

FAITS SAILLANTS

TITRE : Les travailleurs âgés d'aujourd'hui et de demain

1. MISE EN CONTEXTE

L'étude réalisée s'inscrit dans l'orientation visant à mieux anticiper la demande et l'offre de main-d'œuvre du plan d'action du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) en matière d'adaptation aux changements démographiques et au vieillissement de la population.

Dans le contexte de vieillissement démographique et de diminution éventuelle de la population d'âge actif (15-64 ans), la population des 45 à 64 ans (les travailleurs âgés) constitue et constituera un important bassin de main-d'œuvre à mettre en valeur. Cependant, les travailleurs âgés ne constituent pas un groupe homogène. Il existe en effet des distinctions entre les 45-54 ans et les 55-64 ans et des distinctions selon le sexe au sein de ces cohortes. Ces distinctions doivent être prises en compte par les employeurs dans la planification et la gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines et dans l'adaptation de l'organisation du travail. Elles doivent aussi être considérées dans le développement des services et mesures d'emploi. C'est pourquoi il devient particulièrement pertinent de mieux connaître les caractéristiques des travailleurs âgés d'aujourd'hui et de tenter d'anticiper celles des travailleurs âgés de demain.

2. OBJECTIFS

- Dresser un portrait de l'évolution sur le marché du travail des travailleurs âgés, soit des travailleurs de 55 à 64 ans et de 45 à 54 ans.
- Dresser un portrait de l'évolution sur le marché du travail des travailleurs de 35 à 44 ans.
- Tenter de cerner certaines des caractéristiques des travailleurs âgés de demain, dans un horizon de dix ans, à partir des caractéristiques des travailleurs âgés de 45 à 54 ans et de 35 à 44 ans en 2002 et de l'évolution du marché du travail, en apportant des éléments de réponse aux questions suivantes :
 - Est-ce que les travailleurs âgés voudront prolonger leur vie active?
 - Dans un contexte de transformation de la structure industrielle et professionnelle, est-ce que les travailleurs âgés réussiront à se maintenir en emploi ou à trouver un emploi qui leur convient s'ils se retrouvent au chômage?

3. MÉTHODOLOGIE

L'étude a été menée à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Ont été retenus des indicateurs relatifs au niveau de participation au marché du travail et aux caractéristiques de cette participation. À cela s'ajoutent des indicateurs relatifs aux caractéristiques de l'emploi. Chacun des indicateurs a été traité selon le sexe. L'évolution entre 1978 et 2002 a été observée, notamment pour les grands indicateurs du marché du travail. Dans les autres cas, on a tenu compte de l'évolution depuis 1990 ou strictement de la situation en 2002 en raison, principalement, de la disponibilité de ces données dans l'Enquête sur la population active¹.

Les 35-44 ans et les 45-54 ans de 2002 formeront les travailleurs âgés d'ici une dizaine d'années. Inversement, les travailleurs âgés de 2002 étaient âgés de 35-44 ans ou de 45-54 ans au début des années 90. L'analyse de l'évolution de la situation sur le marché du travail des 35-44 ans et des 45-54 ans entre 1990 et 2002 peut ainsi permettre de voir dans quelle mesure les caractéristiques actuelles de ces groupes, qui formeront les travailleurs âgés de demain, sont différentes, au point de départ, de celles que présentaient les travailleurs âgés d'aujourd'hui à cet âge, au début des années 90. Cette perspective a été utilisée pour anticiper la situation des travailleurs âgés de demain dans le cas des indicateurs dont l'évolution a été observée.

¹ Les données pour 2004 et les données historiques de l'Enquête sur la population active, révisées sur la base du dernier recensement, n'étant disponibles que depuis février 2005, les données les plus récentes ayant pu être considérées au moment de l'étude sont celles de 2002.

4. PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

4.1 Le niveau de participation au marché du travail

L'évolution de la participation au marché du travail

Les taux d'activité des trois groupes d'âge ont connu une progression entre 1990 et 2002. En 2002, on constate que plus la cohorte est jeune, plus elle est active et scolarisée. De façon générale, un plus haut niveau de scolarité est associé à une participation plus élevée au marché du travail. Dans ces conditions, le remplacement des travailleurs âgés actuels par des travailleurs plus scolarisés devrait favoriser la poursuite de l'augmentation de la participation au marché du travail chez les travailleurs âgés de demain.

Certains facteurs pourraient cependant ralentir cette tendance. On observe en effet une évolution défavorable de la participation au marché du travail des universitaires des trois groupes d'âge entre 1990 et 2002, qui se traduit, notamment, par la diminution ou la stagnation de leur taux d'activité. La baisse d'activité constatée chez les universitaires de 55-64 ans pourrait relever de l'augmentation des retraites anticipées au cours de la décennie 90, alors que les individus plus scolarisés tendent à se retirer plus tôt du marché du travail. L'évolution de la situation des universitaires des autres groupes d'âge, de même que certaines particularités observées en 2002 dans la relation entre l'activité et la scolarité chez les trois groupes d'âge, alors qu'un niveau de scolarité plus élevé n'est pas systématiquement associé à une participation plus importante au marché du travail, pourraient également témoigner d'un certain affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité. Le CETECH constate d'ailleurs un rétrécissement de l'avantage conféré par la scolarité, notamment pour les universitaires.

Il importe cependant de relativiser l'influence potentielle de ces facteurs. D'abord, certains éléments portent à croire que la retraite anticipée pourrait suivre une évolution différente dans l'avenir. Par ailleurs, le CETECH constate que l'emploi moins qualifié a progressé davantage que l'emploi hautement qualifié depuis la fin des années 90. Cette situation peut contribuer à expliquer la progression plus importante de l'activité chez certains groupes moins scolarisés et l'apparent affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité. Ainsi, le recul affiché par les universitaires pourrait être compensé par les gains effectués par les groupes moins scolarisés, particulièrement dans un contexte où la hausse générale de la scolarisation a un effet d'ensemble bénéfique sur la participation au marché du travail.

Les travailleuses âgées

L'augmentation de la participation au marché du travail des trois groupes d'âge à l'étude est essentiellement attribuable aux femmes. La progression du niveau d'activité des femmes de 35-44 ans a cependant ralenti entre 1990 et 2002, comparativement à celle des travailleuses âgées. Ceci pourrait indiquer que les femmes de 35-44 ans sont en voie d'atteindre un point de saturation quant à leur participation au marché du travail en raison de leurs responsabilités familiales plus importantes. Les responsabilités familiales moins importantes des travailleuses âgées, et leur remplacement progressif par des femmes plus scolarisées, devraient cependant favoriser la poursuite de l'augmentation de leur participation au marché du travail dans l'avenir. Les responsabilités liées aux soins aux parents âgés pourraient toutefois limiter cette progression dans une certaine mesure.

Le potentiel des 45-54 ans

On constate un rapprochement des taux d'activité des 35-44 ans et des 45-54 ans entre 1990 et 2002, en raison d'une progression plus importante de l'activité dans ce dernier groupe. Bien que les 35-44 ans conservent un taux d'activité plus élevé en 2002, cette évolution permet de penser qu'il n'est pas impossible que, dans l'avenir, le taux d'activité des 45-54 ans puisse atteindre et même dépasser celui de leurs cadets. En effet, la participation des groupes plus jeunes est affectée par la fréquentation scolaire de même que par les responsabilités familiales plus importantes. Quant aux 55-64 ans, bien que leur participation au marché du travail soit appelée à évoluer, elle demeure davantage affectée par l'état de santé et par l'option d'un retrait précoce de la vie active. Dans ces conditions, le groupe des 45-54 ans apparaît comme celui qui recèle le potentiel le plus élevé de participation au marché du travail. Ce groupe d'âge est en outre celui qui pèsera le plus lourd dans la population d'âge actif, ce qui serait déjà le cas en 2005 selon les perspectives démographiques de l'ISQ. Avec la hausse attendue du niveau de

scolarité et de la participation des femmes plus âgées au marché du travail, les 45-54 ans pourraient donc largement contribuer à relever les défis associés au vieillissement dans l'avenir.

4.2 Caractéristiques des travailleurs et participation au marché du travail

Certaines caractéristiques des travailleurs âgés de demain pourraient être déterminantes pour leur participation au marché du travail.

La part du temps partiel

En 2002, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total est plus élevée chez les 55-64 ans que dans les autres cohortes et elle est plus élevée chez les femmes dans les trois groupes. Compte tenu du fait que cette part a progressé chez les trois groupes d'hommes entre 1990 et 2002, cette tendance pourrait se prolonger chez les hommes plus âgés dans l'avenir. La diminution de cette part observée chez les hommes de 55-64 ans entre 2000 et 2002 indique toutefois qu'elle pourrait suivre une évolution différente. Quant aux femmes, les tendances divergent, alors que le régime d'emploi semble fortement associé à l'âge des travailleuses. Le prolongement des évolutions observées indique d'abord que cette part pourrait continuer de progresser chez les femmes de 55-64 ans dans l'avenir. Par ailleurs, la diminution observée chez celles de 45-54 ans pourrait se poursuivre, ce qui irait d'ailleurs dans le sens d'un potentiel plus élevé de participation au marché du travail de ce groupe d'âge, en lien avec la diminution des responsabilités familiales à cet âge.

Les raisons du travail à temps partiel

Les raisons du travail à temps partiel varient selon le sexe et évoluent avec l'âge des travailleurs. Le travail à temps partiel est davantage involontaire chez les hommes. Il constitue davantage un choix et il est davantage associé aux responsabilités personnelles et familiales chez les femmes. Cependant, avec l'avance en âge, le travail à temps partiel représente de plus en plus un choix pour les deux sexes, il est de moins en moins involontaire et de moins en moins associé aux responsabilités personnelles et familiales.

Les travailleurs à temps partiel involontaire constituent un bassin de travailleurs susceptibles de participer davantage au marché du travail. On peut d'ailleurs se demander si certains travailleurs à temps partiel involontaire ne finissent pas par se résigner à conserver ce régime d'emploi en vieillissant dans la mesure où le choix de travailler à temps partiel augmente avec l'âge et que la part du temps partiel involontaire tend parallèlement à diminuer. Dans cette éventualité, le fait de favoriser la diminution du temps partiel involontaire à un âge moins avancé pourrait augmenter la probabilité que ces travailleurs conservent un régime d'emploi à temps plein en vieillissant. Par ailleurs, le choix de travailler à temps partiel peut également favoriser le prolongement de la vie active des travailleurs âgés optant pour une retraite progressive.

Les catégories de travailleurs

On constate d'abord que l'âge moyen de la retraite varie selon la catégorie de travailleurs, les employés du secteur public étant ceux qui tendent à se retirer le plus tôt du marché du travail, alors que les travailleurs indépendants tendent à se retirer plus tard que les autres groupes. En 2002, on compte davantage de travailleurs indépendants chez les 55-64 ans, davantage d'employés publics chez les 45-54 ans et davantage d'employés privés chez les 35-44 ans. Compte tenu des évolutions récentes observées, on anticipe une augmentation de la part des employés publics et une diminution de la part des travailleurs indépendants chez les 55-64 ans de demain. L'augmentation possible de la part des employés publics, qui tendent à prendre leur retraite plus tôt, pourrait avoir des effets sur l'âge moyen de la retraite dans l'avenir.

On pourrait, par ailleurs, voir la part des employés privés augmenter et celle des employés publics diminuer chez les 45-54 ans de demain. Comme les employés privés tendent à se retirer plus tard du marché du travail que les employés publics, cette évolution pourrait favoriser un retrait plus tardif du marché du travail de cette cohorte que de la précédente. Par ailleurs, une plus forte présence d'employés privés peut aussi signifier une plus grande vulnérabilité sur le marché du travail, en raison de la sécurité d'emploi et de la couverture par des régimes privés de retraite moins importantes associées à cette catégorie de travailleurs. Malgré cela, la diminution éventuelle de la population active pourrait entraîner une amélioration générale des conditions de travail

afin de retenir la main-d'œuvre plus âgée, ce qui devrait servir les catégories de travailleurs plus vulnérables.

Les secteurs d'activité et les groupes professionnels

La situation des travailleurs âgés de demain en regard de l'évolution de l'emploi a été anticipée sur la base des perspectives professionnelles et sectorielles d'Emploi-Québec 2003-2007 qui vont essentiellement dans le même sens que ce qu'on observe de l'évolution de l'emploi entre 1990 et 2002. En 2002, les 55-64 ans sont souvent surreprésentés dans des secteurs et groupes de professions qui n'ont pas connu de croissance à prédominance masculine. Cette situation peut contribuer à expliquer les problèmes de chômage plus importants de ce groupe, en particulier chez les hommes, dans la mesure où ils sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés à se replacer en cas de perte d'emploi.

Pour les 55-64 ans de demain, deux tendances s'affrontent, rendant plus difficile la lecture anticipée de l'évolution de leur situation. D'une part, les 55-64 ans de demain (les 45-54 ans de 2002) pourraient être en meilleure posture que leurs aînés. Bien qu'ils soient surreprésentés dans certains secteurs qui n'ont pas connu de croissance, certains de ces secteurs comptent une forte part d'employés publics, ce qui constitue une plus grande protection pour ces travailleurs. D'autre part, ils pourraient être davantage exposés au chômage en raison de leur surreprésentation dans certains groupes professionnels relevant davantage du secteur privé et qui n'ont pas connu de croissance. Les conversions professionnelles peuvent représenter une solution pour les travailleurs âgés dans une situation plus précaire ou ceux dont les conditions de travail sont difficiles. Mais cette possibilité dépendra des niveaux de compétence exigés dans les domaines où il y aura une certaine demande et de l'ouverture des travailleurs âgés à se former si nécessaire.

Les 55-64 ans de demain sont également surreprésentés dans des domaines en croissance, notamment dans les services d'enseignement et en soins de santé et assistance sociale. Ces secteurs comptent, en outre, une forte proportion de femmes et d'employés publics, qui tendent à se retirer plus tôt du marché du travail. Leur forte présence dans ces secteurs pourrait donc occasionner des problèmes de renouvellement des effectifs, mais pourrait aussi représenter pour ces travailleurs une possibilité de prolonger leur vie active. Or, selon une étude de Statistique Canada, les retraités de ces secteurs sont ceux qui auraient été les moins enclins à continuer à travailler, malgré l'adaptation des régimes de travail et la présence d'autres facteurs favorables à la poursuite de la vie active. Par ailleurs, au-delà de l'évolution de l'emploi dans les secteurs et professions, il n'en demeure pas moins que l'ensemble des travailleurs de 55-64 ans demeurent sujets à des problèmes de maintien ou de retour en emploi en raison, notamment, des perceptions négatives que peuvent entretenir les acteurs du marché du travail à leur égard.

Les 45-54 ans de demain (les 35-44 ans de 2002) pourraient être en meilleure posture que leurs aînés en raison de leur distribution dans les secteurs et groupes professionnels, plus semblable à celle de l'ensemble des travailleurs. Cette situation peut d'ailleurs contribuer à expliquer en partie leur durée de chômage moins élevée dans la mesure où leur réinsertion en emploi s'en trouve facilitée.

On entrevoit donc une rupture entre les travailleurs âgés d'aujourd'hui, qui présentent des écarts de représentation importants, et ceux de demain. Toutefois, sur le plan de la répartition hommes-femmes dans les secteurs et groupes professionnels, on constate que, malgré certaines avancées, la ségrégation selon le sexe se maintient.

Le chômage

Les caractéristiques des travailleurs âgés de demain pourraient mieux les prémunir contre le chômage. En effet, ils sont plus scolarisés que leurs prédécesseurs et leur répartition dans les catégories de travailleurs et dans les secteurs et professions pourrait leur être plus favorable à certains égards. Toutefois, la durée du chômage est généralement plus élevée chez les hommes dans les trois groupes d'âge. Le fait qu'une forte présence masculine caractérise, dans plusieurs cas, des secteurs et professions en décroissance peut expliquer en partie cette situation. Cette tendance pourrait donc se poursuivre dans l'avenir.

Par ailleurs, un plus haut niveau de scolarisation chez les travailleurs âgés de demain devrait également favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, et donc le maintien ou

la réintégration en emploi. Il existe toutefois d'autres conditions pour assurer une participation maximale au marché du travail des travailleurs âgés, dont l'évolution des attitudes des employeurs à leur égard et l'efficacité des dispositifs de formation continue et de recyclage qui leur sont destinés.

4.3 Le rôle des politiques publiques

Selon l'auteure Anne-Marie Guillemard, les pays qui ont misé sur un large ensemble d'outils d'intégration en emploi pour les travailleurs âgés sont ceux qui ont le mieux réussi à préserver leur mobilisation au travail. Pour elle, une politique active de l'emploi et des actions préventives tout au long de la vie professionnelle (formation continue) sont essentielles pour favoriser un vieillissement actif.

Dans cette perspective, et compte tenu de nos résultats, on peut dégager certains des défis qui se posent aux acteurs du marché du travail relatifs à une participation accrue des travailleurs âgés à la vie active :

- pour les travailleurs âgés de demain : développer leur capacité à s'adapter à des contextes changeants (par la formation notamment); prolonger leur vie active;
- pour les employeurs : reconsidérer leurs attitudes à l'égard de ces travailleurs; s'engager résolument dans la voie de la formation continue;
- pour l'État : rôle de catalyseur favorisant un changement de perceptions et d'attitudes dans la population en général et chez les différents acteurs du marché du travail quant au bien-fondé d'un vieillissement actif; offrir des mesures pour favoriser un vieillissement actif (individus, entreprises), notamment l'offre de formation et son adaptation aux besoins de ces travailleurs.

La Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus développée par Emploi-Québec, qui vise le maintien ou la réintégration en emploi des travailleurs âgés, semble répondre à plusieurs égards aux défis identifiés et devrait entraîner des retombées positives. L'objectif de favoriser le maintien et la réinsertion en emploi des travailleurs âgés figure, en outre, au nombre des propositions du Plan gouvernemental pour l'emploi.

5. CONCLUSIONS

Il est difficile d'anticiper avec précision la situation des travailleurs âgés de demain. On constate toutefois une volonté croissante de participer à la vie active chez les cohortes qui deviendront les travailleurs âgés de demain. À cet égard, les 45-54 ans présentent d'ailleurs un potentiel important de participation au marché du travail ce qui, associé à l'augmentation de leur poids démographique, apparaît de bon augure pour l'avenir. La part du temps partiel pourrait cependant demeurer élevée chez les 55-64 ans et ce, majoritairement par choix. L'adaptation des régimes de travail pourrait ainsi constituer un levier majeur de rétention de ces travailleurs sur le marché du travail. Ce constat appuie la pertinence d'agir pour favoriser la retraite progressive, avenue privilégiée par Emploi-Québec dans sa stratégie d'intervention ainsi que dans le Plan gouvernemental pour l'emploi. Quant à la capacité des travailleurs âgés de demain de participer à la vie active, elle pourrait également être accrue en raison de leur niveau de scolarité plus élevé et de certaines des caractéristiques de leur répartition dans les secteurs d'activité et les groupes professionnels.

Par ailleurs, la volonté et la capacité des travailleurs âgés de participer au marché du travail seront aussi modulées par les conditions mises en place par les différents acteurs du marché du travail, d'où l'importance d'agir pour favoriser une participation maximale de ce groupe. Agir à travers une approche préventive, qui prend appui sur le cycle de vie, pour préserver et développer les compétences des travailleurs âgés, apparaît comme une voie prometteuse. Dans ces conditions, les 45-54 ans d'aujourd'hui, particulièrement ceux dans une situation plus précaire (secteurs en décroissance, faible scolarité), constituent une cible privilégiée pour la formation continue. Mais il faudra également savoir s'adapter à l'évolution des besoins des travailleurs âgés qui découlent de l'évolution de leurs caractéristiques et de celle du marché du travail. Cette exigence renvoie directement à l'importance d'assurer une veille continue en cette matière.

En somme, on peut conclure que le profil des travailleurs âgés de demain dépeint par cette étude, permettant d'anticiper des caractéristiques de main-d'œuvre favorables au développement d'un vieillissement actif, vient confirmer et appuyer les engagements et

les orientations mis de l'avant par la Stratégie de même que les propositions du Plan gouvernemental pour l'emploi relatives aux travailleurs âgés.

6. ADDENDA SUR L'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DANS LES RÉGIONS

À la demande du Comité exécutif, un volet supplémentaire a été ajouté portant sur l'activité des travailleurs âgés dans les régions du Québec. Ce volet a pris forme dans un addenda à l'étude principale. Cet addenda traite d'un nombre plus limité d'indicateurs et s'arrête essentiellement à la situation des trois groupes d'âge en 2004. On peut y constater que la situation d'un même groupe d'âge peut parfois varier sensiblement entre certaines régions, que ce soit en termes de poids démographique, de niveau de scolarité ou de niveau de participation au marché du travail. Les régions de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, de la Mauricie et du Saguenay – Lac-Saint-Jean font face à une situation particulièrement préoccupante pour les travailleurs âgés, puisqu'elles combinent à la fois un poids plus important des 45-64 ans dans la population d'âge actif que dans l'ensemble du Québec, une scolarisation plus faible et des taux d'activité et d'emploi inférieurs. Cela pose pour ces régions le défi d'intervenir pour favoriser le maintien et la réinsertion en emploi des travailleurs âgés. Ceci plaide fortement en faveur d'une contextualisation régionale lorsqu'il s'agit de cerner les caractéristiques et besoins des travailleurs âgés.

