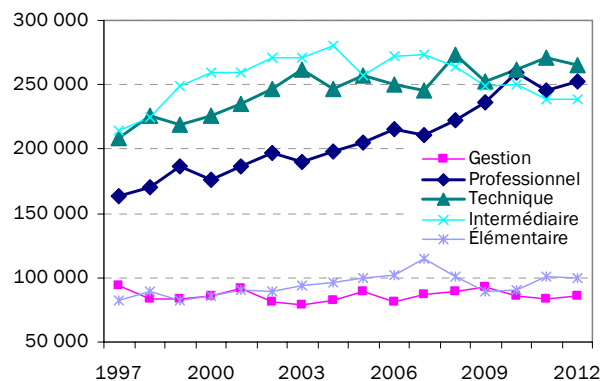
Graphique 9 : Comparaison de la répartition de la population active selon le genre de compétence sur l'île de Montréal, moyennes de 1995 à 1997 et de 2010 à 2012



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Par ailleurs, en parallèle avec la hausse du niveau de scolarité de la population, le niveau de compétence requis pour occuper les emplois a également augmenté, comme l'illustre la croissance pratiquement ininterrompue de l'emploi dans les professions des niveaux technique et professionnel depuis 1997. La progression la plus importante se constate parmi les emplois de niveau professionnel, soit ceux qui requièrent habituellement des études de niveau universitaire : ces derniers ont augmenté de plus de 50 % entre 1997 et 2012. Ils comptaient pour 21 % de l'emploi en 1997 et pour 28 % en 2012. En outre, cette proportion est plus élevée dans la région de Montréal que dans l'ensemble du Québec (20 % en 2012). D'ailleurs, Montréal accueille le tiers des emplois de niveau professionnel du Québec.

Graphique 10 : Évolution de l'emploi par niveau de compétence de 1997 à 2012, île de Montréal

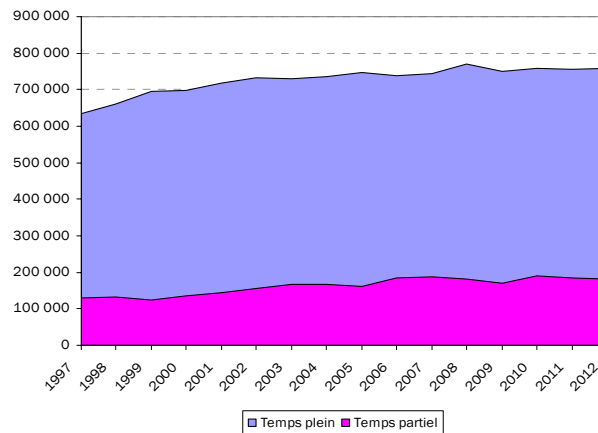


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Croissance soutenue de l'emploi à temps partiel : de plus en plus par choix

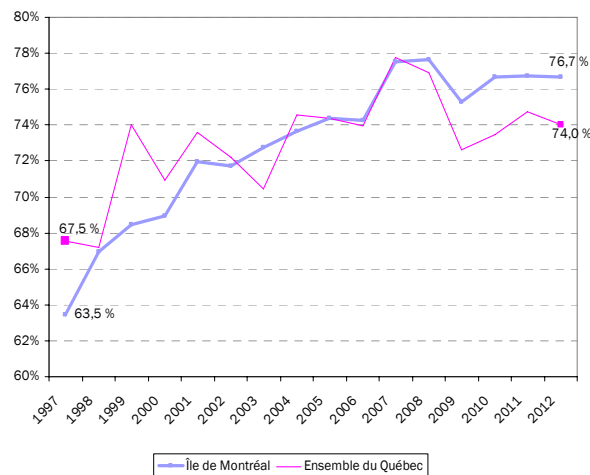
Bien que l'emploi à temps plein ait porté la croissance de l'emploi depuis 1997, et plus particulièrement avant la récession de 2008-2009, le rythme de croissance a été plus rapide pour l'emploi à temps partiel. Il semble qu'une bonne partie de cette réalité soit le fruit d'une décision volontaire des travailleurs et travailleuses, afin, par exemple, de mieux concilier les obligations familiales ou scolaires avec le travail. En effet, la hausse quasi continue de la proportion de personnes qui travaillent à temps partiel de façon volontaire depuis 1997 peut s'expliquer par des facteurs tels que : la hausse du niveau de participation au marché du travail des femmes, qui choisissent plus souvent que les hommes le travail à temps partiel, la hausse de l'emploi chez les 55 à 64 ans, etc. Cette réalité s'accorde avec la transition de l'économie de la production de biens vers une économie de prestation de services, qui compte davantage d'emplois à temps partiel que les autres secteurs.

Graphique 11 : Évolution de l'emploi à temps plein et à temps partiel, île de Montréal, de 1997 à 2012



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Graphique 12 : Évolution de la part de l'emploi à temps partiel volontaire, île de Montréal et ensemble du Québec, de 1997 à 2012

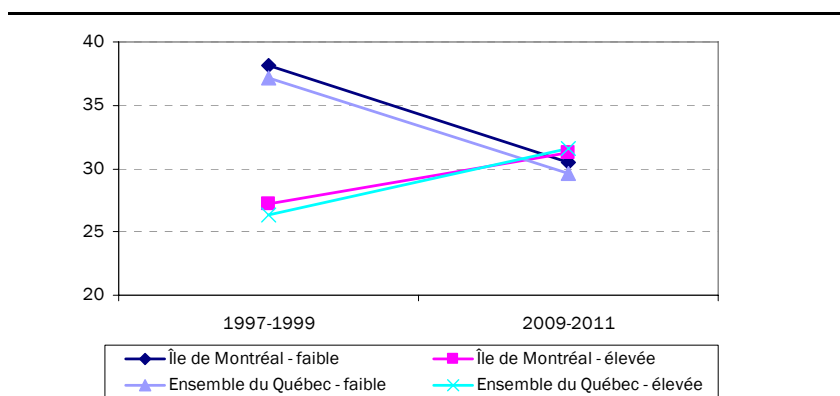


Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Davantage d'emplois de qualité

- La répartition des emplois en fonction de leur qualité permet de suivre l'évolution du niveau de compétence et de la qualité de vie d'une majorité de la population active, de même que celle de la santé et du dynamisme de l'économie.
- Dans une perspective de développement durable, des emplois stables, mieux rémunérés, exigeant des compétences élevées et favorisant la conciliation travail-famille peuvent contribuer à l'amélioration du capital humain*.

Graphique 13 : Évolution de la part des emplois de qualité faible et élevée pour l'île de Montréal et l'ensemble du Québec, 1997-1999 et 2009-2011, en %



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2011, adaptée par l'Institut de la statistique du Québec.

- On observe une amélioration notable de la qualité de l'emploi entre les périodes 1997-1999 et 2009-2011 à Montréal et dans l'ensemble du Québec.
- La part des hommes ayant des emplois de qualité faible est plus importante à Montréal (28,2 %) que dans l'ensemble du Québec (25,9 %).
- La part des femmes ayant des emplois de faible qualité demeure supérieure à celle des hommes à Montréal. Cela s'explique en bonne partie par la faible qualité de l'emploi des femmes immigrantes par rapport à celles nées au Canada.

* Institut de la statistique du Québec et ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs du Québec, *Indicateurs de développement durable*, [En ligne], 2012.

[<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/developpement-durable/indicateurs/recueil-indicateurs-dd.pdf>]

(Consulté le 10 janvier 2014).

L'entrepreneuriat : une tendance à la hausse

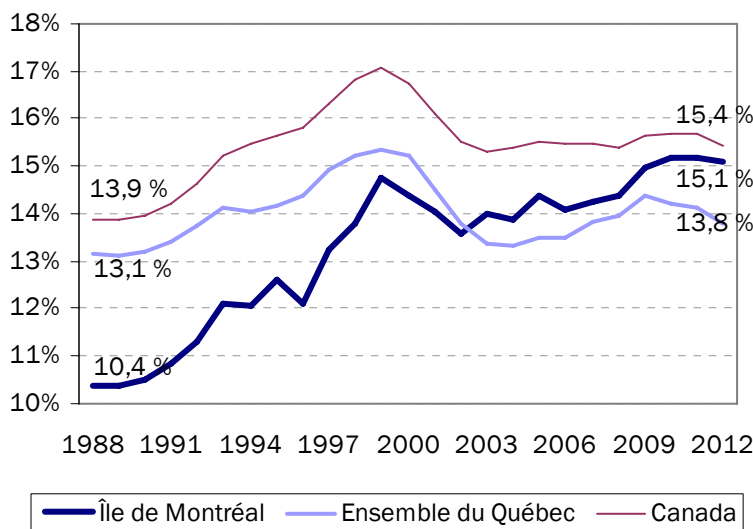
Le Québec fait habituellement preuve d'un plus faible dynamisme entrepreneurial que le reste du Canada. Toutefois, plusieurs indicateurs montrent une évolution positive. Ainsi, en 2013, 11,4 %¹³ des Québécois et Québécoises de 18 ans ou plus sont propriétaires d'une entreprise, contre 10,2 % en 2012. De plus, près de 15 % ont l'intention de se lancer en affaires dans les années à venir, c'est-à-dire de créer une entreprise ou d'en reprendre une déjà en activité. Cependant, ces résultats demeurent inférieurs à ceux du reste du Canada,

13. FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP et CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC, *Indice entrepreneurial québécois 2013 : Les entrepreneurs québécois font-ils preuve d'audace?*, [s. l.], [s. n.], avril 2013, 58 p.

qui sont, pour 2013, de 15,7 % pour le taux de propriétaire d'entreprise et de 21,2 % pour le taux d'intention de se lancer en affaires. Par ailleurs, les intentions de croissance sont plus modestes au Québec : environ 30 % des entrepreneurs ont l'intention de faire croître leur entreprise au cours des trois prochaines années, une proportion qui est de 44 % dans le reste du Canada.

De plus, historiquement, l'entrepreneuriat occupe une faible part du marché du travail montréalais, l'emploi salarié étant, et de loin, la catégorie d'emploi la plus courante. Sur l'île de Montréal, contrairement à l'ensemble du Québec, la part du travail indépendant montre une tendance à la hausse depuis plusieurs décennies. Ainsi, la proportion de travailleuses et travailleurs indépendants à Montréal, qui était sous les moyennes québécoise et canadienne à la fin des années 1980, a maintenant dépassé la moyenne québécoise et a presque rejoint la moyenne canadienne. La croissance du travail indépendant a souvent été associée à une détérioration des conditions macroéconomiques (hausse du chômage, faible création d'emplois salariés), des conditions amenant les gens à créer leur propre emploi. Toutefois, son évolution au cours des récentes décennies peut également s'expliquer par d'autres facteurs¹⁴, dont la présence croissante de travailleuses et travailleurs plus âgés et de personnes immigrantes sur le marché du travail, deux sous-groupes présentant de plus fortes prédispositions pour le travail autonome. Finalement, les changements technologiques, dont les plus grandes disponibilité et abordabilité des technologies de l'information et de la communication, et le recours grandissant à la sous-traitance peuvent aussi avoir une influence positive sur la prépondérance du travail indépendant.

Graphique 14 : Évolution de la part des travailleuses et travailleurs indépendants sur l'île de Montréal, dans l'ensemble du Québec et au Canada, de 1988 à 2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

14. Statistique Canada, Zhengxi LIN, Janice YATES et Garnett PICOT, *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : Analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, mars 1999, 27 pages.

Constats

- Le taux de participation au marché du travail montréalais stagne depuis quelques années.
- Malgré des niveaux demeurant plus élevés sur l'île de Montréal, on observe une certaine convergence du taux et de la durée du chômage entre Montréal, l'ensemble du Québec et les autres régions métropolitaines canadiennes.
- La population active est de plus en plus scolarisée et vise des emplois associés au secteur des services et avec des niveaux de compétence plus élevés.
- En général, alors que la population de Montréal fortement scolarisée fait bonne figure sur le marché du travail, la partie de la population moins scolarisée a de la difficulté à s'y intégrer, en raison notamment de la forte concurrence pour des postes à faible niveau de compétence.
- Le Québec fait preuve d'un dynamisme entrepreneurial moindre que le reste du Canada. Néanmoins, la part du travail indépendant a augmenté à Montréal au cours des dernières décennies.

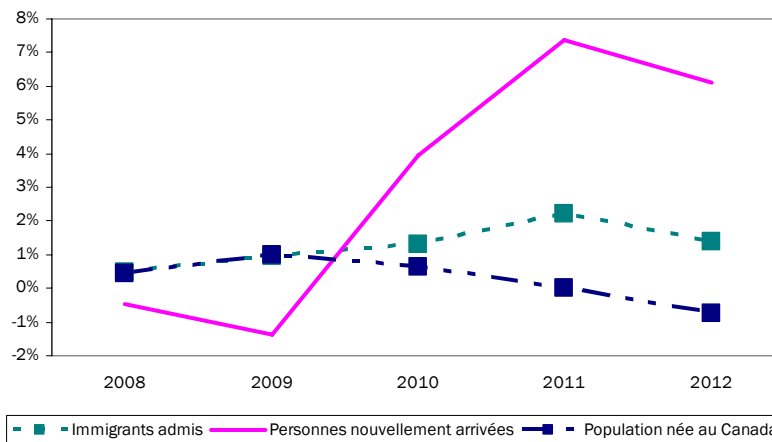
2.2. Portrait des clientèles faisant face à des obstacles d'intégration et de participation au marché du travail

2.2.1. Les personnes immigrantes et celles appartenant aux minorités visibles

Profil démographique : croissance de la population immigrante

Selon la moyenne annuelle tirée de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour la période de 2008 à 2012, le nombre de personnes âgées de 15 ans ou plus ayant obtenu le statut d'immigrant admis (personnes immigrantes) s'établit à 544 400 personnes. Au cours de cette période, cette population a connu une croissance de 6 %, contre une faible hausse de 0,9 % pour la population née au Canada, notamment en raison d'une augmentation notable d'immigrants et immigrants très récents sur le territoire (arrivés depuis cinq ans ou moins au pays), appelés aussi nouveaux arrivants, dont la moyenne annuelle est évaluée à 119 000 individus.

Graphique 15 : Croissance de la population âgée de 15 ans ou plus selon l'origine, île de Montréal, de 2008-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

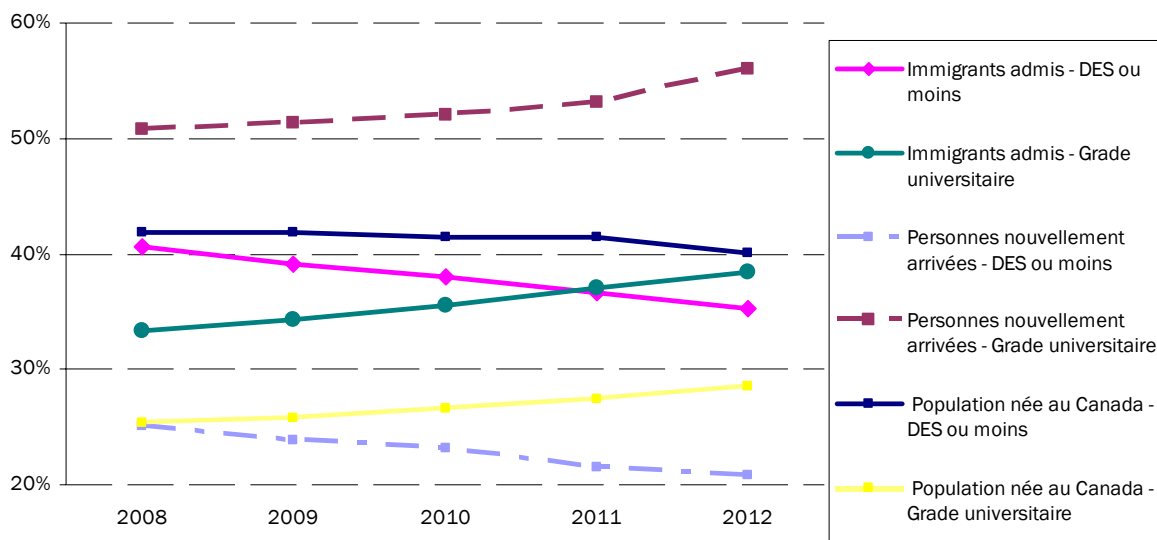
L'île de Montréal accueille la majorité des personnes immigrantes (63,4 %), et notamment des personnes nouvellement arrivées¹⁵ (72,3 %), du Québec, ainsi que la majorité de celles de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal, soit 72,5 % et 83,3 %, respectivement. Ces données montrent aussi que plus du tiers (34,0 %) de la population de l'île âgée de 15 ans ou plus est immigrante.

Sur le plan de la **scolarité**, les personnes immigrantes sont titulaires d'un **diplôme universitaire** (baccalauréat et plus) dans une proportion plus grande que les personnes nées au Canada, et cette tendance est en constante progression entre 2008 et 2012. Les personnes nouvellement arrivées sont en grande partie responsables de cette situation : plus de la moitié d'entre elles sont entrées au pays avec un diplôme universitaire. En ce qui

15. Les personnes nouvellement arrivées sont celles qui habitent sur le territoire depuis cinq ans ou moins. Le terme « nouveaux arrivants » est également utilisé pour désigner ces personnes.

concerne les personnes ayant un **diplôme d'études secondaires (DES) ou moins**, les deux populations ont connu une baisse constante entre 2008 et 2012. Toutefois, elle est beaucoup plus prononcée chez les personnes immigrantes, avec près de cinq points de pourcentage de recul, que chez les personnes nées au Canada, avec moins de deux points de pourcentage de baisse. En fait, les personnes immigrantes sont proportionnellement moins représentées que les personnes nées au Canada pour ce niveau de scolarité.

Graphique 16 : Croissance de la population immigrante âgée de 15 ans ou plus selon la scolarité, île de Montréal, de 2008-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Participation au marché du travail

L'île de Montréal est le principal lieu d'intégration économique des personnes immigrantes au Québec. Cependant, cette population connaît de grandes difficultés sur le marché du travail, comme en témoigne son **taux de chômage**, qui dépasse celui de la population née au Canada. Pour la période de 2008 à 2012, l'écart du taux de chômage fluctue entre 5,2 et 6,1 points de pourcentage en faveur de la population née au Canada. L'analyse des données montre que les personnes immigrantes ont subi des séquelles de la récession de 2008-2009. L'écart du taux de chômage entre la population immigrante admise et celle née au Canada, calculé sur une moyenne de trois ans, s'est accru en 2010 et en 2011. En 2012, cet écart demeure plus élevé qu'au début de la récession.

Tableau 8 : Taux de chômage des personnes immigrantes et nées au Canada âgées de 15 ans ou plus, île de Montréal, 2008-2012, en %

	2008	2009	2010	2011	2012
Total des personnes immigrantes admises	12,6	12,9	13,5	14,2	13,6
Personnes nées au Canada	7,4	7,7	7,9	8,1	7,8
Écart	5,2	5,2	5,6	6,1	5,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

L'écart entre le taux de chômage de la population immigrante et celui de la population née au Canada est encore plus élevé chez certains sous-groupes pour les années observées, soit :

- les **femmes** immigrantes, qui sont en situation de chômage de façon plus importante que celles nées au Canada, avec un taux de chômage se situant entre 13,0 % et 13,8 %, contre 6,5 % et 7,0 % pour les femmes nées au Canada;
- les **jeunes** personnes immigrantes de 15 à 24 ans, sont celles qui connaissent les taux de chômage les plus élevés. Leur taux de chômage variait entre 21,3 % et 24,0 % durant la période étudiée, contre 12,5 % et 16,0 % pour les jeunes personnes nées au Canada.

Les données montrent une étroite corrélation entre le **nombre d'années passées au pays** et le taux de chômage. Les personnes nouvellement arrivées présentent des taux variant entre 18,4 % et 20,5 %, alors que, pour la période étudiée, les personnes immigrantes au pays depuis plus de 10 ans présentent des taux se situant entre 10,1 % et 11,7 %.

Le **taux d'activité** est une mesure importante en ce qui a trait à la participation au marché du travail. Les personnes immigrantes sont, en général, moins actives sur le marché du travail que celles nées au Canada. Le taux d'activité des personnes immigrantes a cependant augmenté légèrement malgré la récession. Cela peut expliquer en partie l'écart du taux de chômage qui s'est accentué entre les deux populations. Toutefois, cet écart dans le taux d'activité se résorbe peu à peu depuis 2008.

Tableau 9 : Taux d'activité des personnes immigrantes et nées au Canada âgées de 15 ans ou plus, île de Montréal, 2008-2012, en %

	2008	2009	2010	2011	2012
Total des personnes immigrantes admises	60,6	60,4	61,2	61,1	61,5
Personnes nées au Canada	68,8	68,2	67,7	66,7	66,4
Écart	-8,2	-7,8	-6,5	-5,6	-4,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

À l'instar des données sur le taux de chômage, les données sur le taux d'activité montrent des écarts importants pour certains sous-groupes de population. Les **femmes** immigrantes sont beaucoup moins actives sur le marché du travail que celles nées au Canada (taux variant entre 53,2 % et 55,3 %, contre 62,5 % et 64,4 % selon les années, pour un écart de près de 10 points de pourcentage en faveur des femmes nées au Canada). La situation des **jeunes âgés de 15 à 24 ans** est similaire : les personnes immigrantes présentent des taux variant entre 50,9 % et 55,3 %, tandis que les personnes nées au Canada présentent des taux variant entre 61,7 % et 66,4 %. Les **immigrantes et immigrants de longue date** (sur le territoire depuis plus de 10 ans) montrent aussi des taux d'activité faibles mais stables au cours de la période étudiée, soit de l'ordre de 56,4 % à 57,4 %, probablement attribuables à l'effet de l'âge avancé des personnes faisant partie des cohortes d'immigration arrivées au pays depuis très longtemps.

À l'inverse, les taux d'activité des **immigrantes et immigrants récents** (de 5 à 10 ans) et des personnes nouvellement arrivées (5 ans ou moins) sont beaucoup plus élevés que ceux de l'ensemble des personnes immigrantes. Ces taux varient de 73,7 % à 74,8 %, soit des taux supérieurs à ceux des personnes nées au Canada dans le cas des immigrantes et

immigrants récents, et de 61,7 % à 66,2 % dans le cas des personnes nouvellement arrivées.

Le taux d'emploi présente des tendances similaires aux taux de chômage et d'activité. Les personnes immigrantes ont un taux d'emploi largement inférieur à celui des personnes nées au Canada.

Tableau 10 : Taux d'emploi des personnes immigrantes et nées au Canada âgées de 15 ans ou plus, île de Montréal, 2008-2012, en %

	2008	2009	2010	2011	2012
Total des personnes immigrantes admises	53,0	52,7	53,0	52,4	53,1
Personnes nées au Canada	63,7	62,9	62,3	61,3	61,2
Écart	-10,7	-10,2	-9,3	-8,9	-8,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Ce sont les femmes immigrantes et les jeunes immigrants (hommes ou femmes) de 15 à 24 ans qui ont les taux d'emploi les plus bas¹⁶. Les immigrantes et immigrants de longue date (10 ans ou plus) présentent des taux faibles mais stables au cours de la même période. Une exception digne de mention concerne les immigrantes et immigrants récents (de 5 à 10 ans), qui ont connu une croissance soutenue de leur taux d'emploi entre 2008 et 2012, passant de 62,7 % à 65,3 %. Depuis 2009, leur taux d'emploi est même supérieur à celui des personnes nées au Canada. Par ailleurs, la récession semble avoir fortement touché les personnes nouvellement arrivées (49,6 % en 2009, comparativement à 62,9 % pour les personnes nées au Canada au même moment).

Les minorités visibles

Statistique Canada définit ainsi le groupe des minorités visibles : « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche »¹⁷. Selon les données du **recensement de 2006**¹⁸, les communautés faisant partie des minorités visibles sont très présentes sur l'île de Montréal et elles connaissent aussi des difficultés d'intégration au marché du travail. Ainsi, en 2006, on dénombrait environ 350 000 personnes âgées de 15 ans ou plus parmi elles, dont 85 % étaient nées à l'extérieur du Canada. Les minorités visibles représentaient 22,7 % de la population de l'île en 2006. L'île de Montréal regroupait par ailleurs 70,9 % des minorités visibles du Québec et 77,9 % de celles de la RMR de Montréal. Parmi les minorités visibles, les Noirs formaient le groupe le plus important, avec une proportion de 27,6 %, suivis des Arabes/Asiatiques occidentaux (18,4 %), des Latino-Américains (12,8 %), des Sud-Asiatiques (12,8 %) et des Chinois (12,7 %). Les minorités visibles en général connaissent des difficultés plus grandes à intégrer le marché du travail : leur taux de chômage est plus élevé, malgré une participation supérieure au marché du travail (taux d'activité). De plus, certains sous-groupes sont plus vulnérables que d'autres.

16. Voir les sections sur les femmes et les jeunes à ce sujet.

17. Tel que défini par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Statistique Canada y inclut les Noirs, les personnes originaires de l'Asie du Sud (les Indo-Pakistanaïes), les Chinois, les Coréens, les Japonais, les personnes originaires de l'Asie du Sud-Est, les Philippins, les autres personnes originaires des îles du Pacifique, les personnes originaires d'Asie occidentale et les Arabes, et les Latino-Américains.

18. Compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, données du recensement de 2006. À noter que l'Enquête sur la population active de Statistique Canada ne collige pas de données sur les minorités visibles.

Tableau 11 : Taux d'activité et de chômage de la population de 15 ans ou plus, selon le groupe de minorités visibles, île de Montréal, 2006, en %

	Taux d'activité	Taux de chômage
Population totale	63,6	8,8
Personnes n'appartenant pas aux minorités visibles	63,3	6,9
Minorités visibles	64,9	14,5
Noirs	67,4	15,0
Arabes/Asiatiques occidentaux	64,1	20,0
Latino-Américains	68,1	14,1
Sud-Asiatiques	60,6	16,2
Chinois	59,0	10,6
Autochtones	63,9	11,1

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Les groupes des minorités visibles sont majoritaires dans les cohortes récentes de personnes immigrantes arrivant sur l'île.

*L'intégration en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles : éléments de la problématique*¹⁹

La méconnaissance des langues courantes de travail (français et anglais)

La maîtrise du français a une incidence majeure sur l'accès à l'emploi. On observe des lacunes importantes sur le plan du français parlé et écrit chez plusieurs personnes immigrantes et nouvellement arrivées : le niveau atteint ne correspond pas aux exigences des employeurs. De plus, une maîtrise du français écrit de haut niveau est souvent nécessaire pour des postes de professionnels dans des domaines spécialisés et certains secteurs d'activité économique, à défaut de quoi il peut y avoir des répercussions sur la qualité des emplois occupés. De plus, la connaissance ou non du français et de l'anglais a une influence directe sur le taux de chômage des personnes immigrantes.

Tableau 12 : Taux de chômage selon la connaissance du français et de l'anglais, population de 30 à 44 ans, selon le lieu de naissance, île de Montréal, 2006, en %

Lieu de naissance	Total	Anglais seulement	Français seulement	Français et anglais	Ni le français ni l'anglais
Personnes nées au Canada	5,8	10,2	7,0	5,3	-
Personnes immigrantes	14,3	13,2	20,2	12,2	25,3
Total	9,2	12,3	12,3	7,6	24,9

Source : Recensement de 2006, totalisation spéciale (CO-1155, Tableau 4)
Référence : Compendium statistique : 1. Immigrants, Tableau 12a.

Ces résultats, tirés du recensement de 2006²⁰, montrent que la situation des allophones est très précaire sur le plan du chômage. La forte présence de femmes immigrantes, qui

19. Cette section est inspirée d'une consultation effectuée par la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal entre l'automne 2009 et l'été 2010. Voir à ce sujet : Serge LACROIX, *Synthèse des consultations sur la mobilisation des acteurs socioéconomiques pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes : Défi Montréal*, Montréal, Emploi-Québec, 2011, 64 p.

intègrent souvent le marché du travail plus tardivement que les hommes, explique en partie ce phénomène.

La reconnaissance des acquis et compétences (RAC) et la formation manquante

Les personnes nouvellement arrivées ont, comme souligné précédemment, un niveau de scolarité élevé, qui est en progression constante depuis plusieurs années. Selon une étude en cours avec l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) financée par la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal²¹, la forte scolarité de la population immigrante est associée à un niveau de surqualification plus élevé chez elle que chez la population née au Canada. Selon l'étude, il y a surqualification lorsque le niveau d'études de l'individu dépasse le niveau de compétence de l'emploi occupé. Ce phénomène touche davantage les personnes faisant partie des minorités visibles.

Tableau 13 : Indices de surqualification des salariés et salariées membres ou non de minorités visibles selon le lieu de naissance, par niveau de scolarité, île de Montréal

	Lieu de naissance			Membres ou non de minorités visibles	
	Total	Canada	Hors Canada	Hors statut	Minorités visibles
Indice global	32,6 %	30,2 %	37,5 %	30,0 %	41,5 %
Indices selon le niveau de scolarité					
Niveau D : aucun diplôme	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Niveau C : études secondaires	19,7 %	18,1 %	23,4 %	17,3 %	27,3 %
Niveau B : écoles de métiers, études collégiales et universitaires inférieures au baccalauréat	46,0 %	43,6 %	51,7 %	42,6 %	57,9 %
Niveau A : baccalauréat et plus	36,8 %	31,8 %	45,2 %	32,9 %	41,5 %

On peut observer que cette situation se produit à tous les niveaux de scolarité et que l'indice de surqualification s'accroît avec le niveau d'études, sauf pour le niveau B, où le taux de surqualification est plus élevé que celui du niveau A. Naturellement, les personnes sans diplôme d'études secondaires ne peuvent pas être surqualifiées. Si l'on retire ces dernières de l'analyse, le taux global de surqualification passe de 32,6 % à 36,6 %. Une situation de surqualification peut avoir des conséquences importantes sur les objectifs professionnels des personnes nouvellement arrivées et des personnes immigrantes, en plus de générer fréquemment des revenus plus bas.

La dimension humaine et l'intégration socioculturelle

Outre les compétences affichées d'une personne immigrante, la dimension humaine joue un rôle non négligeable sur la rapidité d'intégration au marché du travail d'une société qui ne lui est pas totalement familière. Selon les consultations effectuées par la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, certains des aspects liés à la dimension humaine et l'intégration socioculturelle constituent des obstacles pour les personnes immigrantes. L'expérience de l'immigration serait souvent associée à de l'isolement, du repli sur soi, une absence de réseaux social et professionnel, une fragilisation de l'estime de soi, un manque

20. Jacques LEDENT et Alain BÉLANGER, *La condition socioéconomique des personnes immigrantes ou appartenant à une minorité visible sur l'île de Montréal* (titre provisoire), [À paraître]. Données du recensement de 2006. INRS-UCS et Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

21. Jacques LEDENT et Alain BÉLANGER, *ibid.*

de confiance en soi, de l'anxiété et de l'inquiétude. Ces éléments sont parmi ceux qui influencent à la baisse l'estimation personnelle de son propre potentiel. Le choc culturel, l'absence de repères dans la nouvelle société et le marché du travail, la méconnaissance des valeurs communes de la société québécoise et de celles valorisées sur le plan de l'emploi peuvent engendrer des attitudes et des comportements qui rendent plus complexe l'intégration en emploi.

La perception des employeurs

Bien que la grande majorité des employeurs sondés à Montréal par l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre 2012 n'entrevoit pas de difficulté particulière relativement à l'embauche (62 %) et à l'intégration (69 %) des personnes issues de l'immigration, la grande diversité culturelle de la main-d'œuvre immigrante à Montréal, particulièrement en ce qui a trait à l'immigration récente, pose un défi nouveau pour un certain nombre d'employeurs. Outre les questions linguistiques soulevées auparavant, certains anticipent des difficultés à intégrer du personnel immigrant dans leur entreprise. Selon les consultations effectuées par la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, les entreprises ont parfois peu d'information sur le marché du travail et les compétences acquises dans des pays qu'elles connaissent peu ou pas. Cela peut être vrai aussi pour les coutumes et les cultures de ces pays. Finalement, les services disponibles pour les accompagner sont parfois méconnus de certaines entreprises, notamment des petites et moyennes entreprises (PME) qui n'ont pas de direction des ressources humaines très structurée.

La méconnaissance des services publics et communautaires offerts

L'accueil et l'intégration des personnes nouvellement arrivées impliquent le recours à un certain nombre de services publics. Une partie de ces services sont offerts en collaboration avec le réseau communautaire. Bien que leur objectif général soit de favoriser l'intégration en emploi, des lacunes dans le continuum de ces services ou dans l'information transmise par les différents intervenants peuvent se traduire en obstacles à cette intégration. Les lacunes mentionnées lors des consultations effectuées par la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal découlent essentiellement du fait qu'un grand nombre d'acteurs sont associés à l'intégration des personnes nouvellement arrivées. Les services offerts par ces acteurs manqueraient parfois de complémentarité entre eux. Le morcellement des services constitue aussi une barrière à l'intégration de certaines personnes nouvellement arrivées. Celles-ci n'auraient pas toutes accès à la même aide, selon l'organisme qu'elles rencontrent et le territoire où elles habitent. Finalement, l'abondance et la dispersion de l'information ne permettraient pas à certaines personnes nouvellement arrivées de connaître clairement la marche à suivre.

Constats

- Montréal demeure la ville d'accueil de la majorité des personnes immigrantes.
- La situation socioéconomique des personnes immigrantes et des minorités visibles est toujours moins avantageuse que celle des personnes nées au Canada sur le plan des taux d'activité, d'emploi et de chômage.
- Les personnes nouvellement arrivées, les femmes immigrantes, les jeunes immigrants (hommes ou femmes) et les minorités visibles forment les sous-groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi.
- Les personnes immigrantes, et particulièrement les personnes nouvellement arrivées, sont plus scolarisées que les personnes nées au Canada, mais elles occupent moins souvent un emploi correspondant à leur niveau de compétence que les personnes nées au Canada. Toutefois, ce sont les personnes issues des minorités visibles qui connaissent les plus hauts taux de surqualification.

2.2.2. Les jeunes de 15 à 29 ans

Selon les données du recensement de 2011, les jeunes de 15 à 29 ans représentent le cinquième de la population montréalaise. Tout comme dans l'ensemble du Québec, le poids démographique de ce groupe a grandement diminué par rapport à 1986. Cette baisse devrait se poursuivre à Montréal au cours des 10 prochaines années, mais elle sera moins importante que dans l'ensemble du Québec, où la proportion des 15 à 29 ans s'approchera des 16 %.

Tableau 14 : Répartition de la population selon l'âge, île de Montréal, 1986, 2011 et 2021

	1986		2011		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
0-14 ans	276 665	15,8 %	287 645	15,2 %	312 355	15,4 %
15-29 ans	466 525	26,6 %	390 105	20,7 %	383 287	19,0 %
<i>De 15 à 19 ans</i>	116 070	6,6 %	104 540	5,5 %	99 617	4,9 %
<i>De 20 à 24 ans</i>	172 120	9,8 %	135 015	7,2 %	128 607	6,4 %
<i>De 25 à 29 ans</i>	178 335	10,2 %	150 550	8,0 %	155 063	7,7 %
30 ans ou plus	1 009 350	57,6 %	1 208 750	64,1 %	1 326 890	65,6 %
Total	1 752 540	100,0 %	1 886 475	100,0 %	2 022 532	100,0 %

Source : Institut de la statistique du Québec, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Comme souligné précédemment, la population montréalaise est plus scolarisée que dans l'ensemble du Québec. La population des jeunes est aussi plus nombreuse à détenir un grade universitaire et moins nombreuse à ne détenir aucun diplôme que la population plus âgée. De plus, les jeunes femmes sont beaucoup plus susceptibles de détenir un grade universitaire que les jeunes hommes (écart de 8,2 points de pourcentage pour les 25 à 29 ans).

Tableau 15 : Parts du niveau de scolarité par groupe d'âge et par genre, île de Montréal, 2012, en %

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études professionnelles ou collégiales	Diplôme universitaire
25-29 ans	6,8	14,1	33,1	46,0
Hommes	6,4	17,4	34,1	42,1
Femmes	7,3	10,3	32,0	50,3
30-65 ans	9,9	15,8	31,8	42,5
Hommes	10,0	17,5	32,0	40,5
Femmes	9,7	14,1	31,6	44,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Bien que la proportion des 25 à 29 ans sans diplôme y soit plus faible, le taux annuel de sorties sans diplôme ni qualification (taux de décrochage) est légèrement plus élevé à Montréal. D'ailleurs, en 2010-2011, 17,0 % des jeunes Montréalais et Montréalaises ont quitté l'école sans avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires, comparativement à 16,2 % pour les jeunes de l'ensemble du Québec. Ces taux ont sensiblement diminué au

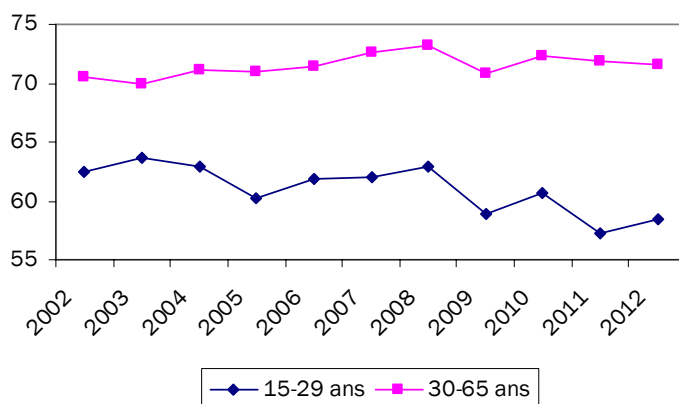
cours des dernières années. La proportion de décrocheurs est un peu plus grande chez les garçons (18,2 %) que chez les filles (15,7 %).

L'intégration au marché du travail

C'est entre 15 et 24 ans que la majorité des gens amorce leur transition du milieu scolaire vers le marché de l'emploi. Certains partagent leur temps entre les études et le travail (généralement à temps partiel). Le moment où un emploi devient l'occupation principale est plus ou moins tardif selon le nombre d'années de scolarité acquises. Le taux d'emploi chez les jeunes est donc plus faible que chez les autres groupes en âge de travailler. Le taux de chômage est aussi plus élevé, en raison du fait que l'accès à l'emploi, une fois la scolarité terminée, est rarement instantané. Celui-ci demande habituellement un certain nombre de démarches de la part des nouveaux entrants sur le marché du travail.

La durée des épisodes de chômage est généralement plus courte pour ce groupe. En effet, selon les données pour l'ensemble du Québec, près de la moitié des personnes de 15 à 24 ans au chômage y était pour quatre semaines ou moins. Cette proportion est nettement inférieure pour le reste de la population avec 28 % des chômeurs de quatre semaines ou moins. Inversement, les chômeurs et chômeuses de 27 semaines ou plus de 15 à 24 ans ne comptent que pour 7 %, comparativement à 23 % pour les 25 ans ou plus. Par ailleurs, la population des immigrants jeunes est susceptible de vivre une transition additionnelle liée à la familiarisation à un nouveau milieu de vie. La problématique d'intégration peut donc se doubler, ce qui fait en sorte qu'actuellement plus du cinquième de la population immigrante de 15 à 24 ans se trouve au chômage à Montréal.

Graphique 17 : Évolution du taux d'emploi selon l'âge, île de Montréal, 2002-2012, en %



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Une économie morose rend aussi l'intégration en emploi des jeunes plus difficile et peut inciter certains à rester plus longtemps aux études, afin d'acquérir davantage de compétences et de profiter d'un meilleur contexte économique plus tard. La population des 15 à 29 ans a été plus affectée par la dernière récession. Elle a vu son taux d'emploi passer de 63,0 % en 2008 à 57,3 % en 2011. Celui-ci a augmenté quelque peu en 2012 (58,4 %), mais cette baisse initiale de près de six points de pourcentage est plus importante que chez la population des 30 à 65 ans (-1,4 point de pourcentage). Elle s'explique par la combinaison d'une forte baisse du taux d'activité (-5,3 points de pourcentage) et d'une augmentation du taux de chômage (+1,7 point de pourcentage). Au même moment,

plusieurs indicateurs (comme les demandes d'aide financière aux études, les données de fréquentation scolaire provinciales), indiquaient que la fréquentation scolaire augmentait sur l'île de Montréal pour les études postsecondaires. L'intégration en emploi des jeunes semble donc avoir ralenti, mais la nouvelle cohorte de travailleurs et travailleuses devrait être plus scolarisée que les cohortes précédentes.

Tableau 16 : Caractéristiques des emplois selon l'âge sur l'île de Montréal en 2012

	Emploi permanent (%)	Emploi syndiqué (%)	Emploi dans une entreprise de 20 employés ou plus (%)	Salaire horaire moyen (\$/heure)
De 15 à 29 ans	73,7	31,5	62,6	16,16
De 30 à 44 ans	89,0	41,3	73,2	24,34
45 ans ou plus	89,7	44,4	71,2	26,30

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Par ailleurs, les emplois des jeunes de 15 à 29 ans se concentrent davantage dans le secteur des services à la consommation. Ce secteur a l'avantage d'embaucher un grand nombre de personnes avec peu d'expérience. À titre illustratif, en 2012, 67,8 % des travailleurs et travailleuses des secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration sont âgés de moins de 30 ans, alors que cette part s'élève à 12,9 % pour l'ensemble des industries. Les jeunes sont aussi moins susceptibles d'occuper un emploi permanent, un emploi syndiqué ou un emploi dans une entreprise de plus de 20 employés. En outre, les jeunes sont plus susceptibles d'être surqualifiés. Les emplois qu'ils occupent ont l'avantage d'être plus faciles d'accès pour des personnes sans expérience qui effectuent leur transition vers le marché du travail. Ils ont cependant le désavantage d'être plus précaires, rendant cette transition plus fragile. Bien que généralement les conditions de travail s'améliorent avec l'expérience, les personnes détenant peu des compétences requises par les employeurs peuvent se retrouver dans une situation où cette précarité se prolonge et mène au chômage récurrent, et même possiblement à la sortie du marché du travail.

Constats

- La population jeune montréalaise connaît un déclin moins rapide que dans le reste du Québec et est fortement scolarisée, particulièrement chez les jeunes femmes.
- Malgré une amélioration de la situation, le décrochage scolaire demeure un phénomène important à Montréal qui touche davantage les jeunes hommes.
- L'âge de la transition des études vers le marché du travail dépend du nombre d'années de scolarité acquise et peut être influencé par une conjoncture économique morose.
- Les jeunes occupent généralement des emplois plus précaires que leurs aînés. Cette précarité peut influencer négativement une intégration durable sur le marché du travail, en particulier, pour ceux qui ont peu de compétences requises par les employeurs.

2.2.3. Les femmes

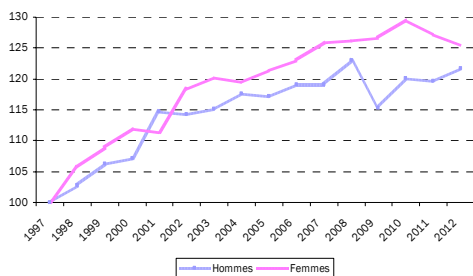
Les femmes participent davantage au marché du travail, mais des gains restent à faire

Une augmentation constante du taux d'activité des femmes sur l'île de Montréal est observée depuis 1997. Cette progression stagne toutefois depuis 2011 selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, phénomène également observé chez les hommes depuis 2009. **En 2012, un écart du taux d'activité de 9,5 points de pourcentage séparait les hommes des femmes de 15 ans ou plus (69,4 % pour les hommes et 59,9 % pour les femmes).** Le taux d'activité des femmes de l'île évolue bien en dessous de celui des femmes résidant en périphérie de Montréal (64,5 %), mais il s'apparente à celui des femmes de l'ensemble du Québec (60,9 %). Parmi les femmes de l'île de Montréal, c'est chez celles âgées de 55 à 64 ans que l'on observe la plus forte augmentation du taux d'activité depuis 1997. Elles sont suivies de très près par les femmes de 45 à 54 ans. Bien que des gains restent à faire, ces résultats montrent que les femmes prennent une part de plus en plus active au marché du travail. À titre comparatif, en 1997, le taux d'activité des femmes de 15 ans ou plus sur l'île de Montréal était inférieur de 21,4 points de pourcentage à celui des hommes.

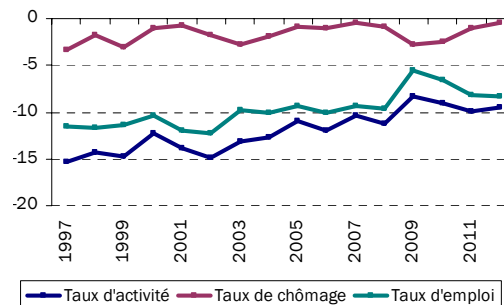
Depuis 1997, on note une hausse plus soutenue de la croissance de l'emploi chez les femmes que chez les hommes sur l'île de Montréal, et cette tendance semblait s'accroître avant la rupture provoquée par la récession. D'ailleurs, les femmes ont été relativement épargnées par la récession de 2009 comparativement aux hommes, qui occupent davantage des postes dans des industries dont la production fluctue avec l'évolution des cycles économiques. Toutefois, depuis 2011, l'indice de croissance de l'emploi chez les femmes est légèrement à la baisse, alors que celui des hommes augmente. **En 2012, les femmes représentent 46,9 % de la population active occupée de l'île.**

Bien que les femmes sur l'île de Montréal présentent de façon générale depuis 1997 un taux de chômage de quelques points de pourcentage inférieur à celui des hommes, l'écart diminue en 2012 à 1,3 % (9,2 % pour les femmes, comparativement à 10,5 % pour les hommes). Le taux de chômage des femmes sur l'île est plus élevé que celui de celles résidant en périphérie de Montréal et ailleurs au Québec (6,9 % et 6,3 %).

Graphique 18 : Évolution indicielle de l'emploi selon le sexe, île de Montréal, de 1997 à 2012 (1997 = 100)



Graphique 19 : Écart des taux de chômage, d'activité et d'emploi des femmes comparativement aux hommes, île de Montréal, de 1997 à 2012, en points de pourcentage



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.

Certaines catégories de femmes demeurent sous-représentées sur le marché du travail

Le taux d'emploi des femmes de 15 ans ou plus sur l'île de Montréal a progressé depuis les dernières décennies et il se rapproche de plus en plus du taux masculin. En 2012, ce taux est de 54,4 % pour les femmes et de 62,1 % pour les hommes, alors qu'en 1997 il était de 45,7 % pour les femmes et de 57,8 % pour les hommes. Malgré cette augmentation notable, le taux d'emploi des femmes sur l'île en 2012 demeure inférieur à celui des femmes de la périphérie de Montréal et d'ailleurs au Québec.

De plus, certaines catégories de travailleuses²² demeurent sous-représentées sur le marché du travail montréalais, leur taux d'emploi étant plus faible que celui des hommes du même groupe, mais aussi que celui de l'ensemble des femmes, notamment :

- Le taux d'emploi **des femmes ne détenant aucun diplôme** est bien moindre que celui des femmes plus scolarisées.
- Le taux d'emploi **des femmes de 55 à 64 ans** est significativement moins élevé que celui des femmes appartenant à d'autres groupes d'âge.
- Le taux d'emploi **des femmes immigrantes** est de beaucoup inférieur à celui de l'ensemble des femmes.

Tableau 17 : Taux d'emploi des femmes et des hommes selon certaines catégories, île de Montréal, 2012

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Total	54,4 %	62,1 %
Aucun diplôme	18,8 %	32,1 %
Études secondaires complétées	44,5 %	58,2 %
Diplôme d'études postsecondaires	63,5 %	70,7 %
Baccalauréat	69,6 %	73,8 %
55-64 ans	52,6 %	61,7 %
45-54 ans	74,9 %	78,1 %
Personnes immigrantes	47,8 %	58,6 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Les femmes détiennent encore la majorité des emplois à temps partiel

En 2012, les femmes occupent 43,8 % des emplois à temps plein, mais occupent encore les deux tiers des emplois à temps partiel (62,6 %). La hausse de la participation des femmes au marché du travail depuis les deux dernières décennies a, toute proportion gardée, été observée davantage du côté des emplois à temps partiel. Dans l'ensemble des emplois occupés par les femmes en 2012, la part du travail à temps partiel se situe à 25,9 % (26,1 % pour l'ensemble du Québec), comparativement à 14 % pour les hommes. On note toutefois une proportion plus importante du travail à temps partiel involontaire chez les hommes (28,8 %) que chez les femmes (24,4 %), qui optent davantage pour le temps partiel, afin de concilier le travail avec d'autres responsabilités et activités. Néanmoins, les chiffres montrent que le quart des femmes qui occupent un emploi à temps partiel sur l'île de Montréal en 2012 souhaiterait occuper un emploi à temps plein.

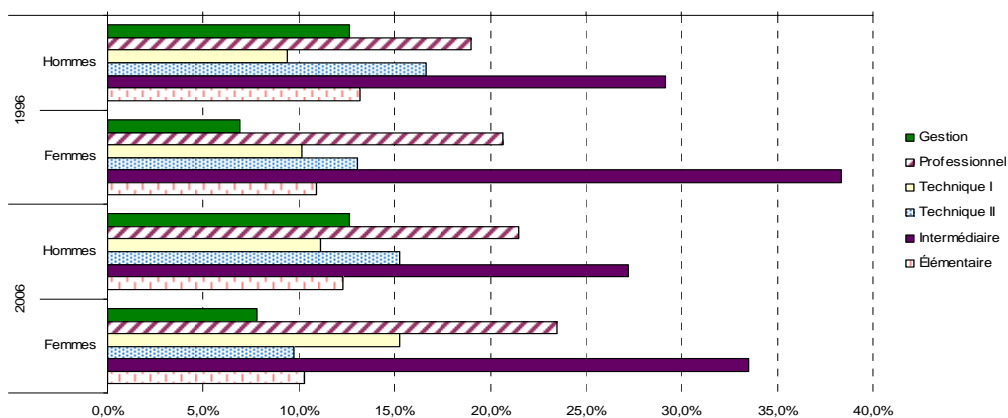
22. Les femmes faiblement scolarisées, les mères monoparentales ayant un enfant de moins de trois ans, les femmes de 55 à 64 ans, les femmes immigrantes et membres de minorités visibles, les femmes autochtones et les femmes handicapées. Ces clientèles sont visées par la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009, dont l'objectif est de favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail.

L'écart de scolarité entre les femmes et les hommes tend de plus en plus à se résorber

Au chapitre de la scolarité, historiquement, la proportion des femmes ne détenant aucun diplôme a toujours été supérieure à celle des hommes et, inversement, la proportion des femmes titulaires d'un diplôme universitaire a toujours été inférieure à celle des hommes. On observe toutefois que **l'écart tend de plus en plus à se résorber en matière de scolarité entre les hommes et les femmes sur l'île de Montréal**. En 2012, 17,7 % des hommes ne détiennent aucun diplôme, contre 18,8 % des femmes, et 33,7 % des hommes sont titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat et plus), comparativement à 31,8 % des femmes.

Selon les données des recensements de 2006 et 1996²³, la hausse de la scolarité et les choix professionnels des femmes se traduisent par une plus grande occupation des postes de gestion (7,8 %, contre 6,9 % en 1996), de niveau professionnel (23,5 %, contre 20,7 % en 1996) et de niveau technique (25,0 %, contre 23,2 % en 1996). Toutefois, **en comparaison des hommes, les femmes sont beaucoup moins présentes dans les postes de gestion et, à l'inverse, elles occupent proportionnellement plus de postes de niveau de compétence « intermédiaire » nécessitant généralement des études de niveau secondaire**. On note néanmoins une diminution de leur présence dans ce type de poste entre 1996 et 2006 au profit d'emplois nécessitant des compétences supérieures.

Graphique 20 : Répartition des emplois selon le niveau de compétence et le genre, île de Montréal, 1996 et 2006



Source : Statistique Canada, recensements de 1996 et de 2006, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Les femmes occupent toujours majoritairement des emplois dans des secteurs et des professions traditionnellement féminins

Bien que de nombreux efforts aient été faits depuis plusieurs années sur le plan de la diversification des choix professionnels, les femmes sont encore majoritaires, en 2011, dans les professions dites traditionnellement féminines et présentent une moins grande diversification professionnelle que les hommes. Pourtant, ce pourrait être là un levier fort

23. Au moment de cette analyse, les données détaillées pour 2011 n'étaient pas encore disponibles. Il est à noter que ces données ne sont plus disponibles au moyen des recensements, mais elles se trouvent dans l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada.

intéressant dans l'atteinte de l'égalité économique entre les femmes et les hommes : « Les emplois occupés traditionnellement par des hommes sont encore mieux rémunérés que ceux occupés traditionnellement par des femmes. À titre d'exemple, le salaire horaire moyen d'un emploi à temps plein est plus élevé dans l'ensemble des professions et des métiers du secteur transport et machinerie, que dans celui du personnel de bureau et de supervision de travail de bureau. Il s'établit respectivement à 19,35 \$ et à 17,60 \$ en 2007²⁴. »

Selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, sur l'île de Montréal, plus des trois quarts des femmes (77,7 %) occupent des emplois dans quatre grands groupes professionnels : Affaires, finance et administration (24,1 %), Santé (10 %), Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (17,9 %), et Vente et services (25,7 %). Par ailleurs, l'ensemble des emplois liés à ces groupes professionnels est occupé dans une proportion de 59,7 % par des femmes. À l'inverse, les femmes sont très peu présentes dans certains groupes professionnels tels que : Sciences naturelles et appliquées (4,1 %), Métiers, transport et machinerie (1,1 %), et Fabrication et services d'utilité publique (3,1 %).

Constats

- Dans l'ensemble, **les femmes ont accru de façon importante leur présence sur le marché du travail** montréalais depuis les dernières décennies, **mais des gains restent à faire.**
- **Certaines catégories de femmes demeurent sous-représentées sur le marché du travail**, dont les femmes faiblement scolarisées, les femmes de 55 à 64 ans et les femmes immigrantes.
- **Les femmes sont toujours majoritaires dans les emplois à temps partiel** et le quart d'entre elles souhaiterait occuper un emploi à temps plein.
- La hausse de la scolarité et les choix professionnels des femmes se traduisent par une plus grande occupation des postes de gestion, de niveau professionnel et de niveau technique. Toutefois, **en comparaison des hommes, les femmes sont moins présentes dans les postes de gestion et, à l'inverse, elles occupent proportionnellement plus d'emplois dans des postes de niveau de compétence « intermédiaire » nécessitant généralement des études de niveau secondaire.**
- **Les femmes présentent une moins grande diversification professionnelle que les hommes et se concentrent encore dans des secteurs et des professions traditionnellement féminins.**

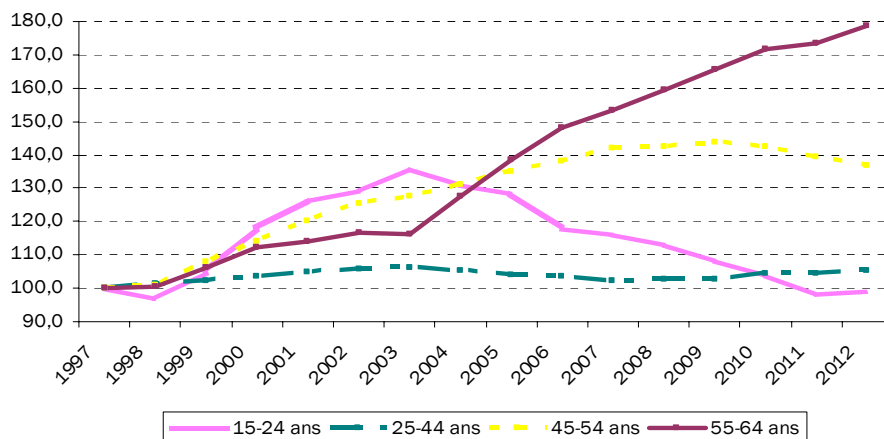
24. Source : EMPLOI-QUÉBEC, *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009*, [s. l.], [s. n.], 2009, 26 p.; données : Enquête sur la population active de Statistique Canada.

2.2.4. Les personnes de 45 ans ou plus

Croissance soutenue de l'emploi chez les personnes de 45 ans ou plus

Depuis 1997, parmi la population de 15 ans ou plus sur l'île de Montréal, une croissance importante de l'emploi à temps plein est observée chez les personnes de 45 à 64 ans comparativement aux autres groupes d'âge. **C'est chez celles de 55 à 64 ans que cette croissance de l'emploi à temps plein est la plus marquée.** Ce phénomène, qui est attribuable en partie au vieillissement de la population de l'île, est également remarqué dans l'ensemble du Québec et la périphérie de Montréal. Depuis 2010, la croissance de l'emploi des 45 à 54 ans sur l'île de Montréal diminue légèrement, alors que celle des 55 à 64 ans poursuit sa tendance à la hausse. Il est important de souligner que, depuis 1997, une croissance de l'emploi est également observée chez la population âgée de 65 ans ou plus. Cette donnée ne fera toutefois pas l'objet d'une analyse approfondie dans le présent document, étant donné le faible nombre de personnes de ce groupe d'âge qui sont toujours en emploi.