7. CONSULTATIONS

Des consultations concernant cette étude ont été réalisées auprès d'Emploi-Québec (CETECH) et de la DGAPE (DGP) et la plupart des commentaires ont été pris en compte.

**Source : Direction de la recherche et de l'analyse prospective
Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique
Direction générale des politiques**

Date : 1^{er} novembre 2005

LES TRAVAILLEURS ÂGÉS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Direction générale des politiques

Direction générale adjointe de la recherche,
de l'évaluation et de la statistique

Direction de la recherche et de l'analyse prospective

Octobre 2005

Les personnes suivantes ont participé à la réalisation de cette étude :

Recherche et rédaction	Caroline Hamel
Collaborations à l'étude	Daniel Lalande Pierre Lanctôt Mireille Levesque
Mise en page	Diane Hudon

Table des matières

	Page
TABLE DES MATIÈRES.....	I
LISTE DES TABLEAUX.....	V
LISTE DES GRAPHIQUES	IX
INTRODUCTION.....	1
1. TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	5
1.1 Le vieillissement de la main-d'œuvre.....	5
1.1.1 La situation relative des trois cohortes en 2002.....	5
1.1.2 La population des 45 à 64 ans en 2012 et en 2022	6
1.2 L'évolution de la participation au marché du travail des 15-64 ans	7
1.2.1 Le taux d'activité.....	7
1.2.2 Le taux d'emploi	8
1.2.3 Le taux de chômage.....	9
1.3 L'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité et les professions	10
1.3.1 Les secteurs d'activité	10
1.3.2 Les professions	11
1.4 Nouveaux enjeux du marché du travail	11
2. LES 55-64 ANS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	13
2.1 Le taux d'activité.....	13
2.2 Les raisons de l'inactivité et l'âge moyen de la retraite par catégorie de travailleurs	14
2.2.1 Les raisons de l'inactivité.....	14
2.2.2 L'âge moyen de la retraite par catégorie de travailleurs.....	15
2.3 Le taux d'emploi.....	17
2.4 La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total	18
2.5 Les raisons du travail à temps partiel.....	19
2.6 Le taux de chômage	20
2.7 La durée moyenne du chômage	21
2.8 La proportion des chômeurs de longue durée	22

	Page
2.9 Le niveau de scolarité	23
2.9.1 Le niveau de scolarité de la population de 55-64 ans	23
2.9.2 Le taux d'activité en fonction du niveau de scolarité	24
2.9.3 Le taux d'emploi en fonction du niveau de scolarité	25
2.9.4 Le taux de chômage en fonction du niveau de scolarité	26
2.10 La catégorie de travailleurs	26
2.10.1 La population en emploi selon la catégorie de travailleurs	26
2.10.2 Le taux de masculinité par catégorie de travailleurs	28
2.11 Le secteur d'activité	29
2.11.1 La population en emploi selon le secteur d'activité	29
2.11.2 La répartition hommes-femmes par secteur d'activité	30
2.12 La profession	31
2.12.1 La population en emploi selon la profession	31
2.12.2 La répartition hommes-femmes par profession	31
2.13 Synthèse et éléments de discussion	32
3. LES 45-54 ANS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	37
3.1 Le taux d'activité	37
3.2 Les raisons de l'inactivité	38
3.3 Le taux d'emploi	39
3.4 La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total	40
3.5 Les raisons du travail à temps partiel	41
3.6 Le taux du chômage	42
3.7 La durée moyenne du chômage	43
3.8 La proportion des chômeurs de longue durée	44
3.9 Le niveau de scolarité	45
3.9.1 Le niveau de scolarité de la population de 45-54 ans	45
3.9.2 Le taux d'activité en fonction du niveau de scolarité	45
3.9.3 Le taux d'emploi en fonction du niveau de scolarité	46
3.9.4 Le taux de chômage en fonction du niveau de scolarité	47
3.10 La catégorie de travailleurs	47
3.10.1 La population en emploi selon la catégorie de travailleurs	47
3.10.2 Le taux de masculinité par catégorie de travailleurs	49
3.11 Le secteur d'activité	50
3.11.1 La population en emploi selon le secteur d'activité	50
3.11.2 La répartition hommes-femmes par secteur d'activité	51

	Page
3.12 La profession	51
3.12.1 La population en emploi selon la profession	51
3.12.2 La répartition hommes-femmes par profession	52
3.13 Synthèse et éléments de discussion	53
4. LES 35-44 ANS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	59
4.1 Le taux d'activité	59
4.2 Les raisons de l'inactivité	60
4.3 Le taux d'emploi.....	61
4.4 La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total	62
4.5 Les raisons du travail à temps partiel.....	63
4.6 Le taux de chômage	64
4.7 La durée moyenne du chômage	65
4.8 La proportion des chômeurs de longue durée	66
4.9 Le niveau de scolarité	67
4.9.1 Le niveau de scolarité de la population de 35-44 ans	67
4.9.2 Le taux d'activité en fonction du niveau de scolarité	67
4.9.3 Le taux d'emploi en fonction du niveau de scolarité.....	68
4.9.4 Le taux de chômage en fonction du niveau de scolarité	69
4.10 La catégorie de travailleurs	69
4.10.1 La population en emploi selon la catégorie de travailleurs	69
4.10.2 Le taux de masculinité par catégorie de travailleurs.....	71
4.11 Le secteur d'activité.....	72
4.11.1 La population en emploi selon le secteur d'activité	72
4.11.2 La répartition hommes-femmes par secteur d'activité	73
4.12 La profession	73
4.12.1 La population en emploi selon la profession	73
4.12.2 La répartition hommes-femmes par profession	74
4.13 Synthèse et éléments de discussion	75
5. LES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE DEMAIN	81
5.1 Le niveau de participation au marché du travail.....	82
5.1.1 Les travailleuses âgées	84
5.1.2 Le potentiel des 45 à 54 ans	86

	Page
5.2 Caractéristiques des travailleurs et enjeux de leur participation au marché du travail	87
5.2.1 Le travail à temps partiel	87
5.2.2 La catégorie de travailleurs	89
5.2.3 Les secteurs d'activité et les groupes professionnels	93
5.2.4 Le chômage	99
5.3 L'impact des politiques publiques	101
5.3.1 Des réponses politiques à géométrie variable.....	101
5.3.2 L'exemple finlandais	102
5.3.3 La stratégie québécoise	104
5.4 Conclusion	105
LEXIQUE.....	109
BIBLIOGRAPHIE	113
ANNEXE - TABLEAUX.....	115

ADDENDA : L'activité des travailleurs âgés dans les régions

LISTE DES TABLEAUX	155
LISTE DES GRAPHIQUES	156
INTRODUCTION.....	157
1. LA POPULATION D'ÂGE ACTIF DANS LES RÉGIONS	157
2. LE NIVEAU DE SCOLARITÉ PAR RÉGION ET PAR GROUPE D'ÂGE	159
3. LE NIVEAU DE PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR RÉGION ET PAR GROUPE D'ÂGE	161
4. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL PAR RÉGION ET PAR GROUPE D'ÂGE	166
CONCLUSION	167
ANNEXE - TABLEAUX.....	169

Liste des tableaux

	Page
Tableau 1.1 Population, population active, emploi, emploi à temps partiel, chômage et population inactive par âge et par sexe, Québec, 2002 (milliers).....	117
Tableau 1.2 Part des trois cohortes parmi les 15-64 ans dans la population, la population active, l'emploi, l'emploi à temps partiel, le chômage et la population inactive, par sexe, Québec, 2002 (%).....	118
Tableau 1.3 Population de 15-64 ans par groupe d'âge, Québec, 2002, 2012, 2022 (n).....	119
Tableau 1.4 Part des groupes d'âge parmi la population de 15-64 ans, Québec, 2002, 2012, 2022 (%).....	119
Tableau 1.5 Taux d'activité des 15-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	119
Tableau 1.6 Taux d'emploi des 15-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	120
Tableau 1.7 Taux de chômage des 15-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	120
Tableau 1.8 Évolution de l'emploi total par secteur d'activité, Québec, 1990-2002 (000 et %).....	120
Tableau 1.9 Évolution de l'emploi total par profession, Québec, 1990-2002 (000 et %)	121
Tableau 2.1 Taux d'activité des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	122
Tableau 2.2 Inactifs de 55-64 ans selon qu'ils voulaient ou non travailler, par sexe, Québec, 2002 (%).....	122
Tableau 2.3 Âge moyen de la retraite par sexe et par catégorie de travailleurs, Québec, 1978, 1990, 2002 (ans).....	122
Tableau 2.4 Taux d'emploi des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	123
Tableau 2.5 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	123
Tableau 2.6 Emploi à temps partiel des 55-64 ans selon la raison, par sexe, Québec, 2002 (%).....	123
Tableau 2.7 Taux de chômage des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	124
Tableau 2.8 Durée moyenne du chômage des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (semaines).....	124
Tableau 2.9 Proportion des chômeurs de longue durée de 55-64 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	124
Tableau 2.10 Population de 55-64 ans selon le niveau de scolarité, par sexe, Québec, 2002 (%).....	125

		Page
Tableau 2.11	Taux d'activité des 55-64 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	125
Tableau 2.12	Taux d'emploi des 55-64 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	126
Tableau 2.13	Taux de chômage des 55-64 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	127
Tableau 2.14	Population en emploi de 55-64 ans selon la catégorie de travailleurs, par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	127
Tableau 2.15	Taux de masculinité des 55-64 ans en emploi par catégorie de travailleurs, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	128
Tableau 2.16	Répartition selon le secteur d'activité des 55-64 ans et des 15 ans et plus en emploi et écart entre la proportion des 55-64 ans et celle des 15 ans et plus par secteur, Québec, 2002 (%).....	128
Tableau 2.17	Répartition hommes-femmes des 55-64 ans en emploi par secteur d'activité, Québec, 2002 (%).....	129
Tableau 2.18	Répartition selon la profession des 55-64 ans et des 15 ans et plus en emploi et écart entre la proportion des 55-64 ans et celle des 15 ans et plus par profession, Québec, 2002 (%).....	130
Tableau 2.19	Répartition hommes-femmes des 55-64 ans en emploi par profession, Québec, 2002 (%).....	131
Tableau 3.1	Taux d'activité des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	132
Tableau 3.2	Inactifs de 45-54 ans selon qu'ils voulaient ou non travailler, par sexe, Québec, 2002 (%).....	132
Tableau 3.3	Taux d'emploi des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	132
Tableau 3.4	Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	132
Tableau 3.5	Emploi à temps partiel des 45-54 ans selon la raison, par sexe, Québec, 2002 (%).....	133
Tableau 3.6	Taux de chômage des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	133
Tableau 3.7	Durée moyenne du chômage des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (semaines).....	133
Tableau 3.8	Proportion des chômeurs de longue durée de 45-54 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	134
Tableau 3.9	Population de 45-54 ans selon le niveau de scolarité, par sexe, Québec, 2002 (%).....	134

	Page
Tableau 3.10 Taux d'activité des 45-54 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	135
Tableau 3.11 Taux d'emploi des 45-54 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	136
Tableau 3.12 Taux de chômage des 45-54 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	137
Tableau 3.13 Population en emploi de 45-54 ans selon la catégorie de travailleurs, par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	138
Tableau 3.14 Taux de masculinité des 45-54 ans en emploi par catégorie de travailleurs, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	138
Tableau 3.15 Répartition selon le secteur d'activité des 45-54 ans et des 15 ans et plus en emploi et écart entre la proportion des 45-54 ans et celle des 15 ans et plus par secteur, Québec, 2002 (%).....	139
Tableau 3.16 Répartition hommes-femmes des 45-54 ans en emploi par secteur d'activité, Québec, 2002 (%).....	139
Tableau 3.17 Répartition selon la profession des 45-54 ans et des 15 ans et plus en emploi et écart entre la proportion des 45-54 ans et celle des 15 ans et plus par profession, Québec, 2002 (%).....	140
Tableau 3.18 Répartition hommes-femmes des 45-54 ans en emploi par profession, Québec, 2002 (%).....	141
Tableau 4.1 Taux d'activité des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	142
Tableau 4.2 Inactifs de 35-44 ans selon qu'ils voulaient ou non travailler, par sexe, Québec, 2002 (%).....	142
Tableau 4.3 Taux d'emploi des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	142
Tableau 4.4 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	142
Tableau 4.5 Emploi à temps partiel des 35-44 ans selon la raison, par sexe, Québec, 2002 (%).....	143
Tableau 4.6 Taux de chômage des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	143
Tableau 4.7 Durée moyenne du chômage des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (semaines).....	143
Tableau 4.8 Proportion des chômeurs de longue durée de 35-44 ans par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	144
Tableau 4.9 Population de 35-44 ans selon le niveau de scolarité, par sexe, Québec, 2002 (%).....	144

		Page
Tableau 4.10	Taux d'activité des 35-44 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	145
Tableau 4.11	Taux d'emploi des 35-44 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	146
Tableau 4.12	Taux de chômage des 35-44 ans par niveau de scolarité et par sexe, Québec, 1990 et 2002 (%).....	147
Tableau 4.13	Population en emploi de 35-44 ans selon la catégorie de travailleurs, par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	148
Tableau 4.14	Taux de masculinité des 35-44 ans en emploi par catégorie de travailleurs, Québec, 1978, 1990, 2002 (%).....	148
Tableau 4.15	Répartition selon le secteur d'activité des 35-44 ans et des 15 ans et plus en emploi et écart entre la proportion des 35-44 ans et celle des 15 ans et plus par secteur, Québec, 2002 (%).....	149
Tableau 4.16	Répartition hommes-femmes des 35-44 ans en emploi par secteur d'activité, Québec, 2002 (%).....	149
Tableau 4.17	Répartition selon la profession des 35-44 ans et des 15 ans et plus en emploi et écart entre la proportion des 35-44 ans et celle des 15 ans et plus par profession, Québec, 2002 (%).....	150
Tableau 4.18	Répartition hommes-femmes des 35-44 ans en emploi par profession, Québec, 2002 (%).....	151

Liste des graphiques

	Page
Graphique 1.1 Taux d'activité des 15-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	8
Graphique 1.2 Taux d'emploi des 15-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	9
Graphique 1.3 Taux de chômage des 15-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	10
Graphique 2.1 Taux d'activité des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	13
Graphique 2.2 Âge moyen de la retraite par catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (ans)	15
Graphique 2.3 Âge moyen de la retraite chez les hommes par catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (ans)	16
Graphique 2.4 Âge moyen de la retraite chez les femmes par catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (ans)	16
Graphique 2.5 Taux d'emploi des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	17
Graphique 2.6 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	18
Graphique 2.7 Taux de chômage des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	20
Graphique 2.8 Durée moyenne du chômage (limite de 99 semaines) des 55-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (semaines)	22
Graphique 2.9 Proportion des chômeurs de longue durée de 55-64 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	23
Graphique 2.10 Population en emploi de 55-64 ans selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%)	27
Graphique 2.11 Hommes de 55-64 ans en emploi selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%)	28
Graphique 2.12 Femmes de 55-64 ans en emploi selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%)	28

	Page
Graphique 2.13 Taux de masculinité des 55-64 ans en emploi par catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%)	29
Graphique 3.1 Taux d'activité des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	38
Graphique 3.2 Taux d'emploi des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	39
Graphique 3.3 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%).....	40
Graphique 3.4 Taux de chômage des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	42
Graphique 3.5 Durée moyenne du chômage (limite de 99 semaines) des 45-54 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (semaines)	43
Graphique 3.6 Proportion des chômeurs de longue durée de 45-54 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%).....	44
Graphique 3.7 Population en emploi de 45-54 ans selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%).....	48
Graphique 3.8 Hommes de 45-54 ans en emploi selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%).....	48
Graphique 3.9 Femmes de 45-54 ans en emploi selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%).....	49
Graphique 3.10 Taux de masculinité des 45-54 ans en emploi par catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%).....	50
Graphique 4.1 Taux d'activité des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	60
Graphique 4.2 Taux d'emploi des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	61
Graphique 4.3 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%).....	62
Graphique 4.4 Taux de chômage des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%)	64
Graphique 4.5 Durée moyenne du chômage (limite de 99 semaines) des 35-44 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (semaines)	65
Graphique 4.6 Proportion des chômeurs de longue durée de 35-44 ans par sexe, Québec, 1978-2002 (%).....	66

	Page
Graphique 4.7 Population en emploi de 35-44 ans selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%).....	70
Graphique 4.8 Hommes de 35-44 ans en emploi selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%).....	70
Graphique 4.9 Femmes de 35-44 ans en emploi selon la catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%).....	71
Graphique 4.10 Taux de masculinité des 35-44 ans en emploi par catégorie de travailleurs, Québec, 1978-2002 (%).....	72

INTRODUCTION

Le présent document s'inscrit dans les suites du plan d'action du MESS en matière d'adaptation aux changements démographiques et au vieillissement de la population. Ce plan présente en quelque sorte les actions à entreprendre à la fois pour se préparer, comme ministère, et préparer la main-d'œuvre pour faire face aux aléas des changements à venir. Il découle de six orientations, dont celle de mieux anticiper la demande et l'offre de main-d'œuvre. C'est dans celle-ci que s'inscrit l'actuelle recherche.

Dans le document *Les changements démographiques et le vieillissement*¹, on établit notamment que le poids démographique du Québec, à l'intérieur du Canada, est en diminution. On rapporte que, selon les données du recensement 2001, le taux de croissance de la population québécoise a été de 1,4 % contre 4 % au Canada entre 1996 et 2001. Ceci résulte de l'effet combiné de l'effondrement de la natalité, du recul de la mortalité et d'un solde migratoire insuffisant.

C'est entre 2011 et 2031, selon le scénario de référence de l'ISQ, que l'on verra le vieillissement de la population québécoise s'intensifier conséquemment à l'atteinte de l'âge de 65 ans par les premiers baby-boomers. De plus, il en prendra 30 ans au Québec pour que sa proportion de personnes âgées passe de 12 % à 24 % (entre 1996 et 2026)² et le Québec n'est à cet égard devancé que par le Japon qui verra cette situation se réaliser en 23,3 ans. Ainsi, bien que les changements démographiques représentent un enjeu prioritaire pour l'ensemble des pays de l'OCDE, ils le sont davantage pour le Québec.

Quant au rapport de dépendance démographique, soit le ratio des personnes dépendantes par rapport aux personnes en âge de travailler (15-64 ans), il se maintiendra à 45 % jusqu'en 2011 pour revenir, aux environs de 2031, à son niveau des années 1950-1960, soit 65-70 %. Toutefois, contrairement à la situation qui prévalait dans les années cinquante, les dépendants compteront une part de plus en plus importante de personnes âgées alors que celle des enfants diminuera.

Le vieillissement démographique aura aussi des conséquences sur le volume et les caractéristiques de la main-d'œuvre au Québec. En effet, selon les estimations les plus récentes de l'ISQ, entre 2001 et 2011, la population d'âge actif devrait croître de 243 000 personnes puis chuter de près de 656 000 personnes entre 2011 et 2041. Jusqu'en 2051, le recul serait d'environ 869 000 personnes. Déjà depuis 2004, environ 40 % de la population d'âge actif a 45 ans ou plus et, précédent historique au Québec, les entrants potentiels (15 à 24 ans) sur le marché du travail seront moins nombreux que les sortants

¹ Direction générale adjointe des politiques d'emploi (DGAPE), *Les changements démographiques et le vieillissement : impact sur les activités du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, DGAPE, 31 mars 2003. Les données présentées dans l'introduction sont principalement tirées des constats établis dans ce document à partir de différentes sources.

² Institut de la statistique du Québec, *La situation démographique au Québec : bilan 2001*, Québec, 2001, tableau 2.6, p. 37.

potentiels (55-64 ans) dès 2007³. On devrait connaître des taux de retraite sans précédent. Dans ces conditions, l'un des risques majeurs pour les entreprises est la perte d'expertise. Par ailleurs, les perspectives d'emploi s'améliorant, la part du temps partiel involontaire pourrait diminuer.

La population de 45 ans et plus constitue et constituera ainsi un important bassin de main-d'œuvre à mettre en valeur : hormis les personnes en chômage, on comptait en 2000, au Québec, 625 000 inactifs de 45-64 ans dont 402 000 femmes. Ainsi, aux changements démographiques, qui se traduisent par le vieillissement de la population, se conjugue une dynamique de participation au marché du travail qui évolue également et qui s'avérera déterminante pour les impacts du vieillissement sur le développement économique et social, notamment en regard de l'évolution de la main-d'œuvre. Cette dynamique de participation au marché du travail est tributaire de différents facteurs. On peut notamment penser à l'âge, à l'offre d'emplois, aux restructurations et à la conjoncture économique. Au cours des dernières décennies, certains travailleurs âgés ont, par exemple, fait les frais de stratégies d'éviction de la main-d'œuvre ou bénéficié de programmes de retraite anticipée. On peut s'attendre, dans l'avenir, à ce que ces stratégies changent au profit de stratégies visant au contraire la rétention de la main-d'œuvre plus âgée.