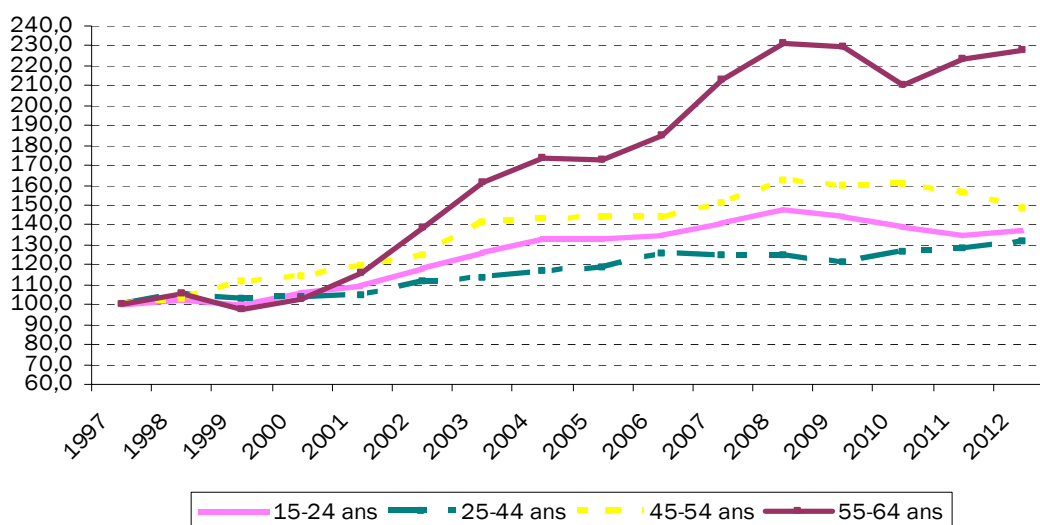
Graphique 21 : Croissance indicielle de l'emploi à temps plein selon les groupes d'âge, île de Montréal, 1997 = 100, de 1997 à 2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

La significative croissance de l'emploi à temps partiel sur l'île de Montréal entre 1997 et 2012, illustrée à la section 2.1, est également observée chez les personnes de 55 à 64 ans. Pour les 45 à 54 ans, cette croissance s'apparente à celle des groupes d'âge inférieurs. Selon les données de l'Enquête sur la population active, bon nombre de personnes âgées de 45 à 64 ans travaillent à temps partiel en raison de difficultés à trouver un emploi à temps plein. En 2012, cette part du travail à temps partiel involontaire était de 37,3 % pour les 45 à 54 ans et de 15,3 % pour les 55 à 64 ans, **ces derniers choisissant davantage de travailler à temps partiel (68,5 %).** Par ailleurs, la part des emplois à temps partiel occupés par les personnes de 55 à 64 ans suit une tendance à la hausse depuis plusieurs années et est passée de 13,9 % en 1997 à 17,1 % en 2012.

Graphique 22 : Croissance indicielle de l'emploi à temps partiel, selon les groupes d'âge, île de Montréal, 1997 = 100, de 1997 à 2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Les personnes de 55 ans ou plus favorisent le travail indépendant²⁵

Comme souligné dans un article de la revue *Regards sur le travail* paru à l'été 2011, **les personnes de 55 ans ou plus favorisent le travail indépendant** : « En plus d'afficher une certaine préférence pour le travail à temps partiel, les personnes de 55 ans ou plus se retrouvent davantage parmi les travailleurs autonomes que celles des groupes d'âge plus jeunes. En 2009, dans l'ensemble du Québec, plus du quart des 55 ans ou plus était des travailleurs indépendants, contre 15 % chez les 15 ans ou plus. Tout comme pour le temps partiel, la fréquence du travail indépendant augmente avec l'âge. Parmi les travailleurs de 65 ans ou plus, la moitié s'affiche comme travailleurs indépendants. Cependant, nonobstant le groupe d'âge, relativement moins de femmes que d'hommes sont des travailleurs indépendants. »

Malgré une croissance importante de l'emploi chez les personnes de 55 à 64 ans, plusieurs demeurent inactives et peinent à s'intégrer en emploi

En 2012, le taux d'activité des personnes de 45 à 54 ans se compare à celui des 25 à 44 ans et s'établit à 83,7 %, alors que celui de la population âgée de 55 à 64 ans est de 62,8 %. **Une forte proportion de personnes demeurent inactives chez les 55 à 64 ans, et ce, bien qu'elles aient connu la plus importante croissance de l'emploi depuis 1997.** Par contre, dans l'ensemble, le taux d'activité des personnes de 55 à 64 ans de l'île de Montréal est plus élevé qu'ailleurs au Québec (56,5 %) et se compare à celui de la région métropolitaine. De plus, le taux d'activité des hommes est supérieur d'environ 10 points de pourcentage à celui des femmes de ce groupe d'âge sur l'île de Montréal.

De plus, dans le groupe des personnes de 45 à 64 ans, les données sont aussi bien différentes relativement au taux d'emploi. **Selon les chiffres de 2012, les personnes de 45 à**

25. Guylaine BARIL, « Les travailleurs expérimentés : une richesse pour le marché du travail », *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 3, été 2011, 8 p.

54 ans affichent un taux d'emploi de 76,5 %, comparativement à 56,9 % pour celles de 55 à 64 ans. Ce taux demeure faible, bien que ce dernier groupe d'âge ait connu la plus forte progression de son taux d'emploi depuis 1997, qui était alors de 39,5 %. Cette augmentation est en grande partie attribuable aux femmes, qui ont vu leur taux d'emploi bondir de 23,4 points de pourcentage depuis les 15 dernières années.

Les données relatives aux taux d'activité et d'emploi de la population âgée de 55 à 64 ans sur l'île de Montréal nous révèlent que des efforts restent à faire, afin d'augmenter la participation volontaire au marché du travail des personnes appartenant à ce groupe d'âge. Une telle augmentation peut certes représenter une réponse fort intéressante pour combler les importants besoins de main-d'œuvre dans les années à venir.

Tableau 18 : Indicateurs du marché du travail selon les groupes d'âge, île de Montréal, 2012

	25-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Taux de chômage (%)	9,1	8,6	9,3
Taux d'activité (%)	83,2	83,7	62,8
Taux d'emploi (%)	75,6	76,5	56,9
Durée moyenne de chômage	26 semaines	24 semaines	33 semaines

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations en moyennes mobiles sur trois ans de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Les personnes de 55 à 64 ans chôment davantage et plus longtemps

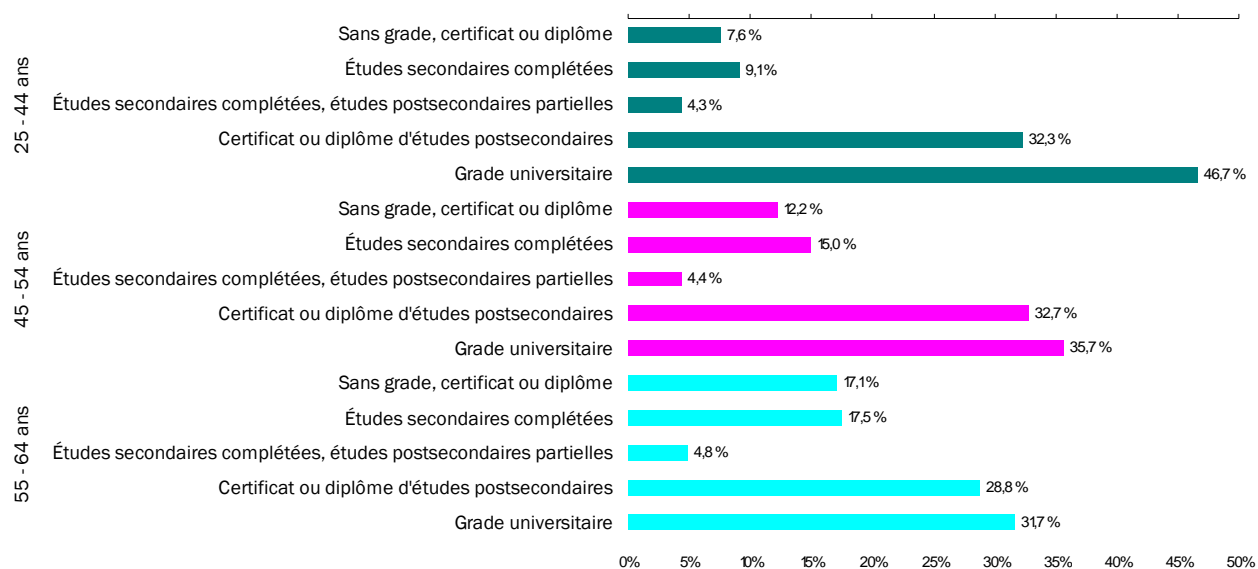
En 2012, alors que le taux de chômage des personnes de 45 à 64 ans de l'île de Montréal est de 8,9 %, celui des 55 à 64 ans atteint 9,3 % et celui des 45 à 54 ans, 8,6 %. Par ailleurs, le taux de chômage de ces deux groupes d'âge suit une tendance à la hausse depuis 2009, ces derniers ayant été passablement affectés par la dernière récession.

Ce sont les personnes de 55 à 64 ans qui présentent la plus longue durée moyenne de chômage, avec 33 semaines en 2012, comparativement à 24 semaines pour les 45 à 54 ans et à 26 semaines pour les 25 à 44 ans.

En 2012, les personnes de 45 à 64 ans sont plus scolarisées que les cohortes précédentes

De façon générale, les Montréalaises et Montréalais de 45 à 64 ans sont moins scolarisés que celles et ceux de 25 à 44 ans. Ils sont plus nombreux à ne pas détenir de diplôme d'études secondaires et, à l'inverse, ils sont moins nombreux à détenir un diplôme d'études universitaires. Dans le groupe des 45 à 64 ans, les personnes âgées de 55 à 64 ans sont moins scolarisées. **Néanmoins, ces dernières sont plus scolarisées en 2012 que les cohortes précédentes** (sans grade, certificat ou diplôme : 1997 : 5,8 %, 2012 : 2,3 % - certificat ou diplômes d'études postsecondaires : 1997 : 2,1 %, 2012 : 3,9 % - grade universitaire : 1997 : 1,7 %, 2012 : 4,3 %).

Graphique 23 : Répartition des diplômes selon les groupes d'âge, île de Montréal, 2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Les personnes de 45 à 64 ans sont surreprésentées à l'aide sociale

Les personnes de 45 à 64 ans sont surreprésentées à l'aide sociale en comparaison de leur poids dans la population montréalaise en 2012, situation qui n'est pas observée chez les groupes d'âge plus jeunes. En mars 2013, les personnes de 55 à 64 ans représentent 21,9 % des prestataires de l'aide sociale, alors qu'ils forment 16,5 % de la population de 15 à 64 ans de l'île de Montréal, et celles de 45 à 54 ans représentent 25,3 % des prestataires alors que leur part de la population est de 20,0 % de la population. **Ce sont les personnes de 55 ans ou plus qui affichent la plus forte augmentation de leur part à l'aide sociale depuis 2001.**

Un groupe sous-représenté sur le plan de l'emploi

Malgré une présence de plus en plus marquée des personnes de 55 à 64 ans sur le marché du travail de l'île de Montréal, qu'il s'agisse d'emplois à temps plein ou à temps partiel, les besoins de main-d'œuvre (remplacements et croissance) anticipés nécessitent une contribution accrue de ce groupe sur le marché du travail.

Leur taux de chômage, combiné à la durée élevée de leur période de chômage et à leur surreprésentation à l'aide sociale, laisse présumer que les personnes de 55 à 64 ans éprouvent d'importantes difficultés d'intégration ou de réintégration en emploi. **Selon certaines enquêtes, plusieurs travailleuses et travailleurs âgés sont victimes d'âgisme.** En effet, selon une enquête menée auprès d'employeurs au Québec, « plus d'un tiers des gestionnaires des ressources humaines refusent de considérer les travailleurs au-delà d'un certain âge. Certains fixent même cet âge limite à 36 ans »²⁶.

Selon l'Enquête sur les travailleurs âgés réalisée par Statistique Canada en 2008 auprès de cette fois-ci de ménages canadiens, les incitatifs à travailler plus longtemps mentionnés par

26. Claude CASTONGUAY et Mathieu LABERGE, *La longévité : une richesse*, Montréal, CIRANO, janvier 2010, 113 p.

les Québécois et Québécoises sont, par ordre d'importance décroissant : le temps partiel, les heures flexibles, la possibilité de toucher la pension de l'employeur tout en travaillant et le travail à la maison.

Constats

- Depuis 1997, **une croissance considérable de l'emploi à temps plein et à temps partiel est observée** chez les personnes de 45 à 64 ans sur l'île de Montréal en comparaison des autres groupes d'âge. **C'est chez les personnes âgées de 55 à 64 ans que ce phénomène est le plus important.**
- **La part de travail à temps partiel involontaire est relativement peu élevée** chez les 55 à 64 ans, lesquels optent de façon importante pour le temps partiel par choix personnel.
- Avec un taux d'activité de 62,8 % en 2012, **une forte proportion des personnes âgées de 55 à 64 ans demeurent inactives** sur l'île de Montréal par rapport aux 45 à 54 ans, qui présentent un taux d'activité comparable aux 25 à 44 ans.
- Dans le grand groupe des 25 à 64 ans, **ce sont les personnes âgées de 55 à 64 ans qui ont le taux de chômage ainsi que la durée moyenne de chômage les plus élevés.**
- De façon générale, les Montréalaises et Montréalais de 45 à 64 ans sont moins scolarisés que les 25 à 44 ans. **Néanmoins, les personnes âgées de 45 ans ou plus aujourd'hui sont plus scolarisées que les cohortes précédentes** (individus qui avaient 45 ans ou plus il y a 5, 10 ou 20 ans).
- **Les personnes de 45 à 64 ans sont surreprésentées à l'aide sociale** en comparaison de leur poids dans la population montréalaise en 2012. **Ce phénomène est observé tant chez les personnes de 45 à 54 ans que chez celles de 55 à 64 ans.**

2.2.5. Les personnes handicapées

Les personnes handicapées représentent une population très hétérogène, en raison de la variété du type et du niveau d'incapacité affectant les individus qui composent cette clientèle. Une partie de cette population ayant un niveau d'incapacité élevé a recours au programme de solidarité sociale, en raison de contraintes sévères à l'emploi.

Selon l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement 2010-2011²⁷, le taux d'incapacité observé parmi la population québécoise de 15 ans ou plus est de 33,3 %, ce qui correspond à plus de 2,2 millions de personnes. La majorité des personnes a une incapacité légère (22,6 %), alors que 10,7 % ont une incapacité modérée (7,2 %) ou grave (3,5 %).

Ce sont les incapacités liées à l'agilité et à la mobilité qui sont les plus répandues dans la population visée. Environ 15 % de la population présente une incapacité liée à l'agilité. Le taux d'incapacité touchant la mobilité s'élève quant à lui à 13 %. On constate aussi une augmentation graduelle d'un groupe d'âge à l'autre pour trois types d'incapacités, soit celles liées à l'audition (de 1,9 % chez les personnes de 15 à 24 ans à 40 % chez les 85 ans ou plus), à la mobilité (de 3,2 % à 65 %, respectivement) et à l'agilité (de 3,9 % à 62 %, respectivement). La prévalence augmente également avec l'âge pour la plupart des types d'incapacités.

À Montréal, on compte 31 620 adultes ayant une contrainte sévère à l'emploi en mars 2013, ce qui représente une proportion de 2,5 % de la population de 15 à 64 ans et de 28,5 % des adultes bénéficiaires des programmes d'aide financière de dernier recours. Les personnes ayant recours au programme de solidarité sociale ont davantage reçu un diagnostic lié aux facultés mentales (58,2 %), soit : santé mentale, difficultés intellectuelles et d'apprentissage. Les personnes ayant reçu un diagnostic de contraintes physiques (incluant les déficiences visuelles, auditives et de la parole) représentent 41,8 % des prestataires. Une proportion de 69,0 % des adultes avec contraintes sévères a 45 ans ou plus.

Participation au marché du travail

Les personnes handicapées forment un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi et, par le fait même, elles sont parmi les personnes les plus susceptibles d'être aux prises avec la pauvreté et l'exclusion sociale. Il existe un écart important entre la situation des personnes avec incapacités et celle de la population sans incapacités, malgré une certaine amélioration au cours des dernières années. Au Québec, le taux d'emploi des personnes avec incapacités en 2006²⁸ était faible, avec 40,7 %²⁹, quoiqu'en hausse par rapport à 2001 (34,8 %). Le taux de chômage des personnes ayant des incapacités était de 12,6 % en 2006, en baisse par rapport à 2001

27. Ces données sont tirées de : FOURNIER, Claire, Marcel GODBOUT et Linda CAZALE. *Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement 2010-2011 : méthodologie et description de la population visée*, Volume 1, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2013, 71 p. Il existe peu de données qui concernent directement les personnes handicapées. Les données disponibles utilisent la notion de limitation d'activité, qui est plus large, et elles sont compilées à l'échelle provinciale. On peut supposer que la situation des personnes qui résident à Montréal et qui ont des incapacités est comparable.

28. Ces taux d'emploi proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et de 2006, réalisée par Statistique Canada. Il n'existe pas de données plus récentes.

29. Le niveau de scolarité des personnes ayant des incapacités est inférieur à celui de la population en général, mais, selon les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004, le taux d'emploi demeure inférieur à scolarité égale.

(15,9 %). L'intégration en emploi des personnes qui reçoivent des prestations de solidarité sociale est particulièrement difficile, conséquence directe de leur niveau d'incapacité. La durée de l'aide de dernier recours est en moyenne de 157 mois pour les prestataires ayant une contrainte sévère à l'emploi, alors qu'elle est de 58 mois pour les prestataires sans contraintes à l'emploi.

À l'instar de la population en général, les personnes handicapées ont des compétences recherchées par le marché du travail. Les aménagements nécessaires à leur intégration sont parfois mineurs et peuvent se rapprocher de ceux qui sont pensés pour une main-d'œuvre vieillissante, tels que l'aménagement du temps de travail ou un accès aux lieux de travail conforme au code du bâtiment actuel. Dans ces cas, l'intégration en emploi devrait pouvoir être réussie avec un minimum d'effort. Pour les personnes nécessitant des adaptations plus importantes, des programmes gouvernementaux offerts en collaboration avec le réseau communautaire permettent aux employeurs de recevoir une compensation financière pour les aménagements requis en raison des limitations fonctionnelles d'une personne handicapée.

Cependant, les limitations des personnes handicapées (de nature physique ou mentale) et un marché du travail peu adapté, ou perçu comme tel, représentent des obstacles importants à leur intégration. Ainsi, 28 % des personnes de 15 à 64 ans au Québec qui ont des incapacités et qui occupent un emploi se considèrent comme étant désavantagées sur le plan du travail à cause de leur état³⁰. La notion de gestion de la diversité telle qu'elle existe pour d'autres clientèles entre donc aussi en jeu pour les personnes handicapées.

Constats

- Les personnes handicapées forment une population très hétérogène, en raison de la variété du type et du niveau de leur incapacité.
- Le niveau d'intégration en emploi des personnes handicapées est relativement faible, en raison de leurs limitations, mais aussi des rapports difficiles avec le marché du travail.

30. CAMIRAND, Jocelyne, et autres. *Vivre avec une incapacité au Québec : Un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2010, 351 p.

2.2.6. Portrait des prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale

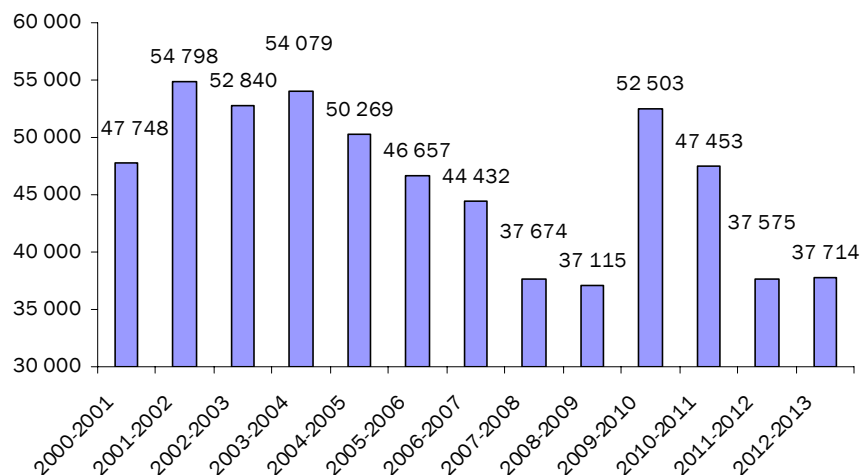
2.2.6.1. Portrait des prestataires de l'assurance-emploi

Le nombre de prestataires diminue et revient au niveau d'avant la récession

Depuis le sommet relatif de 52 503 prestataires enregistré en 2009-2010 (moyenne d'avril à mars), en raison de la dernière récession, l'île de Montréal connaît une baisse importante du nombre des prestataires de l'assurance-emploi et revient à un niveau comparable à celui observé en 2008-2009. Les données de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) nous informent que la moyenne mensuelle des prestataires de l'assurance-emploi de l'île de Montréal d'avril 2012 à mars 2013 s'établit à 37 714 (soit 14,2 % des prestataires de la province), le quatrième plus faible niveau depuis 2001. Comparativement à la moyenne de 2009-2010, il s'agit d'une diminution de 14 789 prestataires (-28,2 %). Pour les mêmes périodes, l'ensemble du Québec et la RMR excluant l'île de Montréal enregistreraient des baisses de 22,4 % et de 20,5 %.

De plus, en 2012-2013, le taux de prestataires chez la population âgée de 15 à 64 ans sur l'île de Montréal continue d'être bien en dessous de celui de la population de l'ensemble du Québec, soit 2,8 % par rapport à 4,9 %.

Graphique 24 : Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi, île de Montréal, de 2001 à 2013 (moyennes d'avril à mars)



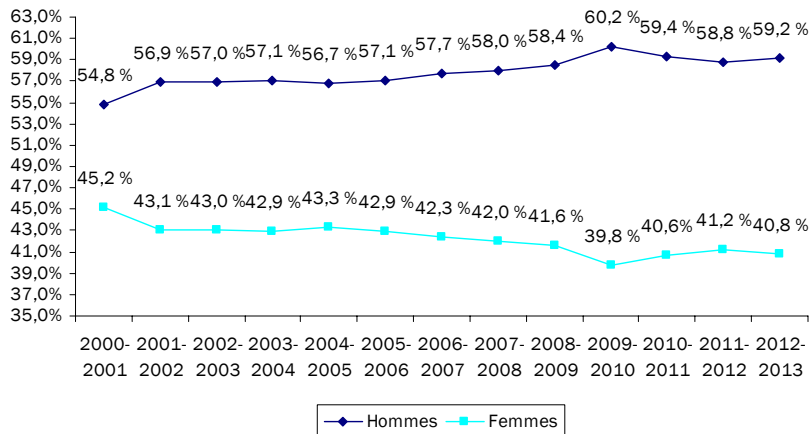
Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.

Une présence de plus en plus marquée des hommes à l'assurance-emploi

Alors que la part des femmes à l'assurance-emploi suit une tendance à la baisse depuis 2001, la part des hommes augmente. En 2012-2013, la proportion d'hommes prestataires de l'assurance-emploi atteint 59,2 %, alors que celle des femmes est de 40,8 %. En 2009-2010, cette part a grimpé à 60,2 %, phénomène qui peut s'expliquer en grande partie par les nombreux emplois perdus dans des secteurs d'activité à prédominance masculine sur l'île de Montréal pendant la récession. De plus, depuis les diverses réformes de l'assurance-

emploi qui l'ont rendue plus restrictive (plus grand nombre d'heures travaillées exigé pour être admissible à des prestations), les femmes ont moins accès que les hommes aux prestations, notamment parce qu'elles occupent encore en 2012 la majorité des emplois à temps partiel (les deux tiers sur l'île de Montréal).

Graphique 25 : Évolution de la part de prestataires de l'assurance-emploi selon le sexe, île de Montréal, de 2001 à 2013 (moyennes d'avril à mars)

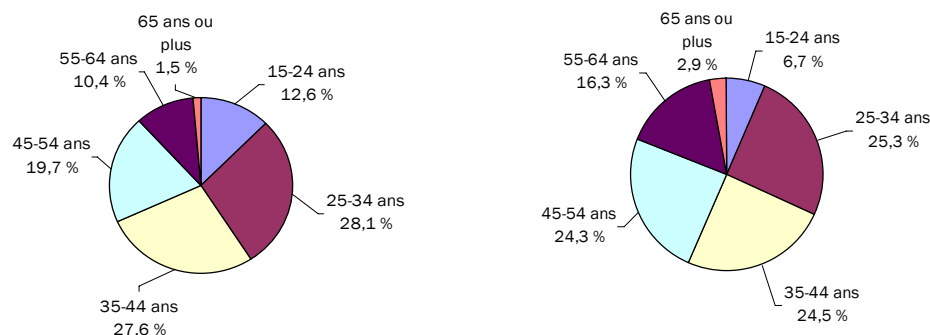


Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Des prestataires de plus en plus âgés

Depuis 2001, les chiffres révèlent que les prestataires sont de plus en plus âgés sur l'île de Montréal. En 2000-2001, la part des prestataires de 45 à 54 ans était de 19,7 %, alors qu'elle se situe à 24,3 % en 2012-2013; celle des 55 à 64 ans était de 10,4 % en 2000-2001 pour atteindre 16,3 % en 2012-2013. Parmi l'ensemble de la clientèle, c'est ce dernier groupe, et plus particulièrement les hommes, qui a connu la plus forte augmentation de sa part au cours des périodes étudiées. Cette situation ne semble pas près de s'estomper, étant donné le vieillissement de la population montréalaise.

Graphique 26 : Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le groupe d'âge, île de Montréal, 2000-2001 et 2012-2013 (moyennes d'avril à mars)

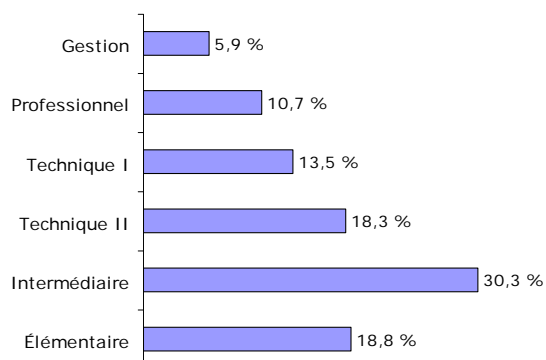


Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Des prestataires peu qualifiés dans l'ensemble

En 2012-2013, sur l'ensemble des prestataires de l'assurance-emploi, 67,4 % occupaient des emplois correspondant à des niveaux de compétence « élémentaire », « intermédiaire »³¹ et « technique II »³², respectivement 18,8 %, 30,3 % et 18,3 %. Cette concentration de prestataires est observée depuis plusieurs années.

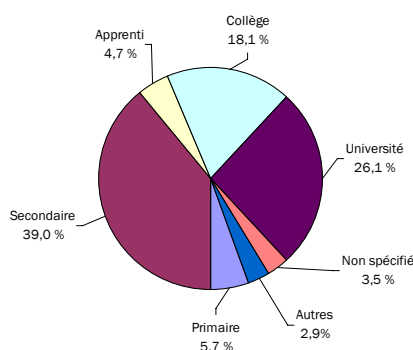
Graphique 27 : Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le niveau de compétence, île de Montréal, 2012-2013 (moyenne d'avril à mars)



Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Les données révèlent une autre constante au cours des dernières années. Ce sont les individus ayant atteint un niveau d'études secondaires qui représentent la plus grande part des prestataires de l'assurance-emploi (39 %, soit 14 694 prestataires en moyenne en 2012-2013). C'est également parmi eux que le nombre de prestataires a le plus augmenté en 2009-2010 lors de la récession. Toutefois, depuis 2001, ce sont les personnes ayant atteint un niveau d'études universitaires qui ont subi la plus forte augmentation de leur part, passant de 18,1 % à 26,1 % en 2012-2013. Cependant, seulement 10,7 % de ces prestataires occupaient un emploi d'un niveau de compétence « professionnel ».

Graphique 28 : Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le niveau de scolarité, île de Montréal, 2012-2013 (moyenne d'avril à mars)



Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

31. Un niveau de compétence « intermédiaire » correspond généralement à un diplôme d'études secondaires.

32. Un niveau de compétence « technique I » correspond généralement à un diplôme d'études collégiales et un niveau de compétence « technique II » correspond généralement à un diplôme d'études professionnelles.

Les secteurs d'activité qui ont généré les plus grands nombres de prestataires à l'assurance-emploi

En 2012-2013, les secteurs d'activité ayant généré les plus grands nombres de prestataires à l'assurance-emploi sont ceux de la construction, de la fabrication, des services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement, et des services d'enseignement. Peu d'écarts sont à signaler comparativement à 2011-2012 pour cette variable.

Enfin, quant à la fréquence du recours au régime d'assurance-emploi sur le territoire de l'île de Montréal en 2012-2013, près des trois quarts des prestataires (70,9 %) étaient des primo-demandeurs (44,6 %, aucune demande en cinq ans) ou des utilisateurs occasionnels (26,3 %, une ou deux demandes en cinq ans). Les utilisateurs saisonniers représentaient quant à eux 24,3 % de l'ensemble des prestataires. Les utilisateurs fréquents étaient peu nombreux, avec une part de 4,8 %. Par ailleurs, ces proportions, qui distinguent entre elles les régions du Québec (par exemple, dans le Bas-Saint-Laurent, ce sont les utilisateurs fréquents saisonniers qui dominent), ont très peu changé sur l'île de Montréal au cours des dernières années.

Constats

- Alors que la part des femmes à l'assurance-emploi suit une tendance à la baisse depuis 2001, **la part des hommes augmente.**
- **Les chiffres des quelque 10 dernières années révèlent que les prestataires sont de plus en plus âgés sur l'île de Montréal et que, plus particulièrement, la part des 55 à 64 ans augmente de façon importante.**
- En 2012-2013, sur l'ensemble des prestataires de l'assurance-emploi, **près des deux tiers occupaient des emplois correspondant à des niveaux de compétence « intermédiaire » et « technique ».**
- **Les prestataires de l'assurance-emploi de l'île de Montréal sont peu qualifiés dans l'ensemble; près de la moitié d'entre eux n'a atteint qu'un niveau d'études primaires ou secondaires.**
- **Plus du quart des prestataires en 2012-2013 a atteint un niveau d'études universitaires, alors que seulement 10,7 % des prestataires occupaient un emploi correspondant au niveau de compétence « professionnel ».**

2.2.6.2. Portrait des prestataires de l'aide sociale

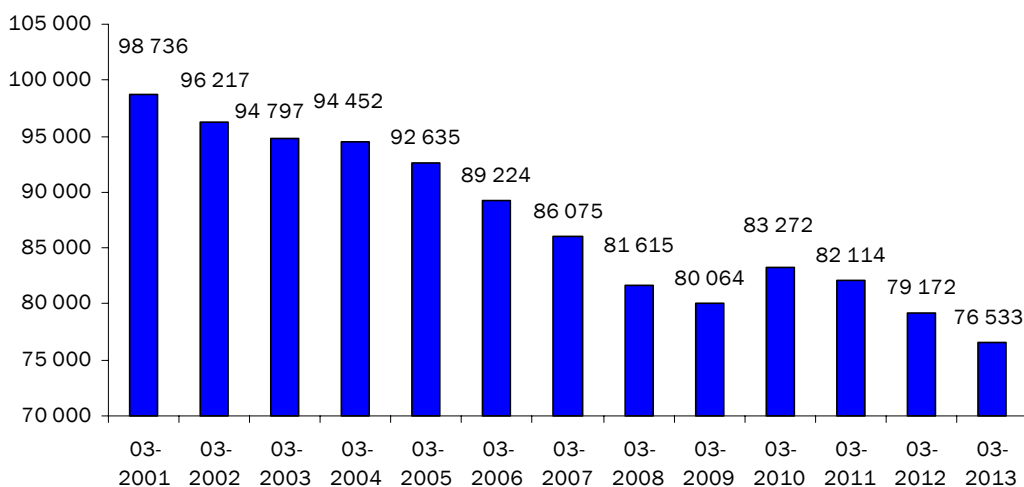
Baisse du nombre de prestataires, mais alourdissement de la clientèle

Le taux de prestataires aptes à l'emploi chez la population de 15 à 64 ans sur le territoire de l'île de Montréal a atteint son plus bas niveau depuis au moins 2001, avec 5,7 % en mars 2013. Ce taux était de 3,9 % pour l'ensemble du Québec. Quant à lui, le taux d'assistance sociale de la population montréalaise de 18 à 64 ans (clientèles aptes à l'emploi et avec contraintes sévères à l'emploi) équivalait à 9,1 % en 2012 (moyenne de janvier à décembre), son plus bas niveau depuis au moins 1993. Il se situait à 6,9 % pour l'ensemble du Québec, son plus bas niveau depuis 1975.

Tout comme l'ensemble du Québec, l'île de Montréal connaît depuis 2001 des baisses successives de sa clientèle du programme d'aide sociale (sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi). Elle a toutefois connu une augmentation de 4,0 % entre mars 2009 et mars 2010, en raison de la conjoncture économique sous le signe de la récession. Depuis, bon nombre de prestataires aptes au travail ont bénéficié de la reprise économique et ont intégré ou réintégré un emploi. En mars 2013, l'île de Montréal compte 76 533 prestataires du programme d'aide sociale³³, soit 36,3 % des prestataires de l'ensemble de la province.

Le nombre de prestataires du programme de solidarité sociale (avec contraintes sévères à l'emploi) est quant à lui demeuré plus stable, n'affichant que de très légères variations depuis 2001. En mars 2013, 33 016 prestataires sont inscrits à ce programme, ce qui équivaut à 30,1 % de l'ensemble de la clientèle de l'assistance sociale de l'île de Montréal. Cette proportion, qui augmente de façon assez constante depuis 2001, génère sans contredit un alourdissement de la clientèle et par conséquent des besoins d'accompagnement accru pour les prestataires désireux d'intégrer le marché du travail.

Graphique 29 : Évolution du nombre de prestataires de l'aide sociale, île de Montréal, de mars 2001 à mars 2013



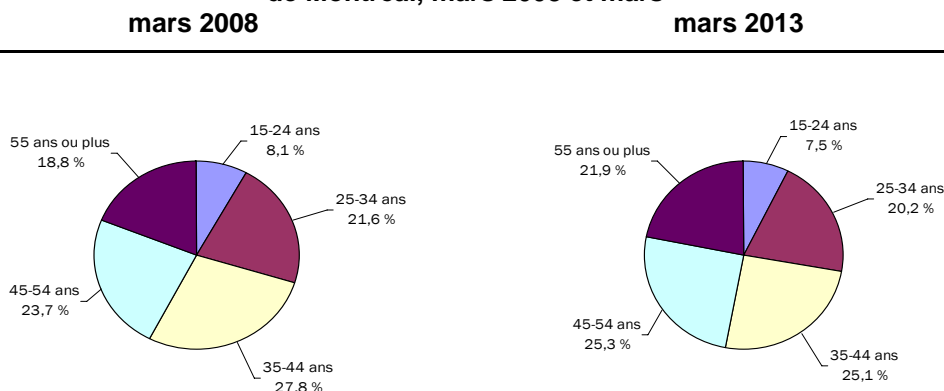
Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES), compilation spéciale de la DRES, données non officielles par centre local d'emploi de résidence, traitement statistique de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.

33. Les chiffres présentés excluent les prestataires demandeurs d'asile.

Les personnes de 55 ans ou plus et les hommes plus présents à l'aide sociale

Alors que la part des femmes à l'aide sociale diminue depuis 2001 pour s'établir à 48,4 % en mars 2013, la part des hommes augmente et atteint 51,6 % au même moment, comparativement à 48,9 % en mars 2001. Ce sont les hommes de 25 à 34 ans qui ont connu la plus forte hausse de leurs effectifs au programme d'aide sociale durant la récession, alors qu'en termes relatifs, ce sont ceux âgés de 45 à 54 ans, **et plus particulièrement ceux de 55 ans ou plus**, qui ont présenté les plus fortes augmentations de leur part depuis 2001, avec respectivement 3,4 % et 4,7 %. À noter que la part des femmes appartenant à ces mêmes groupes d'âge a également augmenté, mais de façon moins importante. Depuis 2001, une croissance soutenue de la présence des prestataires de 45 ans ou plus est remarquée. En mars 2013, ce groupe d'âge représentait à lui seul 47,2 % des prestataires, comparativement à 36 % en mars 2001 et à 42,5 % en mars 2008. Comme il a été mentionné dans la section portant sur les prestataires de l'assurance-emploi, cette situation ne semble pas près de s'estomper, étant donné le vieillissement de la population montréalaise.

Graphique 30 : Répartition du nombre de prestataires de l'aide sociale selon le groupe d'âge, île de Montréal, mars 2008 et mars 2013

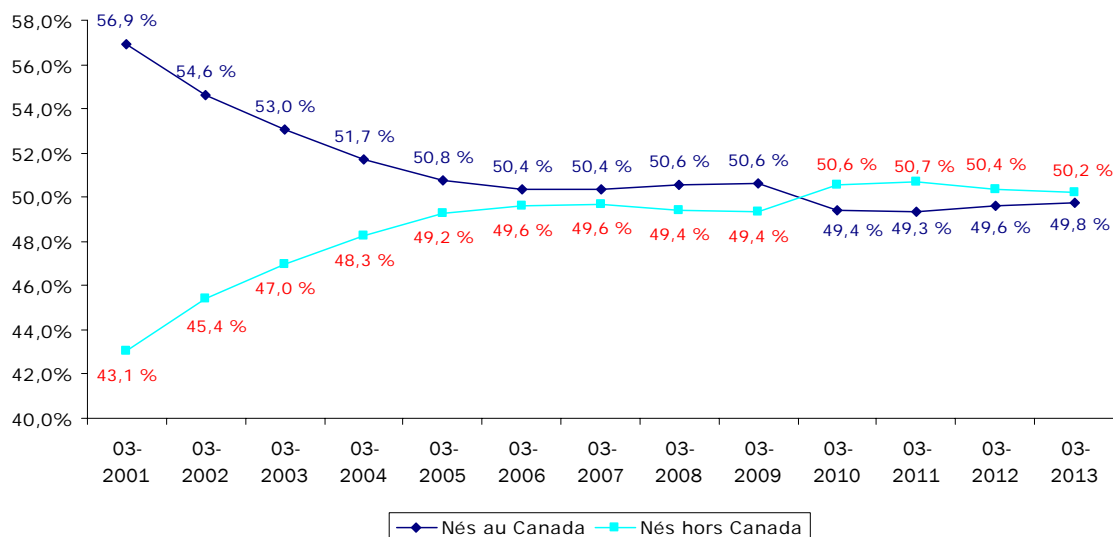


Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES), compilation spéciale de la DRES, données non officielles par centre local d'emploi de résidence, traitement statistique de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Croissance de la part des personnes immigrantes à l'aide sociale

Depuis 2001, la part des personnes nées au Canada à l'aide sociale suit une tendance à la baisse (56,9 % en mars 2001, comparativement à 49,8 % en mars 2013), alors que celle des personnes nées à l'extérieur du Canada augmente de façon importante, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Cette proportion, qui atteint 50,2 % en mars 2013, par rapport à 43,1 % en mars 2001, est très élevée en comparaison du poids relatif de cette population sur l'île de Montréal (34,1 % selon les données de l'Enquête sur la population active de 2012). Lors de la récession de 2009, la hausse du nombre total de prestataires de l'aide sociale est en bonne partie attribuable à l'augmentation du nombre des personnes nées à l'extérieur du Canada. Ces données traduisent assez clairement les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi que rencontrent les personnes immigrantes, comme démontré dans la section portant sur les personnes immigrantes et sur les membres des minorités visibles.

Graphique 31 : Évolution de la part de prestataires de l'aide sociale selon le lieu de naissance, île de Montréal, de mars 2001 à mars 2013



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES), compilation spéciale de la DRES, données non officielles par CLE de résidence, traitement statistique de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

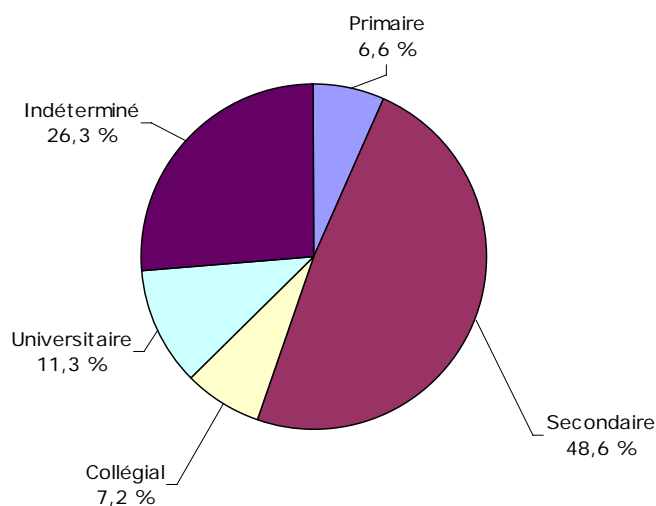
Une augmentation des personnes scolarisées à l'aide sociale

La répartition des prestataires de l'aide sociale selon leur niveau de scolarité nous informe qu'en mars 2013 plus de la moitié d'entre eux (55,2 %) a atteint un niveau de scolarité primaire ou secondaire³⁴. Cette donnée nous permet de penser que la scolarité des individus influe directement sur l'importance de leur présence à l'aide sociale.

Par ailleurs, les données de 2001 à 2013 révèlent que les personnes qui ont atteint un niveau d'études universitaires ont vu leur part à l'aide sociale augmenter de façon constante. Cette part, qui était de 9 % en mars 2001, se situe à 11,3 % en mars 2013, phénomène qui est observé tant chez les hommes que chez les femmes. Les personnes hautement scolarisées ont également subi une forte augmentation de leurs effectifs entre mars 2009 et mars 2010.

34. Il est important de remarquer que le niveau de scolarité est indéterminé pour plus du quart des prestataires.

Graphique 32 : Répartition du nombre de prestataires de l'aide sociale selon le niveau de scolarité, île de Montréal, mars 2013



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES), compilation spéciale de la DRES, données non officielles par CLE de résidence, traitement statistique de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Les prestataires reçoivent des prestations pendant plus longtemps

Il est difficile de dégager une tendance claire concernant la durée des prestations d'aide sociale, puisque celle-ci fluctue tantôt à la hausse et tantôt à la baisse depuis 2001. Toutefois, en comparant mars 2013 à mars 2001, on constate que la proportion des prestataires qui reçoivent des prestations pendant une assez longue période a augmenté, alors que celle des prestataires qui en reçoivent sur une moins longue période a diminué. En 2001, 23,6 % des prestataires recevaient de l'aide sociale durant moins d'un an, alors que ce taux était de 21,6 % en mars 2013. À l'opposé, 61 % des prestataires avaient reçu de l'aide sociale pendant 24 mois ou plus en mars 2001, alors que cette part était de 64,6 % en mars 2013. Ces données nous permettent de constater que des efforts considérables sont à fournir pour intégrer et maintenir en emploi les prestataires qui, dans une plus forte proportion qu'en 2001, n'ont pas été présents sur le marché du travail depuis au moins deux ans.

Constats

- **Le nombre de prestataires baisse, mais un alourdissement relatif de la clientèle est constaté**, en raison notamment de la part plus importante de la clientèle inscrite au programme de solidarité sociale et de l'augmentation de la proportion des prestataires qui reçoivent de l'aide sociale deux ans ou plus.
- Alors que celle des femmes à l'aide sociale a diminué depuis 2001, **la part des hommes a augmenté**.
- Depuis 2001, une croissance soutenue de la présence des prestataires de 45 ans ou plus est remarquée, **et plus particulièrement de ceux de 55 ans ou plus**.
- Depuis 2001, **la part relative** des personnes nées au Canada à l'aide sociale suit une tendance à la baisse, tandis que celle **des personnes nées à l'extérieur du Canada augmente de façon importante**. Nous assistons à une **surreprésentation des personnes immigrantes à l'aide sociale**.
- En mars 2013, **plus de la moitié des prestataires de l'aide sociale a atteint un niveau de scolarité primaire ou secondaire (55,2 %)**. Cette proportion a toutefois diminué depuis 2001, contrairement à celle des prestataires ayant un niveau de scolarité universitaire.

3. Demande de main-d'œuvre

3.1. Portrait global

L'île de Montréal en tant que pôle central de l'activité économique québécoise témoigne d'un débordement de ses frontières géographiques. La région de Montréal génère plus d'un tiers de l'activité économique québécoise, avec un PIB de 104 G\$ en 2010. Elle demeure aussi le principal pôle d'affaire avec une concentration importante, sur son territoire, de moyennes et particulièrement de grandes entreprises employant plus de la moitié de la main-d'œuvre. Ces dernières sont historiquement à la source d'une grande partie de la croissance de l'emploi³⁵.

Par ailleurs, le développement économique métropolitain s'est quelque peu « déconcentré » depuis le début des années 2000. Depuis 2001, la proportion d'établissements d'affaires de l'île de Montréal a diminué par rapport à la périphérie métropolitaine, particulièrement aux couronnes nord et sud. De plus, selon les estimations de la Communauté métropolitaine de Montréal, la croissance moyenne du nombre d'employés et employées sur l'île de Montréal³⁶ a été très faible (0,3 %), alors qu'elle était relativement plus robuste en périphérie (3,0 %). Cette déconcentration s'est particulièrement fait sentir dans le domaine de la fabrication. Elle amplifie ainsi la transition de l'économie de l'île de Montréal vers le secteur des services, nommée parfois tertiarisation, qui s'est aussi accélérée pendant cette période. Par conséquent, on observe un déplacement de la demande de main-d'œuvre métropolitaine.

Tableau 19 : Nombre d'établissements sur l'île de Montréal, répartition selon les grands secteurs et la taille, et évolution en proportion de la RMR de Montréal

	Nombre d'établissements et répartition				Part. PIB 2010 (%)	Variation 2001-2010 p. p.*	
	De 1 à 49 employés	50 à 499	500 ou +	Total			
Industries primaires, construction et services publics	3 151	155	10	3 316	8,0	0	
	%	95,0	4,7	0,3	100,0		
Fabrication	2 976	492	24	3 492	13,3	-8	
	%	85,2	14,1	0,7	100,0		
Services	47 909	3 077	253	51 239	78,7	8	
	%	93,5	6,0	0,5	100,0		
Ensemble des industries	54 036	3 724	287	58 047	100,0		
	%	93,1	6,4	0,5	100,0		
Proportion de la RMR (2012)	%	53	62	76	53	64,9	-4
Variation 2001-2012	p.p.	-3,3	-8,1	-2,5	-3,5		

* Points de pourcentage.

Source : Statistique Canada, registre des entreprises, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.

Note : Statistique Canada a procédé à une refonte majeure de son registre des entreprises en 2008.

35. Contrairement à la croyance populaire, l'emploi des petites entreprises ne connaît pas une croissance plus rapide que celui des grandes entreprises lorsqu'on tient compte de facteurs sectoriels, de l'âge de l'entreprise et du taux de sortie (fermeture). Voir à ce sujet : Anne-Marie ROLLIN, *Les petites entreprises créent proportionnellement plus d'emplois que les grandes entreprises : mythe ou réalité?*, [s. l.], Statistique Canada, n° 011, juillet 2012, 4 p., produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada.

36. COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL, *L'emploi local dans la région métropolitaine de Montréal*, [s. l.], [s. n.], 2011, vol. 6., 28 p.

Selon une analyse récente de l'Institut de la statistique du Québec³⁷, la croissance économique était au rendez-vous sur l'île de Montréal au cours des 15 dernières années, avec un taux de croissance moyen du PIB de 2,1 %. Cette performance est légèrement plus faible que dans l'ensemble du Québec, qui affichait une croissance de 2,4 %. Cette sous-performance est cependant peu attribuable à la composition industrielle de l'île de Montréal et au déclin de secteurs traditionnels. Selon la même étude, l'île de Montréal, par sa situation géographique, détient un accès privilégié aux marchés québécois et nord-américain et possède un potentiel d'économie d'agglomération. Elle peut aussi compter sur les coûts d'exploitation d'une entreprise parmi les plus faibles en Amérique du Nord³⁸ et sur la disponibilité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Ces atouts sont particulièrement importants dans une économie qui mise de plus en plus sur les ensembles urbains et le haut savoir.

L'ensemble des catégories de services connaît une croissance soutenue

Le secteur des services est à l'origine de la totalité de la croissance économique montréalaise entre 2001 et 2010, son PIB atteignant 82 G\$. L'investissement en immobilisation est en hausse depuis et devrait atteindre 10,1 G\$ en 2013. Le tableau suivant montre une croissance relativement uniforme pour les regroupements de services de 2001 à 2010. Le grand secteur des services a aussi été moins touché par la déconcentration de l'activité économique métropolitaine. Cela n'est pas surprenant, car l'île de Montréal peut compter depuis longtemps sur un secteur des services important et vital à son épanouissement. Au début du siècle dernier, Montréal avait déjà un secteur financier servant l'ensemble du Canada et, grâce à sa situation géographique avantageuse, un statut de plaque tournante en matière de commerce et de transport. Le secteur manufacturier a connu son apogée au milieu du vingtième siècle, mais il a cédé le pas depuis au grand secteur des services comme moteur de la création d'emplois. Les différents types de services occupent graduellement les maillons de la chaîne de valeur demeurés sur place lorsque la production manufacturière s'est délocalisée.

37. André LEMELIN, « La géographie économique du Québec dans une perspective centre-périphérie », *Panorama des régions du Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2009, 190 p.

38. MONTRÉAL INTERNATIONAL. Indicateurs d'attractivité du Grand Montréal 2012-2013. [<http://www.montrealinternational.com/publications/indicateurs-dattractivite-du-grand-montreal-2012-2013/>] (Consulté le 30 janvier 2014)

Tableau 20 : Nombre d'établissements sur l'île de Montréal, répartition selon les grandes catégories de services et la taille, et évolution en proportion de la RMR de Montréal

	Nombre d'établissements et répartition				Part. PIB 2010 (%)	Variation 2001-2010 p. p.*
	De 1 à 49 employés	50 à 499	500 ou +	Total		
Services aux producteurs	24 312	1 673	130	26 115	53,6	0
%	93,1	6,4	0,5	100,0		
Services aux consommateurs	17 977	973	41	18 991	23,7	0
%	94,7	5,1	0,2	100,0		
Services gouvernementaux	5 620	431	82	6 133	22,7	0
%	91,6	7,0	1,3	100,0		
Ensemble des services	47 909	3 077	253	51 239	100,0	
%	93,5	6,0	0,5	100,0		
Proportion de la RMR (2012)	%	57	65	77	57	66,9
Variation 2001-2012	p. p.	-2,5	-7,0	-2,2	-2,6	

* Points de pourcentage.

Source : Statistique Canada, registre des entreprises, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale de l'île-de-Montréal d'Emploi-Québec.

Note : Statistique Canada a procédé à une refonte majeure de son registre des entreprises en 2008.

La valeur qui est ajoutée par ces services aux biens manufacturés à l'étranger est importante. En effet, une production délocalisée peut tout de même retenir localement des services en amont, tels que la conception et la planification de la production, qui demandent une main-d'œuvre hautement qualifiée. De plus, la valeur finale d'un bien manufacturé à l'extérieur peut être constituée en bonne partie de services domestiques commerciaux et de transport³⁹. À cela s'ajoute une multitude de services aux consommateurs et de services gouvernementaux à l'intention de consommateurs locaux et offerts à une clientèle régionale ou nationale.

Services aux producteurs

Le regroupement des services aux producteurs représente dorénavant le poumon de l'activité économique montréalaise. Ce statut peut lui être attribué en raison de la place qu'il occupe en termes : de taille de l'activité économique (42 % du PIB), de nombre d'entreprises et de main-d'œuvre à son emploi. Selon l'Enquête 2012 sur les besoins de main-d'œuvre dans les établissements de la région métropolitaine de recensement de Montréal, le secteur des services aux producteurs a effectué 39 % du volume d'embauches, dont le tiers visait à pourvoir de nouveaux postes.

C'est dans ce créneau que se retrouvent les services de haute technologie, qui ont réalisé des percées importantes au cours des deux dernières décennies à Montréal, confirmant à la région le rôle de chef de file au Québec en matière de services « à forte teneur en savoir »⁴⁰. On pense, entre autres, aux secteurs des services de recherche et de développement scientifiques, de conception de systèmes informatiques, d'architecture, génie et services connexes et d'une bonne partie des autres services professionnels. Ils sont aussi

39. Une étude de la réserve fédérale de San Francisco estimait que 36 % du prix d'un bien importé acheté aux États-Unis revenait aux travailleurs et travailleuses et entreprises domestiques à travers les activités de transport, et de commerce de gros et de détail. Cette proportion atteignait 55 % pour les biens achetés en Chine.

40. Traduction de Knowledge intensive business (KIBS) selon la classification de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ces services regroupent les Services professionnels, scientifiques et techniques, et la Gestion d'entreprises, le soutien administratif et autres.

omniprésents dans des pôles de développement de pointe engendrant des retombées en matière d'innovation qui stimulent leur croissance. Les entreprises de ce secteur sont constituées à 74 % d'emplois hautement qualifiés et contribuaient à l'embauche de plus du quart de ce type d'emploi en 2011 pour la grande région de Montréal⁴¹ selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ⁴²). La concurrence que se livrent ces entreprises pour le bassin de main-d'œuvre hautement qualifiée n'est sûrement pas étrangère au fait que les entreprises de ce secteur sont plus affectées par les difficultés de recrutement de ce type de main-d'œuvre.

Services aux consommateurs et services gouvernementaux

La majeure partie des services aux consommateurs et des services gouvernementaux est relativement intensive en main-d'œuvre, plus difficilement délocalisable à l'étranger et peu propice à l'automatisation. La croissance du secteur des services aux consommateurs et des services gouvernementaux est attribuable en grande partie à l'enrichissement des consommateurs et des contribuables et à leur volonté de payer individuellement ou collectivement pour ces services (taxes, financement public et subvention). Ces secteurs se caractérisent ainsi :

- De grandes institutions offrant des services aux consommateurs (arts et culture) et des services gouvernementaux (santé et services sociaux, et enseignement) à la région métropolitaine et à l'ensemble du Québec dominant sur l'île de Montréal. Ces institutions sont au cœur d'un écosystème d'établissements qui demandent une main-d'œuvre relativement qualifiée (57 % d'emplois hautement qualifiés en arts et culture). Il est généralement reconnu que la portion de revenu consacrée à ces services augmente plus rapidement que pour d'autres biens et services⁴³.
- À l'inverse, le cas du commerce de détail, de l'hébergement, de la restauration et des autres services offre un portrait plus éclaté. Les établissements de ce secteur sont de relativement petite taille, parfois regroupés sous des raisons sociales, et sont en concurrence de façon différenciée, selon les produits offerts ou le lieu d'affaires, pour le marché local ou régional. Le volume de main-d'œuvre embauchée est important, mais elle est généralement peu qualifiée et subit un roulement élevé. D'ailleurs, un fort roulement s'observe également parmi les entreprises de ces secteurs.⁴⁴.

Finalement, à Montréal, certaines entreprises du secteur des services aux consommateurs (information, culture, loisir, hébergement, restauration) et des services gouvernementaux (enseignement) composent la très grande partie de celles soumises au phénomène de saisonnalité. À ce chapitre, la région se trouve en dessous de la moyenne québécoise, car certains secteurs de production de biens (agriculture, pêche et foresterie, et construction), soumis à la saisonnalité, sont absents ou moins importants sur l'île de Montréal, contrairement à une grande partie des autres régions.

41. La région du Grand Montréal inclut Montréal, Laval, Lanaudière, les Laurentides et la Montérégie.

42. Emploi-Québec, Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec, Rapport statistique, Volume 12, Enquête 2012 sur les données de 2011, 2013. [http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt_EREQ-2011_rapport-statistique.pdf] (Consulté le 31 janvier 2014).

43. William J. BAUMOL, *The Cost Disease: Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't?*, New Haven, Yale University Press, 2012, 272 p.

44. Les services d'hébergement et de restauration sont un exemple de secteur à fort roulement avec un taux de survie des entreprises québécoises de moins de 30 % après cinq années d'activité. Voir à ce propos : Francis BERNARD et Sylvain MÉLANÇON. *Taux de survie des nouvelles entreprises au Québec*, [s. l.], ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008, 94 p.

Le secteur manufacturier se relève d'une période intensive de restructuration

Montréal est le centre de l'activité manufacturière au Québec, bien que, comme mentionné précédemment, celle-ci ait perdu de l'importance, à l'image de l'ensemble des pays industrialisés⁴⁵. La région compte 32 % de la production québécoise et 51 % si l'on inclut la périphérie montréalaise. Elle bénéficie aussi de 1,2 G\$ d'investissements en immobilisation dans ce secteur. Le secteur manufacturier effectue une forme de restructuration, car certains créneaux offrent une meilleure performance que d'autres dans ce contexte de déclin relatif. Cette restructuration s'est accélérée à l'échelle métropolitaine depuis l'an 2000. Elle s'est traduite par une diversification des produits fabriqués et une déconcentration relativement forte vers la périphérie, bien que les deux tiers des établissements manufacturiers de plus grandes tailles demeurent dans la région de l'île de Montréal. Ce repositionnement s'inscrit dans un contexte de croissance sans précédent du commerce international liée à la baisse des coûts de transport (usage généralisé de conteneurs) et des tarifs douaniers, et à la volatilité des taux de change⁴⁶. Ce contexte est cependant assombri par la conjoncture économique.

Tableau 21 : Nombre d'établissements sur l'île de Montréal, répartition selon les grandes catégories de la fabrication et la taille, et évolution en proportion de la RMR de Montréal

	Nombre d'établissements et répartition				Part. PIB 2010 (%)	Variation 2001-2010 p. p.*
	De 1 à 49 employés	50 à 499	500 ou +	Total		
Fabrication traditionnelle	1 739	289	10	2 038	46,5	-1
%	85,3	14,2	0,5	100,0		
Fabrication complexe	898	176	13	1 087	50,5	0
%	82,6	16,2	1,2	100,0		
Fabrication diverse	339	27	1	367	3,0	1
%	92,4	7,4	0,3	100,0		
Ensemble de la fabrication	2 976	492	24	3 492	100,0	
%	85,2	14,1	0,7	100,0		
Proportion de la RMR (2012)	%	53	58	67	62,0	-7
Variation entre 2001 et 2012	p.p.	-7,6	-11,2	-10,3		

* Points de pourcentage.

Source : Statistique Canada, registre des entreprises, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Note : Statistique Canada a procédé à une refonte majeure de son registre des entreprises en 2008.