Ainsi, aux variables démographiques, s'ajoutent des variables économiques et relatives au marché du travail. Dans ce contexte, le comportement des travailleurs de 45 ans et plus, en termes de participation au marché du travail, influencera fortement l'offre de main-d'œuvre et le rapport de dépendance entre inactifs et actifs. Cependant, les 45 ans et plus ne constituent pas un groupe homogène. Il existe en effet des distinctions entre les 45-54 ans et les 55-64 ans, les premiers ayant un profil plus semblable à celui des cohortes plus jeunes, et des distinctions selon le sexe au sein de ces cohortes. Ces distinctions se manifestent notamment sur les plans de la participation au marché du travail, du chômage, du niveau de scolarité, de la catégorie de travailleurs, du secteur d'activité et du groupe professionnel.

Dans ces conditions, on ne peut simplement transposer les caractéristiques des travailleurs âgés d'aujourd'hui pour déduire le comportement de ceux de demain, la main-d'œuvre plus jeune étant appelée à être plus scolarisée et plus féminine et le potentiel de participation et d'adaptation au marché du travail étant appelé à se développer. C'est dans ce contexte qu'il devient pertinent de s'attacher à mieux connaître les caractéristiques des travailleurs âgés d'aujourd'hui, à savoir des travailleurs de 55-64 ans et de 45-54 ans, et de ceux de demain dans un horizon de dix ans, ce qui inclut les travailleurs aujourd'hui âgés de 45-54 ans et de 35-44 ans.

Cette étude statistique a donc trois objectifs, soit :

³ Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051, édition 2003*, [En ligne] : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_poplt/pers2001-2051/index.htm (page consultée le 18 juillet 2005).

- dresser, pour le Québec, un portrait de l'évolution sur le marché du travail des travailleurs âgés, soit des travailleurs de 55 à 64 ans et de 45 à 54 ans, au cours des 25 dernières années;
- dresser, pour le Québec, un portrait de l'évolution sur le marché du travail des travailleurs de 35 à 44 ans au cours des 25 dernières années;
- tenter de cerner certaines des caractéristiques des travailleurs âgés de demain à partir des caractéristiques des travailleurs aujourd'hui âgés de 45 à 54 ans et de 35 à 44 ans et de l'évolution du marché du travail.

Au plan de l'analyse, l'étude vise en outre à répondre à des préoccupations de trois ordres. D'abord, elle a une visée descriptive, soit celle de mieux connaître les caractéristiques de chacune des trois cohortes d'âge dans son rapport au marché du travail. Ensuite, elle a une visée comparative qui cherche à mettre en lumière les similitudes et les différences entre les trois cohortes à l'étude en lien avec leur situation sur le marché du travail. Enfin, elle a une visée prospective qui se traduira par une discussion de nature qualitative sur les caractéristiques possibles des travailleurs âgés de demain que nous permet d'entrevoir l'information actuellement disponible.

Les indicateurs retenus pour mener cette étude sont les suivants : le taux d'activité, les raisons de l'inactivité, l'âge moyen de la retraite, le taux d'emploi, la part de l'emploi à temps partiel, les raisons du travail à temps partiel, le taux de chômage, la durée moyenne du chômage, la proportion des chômeurs de longue durée et le niveau de scolarité, ces indicateurs témoignant à la fois du niveau de participation au marché du travail des cohortes à l'étude et des caractéristiques de cette participation. La catégorie de travailleurs, le secteur d'activité et la profession viendront pour leur part préciser certaines des caractéristiques de l'emploi des groupes étudiés. Chacun de ces indicateurs sera traité selon le sexe. L'évolution depuis 1978 sera observée pour certains indicateurs, notamment pour les grands indicateurs du marché du travail, alors qu'on tiendra compte de l'évolution depuis 1990 ou strictement de la situation en 2002 dans les autres cas. Le choix de la période retenue pour chacun des indicateurs repose principalement sur la disponibilité de ces données dans l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, qui constitue la source de données statistiques de cette étude⁴.

L'ensemble de ces indicateurs devrait permettre de dresser un portrait relativement détaillé de la situation des différentes cohortes sur le marché du travail. La confrontation de la situation des cohortes devrait quant à elle nous amener à dégager des tendances lourdes caractérisant chacune d'elles dans son lien au marché du travail. L'ensemble de ces éléments, de même que des éléments de la littérature sur le sujet, devraient finalement nous permettre d'avancer certaines hypothèses ou certains scénarios quant à l'évolution, dans un proche avenir, de la situation des travailleurs âgés.

⁴ Les données pour 2004 et les données historiques de l'Enquête sur la population active (révisées sur la base du dernier recensement) n'étant disponibles que depuis février 2005, les données les plus récentes ayant pu être considérées au moment de l'étude sont celles de 2002.

La première section du document présentera quelques éléments relatifs aux tendances actuelles du marché du travail liées au vieillissement de la main-d'œuvre, à l'évolution de la participation au marché du travail et à l'évolution de l'emploi dans les secteurs et professions. Chacune des trois sections suivantes portera sur une cohorte en débutant par la plus âgée, soit celle des 55-64 ans, et traitera de l'ensemble des indicateurs retenus. Les sections portant sur les deux autres cohortes comporteront également une dimension comparative. Enfin, la dernière partie sera constituée d'une discussion sur les caractéristiques éventuelles des travailleurs âgés de demain. L'impact des politiques publiques sur l'activité des travailleurs âgés y sera également abordé brièvement.

Un addenda sur certains aspects de l'activité des 35 à 64 ans dans les régions du Québec a également été ajouté à cette étude. Cet addenda est présenté à la toute fin de ce document.

1. TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Au cours des décennies à venir, le marché du travail devra faire face à un défi majeur, soit celui du maintien de la croissance économique sous la contrainte du vieillissement de la population, et ce, dans un contexte de très vive concurrence internationale. Le vieillissement de la population entraînera en effet une augmentation du poids des 45 à 64 ans dans la population d'âge actif, tel qu'on peut le constater dans les propos qui suivent, en observant la situation démographique actuelle et future des cohortes à l'étude en lien avec le marché du travail.

1.1 LE VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1.1.1 La situation relative des trois cohortes en 2002

En 2002, parmi les trois cohortes étudiées, plus la cohorte est âgée et moins son poids démographique est important tant dans la population que dans les populations active, en emploi, en emploi à temps partiel et en chômage de 15-64 ans. Les 35 à 54 ans représentent près de la moitié de la population en âge de travailler et plus de la moitié des populations active et en emploi de cet âge. À l'inverse, le poids relatif des cohortes dans la population inactive augmente avec l'âge. Par ailleurs, on compte une part plus importante de 35-44 ans et de 45-54 ans parmi les populations en emploi à temps partiel et inactive féminines que masculines.

On peut constater qu'en 2002, parmi les cohortes de 35-44 ans, 45-54 ans et 55-64 ans, plus la cohorte est âgée et moins elle est nombreuse tant en ce qui concerne la population⁵ que les populations active, en emploi, en emploi à temps partiel et en chômage (tableau 1.1⁶). On observe toutefois le phénomène inverse en ce qui a trait à la population inactive alors que le nombre d'inactifs augmente avec l'âge. Ces tendances se vérifient également chez les hommes et les femmes à l'exception du fait que le nombre d'hommes de 55-64 ans et de 45-54 ans travaillant à temps partiel est identique en 2002. Un nombre plus important dans un groupe se traduit par une part plus importante au sein des 15-64 ans qui représentent la population d'âge actif, soit la population théoriquement en âge de travailler (tableau 1.2). Les travailleurs de 35-44 ans ont ainsi un poids plus important que leurs aînés dans les populations mentionnées précédemment sauf en ce qui concerne les inactifs qui sont âgés de 55-64 ans plus d'une fois sur trois et de 45-64 ans une fois sur deux.

⁵ Pour la définition des principales notions tirées de l'Enquête sur la population active, se référer au lexique.

⁶ Pour consulter les tableaux, se référer à l'annexe. Pour certains des tableaux, il est à noter qu'en raison des arrondissements, la somme des parties n'est pas toujours égale à 100 dans le cas des répartitions. Les écarts en points de pourcentage présentés dans les tableaux peuvent aussi différer légèrement du résultat obtenu à partir des données présentées, qui ont été arrondies. De plus, dans l'EPA, certaines données détaillées sont supprimées pour assurer la confidentialité des répondants. Dans ce cas, la mention « n.d. » (non disponible) apparaît dans les tableaux.

Les 35-44 ans représentent près du quart de la population en âge de travailler (24,3 %). Leur poids est cependant supérieur dans toutes les populations abordées à l'exception de la population en emploi à temps partiel et de la population inactive où leur poids est inférieur à celui qu'ils occupent dans l'ensemble de la population de 15-64 ans. Cette situation est liée à leur plus forte participation au marché du travail, qui sera abordée plus loin. Quant aux 45-54 ans, qui ont un poids de 22,2 % parmi la population de 15-64 ans, ils ont un poids supérieur à celui-ci dans les populations active et en emploi mais inférieur dans les autres populations. Enfin, les 55-64 ans, qui représentent 15,6 % de la population de 15-64 ans, occupent une part inférieure à celle-ci dans toutes les populations à l'exception des inactifs, ce qui renvoie ici à une plus faible participation au marché du travail de ce groupe, tel qu'on pourra le constater ultérieurement. On peut ainsi constater que les 35-44 ans et les 45-54 ans représentent à eux seuls, en 2002, près de la moitié de la population en âge de travailler et plus de la moitié des populations active et en emploi de 15-64 ans.

On observe les mêmes tendances chez les hommes et chez les femmes. Toutefois, l'écart entre la part des hommes et celle des femmes chez les 35-44 ans et les 45-54 ans est plus important pour la population en emploi à temps partiel et la population inactive que dans les autres cas. Ainsi, le poids des 35 à 54 ans parmi la population en emploi à temps partiel et la population inactive est plus important chez les femmes que chez les hommes.

1.1.2 La population des 45 à 64 ans en 2012 et en 2022

D'ici 2022, le poids des 55-64 ans dans la population d'âge actif dépassera celui des 45-54 ans et le poids de la population de 45 à 64 ans sera plus élevé en 2012 et en 2022 qu'il ne l'est en 2002. Les effets de cette évolution démographique sur l'offre de main-d'œuvre dépendront notamment de l'évolution du comportement des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Les constats précédents portaient sur la situation démographique actuelle des cohortes de 35 à 64 ans tant dans la population d'âge actif en général que dans les populations définies par leur situation sur le marché du travail. Par ailleurs, l'évolution attendue de la population des 45 à 64 ans dans un horizon de 20 ans laisse présager des changements importants dans la situation démographique des travailleurs âgés de demain.

D'abord, bien que le nombre de 45-54 ans sera encore supérieur à celui des 55-64 ans en 2012, cette situation sera inversée en 2022 alors que les 55-64 ans surpasseront leurs cadets en volume (tableau 1.3). Alors que les 55-64 ans représentent plus d'un 15-64 ans sur sept en 2002⁷ (15,6 %), cette proportion passera, selon les projections de l'ISQ⁸, à

⁷ Il est à noter que les données de l'EPA ont été utilisées pour l'année 2002, afin de conserver la même source que dans le reste du document, alors que les projections de l'ISQ ont servi pour les années 2012 et 2022. Il n'existe cependant pas de différences importantes entre la projection de population de l'ISQ pour 2002 et l'estimation que l'on retrouve dans l'EPA pour la même année.

⁸ Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec, 1996-2041, régions administratives, régions métropolitaines et municipalités régionales de comté*, édition 2000, cédérom, Québec, 2000, scénario A. Il est à noter qu'une édition plus récente des *Perspectives démographiques*

plus d'un sur cinq en 2012 (20,8 %) et à près d'un sur quatre en 2022 (23,9 %) (tableau 1.4). Chez les 45-54 ans, cette part, qui est de 22,2 % en 2002, atteindra 23,5 % en 2012, soit près d'un sur quatre, mais diminuera pour se situer à un sur cinq en 2022 (19,9 %). La part des 45 à 64 ans dans la population d'âge actif va donc passer de 37,8 % en 2002 à 44,3 % en 2012 et diminuer légèrement à 43,8 % en 2022, tout en comptant une part plus importante de 55-64 ans que de 45-54 ans cette année-là.

Ce sont les 35-44 ans et les 45-54 ans de 2002 qui constitueront les 45-64 ans de 2012, alors que les 35-44 ans représenteront les 55-64 ans de 2022. Compte tenu de l'augmentation anticipée du poids des 45-64 ans dans l'avenir, on peut imaginer l'importance que ce bassin de population pourrait avoir dans l'offre de main-d'œuvre. Il est cependant difficile de prévoir la place qu'ils occuperont dans la population active. Si, par exemple, la participation des 55-64 ans au marché du travail, qui est aujourd'hui inférieure à celle des autres cohortes, demeure inchangée, les impacts sur l'offre de main-d'œuvre seront considérables compte tenu du poids qu'aura ce groupe d'âge dans la population d'âge actif. Cependant, si la participation au marché du travail des travailleurs âgés augmente en raison de l'adoption de comportements différents par les cohortes plus jeunes, on pourrait alors assister à un scénario différent.

1.2 L'ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES 15-64 ANS

Le défi imposé par le vieillissement de la population tranche avec la situation des années 70-80, alors qu'on se demandait plutôt si la création d'emploi suffirait à répondre à une population active en croissance rapide. Malgré les difficultés liées à la récession du début des années 90, cette décennie a donné les premiers signes d'une nouvelle dynamique sur le marché du travail, tel qu'en témoigne son embellie récente.

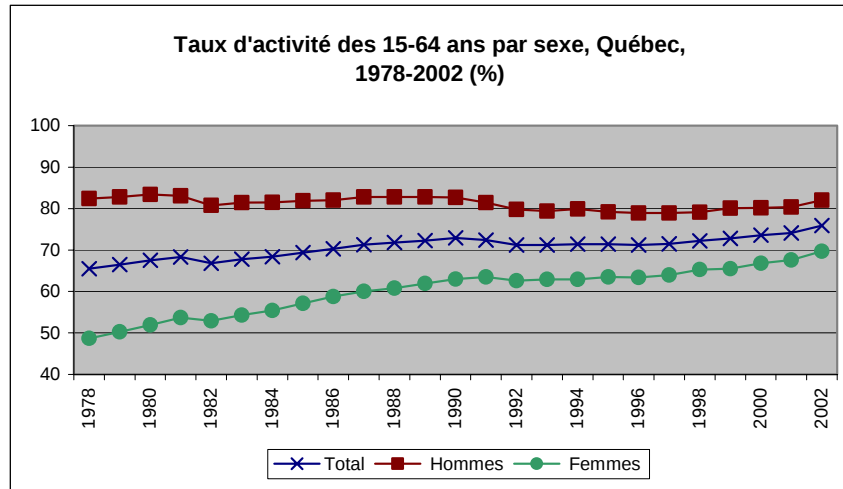
1.2.1 Le taux d'activité

Le taux d'activité des 15-64 ans a augmenté entre 1978 et 2002 en raison de l'importante augmentation du taux d'activité des femmes. Le taux d'activité des hommes de 15-64 ans est cependant similaire, en 2002, à celui de 1978, mais demeure supérieur à celui des femmes. Le taux d'activité des 15-64 ans connaît un regain depuis 1996.

Le taux d'activité des 15-64 ans, qui constituent la population d'âge actif, a augmenté de 10,4 points entre 1978 et 2002 (tableau 1.5). L'augmentation a cependant été plus importante entre 1978 et 1990 (7,4 points) que dans la période suivante (3,0 points). Après avoir stagné à la suite de la récession du début des années 90, le taux d'activité des 15-64 ans s'est remis à augmenter à partir de 1996 (graphique 1.1). En 2002, trois personnes de 15-64 ans sur quatre sont actives (75,9 %).

de l'ISQ est parue au cours de la production de cette étude. Après vérification sommaire, l'utilisation de l'édition 2003 n'aurait pas modifié les principales tendances observées sur la base de l'édition 2000.

Graphique 1.1



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

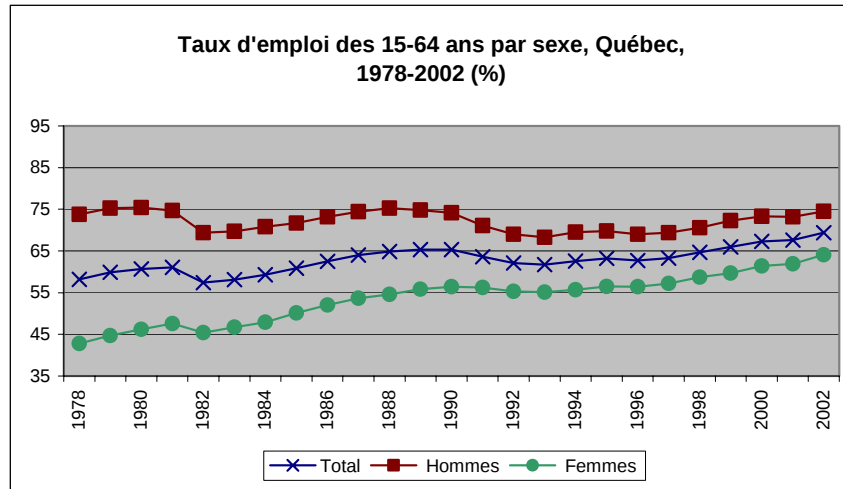
Par ailleurs, l'évolution du taux d'activité des hommes tranche fortement avec celle des femmes. Alors que le taux d'activité des premiers a connu une petite baisse depuis 1978 (-0,4 point), celui des secondes a augmenté de façon très importante (21,0 points). C'est surtout durant la première période, soit entre 1978 et 1990, que l'augmentation du taux d'activité des femmes a pris place (14,3 points). On constate également une certaine reprise du taux d'activité chez les deux sexes dans la dernière portion de la décennie 90. En 2002, le taux d'activité des hommes est de 82,0 % contre 69,7 % pour les femmes et l'écart entre les deux sexes s'est considérablement réduit depuis 1978.

1.2.2 Le taux d'emploi

Inférieur au taux d'activité, le taux d'emploi des 15-64 ans a évolué de manière similaire. Son augmentation depuis 1978 est essentiellement attribuable à l'augmentation affichée par les femmes, le taux d'emploi des hommes n'ayant progressé que très faiblement. L'écart entre hommes et femmes a ainsi été réduit. Le taux d'emploi des 15-64 ans affiche également une reprise depuis 1996.

Le taux d'emploi des 15-64 ans, bien qu'inférieur au taux d'activité, a suivi une évolution similaire. Il a toutefois augmenté un peu plus que ce dernier, soit de 11,2 points depuis 1978, pour s'établir à 69,4 % en 2002 (tableau 1.6). Tout comme le taux d'activité, il affiche une reprise depuis 1996 (graphique 1.2).

Graphique 1.2



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

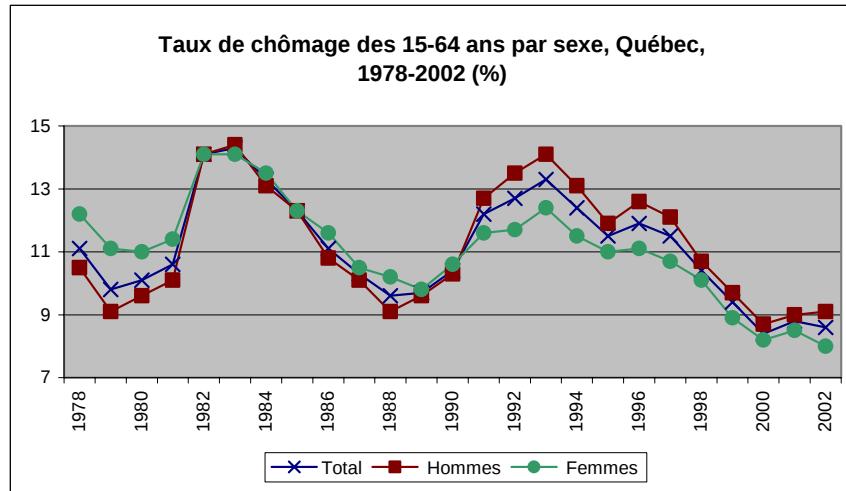
Quant au taux d'emploi des hommes, il n'a gagné que 0,7 point en 24 ans, ce qui contraste fortement avec les 21,3 points acquis par les femmes au cours de la même période. Toutefois, le taux d'emploi des deux sexes suit une courbe ascendante depuis 1996. En 2002, celui des hommes est de 74,5 %, les femmes étant pour leur part à une dizaine de points de pourcentage d'atteindre la parité avec eux avec un taux d'emploi de 64,1 %.