Au cours de la période 2000-2009, le secteur de la fabrication a délocalisé vers des pays à plus faibles coûts la majorité de la production traditionnelle à forte intensité en main-d'œuvre (vêtements et textiles). Les créneaux plus compétitifs sur le marché domestique et international qui transforment des matières premières (transformation alimentaire, produits minéraux) et qui misent sur la haute technologie (matériel de transport) ont offert une meilleure performance relative. Cette restructuration s'est faite graduellement, à l'exception du secteur du vêtement et du textile, où un grand nombre d'emplois ont été perdus chaque année par des entreprises en décroissance et où seul l'équivalent d'un poste sur deux a été récupéré par une entreprise en croissance dans le même secteur. Les entreprises manufacturières québécoises ont aussi été sérieusement affectées par la récession de

45. Selon les données de <http://stats.oecd.org/> extraites le 18 juillet 2013.

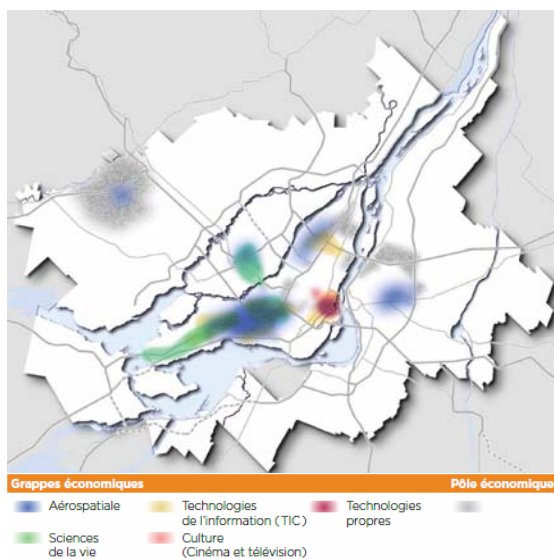
46. Maria BARRIEL et Mark R. W. DEAN, *Why has World Trade Grown Faster than World Output?*, Bank of England Quarterly Bulletin, [En ligne], automne 2004. [http://www.econ.brown.edu/fac/Mark_Dean/Other_Paper_1.pdf] (Consulté le 31 janvier 2014) et, pour les données récentes, Paul KRUGMAN, <http://krugman.blogs.nytimes.com/2013/07/03/unprecedented-globalization/>.

2008-2009 et par la hausse de la valeur du dollar canadien, voyant leurs exportations diminuer d'environ 18,6 %. Les entreprises montréalaises, qui comptaient à l'époque pour 43 % des établissements exportateurs du Québec et 38 % de la valeur des exportations⁴⁷, n'ont pas été épargnées. Par contre, les entreprises de haute technologie concentrées dans la région de Montréal ont un peu moins souffert, avec une baisse de 8,6 % de leurs exportations. Depuis 2009, la valeur des exportations est en lente remontée.

Les grappes industrielles : un avantage comparatif pour Montréal

Comme souligné précédemment, le profil de Montréal combine un secteur tertiaire très dynamique avec une base manufacturière qui réussit à se tailler une place dans un contexte de forte concurrence mondialisée, particulièrement dans des secteurs de haute technologie. Or, ces derniers sont particulièrement susceptibles de constituer des réseaux avec des entreprises vouées à la production de biens et de services satellites. C'est le principe derrière les grappes industrielles⁴⁸ qui confère un avantage comparatif au secteur. La concentration de l'expertise permettrait davantage d'interactions entre les joueurs, créant un climat propre à l'innovation et un potentiel de croissance accru, dans la mesure où les conditions de marché sont favorables.

Graphique 33 : Pôles économiques et grappes industrielles



Source : COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL. *Un Grand Montréal attractif, compétitif et durable*, [s.l.], [s.n.], juin 2012, 221 p.

Trois grappes associées à des industries manufacturières à forte intensité de recherche (aérospatiale, sciences de la vie et technologies de l'information) sont concentrées sur l'île de Montréal, avec des pôles secondaires dans la périphérie, tel que le montre la figure ci-dessus. Ces grappes illustrent bien le phénomène de synergie qui peut exister entre les fabricants, leurs fournisseurs et les services connexes et qui peut engendrer des retombées⁴⁹. Ces secteurs intègrent à leur processus de fabrication davantage de services

47. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Exportateurs de marchandises et valeur des exportations, par région administrative et ensemble du Québec, 2003-2007*, [En ligne], 2010.

[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/comp_interreg/tableaux/ra_nombre_valeur.htm] (Consulté le 31 janvier 2014).

48. Au cours des dernières années, la grande région de Montréal a créé plusieurs grappes métropolitaines : aérospatiale, aluminium, culture (cinéma et télévision), logistique et transport, sciences de la vie, services financiers, technologies de l'information et de la communication (TIC) et technologies propres.

49. DELOITTE, *Le point sur le Québec manufacturier : Des solutions pour l'avenir*, [s. l.], [s. n.], 2013, 212 p.

professionnels et commerciaux⁵⁰, qui s'ajoutent à leurs services internes, notamment en recherche et développement *intra-muros*. Ils intègrent, en proportion, le double de main-d'œuvre hautement qualifiée, particulièrement dans les domaines scientifiques. Dans le cas des technologies de l'information et de la communication, 90 % de la valeur ajoutée produite est basée sur des services de haute technologie et le secteur est en bonne santé depuis l'éclatement de la bulle spéculative dans ce domaine. Cette synergie entre le secteur de la fabrication et la main-d'œuvre hautement qualifiée est par conséquent un atout qui augmente la capacité de résilience de l'économie montréalaise. Le potentiel de croissance de ces secteurs est donc en partie déterminé par leur capacité à mobiliser la main-d'œuvre nécessaire⁵¹.

Constats

- L'île de Montréal est un centre métropolitain qui possède une économie diversifiée vouée, en majeure partie, aux services et dont la croissance déborde quelque peu ses frontières géographiques.
- Le secteur de la production manufacturière, qui a connu une période de restructuration rapide après une longue période de déclin, demeure un atout, dans la mesure où il y a synergie avec le secteur des services.
- Les secteurs en croissance exigent des compétences liées à un niveau de scolarité élevé, bien que certains secteurs embauchent un grand nombre d'employées et employés peu qualifiés.

50. CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE, *Changement structurel dans le secteur de la fabrication dans la région métropolitaine de Montréal*, 2013, [À paraître].

51. Voir à ce sujet la série de diagnostics sectoriels récents du Conseil emploi métropole, au <http://www.emploi-metropole.org/publications.html>.

3.2. Perspectives du marché du travail montréalais

Comme il a été mentionné précédemment, dans un contexte économique hésitant, le marché du travail montréalais peine à continuer sur sa lancée d'avant la récession. Toutefois, les prévisions économiques sont un peu plus optimistes, quoiqu'il subsiste un degré non négligeable d'incertitude, notamment quant à l'économie mondiale. Les perspectives du marché du travail montréalais sont donc teintées d'optimisme et de prudence.

Principaux indicateurs du marché du travail : plus de 40 000 emplois d'ici 2016

Selon les projections d'Emploi-Québec⁵², les perspectives de croissance de l'emploi de 2012 à 2016 pour la région de l'île de Montréal sont similaires à celles de l'ensemble du Québec, avec un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 0,9 %. Bien qu'il soit inférieur au TCAM de 2 % enregistré lors de la forte progression de l'emploi, de 1997 à 2008, ce rythme de croissance dépasse légèrement le TCAM atteint depuis la fin de la récession (0,8 %).

Tableau 22 : Perspectives de croissance du marché du travail, 2012-2016

	Taux de croissance annuel moyen (%)			Création d'emplois (en milliers)
	Population active	Chômeurs	Emplois	
Île de Montréal	0,6	-2,4	0,9	41,0
Reste de la RMR	0,8	-5,2	1,1	59,2
Reste du Québec	0,4	-5,2	0,7	74,6
Ensemble du Québec	0,5	-4,3	0,9	174,8

Sources : Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec 2012-2016*, [s.l.], [s. n.], mai 2012, 52 p. et *Perspectives d'emploi par industrie 2012-2016 à Montréal*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, [document interne].

C'est tout de même plus de 40 000 emplois qui devraient être créés en cinq ans, ce qui représente environ 41 % de toute la création d'emplois prévue pour l'ensemble de la région métropolitaine. Cette proportion représente moins que la part des emplois de Montréal dans la région métropolitaine (48 %). D'ailleurs, cette dernière proportion diminue depuis quelques décennies, puisqu'elle était d'environ 60 % au milieu des années 1980.

Par ailleurs, bien que la récession ait touché plus durement Montréal, ce scénario prévoit que la réduction du nombre de chômeurs et chômeuses sera moindre à Montréal que dans le reste de la RMR. Néanmoins, le taux de chômage devrait redescendre graduellement pour repasser sous la barre des 9 % en 2015, et retrouver ainsi les niveaux planchers d'avant la récession de 2008-2009.

Selon les perspectives à long terme, les indicateurs du marché du travail afficheront des perspectives des plus favorables, conséquence, notamment, du vieillissement de la population en âge de travailler. Toutefois, compte tenu de ce ralentissement de la croissance de la population active et du lien étroit entre l'évolution de la population active et celle de l'emploi, la création d'emplois s'amenuisera à long terme.

52. Les perspectives 2012-2016 sont les projections les plus récentes et reposent sur un scénario établi au printemps 2012.

Tableau 23 : Perspectives du marché du travail, 2021⁵³

	Taux d'activité	Taux d'emplois	Taux de chômage
Grand Montréal	64,3 %	60,6 %	5,8 %
Reste du Québec	63,6 %	60,8 %	4,3 %
Île de Montréal	64,5 %	59,7 %	7,3 %

Source : *Perspectives à long terme d'Emploi-Québec 2012-2021*, [s. l.], [s. n.], juin 2012, 44 p., estimations pour l'île de Montréal de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Les secteurs en forte demande : poursuite de la tertiarisation de l'économie montréalaise

À l'image du passé, la croissance de l'emploi sera plutôt inégale entre les secteurs, les secteurs des services alimentant l'essentiel de cette croissance tout au long de la période. Selon nos projections, le secteur manufacturier demeurera dans l'ensemble plutôt anémique. La légère croissance de l'emploi dans le secteur de la construction sera concentrée en 2013. Ce secteur bénéficie encore des nombreux projets d'infrastructures, dont certains s'achèvent et d'autres ont pris du retard, et de la fin (attendue) du boom immobilier.

Tableau 24 : Perspectives d'emplois par grands secteurs d'activité économique, île de Montréal, en %

Grands secteurs	Part de l'emploi (2011)	Croissance de l'emploi 2012-2016	
		Part dans la croissance de l'emploi	Taux de croissance annuel moyen
Construction	3,5	2,2	0,5
Fabrication	10,0	-1,5	-0,1
Traditionnelle	5,3	0,0	0,0
Complexe	4,0	0,2	0,1
Services	85,5	99,3	1,0
Aux consommateurs	27,5	19,5	0,6
Aux producteurs	33,2	57,6	1,5
Gouvernementaux	24,8	22,2	0,8

Sources : Statistique Canada et Emploi-Québec, *Perspectives d'emploi par industrie 2012-2016 à Montréal*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal [document interne].

Selon ce scénario, la croissance dans le secteur de la fabrication sera attribuable au sous-groupe de la fabrication complexe, notamment de la fabrication de matériel de transport (aéronautique). Pour sa part, la fabrication de produits traditionnels semble avoir terminé sa décroissance et l'emploi s'y stabilisera. Néanmoins, certains secteurs devraient s'en sortir mieux, dont la fabrication de produits minéraux métalliques et non métalliques et la transformation alimentaire. Ainsi, l'importante phase de restructuration qu'ont traversé les entreprises du secteur manufacturier au cours des dernières années, et qui y a entraîné d'importantes pertes d'emplois, est vraisemblablement terminée. Toutefois, la concurrence

53. Les estimations pour Montréal ne sont présentées qu'à titre indicatif. Elles ont été calculées en projetant jusqu'en 2021 les niveaux de la population, de la population active, des chômeurs et chômeuses et de l'emploi prévus en 2016 à partir des taux de croissance annuels moyens prévus dans les perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec et en prenant en compte ceux prévus pour le Grand Montréal dans les *Perspectives à long terme 2012-2021 d'Emploi-Québec*, de même que les écarts structurels par rapport à l'île de Montréal. Le Grand Montréal comprend l'entièreté des cinq régions administratives composant la région métropolitaine de recensement.

des pays émergents et en développement continue de s'accroître et le dollar demeure relativement fort. Pour survivre, ces industries consolident donc de plus en plus leurs activités dans des créneaux particuliers en petits lots et à plus grande valeur ajoutée, notamment dans les secteurs du vêtement et du textile.

Les secteurs des services, quant à eux, accapareront 99 % de la création d'emplois d'ici à 2016, avec la création de plus de 40 000 emplois. Plus particulièrement, ce sont les services aux producteurs qui alimenteront la croissance de l'emploi, avec la création de près de 24 000 emplois et un TCAM de près du double de celui de l'ensemble des secteurs. En outre, la création d'emplois sera plus importante dans les services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres, les services financiers, d'assurances et immobiliers, et les services professionnels, scientifiques et techniques. Les besoins dans ce dernier secteur proviennent notamment des nombreux établissements de haute technologie et de la nouvelle économie installés à Montréal, nécessitant des services spécialisés. Sur un horizon prévisible, la croissance de ces secteurs devrait se poursuivre de manière soutenue et ces secteurs continueront de prendre de l'importance sur l'île de Montréal.

Par ailleurs, la tertiarisation de l'économie de Montréal se poursuivra, à l'image de l'économie québécoise en général et de celle de toutes les grandes métropoles ailleurs dans le monde. L'importance du secteur des services, qui était déjà plus grande en 2011 à Montréal qu'ailleurs au Québec, continuera de s'accroître, car la part de la croissance de l'emploi dans ce secteur sera légèrement plus prononcée à Montréal. Toutefois, on remarque qu'il devrait se créer davantage d'emplois dans le secteur des services en périphérie de Montréal. De plus, contrairement à ce qui est prévu pour Montréal, la création d'emplois sera distribuée de manière plus équivalente entre les services aux producteurs, les services aux consommateurs et les services gouvernementaux.

Tableau 25 : Perspectives de croissance de l'emploi dans le secteur des services, 2012-2016

	Part relative de l'emploi dans les services en 2011	Création d'emplois (en milliers), 2012-2016	Part dans la croissance de l'emploi, 2012-2016	Taux de croissance annuel moyen, 2012-2016
Montréal	85,5 %	40,7	99 %	1,0 %
Reste de la RMR	79,3 %	54,4	92 %	1,3 %
Reste du Québec	75,0 %	69,3	93 %	0,9 %
Ensemble du Québec	78,6 %	164,4	94 %	1,0 %

Sources : Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec 2012-2016*, [s.l.], [s. n.], mai 2012, 52 p., et Perspectives d'emploi par industrie 2012-2016 à Montréal, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal [document interne].

Des besoins croissants pour les professions de niveau de compétence plus élevé

La hausse de l'emploi dans le secteur des services entraînera des besoins croissants pour les professions avec un niveau de compétence plus élevé, car ce secteur emploie une forte proportion⁵⁴ de travailleuses et travailleurs hautement qualifiés, soit ceux détenant un diplôme universitaire ou collégial. Ainsi, selon les perspectives d'emploi par profession couvrant la période 2012-2016, les professions des niveaux « professionnel » et « technique I » devraient bénéficier de plus de 80 % de la croissance de l'emploi. La majorité

54. Le recensement de 2006 indiquait que près de la moitié des emplois du secteur des services était occupée par des travailleuses et travailleurs hautement qualifiés, alors que ces proportions étaient respectivement de 22 % et de 11 % pour les secteurs de la fabrication et de la construction.

des emplois créés exigera donc une formation collégiale ou universitaire. Ceci aura notamment pour résultat de faire augmenter la part relative des emplois de niveau de compétence plus élevé aux dépens de ceux ne nécessitant pas de scolarité postsecondaire.

Par conséquent, la croissance de l'emploi sera faible pour les professions des autres niveaux de compétence, qui sont plus fortement représentées dans les secteurs de la construction et de la fabrication, secteurs où l'emploi n'évoluera que faiblement sur la période couverte par ce scénario.

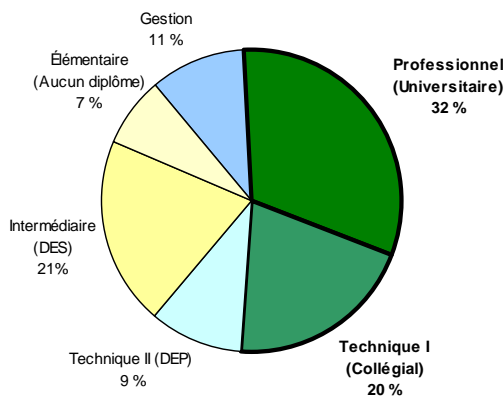
Tableau 26 : Perspectives de croissance de l'emploi par niveau de compétence, île de Montréal, 2012-2016, en %

Niveau de compétence	Niveau de scolarité	Croissance de l'emploi		
		Part des emplois (2011)	Part dans la croissance de l'emploi	Taux de croissance annuel moyen
Gestion		9,4	4,0	0,4
Professionnel	Universitaire	25,1	47,1	1,6
Technique I	Collégial	14,7	34,6	2,0
Technique II	Professionnel	11,7	3,0	0,2
Intermédiaire	Secondaire	28,3	5,5	0,2
Élémentaire	Aucun	10,8	5,8	0,5

Source : Emploi-Québec, Perspectives d'emploi par profession 2012-2016 à Montréal, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal [document interne].

Par ailleurs, la demande de main-d'œuvre provient également des besoins de remplacement. En fait, sur la période 2012-2016, plus de 70 % des besoins de main-d'œuvre découleront des besoins de remplacement, plutôt que de la croissance de l'économie. Comme l'illustre le graphique suivant, un peu plus de la moitié des besoins totaux de main-d'œuvre sur cette période visera des professions qui requièrent habituellement un diplôme collégial ou universitaire. Toutefois, plus du quart des emplois touchera des professions moins qualifiées, soit de niveaux élémentaire ou intermédiaire.

Graphique 34 : Répartition des besoins totaux de main-d'œuvre par niveau de compétence, île de Montréal, 2012-2016

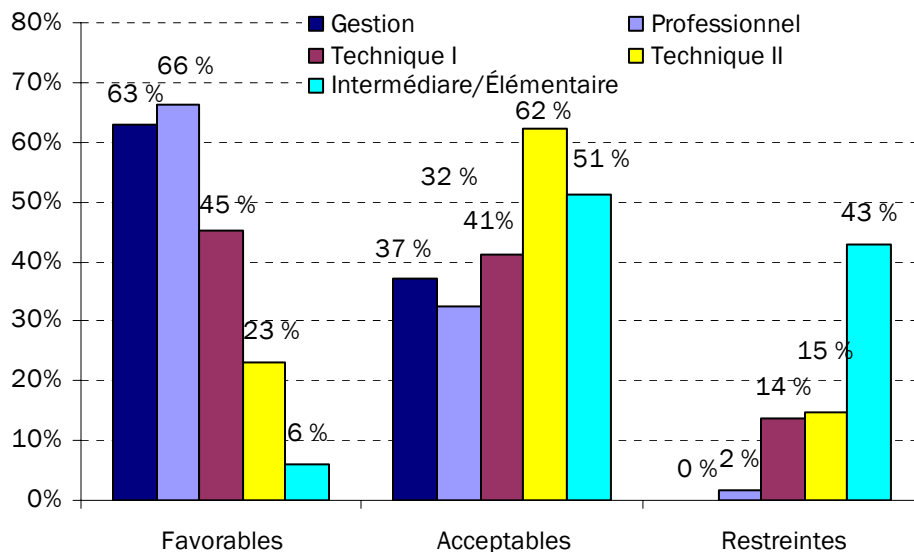


Source : Emploi-Québec, Perspectives d'emploi par profession 2012-2016 à Montréal, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal [document interne].

Note : Exclut les diagnostics non publiés, représentant 30 % de l'ensemble des professions.

Finalement, l'analyse des perspectives d'emploi par profession repose aussi sur l'analyse de l'offre de main-d'œuvre disponible, qui s'exprime par le niveau de chômage observé. Ainsi, le diagnostic est basé sur l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les perspectives d'emploi par profession sont alors qualifiées de favorables, acceptables ou restreintes. En outre, il ressort de cette analyse que près de 70 % des professions de niveau de compétence « professionnel » présentent des perspectives favorables. À l'opposé, plus de 40 % des professions de niveau de compétence « intermédiaire » et « élémentaire » présentent des perspectives restreintes.

Graphique 35 : Perspectives d'emploi par profession par niveau de compétence, île de Montréal, 2012-2016



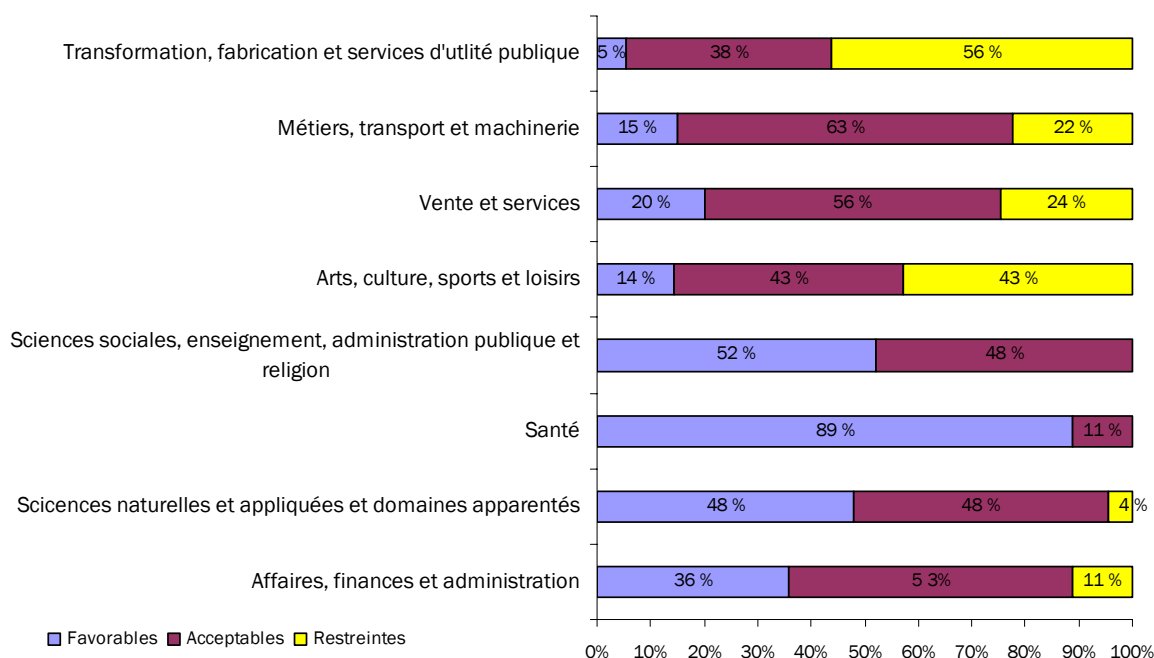
Source : Emploi-Québec, *Le marché du travail dans la région de Montréal : Perspectives d'emploi par profession 2012-2016*, [s. l.], [s. n.], décembre 2012, 69 p., compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal.

Note : Exclut les diagnostics non publiés, représentant 30 % de l'ensemble des professions.

On constate également que la majorité des professions de niveau de compétence « technique II » ont des perspectives acceptables. Ceci peut s'expliquer par la plus forte proportion d'emplois de ce niveau dans le secteur manufacturier, qui présente de faibles perspectives de croissance de l'emploi et une disponibilité de la main-d'œuvre plus grande. Par ailleurs, plusieurs de ces secteurs présentent une proportion plus élevée que la moyenne de travailleurs et travailleuses qui prendront leur retraite au cours des prochaines années, venant ainsi contrebalancer en partie ces moins bonnes perspectives de croissance.

De la même manière, les perspectives d'emploi par profession sont plus favorables dans des professions requérant des compétences recherchées dans les services, telles que des compétences en santé, en sciences naturelles et appliquées ou en finances. Les compétences en arts, culture, sports et loisirs et celles en transformation, fabrication et services d'utilité publique présentent des perspectives restreintes, étant donné l'offre excédentaire de main-d'œuvre possédant ce genre de compétence.

Graphique 36 : Perspectives d'emploi par profession par genre de compétence, île de Montréal, 2012-2016



Source : Emploi-Québec, *Le marché du travail dans la région de Montréal : Perspectives d'emploi par profession 2012-2016*, [s. l.], [s. n.], décembre 2012, 69 p., compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Note : Exclut les diagnostics non publiés, représentant 30 % de l'ensemble des professions, ainsi que les genres de compétence relatifs au secteur primaire. Notons que les compétences en arts, culture, sports et loisirs présentent un taux de non-publication de 38 %.

Constats

- Le taux de chômage restera relativement plus élevé sur l'île de Montréal qu'ailleurs au Québec, en raison d'une baisse moins importante du nombre de chômeurs et chômeuses.
- Plus de 40 000 emplois devraient être créés en cinq ans, dont la très grande majorité proviendra du secteur des services, et plus particulièrement des services aux producteurs.
- Plus de 80 % des emplois créés exigeront une formation collégiale ou universitaire.
- Les perspectives d'emploi seront meilleures pour les professions du domaine de la santé ainsi que des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, et plus restreintes pour les professions des domaines de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique ainsi que des arts, de la culture, des sports et des loisirs.

3.3. Prospérité et niveau de vie

La prospérité de Montréal passe par une croissance de sa productivité

La pérennité et la prospérité de l'économie montréalaise découlent de sa capacité à maximiser l'utilisation des ressources à sa disposition, afin de générer assez de valeur pour maintenir, et même accroître, le niveau de vie de sa population et assurer son statut de locomotive économique du Québec. Or, malgré son fort potentiel de développement, souligné dans les sections précédentes, la région métropolitaine de Montréal n'offre pas de performance à la hauteur des attentes de plusieurs experts⁵⁵. Selon les projections du Conference Board, la région métropolitaine de Montréal produit environ 42 500 \$ en valeur ajoutée en moyenne par habitant en 2013. Cette mesure, bien qu'imparfaite, indique la richesse produite dans la région, qui est partagée par la population pour s'offrir des biens et services. C'est davantage que dans l'ensemble du Québec (40 000 \$), mais son rang est peu enviable parmi les grandes régions métropolitaines selon cette échelle⁵⁶, et la croissance récente est plutôt endémique.

Afin de mieux comprendre la problématique qui sous-tend cette création de richesse, il est utile de représenter l'activité économique et le niveau de vie par le produit des deux éléments suivants :

- **la quantité de travail produite**, déterminée par le bassin de main-d'œuvre potentiel, le taux d'emploi et le nombre d'heures travaillées par travailleur;
- **la productivité** (PIB par heure travaillée), qui dépend généralement du niveau de technologie utilisé par les travailleurs et travailleuses et du niveau de compétence de ces derniers.

Le tableau suivant décortique la croissance du niveau de vie annuel moyen selon l'apport de chacun des facteurs à partir des perspectives à long terme d'Emploi-Québec pour le Grand Montréal⁵⁷, en posant comme objectif la même croissance du niveau de vie que celle observée dans la RMR de Montréal de 1997 à 2010.

Tableau 27 : Contribution des facteurs de production à la croissance économique du Grand Montréal en variation annuelle moyenne, 2011-2021

Niveau de vie		Démographie Part des 15 ans ou plus		Taux d'emploi		Durée du travail heures/emplois		Productivité du travail
1,6 %	=	-0,1 %	+	0,0 %	+	(négatif)	+	?
		Quantité de travail					Qualité du travail	

Estimation à partir des perspectives à long terme 2012-2021 d'Emploi-Québec, des comptes économiques et des perspectives démographiques 2006-2031 de l'Institut de la statistique du Québec.

55. Selon l'étude : ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE), *Examens territoriaux de l'OCDE : Montréal, Canada*, [s. l.], [s. n.], 2004, 192 p.

56. Dans le monde, Montréal occupe respectivement le 49^e rang et le 44^e rang au chapitre de la productivité moyenne de sa main-d'œuvre et du PIB réel par habitant. Voir aussi le PIB par capita des grandes RMR canadiennes estimé par le Conference Board du Canada sur le site de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain.

57. L'île de Montréal, Laval, Lanaudière, les Laurentides et la Montérégie.

Au bilan, il appert qu'il n'y aura pas beaucoup à espérer relativement à la quantité de travail. Bien que le contexte démographique de Montréal lui confère une marge de manœuvre supplémentaire par rapport à l'ensemble québécois, il sera tout de même moins avantageux que par le passé, où la population en âge de travailler connaissait une croissance en même temps que le taux d'emploi. Le vieillissement de la population et la volonté affichée de la population pour la conciliation travail-famille militent pour une baisse du nombre d'heures travaillées par emploi. La région de Montréal se doit donc d'améliorer sa performance en matière de qualité du travail accompli et sa productivité, pour assurer son rôle de pôle de développement économique majeur, la productivité étant le fondement de la création de richesse qui permet de rehausser la compétitivité des entreprises d'une région, afin de les rendre concurrentielles par rapport aux entreprises étrangères. Cette compétitivité permet de créer et de maintenir des emplois dans la région devant une compétition de plus en plus intense à l'échelle internationale.