1.2.3 Le taux de chômage

Le taux de chômage des 15-64 ans a diminué entre 1978 et 2002, et de façon plus importante pour les femmes que pour les hommes. Le chômage a durement touché la population d'âge actif lors des deux dernières récessions. Toutefois, depuis l'an 2000, il est à son plus bas niveau depuis 1978. Depuis 1991, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes.

Le taux de chômage des 15-64 ans a diminué de 0,7 point entre 1978 et 1990 et de façon plus prononcée dans la période qui a suivi (-1,8 point) (tableau 1.7). Il s'établit à 8,6 % en 2002. Les récessions du début des années 80 et 90 ont fait grimper le taux de chômage de la population d'âge actif à un sommet de 14,3 % en 1983 et de 13,3 % en 1993. Depuis l'année 2000, et pour la première fois depuis 1978, le taux de chômage des 15-64 ans se tient sous le seuil des 9 % (graphique 1.3).

Graphique 1.3



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

La diminution du taux de chômage des 15-64 ans depuis 1978 a touché les deux sexes, bien que la diminution ait été plus importante pour les femmes (-4,2 points) que pour les hommes (-1,4 point). Alors qu'entre 1978 et 1990, le taux de chômage des femmes était généralement supérieur à celui des hommes, il lui est systématiquement inférieur depuis 1991. En 2002, le taux de chômage est de 8,0 % pour les femmes et de 9,1 % pour les hommes.

1.3 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES PROFESSIONS

Cette croissance du marché de l'emploi, constatée à travers l'évolution récente des principaux indicateurs du marché du travail, est marquée par des mouvements contradictoires de création et de pertes d'emplois selon le secteur d'activité et la profession, tel qu'on peut le constater pour la période 1990-2002.

1.3.1 Les secteurs d'activité

Entre 1990 et 2002, c'est surtout dans les services que l'emploi a connu une croissance alors que la plupart des secteurs de la production de biens ont vu leur emploi diminuer.

Au cours de la période 1990-2002, l'emploi total a connu une croissance de 14,4 % (tableau 1.8). C'est surtout l'industrie des services qui a profité de cette évolution avec une hausse de 19,4 % pendant que celle de la production de biens connaissait une faible croissance de 2,4 %. Tous les secteurs de la production de biens ont connu une décroissance à l'exception de celui de la fabrication qui a connu une croissance de 9,3 %. En ce qui concerne les secteurs des services, plusieurs d'entre eux ont connu une croissance, cette croissance étant particulièrement importante dans les services professionnels, scientifiques et techniques (90,2 %), dans la gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien (74,2 %) ainsi que dans l'information,

culture et loisirs (41,0 %). Par ailleurs, le transport et entreposage, les autres services et les administrations publiques ont plutôt affiché une décroissance ou une stagnation de l'emploi au cours de cette période.

1.3.2 Les professions

L'emploi a progressé inégalement dans les différents groupes professionnels entre 1990 et 2002, certains d'entre eux ayant connu une croissance significative tandis que d'autres ont plutôt connu une stagnation.

L'augmentation de 14,4 % de l'emploi total entre 1990 et 2002 ne s'est pas traduite également dans tous les groupes professionnels (tableau 1.9). On constate en effet que la croissance s'est avérée particulièrement importante dans les sciences naturelles et appliquées et professions apparentées (62,4 %), dans le groupe sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (34,3 %), en arts, culture, sports et loisirs (40,1 %) ainsi qu'en ventes et services (25,8 %). Inversement, la gestion, le groupe affaires, finance et administration, celui des métiers, transport et machinerie ainsi que les professions propres au secteur primaire ont soit vu leur emploi diminuer, stagner ou croître très faiblement au cours de la période 1990-2002.

1.4 NOUVEAUX ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'accélération du vieillissement de la population et la diminution éventuelle de la population d'âge actif sont source d'inquiétudes quant aux risques de pénuries de main-d'œuvre. D'ici quelques années, les sortants potentiels du marché du travail seront plus nombreux que les entrants potentiels. Dans ce contexte, une des solutions possibles consiste à prolonger la participation au marché du travail des personnes actives et à favoriser l'accès à l'emploi pour les inactifs, les chômeurs et les travailleurs à temps partiel involontaire. Toutefois, certains travailleurs seront confrontés au défi de se trouver un emploi dans un contexte de restructuration économique (concurrence des pays à bas salaire) qui aura des effets sur la structure industrielle et professionnelle.

Les pénuries appréhendées de main-d'œuvre soulèvent deux questions essentielles :

- Est-ce que les travailleurs âgés voudront prolonger leur vie active?
- Dans un contexte de transformation de la structure industrielle et professionnelle, est-ce que les travailleurs âgés réussiront à se maintenir en emploi ou à trouver un emploi qui leur convient s'ils se retrouvent au chômage?

C'est ce qui sera discuté dans la dernière section de cette étude qui s'intéressera aux caractéristiques éventuelles des travailleurs âgés de demain. Mais dans un premier temps, et afin d'apporter des éléments de réponse à ce questionnement, nous verrons ce qui a caractérisé, au regard d'un certain nombre d'indicateurs, l'évolution de la situation sur le marché du travail des trois groupes d'âge à l'étude. Cette démarche permettra d'abord de mieux cerner leurs caractéristiques actuelles et éventuellement d'anticiper, dans une certaine mesure, celles des travailleurs âgés de demain.

2. LES 55-64 ANS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

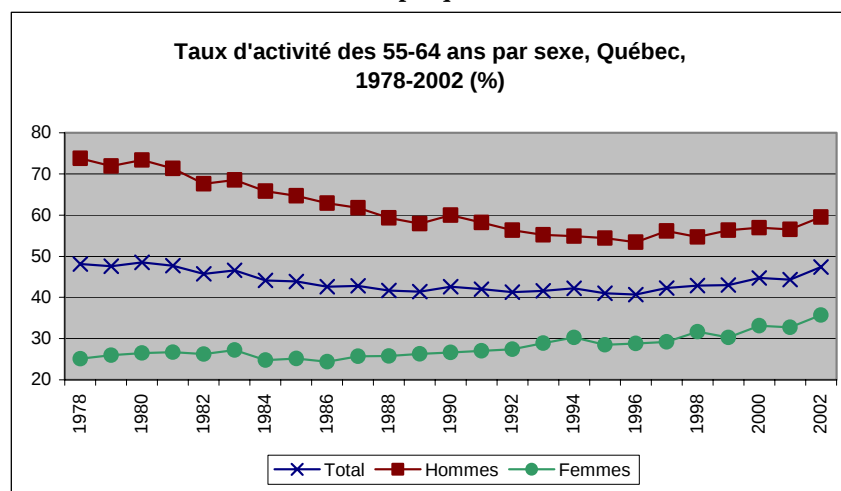
On a pu voir dans la section précédente que le marché du travail dans son ensemble a connu une embellie dans les années récentes, soit depuis 1996, alors que les taux d'activité et d'emploi de la population d'âge actif ont nettement repris une courbe ascendante. Quant au taux de chômage des 15-64 ans, il se situe depuis quelques années à son plus bas niveau depuis un quart de siècle. Mais qu'en est-il de l'évolution de la participation au marché du travail des 55-64 ans et quelles sont les caractéristiques de ces travailleurs actuellement? C'est ce qui sera exploré dans la présente section et servira ultérieurement à alimenter notre réflexion sur les travailleurs âgés de demain. Nous aborderons d'abord les indicateurs relatifs à la participation au marché du travail pour ensuite regarder certaines des caractéristiques de l'emploi des travailleurs de 55-64 ans.

2.1 LE TAUX D'ACTIVITÉ

En 2002, le taux d'activité des 55-64 ans est pratiquement revenu à son niveau de 1978. C'est après avoir atteint un plancher en 1996 que le taux d'activité des 55-64 ans s'est mis à augmenter. Ce regain d'activité résulte d'une augmentation, après un déclin important, du taux d'activité des hommes et d'une augmentation plus soutenue de celui des femmes depuis 1996. Le taux d'activité des femmes demeure cependant beaucoup plus faible que celui des hommes en 2002.

Le taux d'activité des 55-64 ans a connu une baisse de 5,5 points entre 1978 et 1990 mais une remontée de 4,8 points depuis 1990 (tableau 2.1). Il se situe à 47,4 % en 2002 et n'a donc pas tout à fait rejoint le niveau de 1978 (48,1 %) malgré une nette tendance à l'augmentation depuis 1996, alors qu'il atteignait son plus bas niveau (graphique 2.1). C'est donc sur moins d'une personne de 55-64 ans sur deux que le marché du travail peut compter en 2002.

Graphique 2.1



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

L'évolution du taux d'activité global des 55-64 ans est le résultat combiné d'une importante diminution du taux d'activité des hommes de ce groupe depuis 1978 (- 14,3 points) et d'une augmentation significative de celui des femmes pendant la même période (10,6 points). Le taux d'activité des hommes de 55-64 ans a diminué pendant la première période, soit entre 1978 et 1990. Cette diminution s'est poursuivie pendant la première portion de la décennie 90. Toutefois, 1996 constitue un point de rupture alors qu'on assiste à un renversement de tendance, leur taux d'activité prenant une courbe ascendante pour atteindre 59,5 % en 2002 et ainsi revenir au niveau de 1990. Quant aux femmes de 55-64 ans, la majeure partie de l'augmentation de leur taux d'activité s'est manifestée depuis 1990 pour atteindre 35,7 % en 2002. Le taux d'activité des femmes affiche une augmentation plus soutenue depuis le milieu de la décennie 1990.

Malgré l'augmentation importante du taux d'activité des femmes de 55-64 ans, il subsiste un écart de près de 24 points entre leur taux d'activité et celui de leurs homologues masculins en 2002. Il n'empêche que cette évolution a permis de réduire cet écart de moitié depuis 1978.

2.2 LES RAISONS DE L'INACTIVITÉ ET L'ÂGE MOYEN DE LA RETRAITE PAR CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS

Grâce à l'analyse du taux d'activité, on peut donc constater que c'est plus d'une personne de 55-64 ans sur deux qui n'est ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi en 2002. Les sections qui suivent nous permettent de voir dans quelle mesure l'importante inactivité des 55-64 ans constitue un choix et dans quelle mesure, également, les travailleurs de cet âge se retirent plus ou moins hâtivement du marché du travail.

2.2.1 Les raisons de l'inactivité

La presque totalité des inactifs de 55-64 ans ne veulent pas travailler ou sont non disponibles pour le faire et cette proportion est un peu plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Force est de constater que la très forte majorité des inactifs de 55-64 ans ne désirent pas travailler ou sont non disponibles pour le faire (tableau 2.2). En effet, 96,6 % des inactifs de 55-64 ans sont dans cette situation en 2002. Cette proportion est de 95,2 % chez les hommes et elle est encore plus élevée chez les femmes avec 97,5 %. La part des inactifs de 55-64 ans qui voulaient travailler est donc inférieure à 5 %⁹.

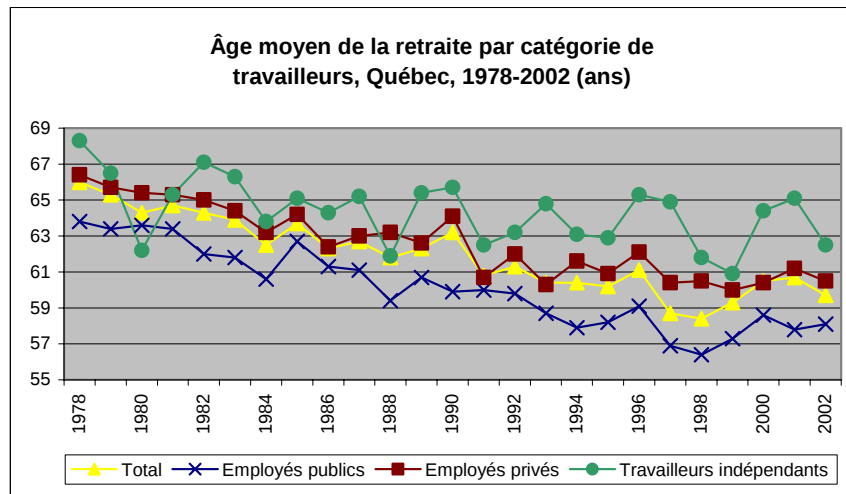
⁹ Les différentes raisons pouvant expliquer l'inactivité de ceux qui voulaient travailler ont trait à la maladie, à des raisons personnelles ou familiales, au fait d'aller à l'école, d'être en attente d'un appel ou d'une réponse, d'être découragé ou à d'autres raisons. Elles n'ont pas été distinguées en raison du nombre important de catégories pour lesquelles les données ne sont pas disponibles.

2.2.2 L'âge moyen de la retraite par catégorie de travailleurs

L'âge moyen de la retraite est passé de 66 ans en 1978 à moins de 60 ans en 2002. Il affiche cependant une légère remontée depuis 1998. Bien qu'il varie selon la catégorie de travailleurs, chacune d'elles a été touchée par cette diminution. Les femmes prennent généralement leur retraite plus tôt que les hommes.

Dès 1980, l'âge moyen de la retraite passait sous la barre des 65 ans, qui est considéré comme l'âge normal de la retraite (graphique 2.2). L'âge de la retraite est ainsi passé de 66,0 ans en 1978 à 59,7 ans en 2002 et s'est généralement maintenu sous la barre des 60 ans depuis 1997. Il a diminué au cours des deux périodes de douze ans considérées, bien que de façon un peu plus prononcée depuis 1990 (tableau 2.3). On note toutefois une certaine augmentation de cet âge depuis 1998.

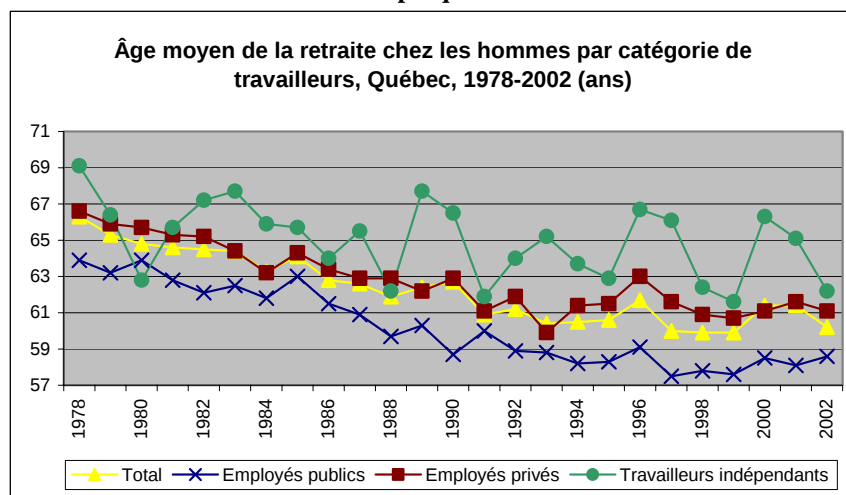
Graphique 2.2



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

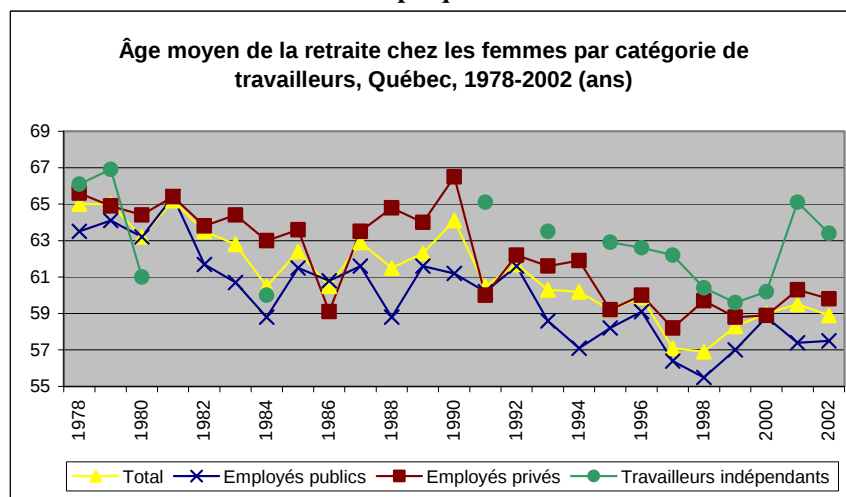
L'âge moyen de la retraite varie cependant selon la catégorie de travailleurs. Il est en effet plus bas chez les employés publics que chez les employés privés, alors que les travailleurs indépendants affichent généralement l'âge moyen de la retraite le plus élevé et qui fluctue le plus au cours de la période observée. Il n'empêche que l'âge moyen de la retraite a subi une baisse de l'ordre de 6 ans pour toutes les catégories de travailleurs entre 1978 et 2002. En 2002, l'âge moyen de la retraite est de 58,1 ans pour les employés publics, de 60,5 ans pour les employés privés et de 62,5 ans pour les travailleurs indépendants.

Graphique 2.3



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Graphique 2.4



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

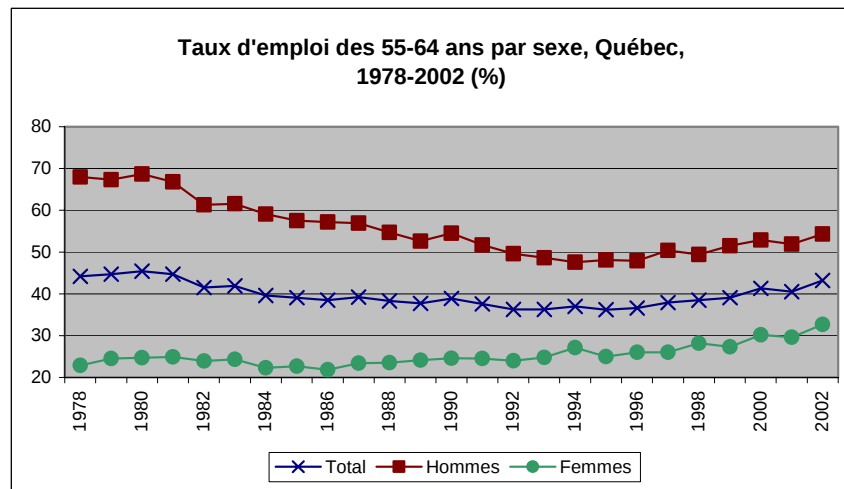
La diminution de l'âge moyen de la retraite a touché les hommes et les femmes de toutes les catégories de travailleurs (graphiques 2.3 et 2.4). Cependant, l'âge de la retraite est généralement inférieur chez les femmes, ce qui est le cas en 2002 pour toutes les catégories de travailleurs à l'exception des travailleuses indépendantes qui affichent un âge moyen de la retraite supérieur à leurs homologues masculins.

2.3 LE TAUX D'EMPLOI

Le taux d'emploi des 55-64 ans a évolué de façon similaire à leur taux d'activité. Après avoir atteint son plus bas niveau en 1995, il suit depuis lors une évolution à la hausse imputable à la reprise du taux d'emploi des hommes et à l'augmentation plus prononcée de celui des femmes depuis le milieu des années 90. Malgré cette progression, le taux d'emploi des femmes demeure, en 2002, de beaucoup inférieur à celui des hommes.

Bien qu'il soit moins élevé, le taux d'emploi des 55-64 ans a sensiblement suivi la même évolution que celle de leur taux d'activité. En 2002, il est de 43,2 %, ce qui représente 1,0 point de moins qu'en 1978 (tableau 2.4). On constate également une tendance à l'augmentation du taux d'emploi au cours des années récentes mais qui débute un an plus tôt que pour le taux d'activité, soit en 1995 (graphique 2.5).

Graphique 2.5



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Comme pour le taux d'activité, le taux d'emploi a diminué chez les hommes (- 13,7 points) et augmenté chez les femmes (9,8 points) depuis 24 ans. Après avoir atteint, au cours de la période observée, son plus bas niveau en 1994, le taux d'emploi des hommes de 55-64 ans a cependant augmenté depuis pour atteindre 54,3 % en 2002. Tout comme pour le taux d'activité, l'augmentation du taux d'emploi des femmes de 55-64 ans a essentiellement pris place depuis 1990, atteignant un taux d'emploi de 32,7 % en 2002, ce qui laisse tout de même plus des deux tiers des femmes de cette cohorte dans une situation de non-emploi. Depuis 1995, les femmes de 55-64 ans ont malgré tout connu une augmentation de leur taux d'emploi plus soutenue qu'antérieurement.