Investissement dans les facteurs comme moteur de la productivité

Au Québec, il se produisait 46,60 \$ pour chaque heure travaillée en dollars de 2007. C'est plus faible que dans l'ensemble du Canada (50,80 \$) et la plupart des autres provinces, dont l'Ontario (48,50 \$). De plus, la faiblesse de la productivité est un phénomène considéré comme pancanadien lorsque l'on se compare aux autres pays développés, particulièrement les États-Unis⁵⁸. Nous explorons les pistes abordées par le précédent gouverneur de la Banque du Canada, Mark Carney, concernant les déterminants structurels profonds qui pourraient expliquer cette faible productivité⁵⁹ au Canada. Elles s'appliquent assez bien à l'économie québécoise et montréalaise, car elles partent du consensus voulant que la croissance de la productivité soit en majeure partie liée au résultat de l'investissement des collectivités et des entreprises dans les facteurs de base de la production, soit :

- **le capital humain**, en matière de formation de base, de formation continue et d'expérience, qui contribue à une meilleure utilisation de la technologie et facilite la transmission du savoir;
- **le capital physique**, en termes d'investissement en matériel et en outillage, qui introduit notamment de nouvelles technologies et de nouvelles idées.

Le tableau suivant présente les sources de croissance de la productivité selon le Centre for the Study of Living Standards (CSLS), l'indice de qualité de la main-d'œuvre étant indicateur de l'investissement en capital humain et les services du capital, indicateur de l'investissement en capital physique au Québec et au Canada.

Tableau 28 : Croissance moyenne annuelle des principales composantes entrant dans le calcul de la productivité, 1997-2010, en %

	Sources de croissance			Résultats	
	Qualité de la main-d'œuvre	Services du capital	Heures travaillées	PIB	Productivité
Québec	0,37	3,05	1,16	2,41	1,24
Canada	0,47	4,19	1,19	2,50	1,29

Source : Centre for the Study of Living Standards, [En ligne], 2012. [<http://www.csls.ca/data/mfp2012.asp>] (Consulté le 12 février 2014).

58. Andrew SHARPE, *Unbundling Canada's Weak Productivity Performance: The Way Forward*, Ottawa, Centre for the Study of Living Standards, 2010, 57 p.

59. « Carney, Mark, [Discours] », *La productivité : une vertu dans un monde impitoyable*, 24 mars 2010. www.banqueducanada.ca/2010/03/discours/productivite-vertu-monde-impitoyable

Aux investissements dans ces facteurs s'ajoutent les activités sources d'innovation⁶⁰, telles que la recherche et le développement (R et D), et d'autres activités à forte intensité de savoir. Ces activités visent à réfléchir sur la solution de problèmes ou la réalisation de projets de changements dans les entreprises et débouchent sur une nouvelle manière de combiner les facteurs dans la production de biens et de services.

Finalement, l'existence de concurrence et l'ouverture du marché à l'international sont considérées comme des indicateurs de dynamisme et de potentiel de croissance. Bien que le marché canadien soit relativement ouvert, l'absence de concurrence dans certains secteurs clés est soulignée comme cause d'une plus faible productivité.

Faible investissement en machinerie et en équipement, notamment dans les technologies de l'information et de la communication (TIC)

Les données comparatives du tableau 28 indiquent aussi que le faible investissement du Québec en matière de capital physique explique la majeure partie de l'écart de croissance de la productivité de 1997 à 2010. Si l'on regarde l'investissement en nouvelles immobilisations de machinerie et d'équipement par le secteur privé, l'année 2011 représentait un creux pour le Québec, en obtenant que 16,1 % des investissements totaux⁶¹ au Canada. Un redressement est estimé pour 2012 et une certaine stabilité est prévue pour 2013. À cet égard, l'île de Montréal compterait pour environ 29 % (48 % pour la RMR) des dépenses québécoises. On note que, pour ce type de dépenses, la région ne s'est toujours pas relevée de la récession de 2001, alors que le secteur public et la construction ont pris un certain essor. Par ailleurs, une évaluation du CSLS estime que le Canada investit environ 40 % de moins de capital lié aux technologies de l'information et de la communication (TIC) par travailleur que les États-Unis. Cela indique que le Québec et Montréal sont à la traîne par rapport aux grandes villes nord-américaines pour ce type d'investissement.

Utilisation non optimale des ressources humaines

Les données comparatives avec le Canada du CSLS montrent que, bien qu'elle s'améliore au Québec, la qualité de la main-d'œuvre de l'ensemble du Canada augmente plus rapidement encore. Comme nous l'avons vu précédemment, la région de Montréal mise essentiellement sur l'économie du savoir pour assurer sa croissance et concurrencer d'autres régions métropolitaines sur la scène internationale⁶². Les travailleuses et travailleurs scolarisés et qualifiés disposent généralement des outils nécessaires pour anticiper les chocs économiques et y réagir, ce qui leur permet de déterminer les opportunités et de se réorienter plus facilement par un changement de profession, par exemple⁶³. Une maximisation de l'utilisation des compétences disponibles est donc primordiale. Or, plusieurs indices montrent une certaine difficulté à mettre pleinement à profit le potentiel humain, soit :

- un taux de décrochage (sortie sans qualification ni diplôme) plus élevé à Montréal que dans l'ensemble du Québec;

60. Conception de nouveaux produits, produit amélioré substantiellement, amélioration des procédés, utilisation réussie des technologies de pointe, améliorations dans la gestion de l'entreprise, etc.

61. Statistique Canada, Enquête sur les dépenses en immobilisation et Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques économiques et du développement durable.

62. COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL, *Cap sur le monde : pour une région métropolitaine de Montréal compétitive, Plan de développement économique*, Montréal, [s. n.], 2005, 16 p.

63. Selon l'OCDE, une hausse d'une année de scolarité d'une population entraîne une augmentation de 4 % à 7 % du PIB par habitant.

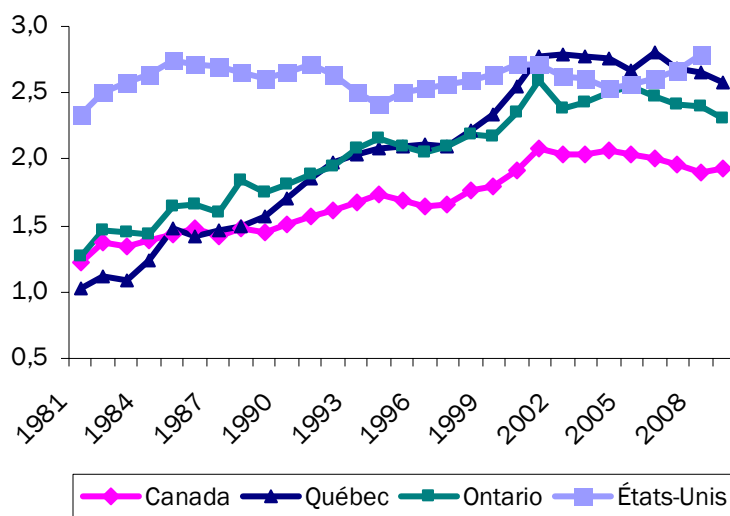
- un taux de chômage et de surqualification élevé, particulièrement chez la population immigrante;
- une culture de la formation qui n'est toujours pas durablement implantée.

Nous verrons de manière plus approfondie les problématiques d'adéquation compétences-emplois et de formation continue dans des sections subséquentes.

Investissement relativement élevé en recherche et développement, mais peu d'innovation

Les entreprises du Québec, et par conséquent de Montréal, consacrent une fraction plus importante de leurs activités productives à la recherche et au développement (2,6 % en 2009) que le Canada (1,9 %) et l'Ontario (2,3 %), comme le montre le graphique suivant. Ces efforts assez substantiels au cours des 20 dernières années peuvent expliquer en partie l'apport positif de la partie multifactorielle (excluant les facteurs de base de la production : le travail et le capital) à sa productivité totale, alors que, pour l'ensemble du Canada, cet apport était négatif. Cette performance indique que le Québec améliorerait davantage la combinaison de ses facteurs de production durant cette période. Cette performance n'est cependant pas spectaculaire, compte tenu du retard accumulé. Selon une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁶⁴, ce gain d'efficacité pourrait être freiné par le fait que les PME montréalaises innovent moins et organisent moins d'activités à forte intensité de savoir que dans une région témoin ailleurs au Canada (Winnipeg).

Graphique 37 : Évolution de la part du PIB dépensé en recherche et développement par territoire, en %



Source : CIRANO. *Le Québec économique : Dépenses en recherche et développement*, [En ligne], 2013. [<http://qceco.ca/n/616>] (Consulté le 31 janvier 2014).

64. OBSERVATOIRE COMPÉTENCES-EMPLOI (OCE). « La formation et le développement des compétences dans les PME de Montréal et de Winnipeg : une enquête de l'OCDE », *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois*, vol. 2, n°3, novembre 2011, 12 p. [<http://www.oce.ugam.ca/les-bulletins.html>].

Taille moins grande des entreprises québécoises, un frein à la productivité

La présence de grandes entreprises sur son territoire confère à Montréal un avantage en matière de productivité. En effet, il a été observé que la productivité du travail est, en moyenne, plus élevée dans les grandes entreprises et usines que dans les petites. Ceci s'explique notamment par les économies d'échelle que permet une taille plus grande.

Tableau 29 : Existence d'une politique de ressources humaines au sein de l'établissement selon sa taille, en %

	De 5 à 9 employés	De 10 à 49	De 50 à 99	100 ou plus
De recrutement et de sélection	18	30	43	64
De formation	37	54	74	82
De mise à la retraite	10	17	26	37
De gestion de la diversité	12	17	24	36

Source : EMPLOI-QUÉBEC, *Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région métropolitaine de recensement de Montréal*, [s. l.], [s. n.], février 2013, 51 p.

Comme le montre le tableau précédent, une grande taille permet notamment à l'entreprise de mieux structurer sa gestion en matière de ressources humaines. Si l'on compare le Québec avec les autres provinces, au Québec, les entreprises de 100 employés ou plus ne fournissent que 58,1 % de l'emploi, alors que cette proportion est de 64,2 % en Ontario et de 61,2 % au Canada. Ce poids moins important dans l'économie québécoise des plus grandes entreprises peut être avancé comme une raison de sa plus faible productivité agrégée⁶⁵. Les entreprises qui se trouvent dans un contexte favorable à leur croissance ont donc le potentiel d'augmenter leur productivité. Cela est d'autant plus vrai si celles-ci investissent de manière réfléchie dans leurs facteurs de production.

Constats

- Montréal présente certains retards en matière de productivité, ce qui la handicape dans son rôle de métropole économique, et dans sa capacité de concurrencer d'autres régions métropolitaines et de prospérer.
- Le faible investissement en capital physique et en ressources humaines et une utilisation combinée relativement inefficace de ces deux facteurs de base constituent des freins à la croissance de la productivité.
- Dans un contexte favorable, les entreprises qui accroissent leur taille investissent de manière plus réfléchie dans leurs facteurs de production et concrétisent davantage leur potentiel de productivité.

65. On estime que 20 % de l'écart de productivité entre le Canada et les États-Unis est lié à la plus petite taille des entreprises canadiennes. Voir à ce sujet : Danny LEUNG, Césaire MEH et Yaz TERAJIMA, « La productivité au Canada : la taille de l'entreprise importe-t-elle? », *Revue de la Banque du Canada*, automne 2008, p. 5-16.

4. Contexte et défis de l'adéquation formation-emploi

4.1. Contexte de l'adéquation formation-emploi

Le marché du travail est dynamique et en constante évolution selon des rythmes plus ou moins rapides. Par conséquent, et bien qu'il soit constamment à la recherche d'un certain équilibre, certains déséquilibres peuvent survenir presque à tout moment, et ce, tant en termes quantitatifs (surplus ou rareté de main-d'œuvre) qu'en termes qualitatifs (inadéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail). Le dynamisme du marché du travail peut s'illustrer par l'importance des mouvements qu'on y trouve. Ainsi, selon l'EREQ, en 2011, il y aurait eu environ 450 000 embauches et à peu près 410 000 départs dans le Grand Montréal⁶⁶, donc plus de 800 000 mouvements⁶⁷ de travailleurs et travailleuses. Les déséquilibres y sont donc inévitables, d'où des défis constants liés à une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ou entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

Par ailleurs, différents facteurs peuvent engendrer des déséquilibres, dont : les changements démographiques, les progrès technologiques, les modifications des goûts des consommateurs, les changements institutionnels et l'évolution des prix de base. Souvent, ces changements ne sont pas permanents, étant donné la nature même du marché du travail, sauf dans les cas où certaines rigidités institutionnelles freineraient les ajustements.

La cause de ces déséquilibres en détermine le type et la gravité. À titre d'exemple, le chômage induit par le délai entre la recherche d'un emploi et l'entrée dans un nouvel emploi, appelé chômage frictionnel, est inévitable et normal, en raison du grand nombre de mouvements des travailleurs et travailleuses, mais il est peu élevé. Pour leurs parts, le chômage conjoncturel, attribuable à un ralentissement économique, et le chômage structurel, provoqué par un changement dans la structure de l'économie, peuvent avoir des conséquences graves. Les raretés de main-d'œuvre sont d'ordre quantitatif ou qualitatif, mais elles peuvent aussi avoir des causes conjoncturelles ou structurelles. La gravité de ces déséquilibres, tant en matière d'ampleur que de durée, dépendra de la capacité du marché du travail à s'ajuster (ajustements salariaux, mobilités géographique et professionnelle, réorganisation du travail, etc.).

L'exemple du vieillissement de la population

Le vieillissement de la population est un exemple intéressant d'un déséquilibre attendu sur le marché du travail d'ordre structurel, car il affecte à la fois l'offre (le nombre et la composition des personnes en âge de travailler) et la demande (l'intensité de l'activité économique et sa composition) de main-d'œuvre. Il sera à l'origine d'importants défis d'adéquation formation-emploi sur le marché du travail montréalais et dans l'ensemble du Québec.

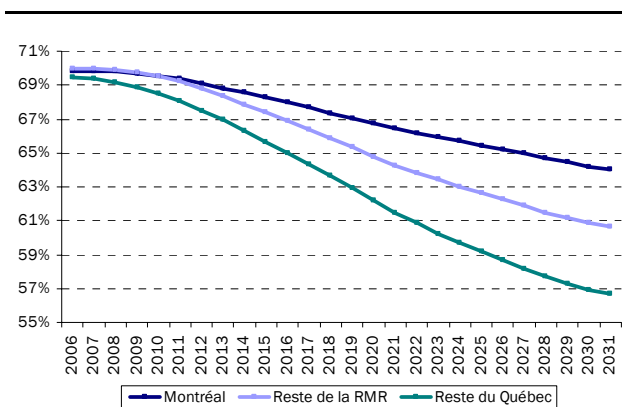
66. Le Grand Montréal représente ici la totalité des régions administratives de Montréal, de Laval, de Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie.

67. Le nombre de départs et d'embauches est sous-estimé, car l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec ne touche qu'une partie du marché du travail, soit les établissements de cinq employés ou plus du secteur privé, excluant le secteur primaire, ce qui représente moins de 60 % de l'emploi de la grande région de Montréal.

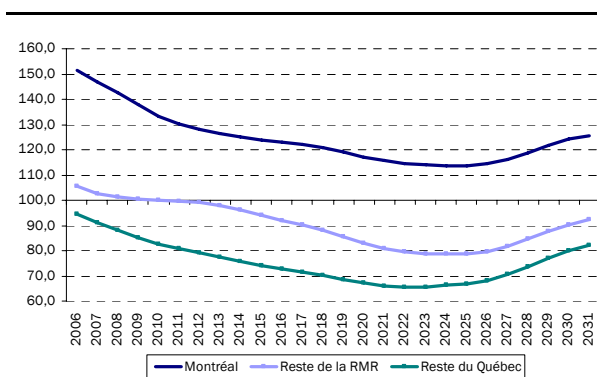
Le plafonnement de la population en âge de travailler

Selon les dernières projections démographiques⁶⁸ de l'Institut de la statistique du Québec, la population âgée de 15 à 64 ans (reconnue comme le bassin de main-d'œuvre potentiel) à Montréal ne connaîtra pas de décroissance, et ce, tant sur l'île qu'en banlieue. Alors qu'elle connaîtra une décroissance à compter de 2015 ailleurs au Québec, cette tranche d'âge atteindra un plafond à Montréal et poursuivra sa croissance en banlieue. En fait, la part des 15 à 64 ans diminuera moins rapidement à Montréal que partout ailleurs au Québec, une situation qui peut être attribuable à l'immigration internationale et à la migration interrégionale des 15 à 24 ans.

Graphique 38 : Évolution de la part des 15 à 64 ans, de 2006 à 2031



Graphique 39 : Évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre, de 2006 à 2031



Source : Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques*, compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Note : L'indice de remplacement de main-d'œuvre est le ratio du groupe d'âge des 20 à 29 ans divisé par les 55 à 64 ans.

Dans la mesure où le bassin de main-d'œuvre demeurera stable, il semble qu'il y aura suffisamment d'entrées de main-d'œuvre disponible pour compenser les départs à la retraite. Les prévisions quant à l'évolution de l'indice de remplacement de main-d'œuvre nous permettent effectivement d'entrevoir un bassin de jeunes travailleurs et travailleuses assez important pour remplacer les travailleuses et travailleurs plus âgés qui se retireront du marché du travail.

Ainsi, on remarque que la région de Montréal est nettement avantagée par rapport aux autres régions. Toutefois, une insuffisance de remplacement de la main-d'œuvre vieillissante devrait apparaître plus rapidement en périphérie de Montréal que sur l'île. Le fait que le marché du travail métropolitain soit intégré pourrait avoir des répercussions sur l'ensemble du marché du travail métropolitain et sur son économie.

Cela pourrait être synonyme d'opportunités pour la population active résidant sur l'île⁶⁹, mais les compétences possédées par celle-ci ne correspondront pas nécessairement aux exigences des postes libérés par les travailleuses et travailleurs âgés habitant en périphérie de Montréal. Ainsi, les défis posés par le vieillissement de la main-d'œuvre se présentent quelque peu différemment à Montréal qu'ailleurs au Québec. Le défi montréalais consiste à

68. Publiées en 2009, avec les données du recensement de 2006.

69. Toutefois, des moyens de transport collectif moins bien adaptés en périphérie pourraient rendre moins intéressantes ces opportunités d'emploi pour la population résidant sur l'île de Montréal.

s'assurer que la main-d'œuvre qui entre sur le marché du travail sera en mesure de remplacer celle qui le quitte, davantage qu'à accroître le bassin de main-d'œuvre disponible.

Accroissement de la participation au marché du travail des personnes qui y sont moins présentes

Toutefois, même à Montréal, la baisse du taux de remplacement augmentera la demande chez la population qui n'est pas active sur le marché du travail, ce qui, selon toute vraisemblance, pourrait encourager une participation accrue des 15 à 64 ans et même des 65 ans ou plus.

Parmi les 15 à 64 ans, plusieurs sous-groupes de personnes pourraient accroître leur présence sur le marché du travail. Comme l'a fait ressortir la section sur l'offre de main-d'œuvre, c'est le cas notamment des jeunes, des personnes de 55 ans ou plus, des personnes immigrantes et issues des minorités visibles, des personnes handicapées, des prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale, et des femmes incluses dans ces sous-groupes. La majorité de ces sous-groupes est déjà visée par la stratégie **Tous pour l'emploi**, lancée au début de 2013.

Les défis de l'allongement de la vie active

Comme indiqué à la section sur la clientèle de 45 ans ou plus, au cours des dernières années, les personnes de 55 ans ou plus ont augmenté leur présence sur le marché du travail. Toutefois, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans de la région métropolitaine affiche encore un déficit important (56,3 %); ceux des régions métropolitaines de Toronto et de Vancouver s'établissent respectivement à 63,9 % et à 61,9 %⁷⁰. De plus, le Québec affichait en 2012, *ex aequo* avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'âge médian de départ à la retraite le plus faible parmi les 10 provinces canadiennes, soit 60,3 ans.

Bien que l'on constate des changements tant chez les employeurs que chez les travailleurs et travailleuses, certains comportements semblent plus difficiles à changer. Ainsi, même si les Québécois et Québécoises prennent leur retraite plus tôt que dans le reste du Canada, la tendance ne semble pas vouloir changer à court terme : selon l'Enquête sur les travailleurs âgés⁷¹, en 2008, 61,8 % des Québécois et Québécoises envisageaient de prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans, contre 54,5 % dans l'ensemble du Canada (46,7 % en Ontario). De plus, la moitié des Québécois et Québécoises envisage de prendre une retraite complète, alors que 60 % des résidents et résidentes des autres provinces comptent travailler à temps partiel à la retraite.

Les employeurs montrent de l'ouverture pour l'embauche de personnes de 55 ans ou plus : en 2010, selon l'EREQ, 20 % des établissements du Grand Montréal ont embauché des personnes de ce groupe d'âge. De plus, en 2013, parmi les petites et moyennes entreprises en croissance de l'île de Montréal, 95 %⁷² se disaient ouvertes à embaucher des travailleuses et travailleurs expérimentés âgés de 55 ans ou plus. En outre, selon l'EREQ, près de 40 % des établissements du Grand Montréal ont mis en œuvre des mesures incitatives pour maintenir en emploi leurs travailleurs et travailleuses de 55 ans ou plus. La

70. Statistique Canada, Enquête sur la population active

71. Statistique Canada. Cette enquête couvre les Canadiens et Canadiennes de 50 à 75 ans qui, en 2008, travaillaient toujours ou qui avaient pris leur retraite au cours des 24 derniers mois.

72. Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, *Étude portant sur les besoins spécifiques des PME en croissance de l'île de Montréal en matière de gestion des ressources humaines (GRH)*, mai 2013. [Document interne].

possibilité de travailler à temps partiel et celle d'avoir des horaires flexibles sont les mesures les plus utilisées par ces établissements.

Le ralentissement potentiel de la croissance économique

Selon l'OCDE, le plus grand risque associé au vieillissement de la population réside dans le ralentissement de la croissance du PIB par habitant, qui s'avère être la principale mesure du niveau de vie des habitants d'une région⁷³. Selon le Conference Board du Canada, les effets de la démographie sur la quantité de main-d'œuvre disponible feront passer le potentiel de croissance économique du Québec d'environ 2,4 % par année aujourd'hui à seulement 1,5 % en 2030⁷⁴. Cette croissance pourrait même être inférieure, si la productivité du travail des entreprises du Québec n'enregistre pas de gains substantiels au cours des prochaines années.

En effet, la croissance du PIB réel a été étroitement liée à celle de la population active au fil des décennies. Or, on estime à environ 101 000 les départs à la retraite au cours de la période 2012-2016 sur l'île de Montréal⁷⁵. Étant donné les perspectives de croissance de l'emploi (41 000) sur la même période, les besoins de main-d'œuvre pendant ces cinq années seront de l'ordre de 142 000 postes à pourvoir, dont plus de 70 % viendront compenser des départs à la retraite. Toutes choses égales par ailleurs, le vieillissement accroîtra donc la rareté de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement dans plusieurs secteurs et professions, rendant plus difficile le maintien de la capacité de production des entreprises.

Des répercussions inégales selon les secteurs et les professions

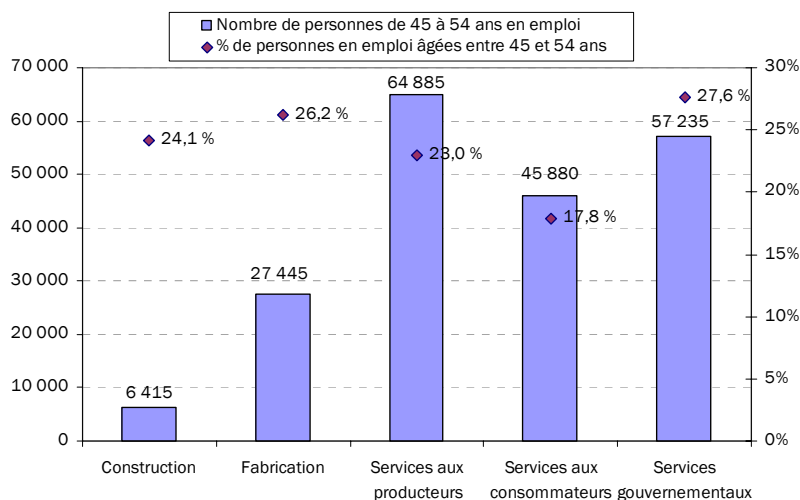
Le vieillissement des travailleurs et travailleuses n'affectera pas les secteurs d'activité économique et les professions avec la même intensité : certains seront touchés plus durement que d'autres. En effet, comme l'indique le graphique suivant, le secteur des services gouvernementaux et celui de la fabrication sont parmi les secteurs qui seront les plus touchés par les départs à la retraite, car ils regroupaient les parts les plus importantes de travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans en 2006, des personnes qui, en 2013, étaient âgées de 52 à 61 ans (un groupe susceptible d'avoir pris ou de prendre sa retraite bientôt). Malgré leur part élevée dans le secteur de la fabrication, et plus particulièrement dans le secteur de la fabrication traditionnelle, les travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans représentent un nombre deux fois moins élevé que ceux des secteurs des services aux producteurs ou des services gouvernementaux. Toutefois, les perspectives d'emploi moins favorables, notamment dans le secteur de la fabrication traditionnelle, devraient y limiter les besoins de main-d'œuvre. D'ailleurs, comme mentionné dans la section sur les perspectives du marché du travail montréalais, les professions dont le genre de compétence touche la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique sont celles ayant les moins bonnes perspectives d'emploi.

73. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE), *Examens territoriaux de l'OCDE : Montréal, Canada*, [s. l.], [s. n.], 2004, 192 p.

74. « Sans travailleurs, comment faire rouler l'économie? », *Le Devoir*, 19 juillet 2010.

75. Estimation d'Emploi-Québec à partir des statistiques de la Régie des rentes du Québec.

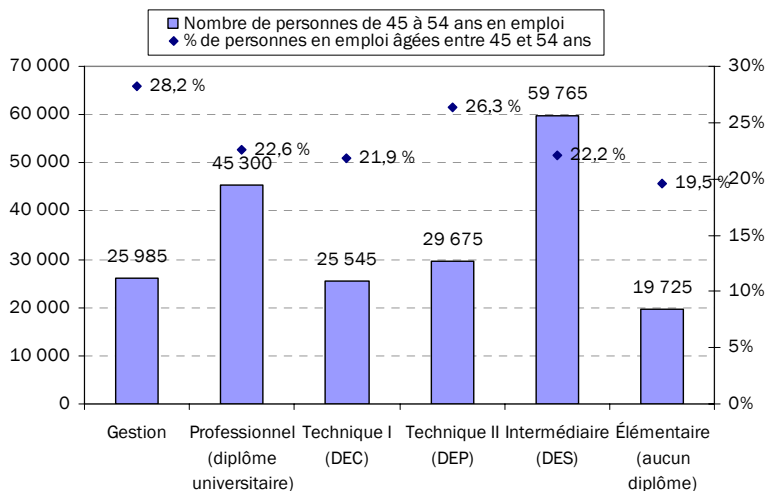
Graphique 40 : Répartition des travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans par grands secteurs d'activité économique, en nombre et en proportion, île de Montréal, 2006



Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Ce sont les professions de niveau « intermédiaire », soit des professions qui ne demandent habituellement qu'un diplôme d'études secondaires, qui devraient compter le plus grand nombre de départs à la retraite. Toutefois, comme nous l'avons vu plus tôt, ces professions montrent des perspectives d'emploi moins favorables. Les besoins de main-d'œuvre devraient donc y être moins grands. La situation devrait être plus problématique pour les professions du niveau de la gestion et celles qui requièrent habituellement un diplôme d'études universitaires (niveau professionnel). En effet, ces professions connaissent majoritairement des perspectives d'emploi favorables et c'est au sein de celles-ci que se situaient, en 2006, les plus grandes proportions de travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans. Les besoins de main-d'œuvre tant en matière de croissance que de remplacement y seront donc importants.

Graphique 41 : Répartition des travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans par niveau de compétence, en nombre et en proportion, île de Montréal, 2006



Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Par ailleurs, les professions en gestion comprennent, entre autres, les propriétaires d'entreprise et les membres de la haute direction, ce qui laisse entrevoir un accroissement important des besoins de relève lorsque tous ces gestionnaires prendront leur retraite. Selon une étude de la Fondation de l'entrepreneurship⁷⁶, près de trois entrepreneurs québécois sur dix envisagent de se retirer des affaires au cours des dix prochaines années et un peu moins de la moitié d'entre eux envisage de fermer leur entreprise. Selon l'Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région métropolitaine de recensement de Montréal, réalisée par Emploi-Québec, près de 10 % des propriétaires d'entreprise de l'île de Montréal planifient prendre leur retraite dans un avenir rapproché. Soixante-cinq pour cent d'entre eux affirment avoir une relève qui, dans plus de la moitié des cas, est un membre de la famille.