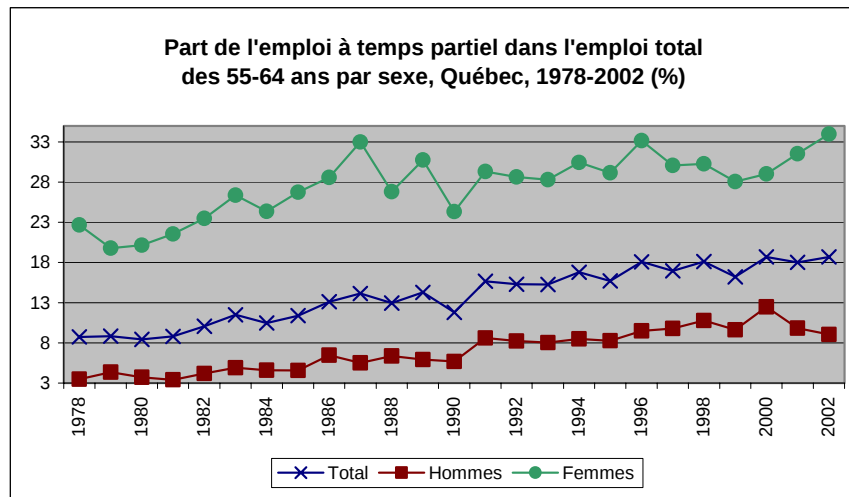
Quant à l'écart entre les hommes et les femmes, il est passé de 45 points en 1978 à près de 22 points de pourcentage en 2002, étant réduit de moitié comme pour le taux d'activité.

2.4 LA PART DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI TOTAL

La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total a progressé tant chez les hommes que chez les femmes de 55-64 ans entre 1978 et 2002. Cette part est cependant beaucoup plus élevée chez les femmes. Au cours des dernières années, la part du temps partiel a nettement augmenté chez les femmes et a diminué chez les hommes et l'écart entre eux s'est creusé depuis 1978.

La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 55-64 ans a augmenté de façon assez régulière depuis 24 ans (graphique 2.6). De 8,7 % en 1978, elle est passée à 11,8 % en 1990 puis à 18,7 % en 2002, alors que près d'un travailleur de 55-64 ans sur cinq travaille à temps partiel (tableau 2.5).

Graphique 2.6



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tant les hommes que les femmes ont contribué à l'augmentation du poids du travail à temps partiel dans l'emploi total. Chez les hommes, ce phénomène est toutefois moins accentué, moins d'un homme de 55-64 ans sur dix travaillant à temps partiel en 2002. Il n'empêche que cette proportion a plus que doublé en 24 ans : elle n'était que de 3,5 % en 1978 pour ensuite passer à 5,7 % en 1990 et à 9,1 % en 2002. Quant aux femmes, elles ont toujours été proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel et ce phénomène tend à s'intensifier. En effet, alors que plus d'une femme de 55-64 ans sur cinq travaillait à temps partiel en 1978 (22,7 %), cette proportion est passée à près d'une femme sur quatre en 1990 (24,3 %) et à plus d'une femme sur trois en 2002 (34,0 %).

Depuis 1978, la part de l'emploi à temps partiel chez les femmes de 55-64 ans a connu certains reculs, notamment vers la fin des années 1980, mais on observe depuis 1999 une nette tendance à l'augmentation de cette part. Chez leurs homologues masculins, on constate la tendance inverse depuis l'année 2000 alors que la proportion de travailleurs à temps partiel atteignait un sommet de 12,5 %. L'évolution qui a pris place depuis 1978 a favorisé l'augmentation de l'écart entre la part de l'emploi à temps partiel des hommes et celle des femmes, passant de 19,2 points en 1978 à 24,9 points en 2002.

2.5 LES RAISONS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Dans près de deux cas sur trois, le travail à temps partiel constitue un choix personnel pour les 55-64 ans. Une part plus élevée de femmes que d'hommes optent volontairement pour ce régime d'emploi. La maladie ou l'incapacité et les obligations personnelles ou familiales expliquent aussi une part de l'emploi à temps partiel. Une proportion non négligeable de 55-64 ans, en particulier chez les hommes, attribuent cependant leur situation à la conjoncture économique ou au fait de n'avoir pu trouver du travail à temps plein.

Il est à noter que plusieurs des données sur les raisons du travail à temps partiel sont non disponibles (tableau 2.6). Parmi les motifs disponibles, on peut constater que le travail à temps partiel constitue un choix personnel pour une très forte majorité des travailleurs à temps partiel de 55-64 ans alors que près des deux tiers d'entre eux (65,0 %) invoquent cette raison pour expliquer leur situation d'emploi en 2002. Faire le choix de travailler à temps partiel est aussi davantage le lot des femmes (66,9 %) que celui des hommes (60,4 %).

Parmi les autres raisons, on peut voir que 7,1 % des 55-64 ans travaillant à temps partiel le font en raison de maladie ou d'incapacité, cette proportion étant de 6,8 % chez les femmes (la donnée pour les hommes n'est pas disponible). Les obligations personnelles ou familiales (à l'exception du soin des enfants) expliquent le travail à temps partiel pour 3,9 % de ces travailleurs de 55-64 ans, cette proportion atteignant 5,1 % chez les femmes (donnée non disponible pour les hommes).

D'autres personnes travaillant à temps partiel le font en raison de la conjoncture économique ou du fait qu'elles n'ont pu trouver du travail à temps plein. Ces mêmes personnes peuvent avoir ou non cherché du travail à temps plein au cours du dernier mois. Statistique Canada considère que le « temps partiel involontaire » se limite aux travailleurs à temps partiel qui ont cherché du travail à temps plein. Or, la plupart des données sont non disponibles pour ces catégories de réponse, nous empêchant d'estimer la part du temps partiel involontaire chez les 55-64 ans.

Par ailleurs, bien qu'ils n'aient pas cherché de travail à temps plein au cours du dernier mois, 16,5 % des 55-64 ans travaillant à temps partiel disent le faire en raison de la conjoncture économique ou du fait qu'ils n'ont pu trouver du travail à temps plein. Cette proportion s'élève à 22,4 % chez les hommes et est inférieure chez les femmes, avec 13,9 %. Même s'ils ne répondent pas de façon stricte à la définition du temps partiel

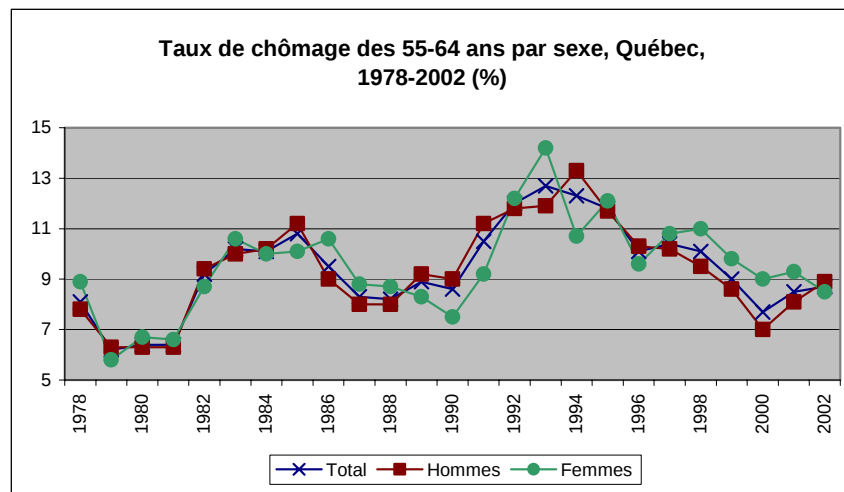
involontaire de Statistique Canada, on peut imaginer que ces gens auraient souhaité travailler à temps plein même s'ils n'ont pas cherché en ce sens. En considérant ces seules données, il y aurait donc une proportion assez importante des 55-64 ans travaillant à temps partiel qui le font par dépit, soit environ un sur six dans l'ensemble de la cohorte, plus d'un sur cinq chez les hommes et près d'une sur sept chez les femmes. Cette proportion s'élève à un sur cinq dans l'ensemble des travailleurs à temps partiel de la cohorte si l'on ajoute une partie de ceux qui ont cherché du temps plein.

2.6 LE TAUX DE CHÔMAGE

Contrairement au taux de chômage des 15-64 ans, celui des 55-64 ans a augmenté depuis 1978. L'augmentation au cours de cette période n'a touché que les hommes alors que le taux de chômage des femmes diminuait. Le chômage a particulièrement affecté les 55-64 ans lors de la récession des années 90 et il présente une augmentation depuis 2000. De 1997 à 2001, les femmes ont affiché un taux de chômage systématiquement supérieur à celui des hommes.

Le taux de chômage des 55-64 ans a augmenté de 0,5 point entre 1978 et 1990 et de façon moins importante (0,1 point) dans la période suivante (tableau 2.7). Il est de 8,7 % en 2002. Il ne s'est tenu sous la barre des 7 % qu'en 1979, 1980 et 1981. C'est au moment de la récession du début des années 1990 que les 55-64 ans ont été le plus durement touchés par le chômage, atteignant un sommet de 12,7 % en 1993. À partir de là, il faudra attendre six ans pour que leur taux de chômage repasse sous la barre des 10 %. Il se maintiendra sous les 9 % de 2000 à 2002 tout en présentant une augmentation (graphique 2.7).

Graphique 2.7



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Les courbes du taux de chômage des hommes et des femmes de 55-64 ans ont évolué de façon assez semblable depuis 1978. Sur l'ensemble de la période, le taux de chômage des hommes a cependant augmenté de 1,1 point, pour s'établir à 8,9 % en 2002, et ainsi revenir, après avoir fluctué, à son niveau de 1990 (-0,1 point). Inversement, le taux de chômage des femmes a diminué entre 1978 et 1990 (-1,4 point) mais a augmenté de 1,0 point depuis 1990 pour se situer à 8,5 % en 2002, soit à un niveau inférieur à celui de 1978. Par ailleurs, l'augmentation, pendant deux années consécutives, du taux de chômage constatée pour l'ensemble des 55-64 ans, entre 2000 et 2002, ne se manifeste que chez les hommes.

Depuis 1978, le taux de chômage des hommes a été plus ou moins élevé que celui des femmes selon les années. Le taux de chômage des femmes a atteint un sommet en 1993 avec 14,2 % alors que ce fut le tour des hommes l'année suivante avec un taux de 13,3 %. Alors qu'en 1978, le taux de chômage des femmes de 55-64 ans (8,9 %) était supérieur à celui des hommes du même âge (7,8 %), le taux de chômage des femmes de 55-64 ans est légèrement inférieur à celui des hommes en 2002, après avoir connu, cependant, un taux de chômage systématiquement supérieur à celui des hommes entre 1997 et 2001.

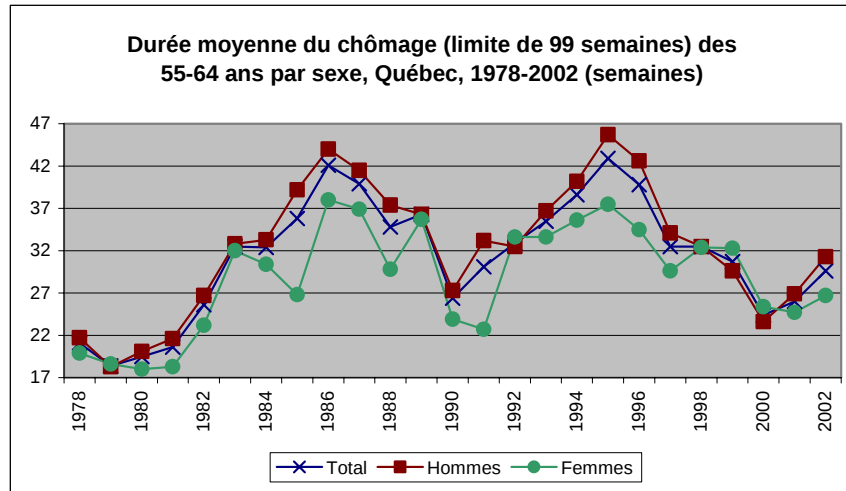
2.7 LA DURÉE MOYENNE DU CHÔMAGE

La durée moyenne du chômage des 55-64 ans a augmenté depuis 1978 et de façon plus importante chez les hommes que chez les femmes. Les deux récessions ont donné lieu à des durées de chômage inégales. On constate également une tendance à la hausse depuis 2000. Les femmes ont généralement une durée moyenne du chômage inférieure à celle des hommes.

La durée moyenne du chômage¹⁰ des 55-64 ans, comportant une limite de 99 semaines, a augmenté depuis 1978 et de façon plus importante dans la première période (5,3 semaines) que depuis 1990 (3,2 semaines) pour se situer à 29,6 semaines en 2002 (tableau 2.8). Les plus importantes durées de chômage ont été atteintes en 1986 avec 42,1 semaines et en 1995 avec 42,9 semaines sous l'effet des récessions. On note aussi un mouvement ascendant de la durée du chômage depuis l'an 2000 (graphique 2.8). Par ailleurs, en considérant la durée moyenne du chômage sans limite supérieure, les chômeurs de 55-64 ans cherchent un emploi pendant 40,4 semaines en 2002.

¹⁰ Avant 1997, les données sur la durée du chômage dans l'EPA comportaient une limite supérieure de 99 semaines parce que les valeurs supérieures à deux chiffres ne pouvaient être traitées, ce qui a pour effet de sous-estimer la durée du chômage. C'est pourquoi nous référons ici également à la durée du chômage sans limite supérieure, disponible seulement depuis 1997.

Graphique 2.8



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

La durée moyenne du chômage a augmenté chez les hommes comme chez les femmes. Elle a cependant augmenté de façon plus importante chez les premiers alors que leur durée de chômage est passée de 21,7 semaines en 1978 à 27,3 semaines en 1990 puis à 31,3 semaines en 2002. Chez les femmes de 55-64 ans, la durée du chômage est généralement inférieure à celle des hommes. Elle est passée de 19,9 semaines en 1978 à 23,9 semaines en 1990 pour s'établir à 26,7 semaines en 2002. Comme pour le taux de chômage, l'augmentation, pendant deux années consécutives, de la durée moyenne du chômage entre 2000 et 2002 ne se vérifie que pour les hommes. Lorsqu'on observe la durée moyenne du chômage sans limite supérieure en 2002, on peut voir qu'elle est de 44,0 semaines pour les hommes et de 34,4 semaines pour les femmes.

L'écart entre les hommes et les femmes relatif à la durée du chômage est plus important en 2002 qu'il ne l'était en 1978 et en 1990. Cet écart a cependant varié sensiblement tout au long de la période observée.

2.8 LA PROPORTION DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

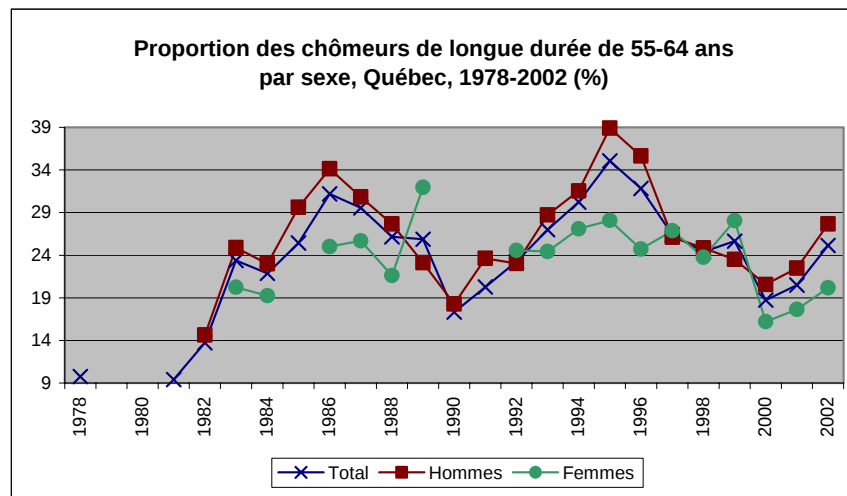
La proportion des chômeurs de longue durée de 55-64 ans a augmenté depuis 1978 pour atteindre un sur quatre en 2002. Elle a atteint des sommets aux mêmes moments que la durée moyenne du chômage, sous l'effet des récessions, et elle affiche une augmentation depuis 2000. Cette proportion tend à être moins élevée chez les femmes que chez les hommes.

La proportion des chômeurs de longue durée¹¹ chez les 55-64 ans a augmenté de 15,4 points depuis 1978 dont 7,8 points ont été acquis depuis 1990 (tableau 2.9). Le résultat de cette évolution fait qu'en 2002, un chômeur de 55-64 ans sur quatre est un

¹¹ Le chômage de longue durée correspond à une période de chômage de 52 semaines ou plus. Il est calculé en proportion du chômage total.

chômeur de longue durée (25,2 %). La proportion des chômeurs de longue durée chez les 55-64 ans a atteint des sommets en 1986 avec 31,2 % de même qu'en 1995 avec 35,0 % aux mêmes moments où leur durée moyenne du chômage était la plus élevée à la suite des récessions. Et, comme on l'a observé pour la durée du chômage, on observe également un mouvement ascendant de la proportion des chômeurs de longue durée de 55-64 ans depuis l'année 2000 (graphique 2.9).

Graphique 2.9



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, céderom, 2003.

La proportion des chômeurs de longue durée a augmenté de 9,4 points chez les hommes de 55-64 ans depuis 1990 pour se situer à 27,7 % en 2002, plus d'un chômeur sur quatre étant à la recherche d'un emploi depuis un an ou plus (les données pour la période 1978-2002 ne sont pas disponibles). Par ailleurs, une chômeuse de 55-64 ans sur cinq (20,2 %) est une chômeuse de longue durée en 2002 (la variation depuis 1978 et 1990 n'est pas disponible).

Pour les années où l'information est disponible, on peut également observer que la proportion des chômeurs de longue durée tend à être moins élevée chez les femmes que chez les hommes, l'écart étant de 7,5 points en 2002.

2.9 LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

On a pu voir, dans les sections précédentes, l'évolution des grands indicateurs du marché du travail. La présente section nous permettra de revoir cette évolution mais en fonction, cette fois, du niveau de scolarité.

2.9.1 Le niveau de scolarité de la population de 55-64 ans

Quatre personnes de 55-64 ans sur dix ne détiennent aucun diplôme d'études. Les hommes de cette cohorte sont plus scolarisés que les femmes.

Le quart des 55-64 ans (25,0 %) ont de 0 à 8 années de scolarité en 2002 (tableau 2.10). En leur ajoutant ceux qui n'ont que des études secondaires partielles, on constate que 40,7 % de la population de 55-64 ans ne détient aucun diplôme d'études. Par ailleurs, 14,3 % d'entre eux n'ont complété que leur secondaire, le quart (25,4 %) un certificat ou un diplôme postsecondaire¹² et 15,0 % ont un grade universitaire. De plus, une faible proportion (4,6 %) des 55-64 ans n'a pas dépassé les études postsecondaires partielles.

Les femmes de 55-64 ans sont plus faiblement scolarisées que leurs homologues masculins. En effet, elles sont un peu plus nombreuses à n'avoir complété aucun diplôme et moins nombreuses à détenir un certificat ou un diplôme postsecondaire ou un grade universitaire. Elles sont par ailleurs plus nombreuses que les hommes à n'avoir complété que le secondaire.

2.9.2 Le taux d'activité en fonction du niveau de scolarité

Le taux d'activité tend à augmenter avec le niveau de scolarité chez les 55-64 ans. Toutefois, en 2002, chez les hommes et chez les femmes, les diplômés du secondaire ont un taux d'activité supérieur à celui des diplômés du postsecondaire. De manière générale, le taux d'activité des personnes les plus scolarisées a diminué depuis 1990, contrairement à celui des personnes moins scolarisées.

Le taux d'activité augmente avec le niveau de scolarité (tableau 2.11). En 2002, il passe de 36,4 % chez les moins scolarisés à 57,7 % chez ceux qui possèdent un grade universitaire. Nonobstant le fait que le taux d'activité masculin soit plus élevé, la tendance à cet égard est similaire pour les hommes et pour les femmes. Par ailleurs, et contrairement à ce qui prévalait en 1990, le taux d'activité de ceux qui ont complété des études secondaires est supérieur, en 2002, au taux d'activité des diplômés d'études postsecondaires chez les hommes et chez les femmes, mais non au total¹³. Cette situation amène à se questionner sur la relation entre l'activité et la scolarité qui était, jusqu'à récemment, positive. Cette irrégularité pourrait ainsi témoigner d'un affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité.

De 1990 à 2002, si le taux d'activité global des 55-64 ans a augmenté de 4,8 points de pourcentage, cette évolution n'a pas touché également tous les segments de la population. En effet, le taux d'activité de ceux qui n'ont pas dépassé le niveau secondaire a augmenté légèrement, de l'ordre de 2 à 3 points. Mais cette tendance générale est essentiellement attribuable à une plus grande activité chez les femmes, alors que celle des hommes

¹² Dans l'EPA, on qualifie de postsecondaire toute formation pouvant compter pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme d'un établissement d'enseignement ce qui inclut, par conséquent, des formations professionnelles (DEP, AEP par exemple) qui n'exigent pas nécessairement un diplôme d'études secondaires générales (DES). Tiré de : Statistique Canada, *Guide de l'Enquête sur la population active*, février 2003, p. 12-13.

¹³ Le jeu des proportions entre les hommes et les femmes, à la fois dans la population et la population active détenant une formation secondaire ou postsecondaire, fait en sorte qu'au total, ceux qui ont une formation secondaire ont un taux d'activité légèrement inférieur à ceux qui ont une formation postsecondaire, bien que l'on observe le phénomène inverse chez les hommes et les femmes pris séparément.

diminuait légèrement. En revanche, les personnes les plus scolarisées, à savoir les diplômés d'études postsecondaires et encore plus les personnes détenant un grade universitaire, ont connu un recul non négligeable de leur taux d'activité au cours de la période. Chez ceux détenant un grade universitaire plus particulièrement, le taux d'activité global est passé de 70,0 % à 57,7 %. Ce recul a été toutefois moins marqué chez les hommes que chez les femmes (-7,0 points contre -20,2 points¹⁴).

2.9.3 Le taux d'emploi en fonction du niveau de scolarité

Le taux d'emploi suit les mêmes tendances que le taux d'activité. Il tend à augmenter avec le niveau de scolarité chez les 55-64 ans. Cependant, en 2002, chez les hommes et chez les femmes, les diplômés du secondaire ont un taux d'emploi supérieur à celui des diplômés du postsecondaire. Dans l'ensemble, le taux d'emploi des personnes les plus scolarisées a diminué depuis 1990, contrairement à celui des personnes moins scolarisées.

Le taux d'emploi selon le niveau de scolarité suit la même tendance que le taux d'activité. Il augmente avec le niveau de scolarité, passant, en 2002, de 32,1 % chez ceux qui ont un maximum de huit années de scolarité à 54,8 % chez ceux qui possèdent un grade universitaire (tableau 2.12). Cette tendance se vérifie aussi chez les deux sexes bien que le taux d'emploi des hommes soit plus élevé. Et, comme pour le taux d'activité, le taux d'emploi de ceux qui ont complété des études secondaires est plus élevé, en 2002, que celui des diplômés d'études postsecondaires chez les hommes et chez les femmes, mais non dans l'ensemble¹⁵. Bien que cette situation prévalait déjà chez les hommes en 1990, elle ne s'est pas maintenue dans les années subséquentes. C'est seulement au cours des années récentes que ce changement semble s'être systématisé chez les deux sexes.

Entre 1990 et 2002, le taux d'emploi global a augmenté de 4,3 points, ce qui ne s'est toutefois pas traduit de la même façon pour tous les 55-64 ans. En effet, comme pour le taux d'activité, le taux d'emploi de ceux qui n'ont pas dépassé le niveau secondaire a augmenté, sous l'effet combiné d'une augmentation chez les femmes et d'une diminution chez les hommes. Quant au taux d'emploi des deux groupes les plus scolarisés, il a reculé et de façon très significative chez les détenteurs d'un grade universitaire (de 67,1 % à

¹⁴ La fluctuation observée chez les femmes pourrait être moins marquée que ne le montre la comparaison des années 1990 et 2002. En effet, le taux d'activité des femmes détenant un grade universitaire en 1990 (65,6 %) est passablement différent de celui de l'année suivante qui se situait plutôt autour de 54 %. Si l'on exceptait l'année 1990 pour observer le taux d'activité de 1991, le recul serait plutôt de l'ordre de 8 points de pourcentage. La diminution du taux d'activité de l'ensemble des 55-64 ans détenant un grade universitaire entre 1990 et 2002 pourrait, par conséquent, être aussi surestimée du fait de cette importante fluctuation chez les femmes entre 1990 et 1991.

¹⁵ Comme dans le cas du taux d'activité, le jeu des proportions entre les hommes et les femmes, à la fois dans la population et la population en emploi détenant une formation secondaire ou postsecondaire, fait en sorte qu'au total, ceux qui ont une formation secondaire ont un taux d'emploi légèrement inférieur à ceux qui ont une formation postsecondaire, bien que l'on observe le phénomène inverse chez les hommes et les femmes pris séparément.

54,8 %). Cette diminution s'est également avérée beaucoup plus importante chez les femmes (-19,1 points¹⁶) que chez les hommes (-7,7 points).

2.9.4 Le taux de chômage en fonction du niveau de scolarité

Le taux chômage des 55-64 ans tend à diminuer avec l'augmentation du niveau de scolarité.

Comme plusieurs données relatives au taux de chômage selon le niveau de scolarité sont manquantes, seuls des commentaires partiels pourront être émis. D'abord, pour ce qui est des 55-64 ans en 2002, on observe une tendance à la diminution du taux de chômage avec l'augmentation du niveau de scolarité (tableau 2.13). Ainsi, alors que les 55-64 ans détenant un maximum de 8 années de scolarité affichent un taux de chômage de 11,7 %, leurs homologues détenant un grade universitaire ont un taux de chômage de 5,1 % en 2002. Chez les hommes, le même constat semble s'appliquer tandis que les hommes les moins scolarisés ont un taux de chômage de 11,2 % contre 5,3 % pour les plus scolarisés. Compte tenu des données manquantes, on ne peut faire le même parallèle pour les femmes.

2.10 LA CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS

Les dernières sections traiteront de certaines caractéristiques de l'emploi des travailleurs de 55-64 ans, soit de leur répartition dans les différentes catégories de travailleurs et dans les divers secteurs d'activité et groupes professionnels. Ces données permettent de jeter un éclairage particulier sur le niveau de participation au marché du travail de cette cohorte de travailleurs.

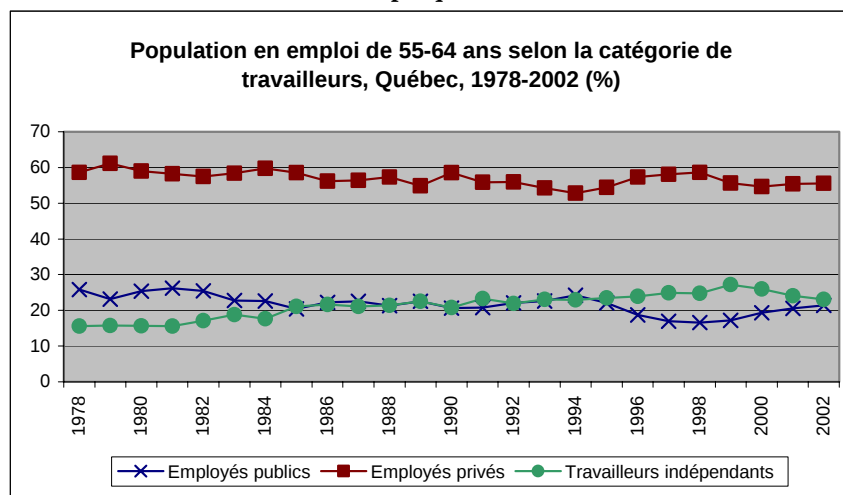
2.10.1 La population en emploi selon la catégorie de travailleurs

Les 55-64 ans sont majoritairement des employés du secteur privé et comptent aujourd'hui une part plus importante de travailleurs indépendants que d'employés du secteur public, sauf pour les femmes. La part des travailleurs indépendants tend cependant à décroître depuis la fin de la décennie 90.

¹⁶ Tout comme pour le taux d'activité, la fluctuation du taux d'emploi observée chez les femmes pourrait être moins marquée que ne le montre la comparaison des années 1990 et 2002. En effet, le taux d'emploi des femmes détenant un grade universitaire en 1990 (62,6 %) est passablement différent de celui de l'année suivante qui se situait plutôt autour de 45 %. Si l'on exceptait l'année 1990 pour observer le taux d'emploi de 1991, le recul serait plutôt de l'ordre de 2 points de pourcentage. La diminution du taux d'emploi de l'ensemble des 55-64 ans détenant un grade universitaire entre 1990 et 2002 pourrait, par conséquent, être aussi surestimée du fait de cette importante fluctuation chez les femmes entre 1990 et 1991.

La part des employés privés chez les 55-64 ans a diminué de 3,0 points entre 1978 et 2002 pendant que celle des employés publics diminuait de 4,4 points (tableau 2.14). Cette évolution a fait en sorte que le poids des travailleurs indépendants¹⁷ a augmenté de 7,5 points en 24 ans. Ainsi, en 2002, la majorité (55,5 %) des travailleurs de 55-64 ans demeurent des employés du secteur privé, 21,4 % sont au secteur public et 23,1 %, soit près d'un sur quatre, sont des travailleurs indépendants. Alors qu'en 1978, les employés publics représentaient une part plus importante des 55-64 ans que celle des travailleurs indépendants, ces parts sont devenues similaires de 1985 à 1995. C'est en 1996 que la part des travailleurs indépendants a clairement dépassé celle des employés publics. On observe toutefois, depuis la fin des années 90, une diminution de la part des travailleurs indépendants et une remontée de celle des employés publics (graphique 2.10).

Graphique 2.10

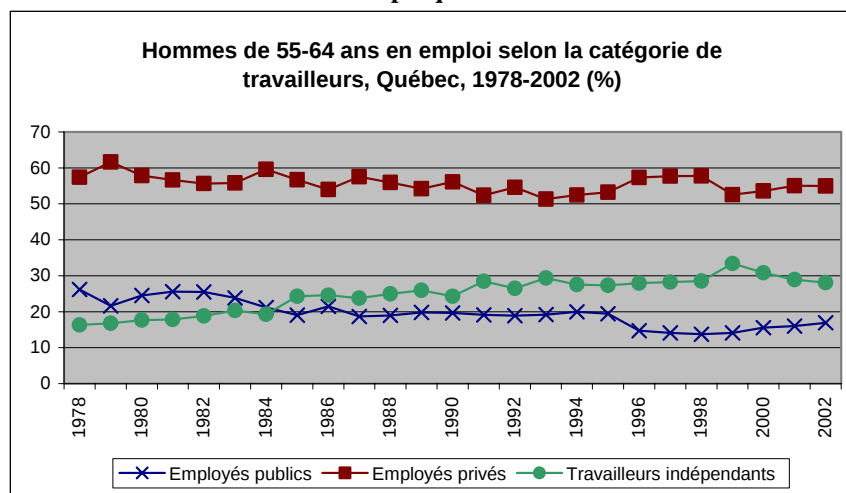


Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Bien qu'en 1978, la part des différentes catégories de travailleurs était similaire chez les hommes et chez les femmes, la situation se présente différemment en 2002. En effet, les hommes comptent maintenant une part plus importante de travailleurs indépendants (28,1 %) que d'employés publics (16,9 %) tandis qu'on observe la situation inverse pour les femmes qui comptent une part plus importante d'employées publiques (28,5 %) que de travailleuses indépendantes (15,1 %) (graphiques 2.11 et 2.12).

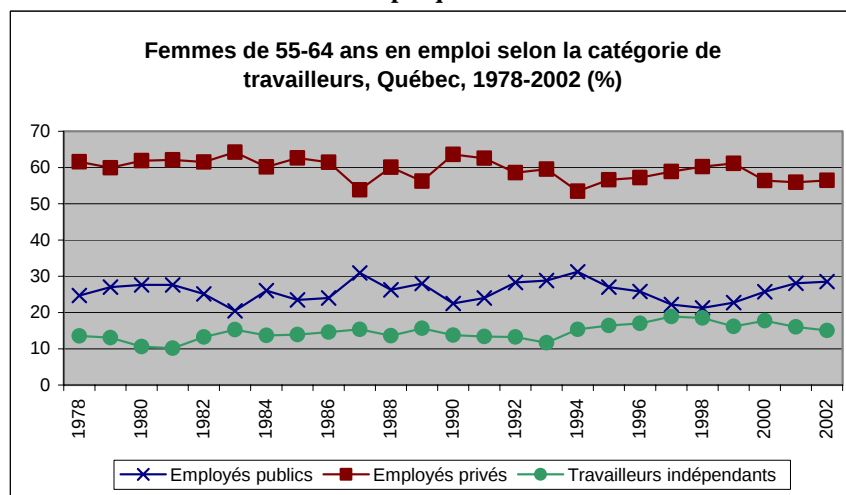
¹⁷ Il aurait été souhaitable d'exclure les travailleurs familiaux non rémunérés de l'ensemble des travailleurs indépendants dans la mesure où il ne s'agit pas à proprement parler de travailleurs qui reçoivent une rémunération au sens où on l'entend habituellement. Cependant, pour des raisons méthodologiques, il n'a pas été possible de les exclure.

Graphique 2.11



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Graphique 2.12



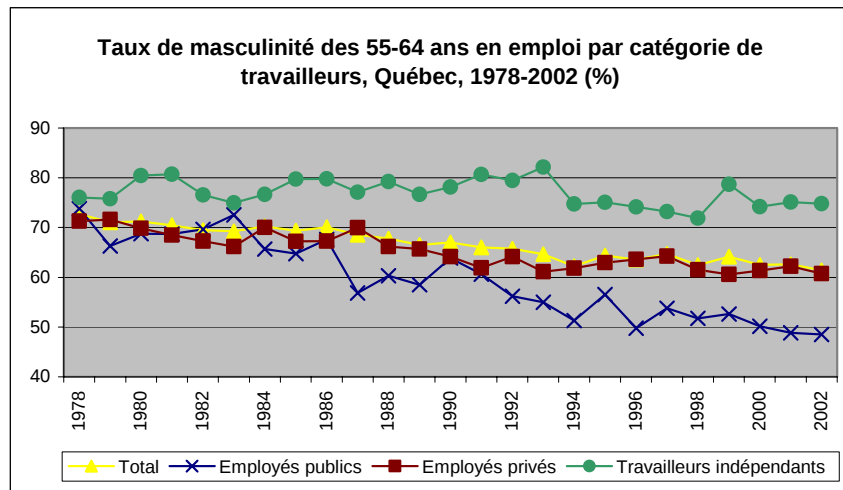
Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

2.10.2 Le taux de masculinité par catégorie de travailleurs

Le taux de masculinité des employés de 55-64 ans du secteur privé a diminué de façon similaire à celui de l'emploi total. En 2002, les employés du secteur public constituent la catégorie de travailleurs la plus féminine tandis que celle des travailleurs indépendants est composée d'hommes dans une très forte proportion.

Le taux de masculinité¹⁸ de la population en emploi de 55-64 ans est passé de 72,7 % en 1978 à 61,4 % en 2002 (tableau 2.15). Alors que le taux de masculinité des différentes catégories de travailleurs était similaire en 1978, chacune comptant plus de sept hommes sur dix travailleurs, la composition selon le sexe de ces mêmes catégories présente des contrastes importants 24 ans plus tard. D'abord, le taux de masculinité des employés privés a suivi une évolution semblable à celui de l'emploi total des 55-64 ans, pour s'établir à 60,8 % en 2002. Le taux de masculinité des employés publics a pour sa part diminué de 25,3 points depuis 1978, les hommes travaillant dans le secteur public étant maintenant minoritaires avec une représentation de 48,5 % en 2002. Quant au taux de masculinité des travailleurs indépendants, il s'est à peu près maintenu depuis 1978, en faisant la catégorie de travailleurs la plus masculine alors que trois travailleurs indépendants sur quatre de 55-64 ans (74,8 %) sont des hommes en 2002. Cette part a atteint son sommet en 1993 avec 82,2 % (graphique 2.13).

Graphique 2.13



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

2.11 LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

2.11.1 La population en emploi selon le secteur d'activité

La plupart des secteurs d'activité où les 55-64 ans sont surreprésentés ont connu un déclin ou une stagnation depuis 1990. Il s'agit plus souvent de secteurs à forte concentration masculine. Les 55-64 ans sont par ailleurs sous-représentés dans bon nombre de secteurs ayant connu une croissance.

¹⁸ Le taux de masculinité correspond à la proportion d'hommes dans un groupe donné.

Les 55-64 ans, tout comme les 15 ans et plus, se répartissent inégalement dans les différents secteurs d'activité. Pour mieux comprendre la situation des 55-64 ans sur le marché du travail, il est intéressant de regarder, d'une part, dans quelle mesure ils sont surreprésentés ou sous-représentés par rapport à l'ensemble des personnes en emploi dans les différents secteurs (tableau 2.16) et, d'autre part, la croissance affichée par ces secteurs depuis 1990 (tableau 1.8).

On peut d'abord constater que les 55-64 ans affichent, en 2002, une surreprésentation d'au moins 30 % dans trois secteurs de la production de biens qui ont connu une décroissance entre 1990 et 2002 : agriculture; foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz; construction. Comme on le verra plus loin, il s'agit en outre de domaines majoritairement masculins chez les 55-64 ans. Dans les services, la proportion des 55-64 est aussi plus importante que celle des 15 ans et plus dans deux secteurs qui ont connu un déclin ou une stagnation de l'emploi depuis 1990, soit le transport et entreposage, majoritairement composé d'hommes chez les 55-64 ans, et les autres services qui comptent une proportion plus importante de femmes que d'hommes de cet âge. Les 55-64 ans ne sont surreprésentés que dans un secteur affichant une croissance de l'emploi depuis 1990, soit les services d'enseignement où les femmes représentent une majorité des travailleurs de 55-64 ans. Ils sont toutefois sous-représentés dans plusieurs secteurs qui ont affiché une croissance de l'emploi depuis 1990, ce qui est le cas de la fabrication, du commerce, des services professionnels, scientifiques et techniques, de l'information, culture et loisirs et de l'hébergement et services de restauration.

2.11.2 La répartition hommes-femmes par secteur d'activité

La population en emploi de 55-64 ans est composée d'hommes dans une forte proportion, particulièrement dans la production de biens. Les femmes sont davantage présentes dans les services, notamment dans les services d'enseignement, en soins de santé et assistance sociale et dans l'hébergement et services de restauration.

Étant donné le taux d'emploi beaucoup plus élevé des hommes de 55-64 ans comparativement à celui des femmes du même âge, rien d'étonnant à ce que la population en emploi de 55-64 ans soit à forte prédominance masculine, soit 61,4 % d'hommes contre 38,6 % de femmes (tableau 2.17). Le poids des hommes est cependant encore plus important (80,9 %) dans la production de biens alors que leur part y excède celle qu'ils occupent dans l'emploi total dans chacun des secteurs. Les services sont pour leur part composés d'hommes à 54,0 % où ils sont donc plus faiblement représentés que dans l'emploi total. Leur représentation est cependant plus ou moins importante selon les secteurs des services. Le transport et entreposage est de loin le secteur à la plus forte concentration masculine (90,2 %).

Parallèlement, un peu moins d'un travailleur de 55-64 ans sur cinq de la production de biens est une femme en 2002 (19,2 %). Elles sont toutefois représentées à 46,0 % dans les services. Les services où les femmes de 55-64 ans sont le plus représentées sont l'enseignement (57,1 %), les soins de santé et assistance sociale où elles constituent les trois quarts de la main-d'œuvre de 55-64 ans (75,2 %) et l'hébergement et services de restauration (55,3 %).

2.12 LA PROFESSION

2.12.1 La population en emploi selon la profession

Les groupes de professions où les 55-64 ans sont surreprésentés n'ont généralement pas connu de croissance depuis 1990. Les groupes de 55-64 ans dans cette situation sont à forte concentration masculine. Les 55-64 ans sont également sous-représentés dans plusieurs groupes de professions ayant bénéficié d'une croissance.

De la même manière que pour le secteur d'activité, les 55-64 ans, tout comme l'ensemble des travailleurs, se distribuent inégalement dans les différentes professions. Comme dans la section précédente, l'objectif est ici de voir dans quelle mesure les 55-64 ans sont sous-représentés ou surreprésentés dans les différents groupes (tableau 2.18) en lien avec l'évolution de l'emploi dans ceux-ci (tableau 1.9)¹⁹.

On peut d'abord observer que les 55-64 ans sont surreprésentés, en 2002, dans trois groupes de professions qui ont soit connu une croissance très faible, une diminution ou une stagnation entre 1990 et 2002. Il s'agit des postes de gestion, du personnel des métiers, transport et machinerie ainsi que des professions propres au secteur primaire. Il s'agit en outre de groupes à très forte concentration masculine chez les 55-64 ans, ce que l'on pourra constater dans la section suivante. Les 55-64 ans ne sont en l'occurrence surreprésentés que dans un seul groupe de professions ayant affiché une croissance depuis 1990, soit celui des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion. Ce groupe compte une proportion des deux sexes similaire avec, cependant, une légère majorité de femmes. Les 55-64 ans sont par ailleurs sous-représentés dans bon nombre de groupes de professions qui ont connu une forte croissance depuis 1990, notamment les sciences naturelles et appliquées, les professions du secteur de la santé, le groupe des arts, de la culture, des sports et des loisirs et celui des ventes et services.

2.12.2 La répartition hommes-femmes par profession

La moitié des grands groupes professionnels sont à très forte concentration masculine chez les 55-64 ans. Les femmes sont toutefois nettement majoritaires en affaires, finance et administration et dans le secteur de la santé.

¹⁹ Les propos qui suivent ne commenteront que la situation relative aux grands groupes professionnels pour des raisons de clarté compte tenu du nombre important de catégories professionnelles qui les composent. Il est à noter, cependant, que la situation propre à chaque catégorie professionnelle peut parfois différer de celle du grand groupe auquel elle appartient.

Les hommes représentent près des deux tiers (61,4 %) de la population en emploi de 55-64 ans, les femmes en représentant plus du tiers (38,6 %). Leur présence respective dans les différents groupes de professions est cependant variable (tableau 2.19).