Les départs à la retraite auront donc des répercussions différentes sur la demande de main-d'œuvre, selon les professions et les secteurs. Ainsi, les départs à la retraite de plusieurs entrepreneurs risquent de faire passer plusieurs entreprises québécoises ou montréalaises aux mains d'intérêts étrangers ou de les faire disparaître tout simplement. Dans les secteurs présentant de bonnes perspectives, l'espace économique libéré par la disparition d'une entreprise (québécoise ou non) serait, toutes choses étant égales par ailleurs, récupéré par d'autres entreprises, puisque la demande pour le produit ou le service demeurera. Toutefois, ces changements peuvent être l'occasion de modifier les façons de produire ces produits et services, ce qui peut amener une demande de main-d'œuvre différente, tant relativement au nombre que relativement au type de compétence. Les emplois libérés par les retraites ne seront donc pas tous remplacés, comme le laissent croire les perspectives d'emploi moins favorables pour certains genre ou niveau de profession.

Des profils de consommation différents

Finalement, le vieillissement de la population aura également des effets sur la demande de main-d'œuvre, car cette nouvelle génération de personnes âgées affiche un profil de consommation différent des personnes plus jeunes et des générations de personnes plus âgées qui l'ont précédée. On peut donc s'attendre à la modification et à la conception de produits et services recherchés (ou requis) par cette population vieillissante, nombreuse et diversifiée. En plus de la hausse des besoins liés aux services de santé et aux services financiers, notamment l'aide à la planification de la retraite, plusieurs produits et services spécialisés seront créés pour mieux répondre aux besoins particuliers de ces consommateurs.

Les dépenses de consommation varient selon l'âge⁷⁷ : les personnes plus âgées auraient tendance à dépenser davantage pour les aliments et boissons et les produits de santé sans ordonnance que les personnes de moins de 60 ans, et à l'inverse à dépenser moins pour les vêtements et le transport.

Par ailleurs, comme le fait ressortir une analyse du Bureau de la consommation d'Industrie Canada⁷⁸, les exemples abondent en ce qui a trait aux produits et services conçus ou améliorés pour cette clientèle. Parmi ceux-ci, le nombre croissant de résidences offrant des services et des soins complets, de services de soins à domicile, de fournitures médicales à

76. FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP et CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC, *Indice entrepreneurial québécois 2013 : Les entrepreneurs québécois font-ils preuve d'audace?*, [s. l.], [s. n.], avril 2013, 58 p.

77. Martin WALKER et Xavier MESNARD, *What Do Mature Consumers Want?*, Vienna, A.T. Kearney's Global Consumer Institute, 2011, 16 p.

78. BUREAU DE LA CONSOMMATION, *Rapport sur les tendances en consommation*, Ottawa, Industrie Canada, 2004, 251 p.

domicile, d'aménagement des logements pour favoriser l'indépendance (rampes, ascenseurs, etc.), de fauteuils roulants et de voiturettes. De même, de nombreux produits de consommation ont été bonifiés, comme les laveuses et les sècheuses surélevées, afin de réduire le risque de lumbago, et les téléphones à touches plus grosses. L'industrie du voyage cible aussi les personnes âgées plus riches et en meilleure santé. Ainsi, les hôtels, les stations de ski, les compagnies aériennes et d'autres entreprises touristiques se bousculent pour offrir aux personnes âgées des rabais et des offres spécifiques.

Tous ces changements, tant à l'égard du profil de consommation que des produits et services consommés, modifieront la structure industrielle et conséquemment les besoins de main-d'œuvre dans ces industries.

Constats

- Montréal sera touchée moins gravement par le phénomène du vieillissement, car le bassin de main-d'œuvre disponible, les personnes de 15 à 64 ans, demeurera stable.
- L'évolution démographique, en modifiant les profils de consommation, entraînera également certains changements dans la structure industrielle et donc dans la demande de main-d'œuvre.
- Les défis qui se posent sont non seulement de s'assurer que la main-d'œuvre qui entre sur le marché du travail est en mesure de remplacer celle qui le quitte, mais surtout que les compétences de la main-d'œuvre disponible répondent aux besoins d'un marché du travail en évolution.

4.2. Défis de l'adéquation formation-emploi

4.2.1. La formation de base

L'un des défis de l'adéquation entre la formation et l'emploi est d'assurer au plus grand nombre une formation de base qui lui permettra de travailler et d'évoluer dans une société en constante transformation. L'obtention d'un premier diplôme ou d'une qualification de niveau secondaire ou professionnel est un objectif minimal à atteindre pour la majorité des personnes, afin d'améliorer les perspectives d'emploi et de diminuer le risque d'exclusion sociale. La formation de base est d'autant plus importante que les jeunes actuellement sur les bancs d'école constituent 54 % de l'offre de main-d'œuvre qui pourvoira les 1,4 million d'emplois disponibles entre 2011 et 2020 dans l'ensemble du Québec.

En outre, le niveau de la formation de base influence fortement les perspectives d'intégration au marché du travail, les personnes sans diplôme éprouvant davantage de difficulté à s'y intégrer que les personnes diplômées. La section touchant à l'offre de main-d'œuvre a permis de constater que la région de Montréal possède à la fois une proportion de diplômés et diplômées universitaires plus grande et un taux de décrochage plus important que l'ensemble du Québec. Il importe donc d'améliorer le taux de diplomation des plus jeunes, mais aussi d'améliorer l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, de façon à mieux intégrer les personnes diplômées. Dans ce dernier cas, l'information sur le marché du travail joue un rôle crucial, car elle permet de prendre des décisions plus éclairées tant au regard du marché du travail que de la formation.

4.2.2. La surqualification

Au-delà de l'acquisition d'une formation qualifiante par le plus grand nombre, le défi de l'adéquation formation-emploi repose sur la capacité du marché du travail à octroyer un emploi et une rémunération à la hauteur des compétences acquises par chacun. Afin d'évaluer les appariements réalisés sur le marché du travail, on peut mettre en relation la scolarité des travailleurs et travailleuses avec le niveau de compétence normalement requis pour l'emploi qu'ils occupent. Ainsi, les employés et employées dont le niveau de scolarité est supérieur aux besoins du poste occupé sont surqualifiés et ceux dont le niveau de formation est inférieur à ce qui serait normalement exigé pour occuper ce type d'emploi sont sous-qualifiés.

La sous-qualification peut refléter le rôle que joue le milieu du travail comme lieu de développement de compétences pratiques, permettant aux travailleurs et travailleuses d'accéder à des postes de niveau plus élevé. Par contre, la surqualification est davantage un symptôme d'un déséquilibre en termes d'adéquation indiquant :

- que les diplômés et diplômées proviennent **de domaines de formation différents de ceux requis** par le marché du travail et qu'ils doivent occuper des emplois exigeant un niveau de compétence inférieur dans d'autres domaines;
- que les diplômés et diplômées proviennent **du bon domaine de formation**, mais qu'ils occupent des emplois exigeant un niveau de compétence inférieur, en raison d'une **rareté des emplois disponibles** correspondant à leur niveau de compétence, d'une non-

reconnaissance des formations (notamment pour les personnes immigrantes) et de choix personnels des travailleurs et travailleuses.

La grille à l'annexe 6 propose une manière de mettre en relation les niveaux d'études usuels avec le niveau de compétence de la Classification nationale des professions (CNP).

Davantage de surqualification à Montréal que dans l'ensemble du Québec, mais un niveau comparable aux autres grandes régions métropolitaines canadiennes

Le taux de surqualification est globalement plus élevé dans la région métropolitaine de Montréal que dans l'ensemble du Québec⁷⁹. Nous avons aussi vu dans une section précédente que le taux de surqualification est plus élevé chez les personnes immigrantes que chez la population née au Canada, en raison notamment de la non-reconnaissance des acquis, dont la formation. La concentration des personnes immigrantes dans la région de Montréal explique donc en partie le premier phénomène.

Tableau 30 : Taux de surqualification en 2006 selon le niveau d'études agrégé pour les personnes diplômées au Canada seulement, RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver, en %

	Montréal	Toronto	Vancouver
Secondaire	18,1	17,1	15,1
Métiers	46,9	35,3	34,7
Collège; université, inférieur au baccalauréat	36,5	36,6	38,8
Université (baccalauréat ou études supérieures)	33,0	37,7	40,4
Ensemble des niveaux d'études	31,5	29,2	29,3

Source : Brahim BOUDARBAT et Claude MONTMARQUETTE. *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Montréal, CIRANO, 2013, 116 p.

Note : Sont exclus les travailleuses et travailleurs non diplômés.

Le taux de surqualification pour les diplômés et diplômées au Canada est plus élevé dans la région métropolitaine de Montréal que dans la région de Toronto et de Vancouver. Ainsi, on pourrait affirmer que le réseau scolaire montréalais produit davantage de surqualification que les autres régions métropolitaines majeures du Canada. Cet écart est perceptible pour le niveau d'études secondaires et les écoles de métiers, alors que les diplômés et diplômées universitaires tirent relativement bien leur épingle du jeu. Le taux de surqualification des diplômés et diplômées travaillant sur l'île de Montréal (31,7 %) est aussi légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la RMR (31,5 %). Finalement, l'écart n'est pas très élevé, certains domaines d'études engendrant davantage de surqualification.

79. COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL, *Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal*, [s. l.], [s. n.], 2011, vol. 2, 34 p.

Tableau 31 : Niveau de surqualification selon certains programmes d'études* RMR de Montréal par rapport à la RMR de Toronto

Inférieur	Supérieur
Sécurité et services de protection	Bibliothéconomie
Sciences physiques	Métiers de la construction
Philosophie et études religieuses	Théologie et vocations religieuses
Psychologie	Mécanique et réparation – Technologue/technicien
Sciences de la famille et de la consommation et sciences humaines	Transport de personnes et de matériel

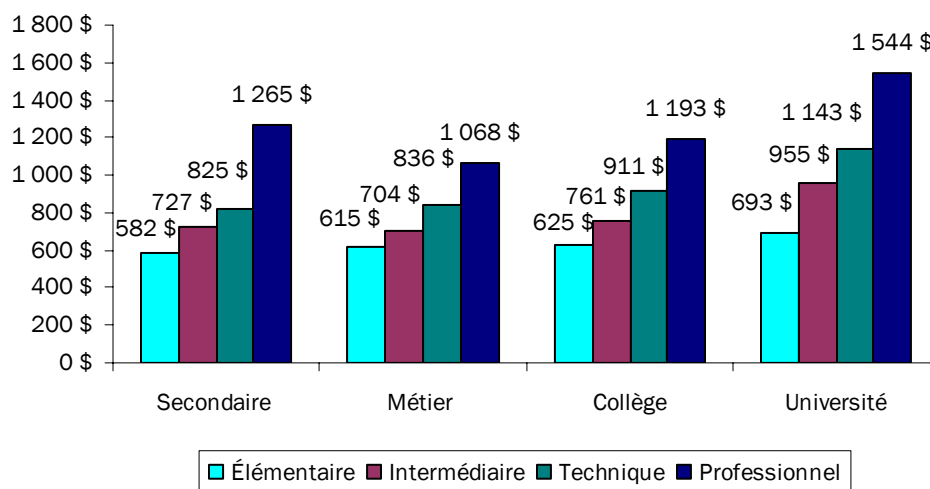
Source : Brahim BOUDARBAT et Claude MONTMARQUETTE. *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Montréal, CIRANO, 2013, 116 p.

*) Classification des programmes d'enseignement (CPE), Canada, 2000.

Selon les estimations de Boudarbat et Montmarquette (2013), en isolant pour un ensemble de facteurs, une ou un diplômé qui occupe un emploi dans les domaines suivants : ventes et services; affaires, finances et administration ou transformation, fabrication et services d'utilité publique est plus susceptible (plus de 20 %) d'être surqualifié qu'une ou un diplômé travaillant dans le domaine de la santé. Cet effet du domaine de compétence est très important. Il dépasse l'effet du secteur industriel, bien que le commerce de détail, les services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement, et l'hébergement et la restauration présentent tout de même des taux de surqualification supérieurs aux autres grandes métropoles canadiennes, frôlant, et même dépassant, les 50 % de travailleuses et travailleurs diplômés surqualifiés.

Par ailleurs, une tendance à la hausse de la surqualification avait été perçue entre les recensements de 2001 et de 2006, mais les données de 2006 et de 2011 de l'Enquête sur la population active montrent une certaine stabilisation. On remarque cependant que le domaine de la santé poursuivait son augmentation.

Graphique 42 : Revenu d'emploi hebdomadaire moyen en 2005 selon le niveau d'études et le niveau de compétence, travailleurs et travailleuses à temps plein, RMR de Montréal



Source : Brahim BOUDARBAT et Claude MONTMARQUETTE. *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Montréal, CIRANO, 2013, 116 p.

Classification des programmes d'enseignement (CPE), Canada, 2000.

Bien que la surqualification soit associée à une adéquation qui n'est pas idéale et qu'une certaine perte de productivité y soit probablement liée⁸⁰, le fait d'être surqualifié n'est pas une pure perte pour la travailleuse ou le travailleur diplômé et l'économie dans l'ensemble. En effet, le revenu que des diplômées et diplômés universitaires et collégiaux travaillant dans la région métropolitaine de Montréal obtiennent d'un emploi pour lequel ils sont considérés comme surqualifiés est plus élevé en moyenne que le revenu de la travailleuse ou du travailleur qualifié au même niveau de compétence selon les estimations de Boudarbat et Montmarquette (2013). Cet écart peut donc compenser partiellement l'effet négatif sur la qualité de l'emploi qu'implique la surqualification. Cette rémunération supérieure, parfois jusqu'à 39 %, montre que les employeurs valorisent tout de même les années d'études supplémentaires à l'université ou dans le réseau collégial. La situation des diplômés et diplômées du niveau secondaire professionnel est plus désavantageuse, puisqu'il semble que leur qualification supplémentaire soit peu ou pas valorisée⁸¹. Par exemple, un vendeur (niveau de compétence « intermédiaire ») ayant un diplôme d'études collégiales serait surqualifié pour sa profession, mais il aurait un salaire plus élevé, en moyenne, qu'une ou un diplômé du secondaire général (DES) considéré comme qualifié pour sa profession. Pour sa part, un vendeur ayant un diplôme d'études professionnelles (DEP ou métier) serait aussi considéré comme surqualifié pour sa profession, mais devrait se contenter d'un salaire inférieur, en moyenne, au salaire d'une personne détenant un diplôme du secondaire général. Cela peut s'expliquer par le fait que la formation professionnelle au secondaire est plus spécialisée et moins transférable d'une profession à l'autre.

80. Cette perte de productivité est difficile à estimer. On peut notamment faire un rapprochement avec une réduction du rendement des études supplémentaires à l'origine de la surqualification ou d'une sous-utilisation des compétences.

81. Les auteurs notent aussi une baisse importante de cette compensation chez les diplômés et diplômées des écoles de métiers entre 2006 et 2011.

4.2.3. La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

La non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail peut donner lieu à une sous-utilisation du capital humain et ajoute des rigidités sur le marché du travail. Cette situation affecte des travailleurs et travailleuses qui ont acquis des compétences en milieu de travail dans des entreprises locales. Cependant, la population immigrante, souvent sélectionnée en tenant compte de ses diplômes, a davantage recours à la reconnaissance des acquis et des compétences pour s'intégrer au marché du travail montréalais. Cela peut compenser le fait que la probabilité qu'une personne immigrante voie reconnaître son expérience acquise à l'étranger par les employeurs est plus faible au Québec (32 %) que dans l'ensemble des autres provinces canadiennes⁸². Le Québec est au milieu du peloton canadien pour la probabilité de reconnaissance d'un diplôme obtenu à l'étranger (28 %). À Montréal, les employeurs ayant des difficultés de recrutement de personnes immigrantes invoquent des raisons liées à la reconnaissance des acquis, peu après les barrières linguistiques et légales. Par ailleurs, le recours à la reconnaissance des acquis et des compétences est proportionnellement moins répandu sur l'île de Montréal qu'ailleurs, par rapport au bassin de personnes susceptibles d'y recourir. Ainsi, l'ensemble des inscriptions aux services de RAC dans la région de l'île de Montréal par rapport à son bassin d'utilisateurs potentiels est relativement moins important que le poids démographique de la région au regard des personnes inscrites au secondaire professionnel. Au collégial, toujours par rapport à l'ensemble du Québec, la proportion des inscriptions montréalaises à la reconnaissance des acquis et des compétences est inférieure à la proportion des inscriptions montréalaises aux programmes ordinaires.

4.2.4. La transition entre les milieux de formation et de travail (dans les entreprises)

Comme nous l'avons mentionné précédemment, selon les perspectives d'emploi d'Emploi-Québec, plus de la moitié des postes vacants d'ici 2020 sera pourvue par des jeunes. Une enquête réalisée⁸³ par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport montre que la majorité des employeurs (plus de 90 %) qui engagent des personnes diplômées de la formation professionnelle et technique juge qu'elles sont compétentes, et ils demeurent satisfaits de leur rendement après un an de travail.

Bien que la qualité de leur formation ne soit pas nécessairement en cause, les jeunes diplômées et diplômés embauchés ne peuvent répondre parfaitement et complètement à tous les besoins des employeurs. D'ailleurs, selon l'Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région métropolitaine de recensement de Montréal, un peu plus de la moitié des établissements (53 %) a connu des difficultés de recrutement en raison du manque de candidats et candidates ayant le diplôme recherché. Cette proportion est plus élevée en ce qui concerne le manque de candidats et candidates ayant

82. René HOULE et Lahouaria YSSAAD, « Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 9, septembre 2010, p. 19-36, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

83. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *La formation professionnelle et technique au Québec : Un aperçu*, [s. l.], [s. n.], 2010, 55 p. Cette enquête ne couvre donc pas les finissants et finissantes de la formation universitaire.

l'expérience professionnelle recherchée (75 %) ou les compétences professionnelles recherchées (80 %).

En outre, une fois embauchés, les jeunes diplômés et diplômées ont besoin de soutien pour une intégration réussie en emploi, tout comme les autres personnes qui occuperont les postes offerts, dont les personnes nouvellement arrivées au Québec et les personnes en chômage. À ce titre, selon la même enquête, 52 % des établissements de l'île de Montréal possèdent et utilisent une politique écrite d'accueil et d'entraînement à la tâche. De plus, selon l'EREQ⁸⁴, près de 80 % des établissements du Grand Montréal utilisent le *coaching* et le mentorat pour les nouveaux employés ou employées.

Le milieu de travail doit donc continuer d'assumer un rôle de premier plan dans l'acquisition et le développement des compétences dans un contexte de transition entre le milieu scolaire et le milieu du travail.

4.2.5. La formation continue

Depuis plusieurs années, la formation continue permet, selon de nombreux spécialistes du marché du travail, une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Elle pourrait même constituer une solution à la rareté de main-d'œuvre. L'apprentissage tout au long de la vie favorise l'ajustement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, spécialement dans une économie de plus en plus axée sur le savoir, et où les transformations sont plus rapides et moins prévisibles.

Malgré une reconnaissance grandissante, le Québec fait piètre figure quant à la formation continue. Bien qu'elle ait quelque peu augmenté entre 2002⁸⁵ et 2008, passant de 21,4 % à 22,9 %, la proportion de Québécois et Québécoises de 25 à 64 ans ayant suivi des activités de formation liées à l'emploi demeure sous la moyenne canadienne (30,6 % en 2008). Selon l'EREQ, en 2011, 31 % des travailleurs et travailleuses des établissements du Grand Montréal couverts par l'enquête ont reçu des formations offertes par les employeurs. Cette proportion est un peu plus élevée que celles pour les travailleurs et travailleuses des régions centrales⁸⁶ (27,3 %) ou ressources (28,4 %). Toutefois, dans toutes ces régions, ce sont environ 50 % des établissements qui ont financé de la formation pour leurs employés et employées, une proportion qui s'accroît avec la taille de l'entreprise et qui est plus élevée dans les secteurs de haute technologie⁸⁷.

84. Le Grand Montréal inclut la totalité des régions administratives de Montréal, de Laval, de Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie.

85. Sources : Statistique Canada, « Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA) », 2003 et « Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF) », 2008.

86. Selon la définition de l'EREQ, les régions centrales regroupent : l'Estrie, le Centre-du-Québec, la Chaudière-Appalaches, la Capitale-Nationale et l'Outaouais, et les régions ressources couvrent : le Bas-Saint-Laurent, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, la Mauricie, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

87. Selon la définition de l'EREQ, les secteurs de haute technologie comprennent ceux de la fabrication de produits électroniques et informatiques, de produits pharmaceutiques et de produits aérospatiaux et ceux des services d'architecture, génie et services connexes, de conception de systèmes informatiques et de services de recherche et développement scientifiques.

Constats

- La formation de base est un des éléments clés de l'intégration au marché du travail. À Montréal, la problématique est double, car on y trouve une proportion de diplômés et diplômées universitaires plus grande et un taux de décrochage plus élevé que dans l'ensemble du Québec.
- Le phénomène de la surqualification suscite des pertes de productivité. Il est un peu plus important dans la région de Montréal et affecte particulièrement les personnes immigrantes et les diplômés et diplômées du secondaire professionnel.
- La reconnaissance des acquis et des compétences permet une meilleure utilisation du capital humain et améliore le fonctionnement du marché du travail. Son recours est proportionnellement moins répandu sur l'île de Montréal qu'ailleurs par rapport au bassin de personnes susceptibles d'y recourir.
- Pour faciliter la transition entre les milieux de formation et de travail, le marché du travail joue, et doit continuer de jouer, un rôle de premier plan dans l'acquisition et le développement des compétences. Par exemple, la moitié des établissements de Montréal a des politiques d'accueil et d'entraînement à la tâche.
- La formation continue est une des solutions reconnues pour améliorer l'adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences de la main-d'œuvre. Malgré quelques progrès, la formation en entreprise est encore peu utilisée au Québec.

5. Constats généraux et prospective

5.1. Constats généraux

Un marché du travail au ralenti

L'économie et le marché du travail montréalais, plus touchés que le reste du Québec, peinent à se remettre de la récession de 2008-2009. La création d'emplois a été très modeste en 2012 et elle se montre hésitante depuis le début de 2013. De même, les indicateurs du marché du travail font du surplace, mais à des niveaux près des records enregistrés avant la récession. Ainsi, les gains réalisés au début des années 2000 n'ont pas été effacés par la récession : le taux de participation au marché du travail demeure plus élevé et le taux de chômage plus faible qu'à la fin des années 1990. Cette situation illustre la disponibilité des Montréalais et Montréalaises à occuper un emploi, en dépit d'un marché du travail peu vigoureux. De plus, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale affiche une tendance à la baisse, comme avant la récession. Dans les deux cas, le volume de prestataires atteint même de nouveaux minimums.

Des difficultés d'intégration persistantes

Toutefois, la population montréalaise connaît encore d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail, comme en fait foi son taux de chômage supérieur à celui de l'ensemble du Québec, malgré un taux d'activité semblable à celui de la moyenne québécoise. Ces difficultés touchent particulièrement certains groupes de la population, dont les personnes immigrantes, les jeunes de 15 à 29 ans et les femmes :

- Alors qu'elle contribue fortement à l'accroissement de la population active, la population immigrante enregistre des taux de chômage beaucoup plus élevés que les personnes nées au Canada, bien que les personnes immigrantes soient plus scolarisées.
- Le décrochage scolaire demeure un phénomène préoccupant dans la région de Montréal, surtout chez les jeunes garçons. Une faible qualification accentue souvent les difficultés d'intégration, et ce, même à long terme.
- Bien que les femmes aient fait des gains importants au regard des taux d'activité et d'emploi, réduisant substantiellement les écarts avec les taux masculins, le rattrapage n'est pas encore terminé.

Un vieillissement de la main-d'œuvre plus atténué dans la région de Montréal qu'ailleurs au Québec

Le vieillissement de la main-d'œuvre s'accroîtra aussi à Montréal au cours des prochaines années, mais son effet sera de moindre ampleur qu'ailleurs au Québec :

- La région vieillit moins vite grâce à l'apport de l'immigration et à l'attraction des jeunes de 15 à 29 ans provenant des autres régions.
- Comme ailleurs au Québec, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans affiche une tendance à la hausse à Montréal et il y surpasse celui de l'ensemble du Québec. Toutefois, le groupe des 55-64 ans présente toujours des écarts importants

avec les autres groupes d'âge : taux d'activité et d'emploi plus faibles, taux de chômage plus élevé et durée moyenne du chômage plus longue.

Néanmoins, les départs à la retraite auront des répercussions sur le marché du travail, car ils toucheront à la fois les employées et employés ainsi que les propriétaires d'entreprise. Ces retraites devraient représenter plus de 70 % des besoins de main-d'œuvre à Montréal entre 2012 et 2016, une proportion légèrement inférieure à celle de l'ensemble du Québec (75 %).

Une importance grandissante des besoins de main-d'œuvre qualifiée

À l'instar des dernières décennies, les besoins de main-d'œuvre qualifiée s'intensifieront au cours des prochaines années :

- les secteurs en croissance (notamment ceux associés aux grappes industrielles) exigeront des compétences liées à un niveau de scolarité élevé. D'ailleurs, entre 2012 et 2016, plus de 80 % des emplois créés exigeront une formation collégiale ou universitaire.

Ces besoins se feront sentir dans un contexte où :

- la population montréalaise est de plus en plus scolarisée, grâce à la présence de nombreux établissements d'enseignement supérieur et à l'apport d'une population immigrante très scolarisée;
- la surqualification est plus présente à Montréal qu'ailleurs au Québec;
- les prévisions montrent également que la croissance économique devrait essentiellement provenir de la hausse de la productivité, alors que Montréal présente certains retards en la matière, en raison, entre autres, d'un sous-investissement en capital humain et en capital physique (machine et équipements).

Au cours des années 2000, les besoins grandissants de main-d'œuvre qualifiée ont entraîné une amélioration notable de la qualité de l'emploi à Montréal et dans l'ensemble du Québec : les emplois exigeant des compétences élevées sont habituellement associés à des emplois plus stables, mieux rémunérés et favorisant la conciliation travail-famille (ou travail-vie personnelle).

5.2. Prospective

Le retour attendu de la croissance de l'emploi et l'amélioration du marché du travail

Bien que teintées d'incertitude, en raison d'un contexte économique mondial hésitant, les prévisions économiques sont plus optimistes pour les prochaines années : la croissance devrait être au rendez-vous, quoique de façon modérée. Cette vigueur retrouvée devrait entraîner une reprise plus soutenue de la création d'emplois et ainsi favoriser l'intégration en emploi des personnes disponibles pour travailler. Dans la foulée, le recul du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale devrait se poursuivre. Toutefois, l'alourdissement relatif, déjà constaté, de la clientèle de l'aide sociale devrait également s'accroître.

Les perspectives à long terme montrent une amélioration considérable des indicateurs du marché du travail. Quoiqu'il sera substantiellement moins élevé en 2021 (environ 7 %), le

taux de chômage à Montréal devrait rester supérieur à celui de l'ensemble du Québec (environ 5,3 %). Selon toute vraisemblance, le bassin de clientèle d'Emploi-Québec sera plus restreint qu'il ne l'est aujourd'hui, et son profil évoluera. Compte tenu des perspectives favorables, les personnes en mesure de répondre aux besoins du marché du travail devraient se trouver un emploi assez facilement. Par contre, celles qui n'auront pas le profil recherché, plus particulièrement en matière de compétences, auront encore de la difficulté à trouver un emploi. Afin de faciliter son intégration au marché du travail, la main-d'œuvre devra non seulement posséder la qualification requise, mais également maintenir à jour ses compétences.

Une hausse des difficultés de recrutement

Le recul du chômage, et conséquemment la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible, entraînera une plus forte concurrence entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre. Ils pourraient éprouver de plus en plus de difficultés à recruter du personnel et sa rétention pourrait s'avérer plus difficile. Dans ce contexte d'une plus grande rareté de main-d'œuvre, les ressources humaines seront prioritaires pour les employeurs. Ils devront procéder à divers ajustements, notamment au regard des conditions de travail (salaire, horaire de travail, etc.) et de la gestion des ressources humaines, ce qui comprend la gestion de la diversité et la formation du personnel.

Une question d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail

Le défi que pose le vieillissement de la main-d'œuvre est différent à Montréal qu'ailleurs au Québec. En effet, la question est davantage de s'assurer que les futurs travailleurs et travailleuses pourront occuper les postes vacants, plutôt qu'accroître le bassin de main-d'œuvre disponible. Déjà, des difficultés d'arrimage entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre disponible s'observent. Notamment, Montréal possède à la fois une forte proportion de personnes ayant un diplôme d'études universitaires, certaines étant même surqualifiées, et de personnes ne possédant aucun diplôme. La formation de base, la surqualification et la reconnaissance des acquis sont donc des défis incontournables pour la région.