On compte au moins sept hommes sur dix travailleurs de 55-64 ans dans les groupes suivants : gestion; sciences naturelles et appliquées et professions apparentées où la concentration masculine est la plus forte (95,7 %); métiers, transport et machinerie; professions propres au secteur primaire; transformation, fabrication et services d'utilité publique. Les deux groupes où les femmes de 55-64 ans sont le plus présentes sont affaires, finance et administration (68,7 %), bien qu'elles soient minoritaires parmi le personnel professionnel en gestion des affaires et en finance, et le secteur de la santé où elles représentent plus de trois travailleurs de 55-64 ans sur quatre (76,1 %). Quant aux autres groupes, les hommes et les femmes y sont représentés plus également.

2.13 SYNTHÈSE ET ÉLÉMENTS DE DISCUSSION

En ce qui concerne le niveau de participation au marché du travail du groupe le plus âgé, on a pu constater qu'après avoir décliné pendant près de 20 ans, le **taux d'activité** des 55-64 ans semble être en voie de revenir au moins à son niveau de 1978. C'est sous l'effet combiné d'une remontée, à la suite d'une baisse importante, du taux d'activité des hommes et d'une augmentation plus soutenue de celui des femmes depuis le milieu des années 90 que le taux d'activité des 55-64 ans a changé de cap. Il en est de même de leur **taux d'emploi** qui a suivi une évolution similaire. Les 55-64 ans semblent ainsi avoir profité de l'embellie récente du marché du travail. Malgré cette évolution, il existe toujours un écart considérable entre les hommes et les femmes tant pour leur taux d'activité que pour leur taux d'emploi. Par ailleurs, force est de constater que **l'inactivité** chez les 55-64 ans est, dans une large mesure, un choix qui est en outre un peu plus fréquent chez les femmes. Quant à **l'âge moyen de la retraite**, qui varie selon la catégorie de travailleurs et qui est généralement inférieur chez les femmes, il a également diminué entre 1978 et 2002, et ce, dans tous les groupes considérés. On constate toutefois une tendance à l'augmentation de cet âge, globalement, depuis la fin des années 1990.

Ces constats relatifs à l'âge de la retraite sont corroborés par une étude réalisée à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada sur la retraite anticipée au Canada (c'est-à-dire avant 60 ans). On y rapporte que la retraite anticipée à l'échelle canadienne a été plus fréquente entre 1997 et 2000 (43 %) qu'entre 1987 et 1990 (29 %). Le taux de retraite anticipée aurait cependant diminué entre 1998 et 2000 à la suite de la réduction des effectifs dans les administrations publiques qui avait contribué, au milieu des années 90, à faire augmenter le taux de retraite anticipée dans le secteur public. On attribue potentiellement le fait que le taux de retraite anticipée est plus élevé dans le secteur public aux prestations de retraite plus avantageuses et aux programmes de retraite anticipée offerts aux fonctionnaires. On explique par ailleurs le retrait plus tardif du marché du travail des travailleurs indépendants par la souplesse qu'offre ce statut d'emploi en permettant une réduction graduelle de leurs activités. De plus, il est possible que les travailleurs indépendants n'aient pas le choix de continuer à travailler dans la

mesure où ils sont moins susceptibles d'avoir un régime privé de pension²⁰. Parallèlement à cela, il existerait un lien positif entre le taux de retraite anticipée dans un secteur d'activité et la proportion d'employés du secteur public qu'on y retrouve²¹.

Or, on a pu voir que les travailleurs de 55-64 ans sont en majorité des **travailleurs** du secteur privé en 2002. Ce qui caractérise particulièrement l'évolution de ce groupe entre 1978 et 2002 est le fait que leur part de travailleurs indépendants est maintenant plus importante que leur part d'employés publics, contrairement à la situation qui prévalait il y a 24 ans. On peut supposer que certains travailleurs indépendants de 55-64 ans étaient auparavant des salariés qui ont changé de statut en fin de carrière en raison de la souplesse de ce type de travail, ce qui leur permet ainsi de prolonger leur vie active. Cette transition de fin de carrière pourrait ainsi contribuer à retenir plus longtemps une part de ce groupe d'âge sur le marché du travail. Il est cependant difficile de départager le poids des travailleurs indépendants de longue date de celui des autres. Par ailleurs, c'est chez les hommes que la progression des travailleurs indépendants a été manifeste, l'augmentation de la popularité de ce statut d'emploi apparaissant ainsi comme un phénomène masculin. À la différence des hommes, les femmes comptent, en 2002, une part beaucoup plus importante d'employées publiques que de travailleuses indépendantes. Malgré ces évolutions, on assiste à une décroissance de la part des travailleurs indépendants et à une remontée de celle des employés publics depuis la fin des années 90.

Les hommes représentent plus de six travailleurs de 55-64 ans sur dix en 2002. Alors que le taux de masculinité des différentes catégories de travailleurs était semblable il y a 24 ans, on constate en 2002 des disparités entre elles. D'une part, le taux de masculinité des employés privés est demeuré similaire à celui de l'emploi total. D'autre part, les hommes sont maintenant minoritaires parmi les employés publics de 55-64 ans tandis qu'ils représentent toujours les trois quarts des travailleurs indépendants de cet âge.

La forte présence des femmes parmi les employés publics semble d'ailleurs avoir une influence sur leur retrait plus hâtif du marché du travail. En effet, selon l'étude mentionnée plus haut, plus de femmes que d'hommes prennent une retraite anticipée au Canada et l'écart entre eux s'est creusé à la fin des années 90. On explique cette situation par l'intensification des retraites anticipées dans certaines branches d'activité du secteur public, notamment dans les soins de santé et l'enseignement qui comptent une proportion importante de femmes. Un autre facteur pouvant expliquer le retrait plus précoce des femmes du marché du travail est la différence d'âge entre l'homme et la femme dans les couples mariés, les hommes ayant, en moyenne, deux ans de plus que leur femme. Ainsi, comme plusieurs conjoints prennent leur retraite simultanément, les femmes se retirent plus jeunes du marché du travail. Une certaine proportion de femmes prennent également leur retraite plus tôt que leur conjoint²².

²⁰ Patrick Kieran, « Retraite anticipée : tendances », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 2, n° 9, septembre 2001, p. 5-7.

²¹ *Ibid.*, p. 9.

²² *Ibid.*, p. 7-8.

Par ailleurs, on a pu voir que les 55-64 ans comptent une proportion importante de non-diplômés (quatre sur dix) et que les femmes sont moins scolarisées que les hommes dans cette cohorte. Or, le **niveau de scolarité** influence la participation au marché du travail. D'abord, le taux de chômage des 55-64 ans tend à diminuer avec l'augmentation du niveau de scolarité. Par ailleurs, les taux d'activité et d'emploi augmentent avec le niveau de scolarité. Toutefois, bien que les taux d'activité et d'emploi des 55-64 ans aient augmenté depuis 1990, ils ont diminué pour ceux qui possèdent une formation postsecondaire et de façon encore plus marquée pour ceux qui possèdent un grade universitaire, contrairement aux 55-64 ans qui ont un niveau de scolarité inférieur. Ces baisses des taux d'activité et d'emploi des 55-64 ans les plus scolarisés ont eu lieu chez les femmes et chez les hommes avec l'effet qu'en 2002, les taux d'activité et d'emploi des hommes et des femmes de 55-64 ans qui n'ont complété que leur secondaire est supérieur à celui de leurs homologues qui ont une formation postsecondaire (excluant le grade universitaire).

Cette diminution des taux d'activité et d'emploi des 55-64 ans les plus scolarisés, en particulier pour les détenteurs d'un grade universitaire, peut être mise en relation avec les taux de retraite anticipée qui augmenteraient en fonction du revenu et de la scolarité. Rappelons que, selon l'étude mentionnée plus tôt, la retraite anticipée au Canada (avant 60 ans) a été, d'une part, plus fréquente entre 1997 et 2000 (43 %) qu'entre 1987 et 1990 (29 %). D'autre part, les bacheliers et les titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat avaient respectivement des taux de retraite anticipée de 58 % et 52 % contre moins de 29 % pour ceux ne détenant pas un diplôme d'études secondaires pour la période 1997 à 2000. Cette tendance serait associée au fait que les gens plus scolarisés ont des revenus plus élevés et peuvent ainsi prendre leur retraite plus tôt²³. Bien que les paramètres de cette étude soient différents des nôtres, elle témoigne néanmoins d'un lien explicatif entre le niveau de scolarité et une présence plus ou moins tardive sur le marché du travail. On peut en effet supposer que la diminution importante des taux d'activité et d'emploi des 55-64 ans qui ont un grade universitaire depuis 1990 est associée à une plus grande propension des gens les plus scolarisés à quitter plus tôt le marché du travail.

Bien que les 55-64 ans tendent globalement à devenir plus actifs depuis quelques années, ils tendent également, hommes ou femmes, à travailler davantage à **temps partiel**, ce qui est le cas de près d'un travailleur de 55-64 ans sur cinq en 2002 comparativement à moins d'un sur dix en 1978. Ce phénomène s'avère toutefois plus prégnant chez les femmes alors que plus d'une travailleuse de 55-64 ans sur trois travaille à temps partiel en 2002 contre moins d'un homme de 55-64 ans sur dix. Les années récentes indiquent par ailleurs une tendance à la diminution de la part du temps partiel chez les hommes, contrairement aux femmes.

Selon l'étude abordée précédemment, les gens qui travaillaient à temps plein au moment de prendre leur retraite affichaient un taux de retraite anticipée plus élevé que ceux qui travaillaient à temps partiel. On associe cette tendance aux revenus plus élevés des travailleurs à temps plein, qui sont davantage en mesure d'épargner en vue de la retraite, de même qu'aux avantages liés à la retraite dont ne bénéficient peut-être pas les

²³ *Ibid.*, p. 8.

travailleurs à temps partiel. Par ailleurs, on avance que les retraites plus tardives chez les travailleurs à temps partiel pourraient aussi être le résultat d'une volonté des travailleurs âgés d'opter pour un régime d'emploi facilitant une transition vers la retraite²⁴.

Le travail à temps partiel constitue un choix personnel pour près de deux travailleurs à temps partiel sur trois en 2002, cette proportion étant plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Il n'empêche qu'une certaine proportion des travailleurs à temps partiel de 55-64 ans disent se retrouver dans cette situation en raison de la conjoncture économique ou du fait qu'ils n'ont pu trouver du travail à temps plein. On peut ainsi constater qu'au moins un 55-64 ans sur cinq travaillant à temps partiel serait disposé à occuper un emploi à temps plein, cette proportion étant de plus d'un sur cinq chez les hommes et de près d'une sur sept chez les femmes. Ceci témoigne donc de certaines difficultés éprouvées par les travailleurs de 55-64 ans sur le marché du travail, et ce, malgré l'amélioration de leur situation depuis le milieu des années 90. La baisse de la part du temps partiel chez les hommes ces dernières années pourrait d'ailleurs témoigner de cette volonté de travailler à temps plein qui se concrétise lorsque la conjoncture le permet.

Les données sur le **chômage** traduisent d'ailleurs des difficultés spécifiques chez les 55-64 ans. Ils semblent en effet avoir été particulièrement affectés lors de la récession du début des années 1990. Leur taux de chômage a augmenté depuis 1978 en raison d'une augmentation chez les hommes, alors que le taux de chômage des femmes diminuait. Le taux de chômage des femmes est cependant plus élevé en 2002 qu'en 1990, alors que celui des hommes est revenu à son niveau de 1990. Par ailleurs, tant la durée moyenne du chômage que la proportion des chômeurs de longue durée ont augmenté chez les 55-64 ans depuis 1978 et elle sont, en 2002, plus élevées chez les hommes que chez les femmes, ce qui est généralement le cas au cours de la période observée. Depuis l'an 2000, on note également un mouvement ascendant du taux de chômage, de la durée du chômage et de la proportion des chômeurs de longue durée chez les 55-64 ans, ce qui se vérifie de façon systématique chez les hommes. Comme une tendance similaire s'observe également pour le taux de chômage des hommes de 15-64 ans entre 2000 et 2002 (graphique 1.3), on peut imaginer que cette situation peut être liée à une conjoncture plus difficile. Si, par ailleurs, les difficultés récentes des 55-64 ans relatives au chômage se poursuivaient, elles pourraient venir contrecarrer leur volonté plus grande de travailler qui s'est manifestée à travers l'augmentation récente de leurs taux d'activité et d'emploi.

Les difficultés éprouvées par les 55-64 ans en regard du chômage peuvent s'expliquer en partie par leur distribution dans les secteurs et professions. On a pu voir que les 55-64 ans sont surreprésentés dans certains **secteurs d'activité et groupes de professions** qui affichent, pour la plupart, une diminution ou une stagnation de l'emploi depuis 1990. Inversement, ils sont sous-représentés dans bon nombre de secteurs d'activité ou groupes de professions qui ont connu une croissance. Dans ce contexte, on peut comprendre en partie les difficultés rencontrées par certains travailleurs âgés sur le marché du travail. En raison de leur ancienneté en emploi, ils sont peut-être moins susceptibles d'être touchés par des coupures de postes dans les entreprises qui réduisent leur taille. Par contre, s'ils

²⁴ *Ibid.*, p. 12.

perdent leur emploi, notamment lors d'une fermeture, ils ont plus de difficulté à se replacer. On a pu voir, d'ailleurs, les lourds effets des dernières récessions sur les 55-64 ans en termes de chômage, qu'il s'agisse du taux, de la durée ou de la proportion des chômeurs de longue durée. Bien que la durée du chômage puisse en partie relever de l'attitude des employeurs à l'égard des travailleurs âgés, elle est également liée à la difficulté qu'ont ceux-ci à se réorienter dans des domaines en croissance. En outre, on peut supposer un lien entre les plus grandes difficultés des hommes de 55-64 ans sur le plan du chômage et le fait que les secteurs d'activité et groupes de professions qui ont connu une décroissance et où les 55-64 ans sont surreprésentés sont généralement à prédominance masculine.

La population en emploi de 55-64 ans est composée d'hommes dans une forte proportion. Ce phénomène est toutefois plus affirmé dans la production de biens que dans les services où les femmes occupent une place plus importante, particulièrement dans les services d'enseignement, en soins de santé et assistance sociale et dans l'hébergement et services de restauration. Quant aux grands groupes de professions, on peut observer que la moitié d'entre eux sont à très forte concentration masculine, les femmes étant pour leur part majoritaires en affaires, finance et administration (à l'exclusion du personnel professionnel) et dans le secteur de la santé. Ainsi, alors que certains secteurs et groupes de professions comptent des proportions similaires d'hommes et de femmes, plusieurs sont à forte concentration masculine ou féminine. Les catégories sexuées correspondent manifestement aux domaines qualifiés de traditionnellement masculins et féminins. Les hommes et les femmes de cette cohorte semblent donc encore fortement cantonnés dans des secteurs et groupes de professions traditionnels à leur sexe.

En somme, on a pu constater un regain de l'activité chez les 55-64 ans dans les années récentes. L'augmentation de l'activité chez les femmes semble s'être produite parallèlement à celle de la part du temps partiel. Par ailleurs, c'est plutôt l'augmentation de la part des travailleurs indépendants qui caractérise les hommes de 55-64 ans, bien que leur part du temps partiel ait également augmenté. On assiste ainsi à un changement dans les formes du travail dans ce groupe d'âge. Le travail indépendant et le travail à temps partiel semblent en outre associés à un retrait plus tardif du marché du travail, ce qui peut constituer un avantage dans le contexte du vieillissement de la population. Et dans la mesure où le travail à temps partiel constitue majoritairement un choix, on ne semble pas pouvoir compter sur un bassin important de travailleurs à temps partiel de 55-64 ans disposés à travailler à temps plein. Il n'empêche que ce régime d'emploi est involontaire pour une certaine proportion de ces travailleurs. Les 55-64 ans apparaissent en outre fragilisés, plus vulnérables aux changements, en raison notamment des secteurs et professions où ils sont surreprésentés, en particulier les hommes qui connaissent des problèmes de chômage plus importants. À cela s'ajoute un niveau de scolarisation relativement faible, qui influence à la baisse le niveau d'activité, malgré certaines indications d'un affaiblissement possible de cette relation. On constate donc une volonté plus grande de travailler des 55-64 ans, selon des modalités qui ont changé, volonté qui se heurte, entre autres, à des difficultés d'ordre structurel relatives tant à l'évolution de l'emploi qu'aux caractéristiques des travailleurs.

3. LES 45-54 ANS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La section précédente nous a permis de voir comment a évolué la situation des 55-64 ans sur le marché du travail et les caractéristiques de la cohorte de 2002. La présente section s'attachera à mieux connaître la situation du groupe qui les suit, soit celui de 45-54 ans, dont les caractéristiques sont réputées être passablement différentes de celles de leurs aînés. L'objectif est ici de regarder, dans un premier temps, l'évolution passée et la situation actuelle des 45-54 ans sur le marché du travail et de les comparer à celles de leurs aînés. L'approche utilisée vise donc à mieux connaître le groupe des 45-54 ans en tant que tel.

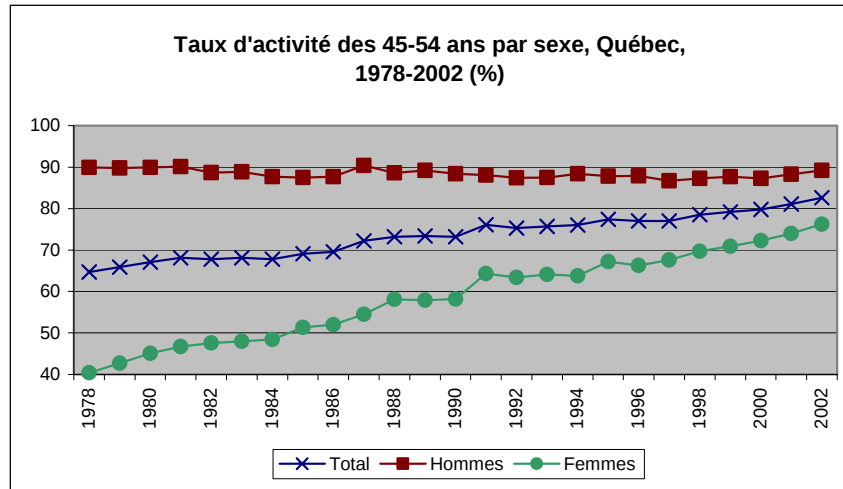
Par ailleurs, dans la mesure où la dernière section de cette étude portera sur les travailleurs âgés de demain, il importe également de garder à l'esprit que les 55-64 ans d'aujourd'hui étaient âgés de 45-54 ans au début des années 90. Ainsi, l'analyse de l'évolution des 45-54 ans au cours de la période 90-2002 permet d'établir un parallèle entre la situation des 55-64 ans d'aujourd'hui lorsqu'ils étaient plus jeunes, c'est-à-dire au début 90, et la situation des 45-54 ans actuels qui constitueront les 55-64 ans de demain. En d'autres termes, l'évolution de la situation des 45-54 ans au cours de cette période permet de voir dans quelle mesure les conditions de départ de la cohorte actuelle de 45-54 ans sont différentes de celles des 55-64 ans actuels lorsqu'ils avaient dix ans de moins. Cette perspective, qui suit l'évolution d'un même groupe dans le temps avec son vieillissement, pourra nous servir à l'occasion dans notre réflexion sur les travailleurs âgés de demain dans la dernière partie de cette étude. Toutefois, l'objectif sera ici de regarder dans un premier temps le groupe des 45-54 ans en lui-même afin de mieux le connaître et de pouvoir le situer par rapport aux autres groupes d'âge en observant son évolution depuis 1978 pour certains des indicateurs présentés. Comme pour le groupe précédent, seront abordés en premier lieu les indicateurs relatifs à la participation au marché du travail.

3.1 LE TAUX D'ACTIVITÉ

Le taux d'activité des 45-54 ans a progressé depuis 1978, plus de quatre 45-54 ans sur cinq étant actifs en 2002. Cette progression, qui a accentué l'écart avec les 55-64 ans, est imputable aux femmes dont le taux d'activité a augmenté de façon importante en 24 ans, alors que celui des hommes diminuait très légèrement. L'écart entre les sexes a ainsi diminué significativement depuis 1978.

Contrairement au taux d'activité des 55-64 ans, celui des 45-54 ans a connu une importante augmentation de 17,9 points depuis 1978 pour atteindre 82,6 % en 2002 (tableau 3.1). Cette augmentation a pris place au cours des deux périodes considérées et a contribué à augmenter l'écart avec leurs aînés qui affichaient déjà un taux d'activité inférieur. C'est donc plus des quatre cinquièmes des 45-54 ans qui sont actifs en 2002 comparativement à près des deux tiers en 1978 et à près des trois quarts en 1990 (graphique 3.1).