Pour sa part, la formation continue constitue un défi majeur. Elle facilite l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des employeurs, elle peut contribuer à diminuer la pression exercée par les nombreux départs à la retraite et elle peut également être un avantage concurrentiel pour les entreprises qui y investissent. Cet avantage peut ainsi avoir des retombées positives sur la productivité des entreprises et de la région. Montréal affiche du retard à ce chapitre, ce qui la freine dans sa capacité à prospérer et l'empêche, dans une certaine mesure, de jouer son rôle de métropole économique québécoise et internationale.

En conséquence, une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail est essentielle au développement du plein potentiel du marché du travail montréalais, y compris à une hausse de sa productivité. Relever les nombreux défis liés à l'adéquation devrait donc être prioritaire pour les prochaines années.

6. Enjeux

6.1. Rappel des enjeux de l'exercice précédent, 2011-2014

Ces enjeux étaient les suivants :

1. L'adéquation entre le profil des compétences des clientèles et les besoins du marché du travail;
2. L'intégration en emploi des personnes faisant partie des minorités visibles et des personnes immigrantes, particulièrement les nouveaux arrivants ainsi que des clientèles éloignées ou sous-représentées du marché du travail;
3. La gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, de productivité et de pérennité des entreprises;
4. La mise en mouvement des prestataires de l'aide financière de dernier recours prêts à l'emploi dans une perspective d'insertion et de réinsertion durable en emploi;
5. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec au vieillissement de son personnel ainsi qu'à l'évolution du marché du travail et des technologies dans un contexte de resserrement des finances publiques.

6.2. Proposition d'enjeux pour le prochain cycle

Enjeu 1 : L'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail

Orientations nationales :

- *Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail.*
- *Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.*

Défis :

- la formation de base, le décrochage scolaire et l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail;
- la surqualification;
- la reconnaissance des acquis et des compétences;
- la transition entre les milieux de formation et de travail (dans les entreprises);
- le développement des compétences (formation continue);
- l'éloignement des clientèles à risque de chômage prolongé;
- la tertiarisation du marché du travail montréalais;
- l'adéquation géographique entre la main-d'œuvre et les possibilités d'emploi dans un contexte métropolitain;
- la diffusion accrue de l'information sur le marché du travail.

Enjeu 2 : L'intégration et le maintien en emploi des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail

Orientation nationale :

- ***Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.***

Défis :

- la gestion de la diversité;
- l'accès à un emploi, et le maintien et le développement en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles;
- l'arrimage des compétences des personnes nouvellement arrivées avec les offres d'emploi de la région de Montréal et des autres régions du Québec;
- la sous-utilisation des compétences de la clientèle immigrante par les entreprises;
- la réduction du nombre de personnes immigrantes à l'aide sociale;
- l'intégration et le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés;
- l'intégration en emploi des jeunes qui ont quitté ou terminé leurs études;
- la présence des femmes dans les métiers non traditionnels;
- l'augmentation du taux d'activité des personnes handicapées;
- la surqualification.

Enjeu 3 : La gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, d'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

Orientation nationale :

- ***Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.***

Défis :

- l'embauche et la fidélisation de la main-d'œuvre;
- le développement des compétences (formation continue);
- la gestion de la relève entrepreneuriale;
- la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- les difficultés de recrutement;
- la gestion de la diversité;
- l'accompagnement des entreprises pour leurs investissements en ressources humaines et en capital.

Enjeu 4 : La gestion des programmes d'aide financière et la mobilisation des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective d'insertion et de réinsertion durables en emploi

Orientation nationale :

- **Contribuer à briser le cycle de la pauvreté en intervenant dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale.**
- **Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale.**

Défis :

- la réintégration durable au marché du travail;
- l'utilisation d'un bassin potentiel de main-d'œuvre;
- l'éloignement accru de la clientèle par rapport au marché du travail.

Enjeu 5 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux changements de ses environnements interne (vieillesse de son personnel, changements technologiques) et externe (évolution de ses clientèles et du marché du travail)

Orientations nationales :

- **Poursuivre l'adaptation de la prestation de service, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail.**
- **Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail.**
- **Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.**

Défis :

- la réorganisation territoriale;
- l'opérationnalisation du continuum de services⁸⁸;
- la simplification des processus opérationnels et organisationnels;
- l'évolution de la prestation de services;
- l'arrimage avec Services Québec;
- la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- l'attraction et la mobilisation du personnel;
- la préparation de la relève;
- le développement des compétences du personnel;
- le transfert des compétences.

88. Il s'agit d'un processus qui vise à assurer une continuité dans l'offre de services aux clientèles de la région.

Bibliographie

BARIL, Guylaine. « Les travailleurs expérimentés : une richesse pour le marché du travail », *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 3, été 2011, 8 p.

BARRIEL, Maria, et Mark R. W. DEAN. *Why has World Trade Grown Faster than World Output?*, Bank of England Quarterly Bulletin, [En ligne], automne 2004. [http://www.econ.brown.edu/fac/Mark_Dean/Other_Paper_1.pdf] (Consulté le 31 janvier 2014).

BAUMOL, William J. *The Cost Disease: Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't?*, New Haven, Yale University Press, 2012, 272 p.

BERNARD, Francis, et Sylvain MÉLANÇON. *Taux de survie des nouvelles entreprises au Québec*, [s. l.], ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008, 94 p.

BOUDARBAT, Brahim, et Claude MONTMARQUETTE. *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Montréal, CIRANO, 2013, 116 p.

BUREAU DE LA CONSOMMATION. *Rapport sur les tendances en consommation*, Ottawa, Industrie Canada, 2004, 251 p.

CAMIRAND, Jocelyne, et autres. *Vivre avec une incapacité au Québec : Un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2010, 351 p.

« Carney, Mark, [Discours] », *La productivité : une vertu dans un monde impitoyable*, 24 mars 2010.

www.banqueducanada.ca/2010/03/discours/productivite-vertu-monde-impitoyable

CASTONGUAY, Claude, et Mathieu LABERGE. *La longévité : une richesse*, Montréal, CIRANO, janvier 2010, 113 p.

CENTER FOR THE STUDY OF LIVING STANDARDS, [En ligne], 2012. [<http://www.csls.ca/data/mfp2012.asp>] (Consulté le 12 février 2014).

CIRANO. *Le Québec économique : Dépenses en recherche et développement*, [En ligne], 2013. [<http://qceco.ca/n/616>] (Consulté le 31 janvier 2014).

COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL. *Cap sur le monde : pour une région métropolitaine de Montréal compétitive, Plan de développement économique*, Montréal, [s. n.], 2005, 16 p.

COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL. *Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal*, [s. l.], [s. n.], 2011, vol. 2, 34 p.

COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL. *L'emploi local dans la région métropolitaine de Montréal*, [s. l.], [s. n.], 2011, vol. 6, 28 p.

COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL. *Un Grand Montréal attractif, compétitif et durable*, [s. l.], [s. n.], juin 2012, 221 p.

CONFERENCE BOARD DU CANADA. *Note de conjoncture métropolitaine – printemps 2013*, 28 p. [www.e-library.ca].

CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE. *Changement structurel dans le secteur de la fabrication dans la région métropolitaine de Montréal*, [À paraître].

CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE. *Diagnostic des besoins en main-d'œuvre : Contexte, enjeux et défis pour le secteur des sciences de la vie*, [s. l.], [s. n.], 2013, 52 p.

CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE. *Diagnostic des besoins en main-d'œuvre : Secteur de l'aérospatiale*, [s. l.], [s. n.], 2012, 68 p.

CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE. *Diagnostic des besoins en main-d'œuvre : Secteur des technologies de l'information et des communications*, [s. l.], [s. n.], 2012, 56 p.

CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE. *Le secteur des arts, spectacles et loisirs dans la RMR de Montréal : Table métropolitaine de Montréal – Emploi-Québec*, [s. l.], [s. n.], mars 2010, 22 p.

DELOITTE. *Le point sur le Québec manufacturier : Des solutions pour l'avenir*, [s. l.], [s. n.], 2013, 212 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région métropolitaine de recensement de Montréal*, [s. l.], [s. n.], février 2013, 51 p.

Emploi-Québec, *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*, Rapport statistique, Volume 12, Enquête 2012 sur les données de 2011, 2013. [http://emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_int_EREQ-2011_rapport-statistique.pdf] (Consulté le 31 janvier 2014).

EMPLOI-QUÉBEC. *Étude portant sur les besoins spécifiques des PME en croissance de l'Île de Montréal en matière de gestion des ressources humaines (GRH)*, mai 2013, [Document interne].

EMPLOI-QUÉBEC. *Le marché du travail au Québec : Perspectives à long terme 2012-2021*, [s. l.], [s. n.], juin 2012, 44 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Le marché du travail à Montréal : Perspectives d'emploi par profession 2012-2016*, [s. l.], [s. n.], décembre 2012, 69 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec 2012-2016*, [s.l.], [s. n.], mai 2012, 52 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009*, [s. l.], [s. n.], 2009, 26 p.

FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP et CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC. *Indice entrepreneurial québécois 2013 : Les entrepreneurs québécois font-ils preuve d'audace?*, [s. l.], [s. n.], avril 2013, 58 p.

FOURNIER, Claire, Marcel GODBOUT et Linda CAZALE. *Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement 2010-2011 : méthodologie et description de la population visée*, Volume 1, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2013, 71 p.

HOULE, René, et Lahouaria YSSAAD. « Reconnaissance des diplômés et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 9, septembre 2010, p. 19-36, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Exportateurs de marchandises et valeur des exportations, par région administrative et ensemble du Québec, 2003-2007*, [En ligne], 2010.

[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/comp_interreg/tableaux/ra_nombre_valeur.htm] (Consulté le 31 janvier 2014).

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056*, Édition 2009, [En ligne], 2009.

[<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/perspectives/perspectives-2006-2056.html>] (Consulté le 31 janvier 2014).

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC et MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA FAUNE ET DES PARCS DU QUÉBEC, *Indicateurs de développement durable*, [En ligne], 2012.

[<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/developpement-durable/indicateurs/recueil-indicateurs-dd.pdf>] (Consulté le 10 janvier 2014).

KRUGMAN, Paul R., Maurice OBSTFELD et Marc MELITZ. *International Economics: Theory and Policy*, 10^e édition, [À paraître].

LACROIX, Serge. *Synthèse des consultations sur la mobilisation des acteurs socioéconomiques pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes : défi Montréal*, Montréal, Emploi-Québec, 2011, 64 p.

LEDENT, Jacques, et Alain BÉLANGER. *La condition socioéconomique des personnes immigrantes ou appartenant à une minorité visible sur l'île de Montréal* (titre provisoire), [À paraître].

LEMELIN, André. « La géographie économique du Québec dans une perspective centre-périphérie », *Panorama des régions du Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2009, 190 p.

LEUNG, Danny, Césaire MEH et Yaz TERAJIMA. « La productivité au Canada : la taille de l'entreprise importe-t-elle? », *Revue de la Banque du Canada*, automne 2008, p. 5-16.

LIN, Zhengxi, Janice YATES et Garnett PICOT. *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, [s. l.], Statistique Canada, mars 1999, 27 p., produit n° 11F0019MIF1999133 au catalogue de Statistique Canada.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La formation professionnelle et technique au Québec : Un aperçu*, [s. l.], [s. n.], 2010, 55 p.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Présence en 2012 des immigrants admis au Québec de 2001 à 2010*, Montréal, Gouvernement du Québec, 2012, 33 p.

MINISTÈRE DES FINANCES ET DE L'ÉCONOMIE. *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, [En ligne], printemps 2013. [http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/AUTFR_lepoint2013.pdf] (Consulté le 31 janvier 2014).

MONTRÉAL INTERNATIONAL. *Indicateurs d'attractivité du Grand Montréal 2012-2013*. [<http://www.montrealinternational.com/publications/indicateurs-dattractivite-du-grand-montreal-2012-2013/>] (Consulté le 30 janvier 2014).

OBSERVATOIRE COMPÉTENCES-EMPLOI (OCE). « La formation et le développement des compétences dans les PME de Montréal et de Winnipeg : une enquête de l'OCDE », *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois*, vol. 2, n° 3, novembre 2011, 12 p. [<http://www.oce.ugam.ca/les-bulletins.html>].

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). *Examens territoriaux de l'OCDE : Montréal, Canada*, [s. l.], [s. n.], 2004, 192 p.

ROLLIN, Anne-Marie. *Les petites entreprises créent proportionnellement plus d'emplois que les grandes entreprises : mythe ou réalité?*, [s. l.], Statistique Canada, n° 011, juillet 2012, 4 p., produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada.

SHARPE, Andrew. *Unbundling Canada's Weak Productivity Performance: The Way Forward*, Ottawa, Centre for the Study of Living Standards, février 2010, 57 p.

WALKER, Martin, et Xavier MESNARD. *What Do Mature Consumers Want?*, Vienna, A.T. Kearney's Global Consumer Institute, 2011, 16 p.

Ressources statistiques

Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques économiques et du développement durable.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, données administratives.

Ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada, données administratives.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), <http://stats.oecd.org/>, statistiques diverses.

Régie des rentes du Québec.

Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages.

Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), 2008.

Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA), 2003.

Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Statistique Canada, Enquête sur les dépenses en immobilisation.

Statistique Canada, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008.

Statistique Canada, Estimations démographiques annuelles (série de février 2013).

Statistique Canada, recensements de 1996, de 2006 et de 2011.

Statistique Canada, Registre des entreprises, 2012.

Annexe 1 – Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal

MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Président par intérim

M. Louis Arsenault, directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.

Vice-président

M. Louis Arsenault, directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.

Vice-président

M. Guy Biron, Vice-président Développement stratégique, Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)

Secrétaire

M. Philippe Sauvé, coordonnateur à la planification régionale et locale.

Membres d'office

M^{me} Johanne Beaulieu, directrice régionale, Emploi-Québec

M^{me} Céline Renaud, directrice régionale adjointe, Emploi-Québec

M^{me} Sophie Rioux, directrice de la direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec

Représentants et représentantes des entreprises

M. Louis Arsenault, directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.

M^{me} Lise Aubin, vice-présidente exploitation et administration, Chambre de commerce du Montréal métropolitain

M. Norman Chenail, exécutif senior en ressources humaines

M. Pierre Duguay, président, Com-Inter Communications

M. Vincent-Pierre Giroux, chef de service corporatif, Bombardier aéronautique

Représentants et représentantes de la main-d'œuvre

M^{me} Flavie Achard, responsable de l'éducation, Conseil central de Montréal (CSN)

M^{me} Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

M^{me} Francine Richer, responsable de la formation, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Patrick Rondeau, conseiller régional FTQ, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Annexe 2 – Recensement des stratégies gouvernementales

Cette section présente quelques stratégies récemment implantées par le gouvernement du Québec. Ces stratégies visent, entre autres, le développement de l'économie et de l'emploi, de même que l'inclusion sociale au Québec et dans la région de Montréal :

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale :

- *Briser le cycle de la pauvreté par une approche globale et cohérente*
Cet engagement vise à intervenir rapidement et de façon proactive auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours, afin de leur permettre de profiter de l'ouverture du marché du travail et d'intégrer un emploi pour améliorer leur situation financière.
- *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*
La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées vise à assurer aux personnes handicapées l'égalité en emploi et à augmenter leur participation au marché du travail. Elle propose un équilibre entre ce qui relève de la responsabilité proprement dite des acteurs du marché du travail, notamment en matière d'embauche et d'adaptation dans les milieux de travail, et ce qui nécessite la contribution ou l'intervention de l'État.
- *Tous pour l'emploi – Une impulsion nouvelle avec les partenaires*
Cette offensive concertée agira sur plusieurs fronts en vue de donner une nouvelle impulsion au marché du travail. Elle vise à accompagner les employeurs dans leurs efforts pour s'ajuster aux nouvelles réalités du marché du travail et à accroître la participation du plus grand nombre de personnes actuellement sous-représentées sur le marché de l'emploi.
- *Pilier gouvernemental : La solidarité : une richesse pour le Québec*
La vision du gouvernement pour le pilier solidarité s'appuie sur sa volonté d'accroître la cohérence et la cohésion de son action. Elle s'articule autour d'un triple équilibre : entre la solidarité et la prospérité, entre la solidarité et la responsabilité de chacun, et entre les besoins actuels et ceux des générations futures. De ce triple équilibre se dégagent trois orientations qui guideront la planification stratégique des ministères et organismes pour l'élaboration des futures politiques publiques : agir auprès des personnes; soutenir ceux qui aident et préparer l'avenir.

Ministère des Finances et de l'Économie :

- *Foncez ! Tout le Québec vous admire – Stratégie québécoise de l'entrepreneuriat*
Cette stratégie repose sur une mobilisation de tous les acteurs de la toile entrepreneuriale québécoise, une mobilisation collective autant qu'une mobilisation de chacun dans sa sphère de responsabilités et de compétences. Elle s'appuie sur une volonté d'établir des mécanismes de collaboration axés sur une approche intégrée, afin d'assurer une continuité de services auprès des entrepreneurs, tout au long de leurs projets, en tenant étroitement compte des différents modèles d'entrepreneuriat et des particularités régionales.

Ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs

- *Plan d'action 2013-2020 sur les changements climatiques*
Ce plan d'action constitue la pièce maîtresse de l'approche stratégique du Québec en matière de changements climatiques. Il présente un ensemble d'outils qui contribueront à l'atteinte des objectifs du Québec en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et d'adaptation aux impacts des changements climatiques.
- *Stratégie gouvernementale de développement durable 2013-2020, prolongée jusqu'au 31 décembre 2014*
Cette stratégie gouvernementale vise à améliorer la qualité de vie des générations actuelles et futures. Elle repose sur trois enjeux fondamentaux qui découlent de cette intention générale et abordent simultanément les trois dimensions indissociables de la qualité de vie : le milieu de vie (dimension environnementale), le mode de vie (dimension sociale) et le niveau de vie (dimension économique). Elle constitue le cadre de référence par lequel le gouvernement indique où il a l'intention d'aller, quels sont les objectifs qu'il veut atteindre et comment il entend s'y prendre dans sa démarche de développement durable.

Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

- *Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2011-2016*
Cette stratégie vise à assurer l'occupation et la vitalité des territoires, et notamment à relever les défis propres à la région métropolitaine de Montréal. Elle est basée sur la mise en place d'une nouvelle dynamique prenant appui sur trois pôles d'intervention : l'action des collectivités, l'action gouvernementale et, au besoin, l'action conjointe.

Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

- *Stratégie interministérielle : La diversité : une valeur ajoutée*
Cette politique gouvernementale présente les fondements et les orientations des interventions du Québec pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec. Elle convie l'ensemble de la société à se mobiliser et à travailler de concert afin d'atteindre ces objectifs. Cette politique s'inscrit dans l'éventail des politiques et stratégies visant à atteindre les mêmes objectifs d'égalité des chances et de participation d'autres groupes de la population – les femmes, les personnes handicapées, les jeunes ou les personnes en situation de pauvreté – et les complète. Elle agit aussi en complémentarité avec la politique d'intégration des personnes immigrantes l'action conjointe.

Annexe 3 – Définition des types de secteurs d'activité économique

Dans le cadre de l'analyse des tendances et des perspectives du marché du travail par secteur d'activité économique, des regroupements d'industries⁸⁹ ont été effectués pour faciliter la lecture du document et dégager des constats communs à des industries de nature semblable. Il est important de noter qu'il n'existe pas de nomenclature claire et reconnue de regroupement d'industries. Les regroupements de cet ouvrage sont les fruits de réflexions tirées en tout ou en partie de recherches d'autres organisations, soit le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), le Conseil de la science et de la technologie et l'OCDE.

Secteurs de la fabrication

FABRICATION TRADITIONNELLE	FABRICATION COMPLEXE
Aliments, boissons et tabac	Impression et activités connexes
Textiles et produits du textile	Pétrole, charbon et produits chimiques
Vêtements et produits en cuir	Machines
Produits en caoutchouc et en plastique	Produits informatiques et électroniques
Papier	Matériel de transport
Produits en bois	
Produits minéraux non métalliques	
Première transformation des métaux	
Produits métalliques	
Meubles	

Secteurs des services

SERVICES AUX PRODUCTEURS	SERVICES AUX CONSOMMATEURS	SERVICES GOUVERNEMENTAUX
Transport et entreposage	Commerce de détail	Services d'enseignement
Commerce de gros	Hébergement et restauration	Santé et services sociaux
Finances, assurance et immobilier	Information, culture et loisirs	Administrations publiques
Services professionnels, scientifiques et techniques	Autres services	
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien		

89. Les industries sont définies selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de Statistique Canada.

Annexe 4 – Définition des principaux indicateurs du marché du travail

Population de 15 ans ou plus

Toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres des Forces armées.

Population active

Population de 15 ans ou plus qui, au cours de la semaine de référence de l'enquête, était en emploi ou en chômage.

Personnes en emploi

Personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont effectué un travail contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou qui avaient un emploi.

Emploi à temps plein

Travail dont la durée correspond habituellement à 30 heures ou plus par semaine lorsqu'il s'agit de l'emploi principal.

Emploi à temps partiel

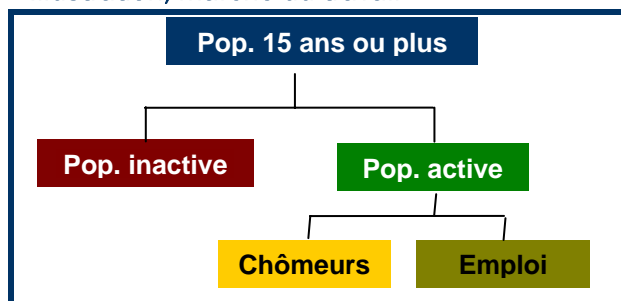
Travail dont la durée correspond habituellement à moins de 30 heures par semaine.

Chômeurs et chômeuses

Personnes qui, durant la semaine de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient été mises à pied temporairement, avaient cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines ou devaient débiter dans un emploi au cours des quatre prochaines semaines.

Chômeur n'est donc pas synonyme de prestataire de l'assurance-emploi.

Illustration, marché du travail



Taux d'activité

$$\frac{\text{Population active}}{\text{Population de 15 ans ou plus}} \times 100$$

Taux d'emploi

$$\frac{\text{Emploi}}{\text{Population de 15 ans ou plus}} \times 100$$

Taux de chômage

$$\frac{\text{Nombre de personnes en chômage}}{\text{Population active}} \times 100$$

Désaisonnalisation

Certaines fluctuations dans les données sur le marché du travail sont causées par des mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une série de données désaisonnalisées est une série dans laquelle on a supprimé les mouvements saisonniers.

Groupes professionnels

La classification et la définition des groupes professionnels reposent sur la CNP, élaborée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Essentiellement, la CNP est une classification hiérarchique des groupes de professions en fonction du niveau et du genre de compétence.

Niveau de compétence

Le niveau de compétence est généralement défini selon la durée et la nature des études et de la formation exigées pour accéder à un emploi et en exercer les fonctions. L'expérience requise pour accéder à un emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi sont également prises en compte, par rapport aux exigences des autres emplois, pour établir le niveau de compétence associé à un emploi. Quatre niveaux de compétence sont établis dans la CNP, auxquels a été ajouté celui de la gestion :

1. Professionnel
2. Technique
3. Intermédiaire
4. Élémentaire

Genre de compétence

Le genre de compétence est fonction du genre de travail exécuté selon différents facteurs. L'un des facteurs est la similitude de la discipline scolaire ou des domaines d'études donnant accès à une profession. Également, l'industrie ou le secteur d'activité dans lequel l'expérience est acquise constitue une condition préalable d'accès à la profession (Vérifiez cette phrase.). En plus de la gestion, neuf genres de compétence sont établis dans la CNP :

1. Affaires, finance et administration
2. Sciences naturelles et appliquées
3. Secteur de la santé
4. Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion
5. Arts, culture, sports et loisirs
6. Vente et services
7. Métiers, transport et machinerie
8. Secteur primaire
9. Transformation, fabrication et services d'utilité publique

Annexe 5 – Définitions détaillées des niveaux et genres de compétence

NIVEAUX DE COMPÉTENCE	ÉTUDES/FORMATION	AUTRES CRITÈRES
<p style="text-align: center;">O Gestion</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Peu déterminant dans la majorité des cas. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Expérience dans le domaine visé. ◆ Capital financier.
<p style="text-align: center;">A Professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat). 	
<p style="text-align: center;">B Technique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut technique ou un cégep, ◆ ou deux à cinq ans d'apprentissage, ◆ ou trois à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation liée à l'emploi ou d'expérience de travail précise. <p>Deux sous-catégories ont été élaborées par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) afin de tenir compte du système d'éducation particulier du Québec, soit : Technique I pour les professions requérant un diplôme d'études collégiales (DEC) et Technique II pour les professions requérant un diplôme d'études professionnelles (DEP).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Le niveau de compétence B est aussi attribué au personnel qui assume des responsabilités de supervision. ◆ Le niveau de compétence B a été attribué au personnel qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la santé et de la sécurité (par exemple, les pompiers et pompières, les policiers et policières, et les infirmiers et infirmières auxiliaires).
<p style="text-align: center;">C Intermédiaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Un à quatre ans d'études secondaires, ◆ ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail précise. 	
<p style="text-align: center;">D Élémentaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi, ◆ ou aucune exigence scolaire particulière. 	

Genres de compétence	Composition
0. Gestion	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Membres des corps législatifs, et cadres supérieurs et intermédiaires.
1. Affaires, finance et administration	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Professions touchant la prestation de services financiers et d'affaires, de services administratifs et de réglementation ainsi que de services de supervision de bureau et de soutien. ◆ Quelques-unes des professions incluses dans cette catégorie sont propres aux secteurs des finances et des affaires. Cependant, la plupart se trouvent dans tous les secteurs industriels.
2. Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Professions du domaine des sciences, y compris les sciences physiques, les sciences de la vie, l'ingénierie, l'architecture et les technologies de l'information et de la communication.
3. Secteur de la santé	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Professions touchant la prestation directe de services de soins de santé aux patients et patientes ainsi que les professions de soutien au personnel professionnel et technique.
4. Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Professions touchant au droit, à l'enseignement, au counseling, à la recherche en sciences sociales, à l'élaboration de politiques publiques et à l'administration de programmes gouvernementaux et de programmes des autres secteurs.
5. Arts, culture, sports et loisirs	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Postes professionnels et techniques apparentés aux arts et à la culture, y compris les arts de la scène, le cinéma et la production vidéo, la radio-télédiffusion, le journalisme, la rédaction, le design, la bibliothéconomie et la muséologie. ◆ Comprend également des professions en sports et en loisirs.
6. Vente et services	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Postes dans les domaines de la vente et des services personnels et de protection et professions liées à l'accueil et au tourisme.
7. Métiers, transport et machinerie	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Métiers de la construction et de la mécanique et postes de contremaîtres ou contremaîtresses, d'entrepreneurs ou entrepreneuses, d'opérateurs ou opératrices et de conducteurs ou conductrices de matériel de transport et de machinerie lourde. <p>Ces professions s'exercent dans une vaste gamme de secteurs industriels, mais particulièrement dans les secteurs de la construction et du transport.</p>
8. Secteur primaire	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Postes de supervision et de conduite de machines dans les secteurs d'exploitation des ressources naturelles. <p>La plupart des emplois compris dans cette catégorie sont propres à l'industrie et ne se trouvent pas en dehors des industries primaires.</p>
9. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Postes de supervision et de production dans les secteurs de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique.

Annexe 6 – Classification selon le niveau de qualification dans l'emploi

		Niveau de compétence associé à l'emploi			
		A	B	C	D
		Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
Niveau d'études	Diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Sous-qualifié	Qualifié	Surqualifié de un niveau
	Diplôme d'études postsecondaires (école de métiers ou collège)	Sous-qualifié	Qualifié	Surqualifié de un niveau	Surqualifié de deux niveaux
	Diplôme universitaire	Qualifié	Surqualifié de un niveau	Surqualifié de deux niveaux	Surqualifié de trois niveaux

Lexique – Enjeux et orientations stratégiques

Enjeux

Un enjeu est ce qu'une organisation peut gagner ou perdre à agir ou à ne pas agir relativement à une situation ou à un phénomène qui se produit dans son environnement et qui est susceptible d'influer sur son avenir.

La détermination des enjeux repose sur une lecture prospective des attentes des citoyens et citoyennes, et ce, en fonction des ressources disponibles. Le plan stratégique doit traduire les véritables enjeux portés par le ou la ministre et dont il ou elle devra rendre compte devant les parlementaires.

Orientations stratégiques

Une orientation stratégique est le but général vers lequel doit tendre l'organisation pour répondre à sa mission. Les dirigeantes et dirigeants sont les premiers concernés par le choix des orientations qui contribuent à celles du gouvernement. Une orientation s'introduit par un verbe d'action⁹⁰.

Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec sont élaborées au niveau ministériel, afin de traduire les valeurs organisationnelles et de favoriser une vision commune aux divers échelons de l'organisation. Les orientations convenues entre la ministre et la Commission des partenaires du marché du travail constituent la référence pour l'ensemble de l'organisation. Un mécanisme central-régions permet d'alimenter les travaux menant à la détermination des orientations stratégiques d'Emploi-Québec.

90. Ministère du Conseil exécutif, *Lignes directrices pour l'élaboration des plans stratégiques*.