Graphique 3.1



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Cette évolution du taux d'activité des 45-54 ans est attribuable à l'importante augmentation affichée par les femmes au cours des deux périodes. Depuis 1978, le taux d'activité des femmes a en effet augmenté de 35,8 points pour se situer à 76,2 %, plus de trois femmes de 45-54 ans sur quatre étant actives en 2002. Le taux d'activité des hommes a cependant diminué de 1,5 point entre 1978 et 1990 pour augmenter légèrement dans la période suivante (0,8 point). Le taux d'activité des hommes de 45-54 ans affiche donc en 2002 un solde négatif de 0,7 point par rapport à 1978, avec 89,2 %.

Cette évolution a considérablement réduit l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes de 45-54 ans. De près de 50 points qu'il était il y a 25 ans, il est passé à 13 points en 2002.

3.2 LES RAISONS DE L'INACTIVITÉ

Plus de neuf inactifs de 45-54 ans sur dix ne veulent pas travailler ou sont non disponibles pour le faire en 2002. Une part plus importante des femmes que des hommes ne souhaitent pas travailler.

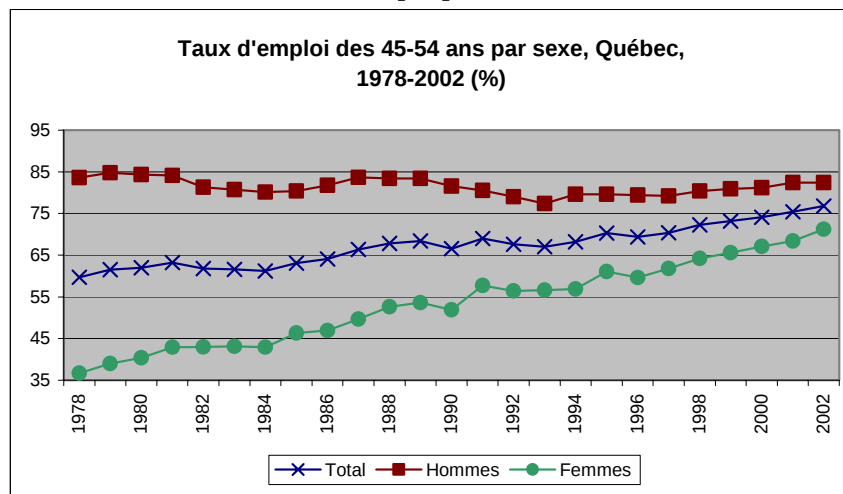
Ce sont 91,5 % des inactifs de 45-54 ans qui ne voulaient pas travailler ou étaient non disponibles pour le faire en 2002 (tableau 3.2). Il s'agit d'une proportion légèrement inférieure à celle observée chez les 55-64 ans. Cependant, tout comme pour ces derniers, la proportion d'inactifs de 45-54 ans ne voulant pas travailler est plus élevée chez les femmes (93,0 %) que chez les hommes (88,1 %).

3.3 LE TAUX D'EMPLOI

Bien qu'inférieur au taux d'activité, le taux d'emploi des 45-54 ans a suivi une évolution semblable. Il a augmenté depuis 1978, en raison d'une augmentation chez les femmes, les hommes affichant pour leur part une légère diminution de leur taux d'emploi. Cette évolution a réduit l'écart qui existe entre le taux d'emploi des deux sexes.

Bien que moins élevé, le taux d'emploi des 45-54 ans a suivi une évolution similaire à celle de leur taux d'activité. Il a augmenté de 17,1 points depuis 1978, dont 10,2 points ont été acquis depuis 1990, pour atteindre 76,8 % en 2002 (tableau 3.3). Ainsi, plus des trois quarts des 45-54 ans sont en emploi en 2002, comparativement aux deux tiers en 1990 (graphique 3.2).

Graphique 3.2



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Encore une fois, cette progression est attribuable aux femmes dont le taux d'emploi a gagné 34,5 points depuis 1978 pour se situer à 71,2 % en 2002. La période 1990-2002 a donné lieu à un gain de 19,3 points contre 15,2 points pour la précédente. Quant au taux d'emploi des hommes de 45-54 ans, il a diminué dans la première période (-2,0 points) et légèrement augmenté dans la seconde (0,8 point). Leur taux d'emploi de 82,4 % en 2002 est donc inférieur de 1,2 point à celui de 1978.

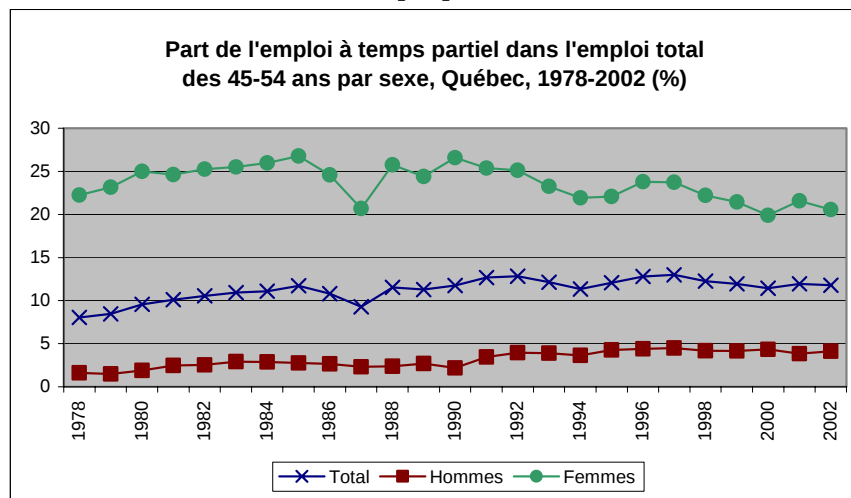
L'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est passé de près de 47 points en 1978 à environ 11 points en 2002.

3.4 LA PART DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI TOTAL

La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 45-54 ans a augmenté entre 1978 et 1990 mais s'est maintenue dans la période suivante. Elle est inférieure à celle des 55-64 ans en 2002. Depuis 1978, cette part a augmenté chez les hommes et diminué chez les femmes de 45-54 ans tout en demeurant supérieure chez ces dernières.

La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total a augmenté chez les 45-54 ans (3,7 points) mais de façon moins importante que chez leurs aînés (tableau 3.4). Elle est passée de 8,0 % en 1978 à 11,7 % en 1990, se maintenant jusque-là à un niveau équivalent à celui des 55-64 ans. Toutefois, contrairement à ces derniers, cette part n'a pas augmenté chez les 45-54 ans depuis 1990 alors qu'elle s'établit à 11,8 % en 2002 (graphique 3.3).

Graphique 3.3



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

De plus, contrairement au groupe le plus âgé, seuls les hommes ont connu une augmentation de leur part de l'emploi à temps partiel pendant que celle des femmes diminuait. Les hommes de 45-54 ans ont en effet vu passer cette part de 1,6 % en 1978 à 4,1 % en 2002, le travail à temps partiel demeurant malgré tout encore plus marginal que chez les hommes plus âgés. La proportion de femmes de 45-54 ans travaillant à temps partiel est quant à elle passée de 22,2 % en 1978 à 26,6 % en 1990, ce qui est similaire à leurs aînées. Toutefois, à l'inverse des femmes plus âgées, la part de l'emploi à temps partiel chez les femmes de 45-54 ans a diminué de 6,0 points depuis 1990, une femme sur cinq (20,6 %) travaillant à temps partiel en 2002.

Sous l'effet de cette évolution, l'écart entre la part de l'emploi à temps partiel des hommes et celle des femmes est passé de 20,6 points en 1978 à 16,5 points en 2002.

3.5 LES RAISONS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Moins d'un travailleur à temps partiel de 45-54 ans sur deux choisit ce régime d'emploi en 2002, cette proportion étant plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Le travail à temps partiel chez les 45-54 ans est ainsi davantage lié à des contraintes qu'il ne l'est chez les 55-64 ans. Parmi ces contraintes plus importantes, on compte, d'une part, les obligations personnelles ou familiales. D'autre part, la conjoncture économique ou le fait de n'avoir pu trouver du travail à temps plein expliquent plus du tiers du travail à temps partiel chez les 45-54 ans, cette proportion étant encore plus élevée chez les hommes.

Une proportion moins importante des travailleurs à temps partiel de 45-54 ans que de ceux de 55-64 ans travaillent à temps partiel par choix (tableau 3.5). C'est moins d'un travailleur à temps partiel de 45-54 ans sur deux (42,8 %) qui choisit ce type d'emploi, cette proportion étant plus élevée chez les femmes (45,9 %) que chez les hommes (29,2 %).

La maladie ou l'incapacité constitue une raison pour travailler à temps partiel (7,5 %) qui a la même importance que chez les 55-64 ans. Elle a cependant plus de poids chez les hommes (10,4 %) que chez les femmes (6,9 %) de 45-54 ans. On constate aussi que le soin des enfants explique le travail à temps partiel pour 3,0 % de ces travailleurs (3,6 % des femmes) alors qu'un 5,1 % additionnel (5,8 % des femmes) l'attribuent à d'autres obligations personnelles ou familiales. Les raisons de cette nature ont ainsi un poids plus important chez les 45-54 ans que chez leurs aînés.

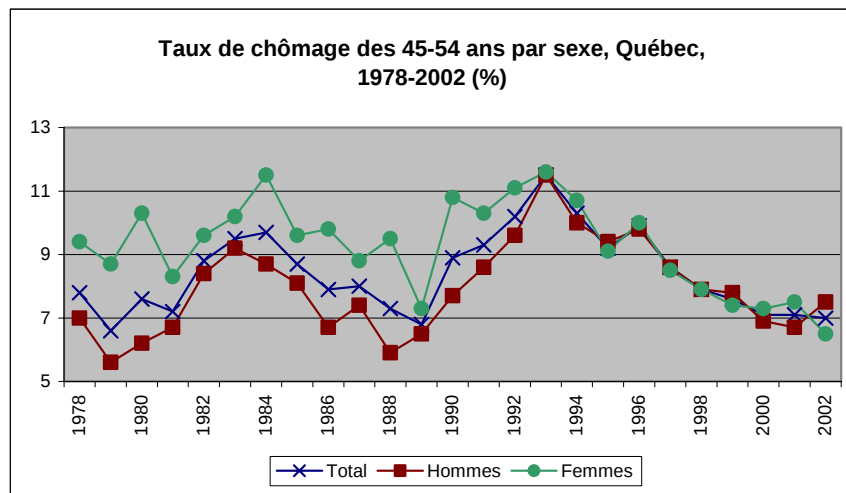
Par ailleurs, une part plus importante des travailleurs à temps partiel de 45-54 ans que de ceux de 55-64 ans sont dans cette situation en raison de la conjoncture économique ou du fait qu'ils n'ont pu trouver du travail à temps plein. Bien qu'ils n'aient pas cherché du temps plein au cours du dernier mois, plus d'un travailleur à temps partiel de 45-54 ans sur quatre (27,1 %) invoque ces motifs, cette proportion étant de plus d'un sur trois chez les hommes (34,9 %) et d'une sur quatre chez les femmes (25,4 %). Par ailleurs, ce sont 8,2 % des travailleurs à temps partiel de cette cohorte qui ont cherché du temps plein au cours du dernier mois. C'est donc plus du tiers (35,3 %) des travailleurs à temps partiel de 45-54 ans qui sont dans cette situation d'emploi par dépit, qu'ils aient ou non cherché un travail à temps plein au cours du dernier mois. Cette proportion s'élève à 44,8 % chez les hommes et à 30,8 % chez les femmes si l'on tient compte d'une partie de ceux qui ont cherché du temps plein.

3.6 LE TAUX DE CHÔMAGE

Le taux de chômage des 45-54 ans a diminué depuis 1978 et est inférieur à celui de leurs aînés en 2002. Cette diminution n'a touché que les femmes, le taux de chômage des hommes ayant légèrement augmenté. La récession des années 90 a moins durement touché les 45-54 ans que le groupe plus âgé et leur taux de chômage tend à diminuer depuis 1993. Après avoir été systématiquement supérieur à celui des hommes entre 1978 et 1994, le taux de chômage des femmes lui est inférieur en 2002.

Le taux de chômage des 45-54 ans a augmenté de 1,1 point entre 1978 et 1990 pour diminuer de 1,9 point dans la période suivante (tableau 3.6). En 2002, il est de 7,0 %, inférieur à celui des 55-64 ans et affiche 0,8 point de moins qu'en 1978. Les 45-54 ans ont été touchés par la récession des années 90 bien que leur taux de chômage n'ait pas atteint un sommet aussi élevé (11,5 %) que celui de leurs aînés en 1993. Il tend depuis lors à diminuer et se tient sous les 8 % depuis 1998 (graphique 3.4).

Graphique 3.4



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, céderom, 2003.

Le taux de chômage des hommes de 45-54 ans a augmenté de 0,7 point dans la première période pour diminuer de 0,2 point dans la suivante. Il s'établit ainsi à 7,5 % en 2002, ayant gagné 0,5 point par rapport à 1978. Quant aux femmes de 45-54 ans, leur taux de chômage a gagné 1,4 point entre 1978 et 1990 mais a diminué de 4,3 points depuis 1990 pour se situer à 6,5 % en 2002.

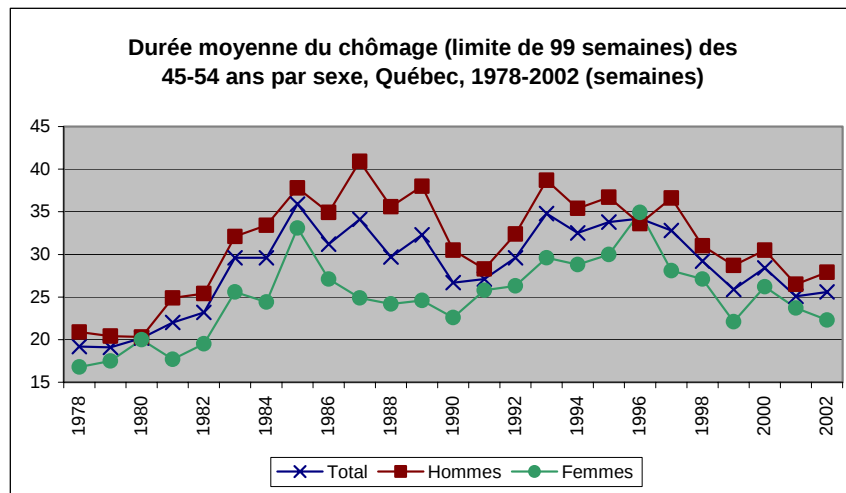
Le taux de chômage des hommes a atteint un sommet de 11,5 % et celui des femmes de 11,6 % en 1993. Les femmes de 45-54 ans ont connu un taux de chômage systématiquement supérieur à celui de leurs homologues masculins entre 1978 et 1994. Leur taux de chômage est cependant inférieur à celui des hommes en 2002.

3.7 La durée moyenne du chômage

La durée moyenne du chômage a augmenté depuis 1978, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Elle a cependant connu une légère diminution depuis 1990 en raison d'une tendance à la baisse ces dernières années. Elle est inférieure à celle des 55-64 ans en 2002. Les récessions n'ont d'ailleurs pas affecté les 45-54 ans aussi intensément que leurs aînés. La durée moyenne du chômage est généralement inférieure chez les femmes.

La durée moyenne du chômage des 45-54 ans, comportant une limite de 99 semaines, a augmenté de 7,5 semaines entre 1978 et 1990 mais a connu, contrairement aux 55-64 ans, une légère diminution entre 1990 et 2002 (-1,1 semaine) (tableau 3.7). Elle est de 25,6 semaines en 2002, soit inférieure à celle des 55-64 ans. Les durées de chômage les plus élevées, qui n'ont pas atteint le niveau de leurs aînés, se sont manifestées en 1985 (35,9 semaines) et en 1993 (34,8 semaines), se maintenant alors au-dessus de 30 semaines de 1993 à 1997. La durée moyenne du chômage des 45-54 ans suit cependant une tendance à la baisse depuis cette période (graphique 3.5). Pour ce qui est de la durée moyenne du chômage sans limite supérieure, elle est de 33,9 semaines en 2002.

Graphique 3.5



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

La durée du chômage a augmenté de 7,0 semaines chez les hommes et de 5,5 semaines chez les femmes de 45-54 ans depuis 1978. Cette durée est généralement moins élevée chez les femmes que chez les hommes. En 2002, elle est de 22,3 semaines pour les premières et de 27,9 semaines pour les seconds. Pour ce qui est de la durée du chômage sans limite supérieure en 2002, elle est de 24,4 semaines pour les femmes contre 40,9 semaines pour les hommes.

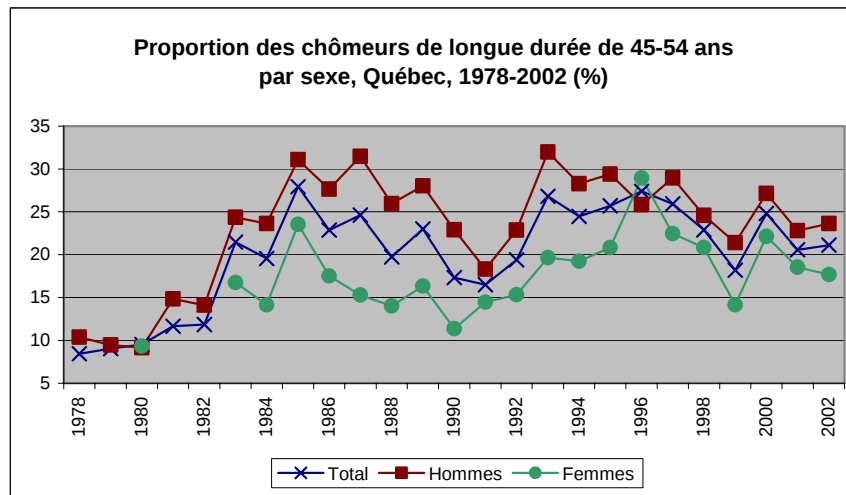
L'écart entre la durée du chômage des femmes et celle des hommes varie de façon importante au cours de la période observée.

3.8 LA PROPORTION DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

La proportion des chômeurs de longue durée de 45-54 ans a augmenté depuis 1978. Elle est d'environ un sur cinq en 2002, inférieure à celle de leurs aînés. Elle a atteint des sommets aux mêmes périodes que la durée moyenne du chômage, moins élevés, cependant, que chez les 55-64 ans. Cette proportion tend à diminuer depuis 1996, malgré certaines fluctuations, et tend également à être inférieure chez les femmes.

Depuis 1978, on note une augmentation de 12,7 points de la proportion des chômeurs de longue durée chez les 45-54 ans, la première période ayant donné lieu à une hausse plus importante (8,9 points) que la seconde (3,8 points) (tableau 3.8). En 2002, plus d'un chômeur de 45-54 ans sur cinq (21,1 %) est un chômeur de longue durée, ce qui constitue une proportion inférieure à celle observée chez leurs aînés. Cette proportion a atteint des sommets, inférieurs à ceux des 55-64 ans, de 27,9 % en 1985 et de 27,4 % en 1996, la période de 1993 à 1997 ayant été caractérisée par une proportion de chômeurs de longue durée de l'ordre de un sur quatre. Il s'agit des mêmes périodes où les 45-54 ans affichaient les durées de chômage les plus élevées. Malgré certaines fluctuations, la proportion des chômeurs de longue durée de 45-54 ans a affiché une tendance à la baisse depuis 1996 (graphique 3.6).

Graphique 3.6



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, céderom, 2003.

La proportion des chômeurs de longue durée chez les hommes a augmenté de 12,5 points dans la première période et n'a augmenté que très légèrement dans la seconde (0,7 point) pour s'établir à 23,6 % en 2002. Chez les femmes, on note une augmentation de 6,3 points depuis 1990, 17,7 % des chômeuses de 45-54 ans étant à la recherche d'un emploi depuis un an ou plus en 2002 (la variation depuis 1978 n'est pas disponible).

Cette proportion tend également à être moins élevée chez les femmes que chez les hommes, l'écart entre eux étant de près de 6 points en 2002.

3.9 LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

3.9.1 Le niveau de scolarité de la population de 45-54 ans

Les 45-54 ans sont plus scolarisés que leurs aînés. Environ le quart des personnes de cette cohorte ne détiennent aucun diplôme d'études mais plus de la moitié d'entre elles possèdent un diplôme postsecondaire ou un grade universitaire. Les différences s'atténuent entre les hommes et les femmes comparativement à la cohorte la plus âgée.

On compte chez les 45-54 ans une proportion moins importante d'individus sans diplôme (23,6 %) que chez leurs aînés (tableau 3.9). En effet, c'est environ un 45-54 ans sur dix (9,6 %) qui possède un maximum de 8 années de scolarité, alors que 14,0 % d'entre eux n'ont fait que des études secondaires partielles. Par ailleurs, c'est un 45-54 ans sur cinq qui a complété son secondaire (19,9 %), tandis que 5,6 % d'entre eux ont fait des études postsecondaires partielles. En outre, plus d'un 45-54 ans sur deux détient soit un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (33,6 %) ou un grade universitaire (17,3 %), ce qui est supérieur à ce qu'on observe chez les 55-64 ans.

La différence entre le niveau de scolarité des femmes et des hommes de 45-54 ans ne présente pas la même forme que chez leurs aînés. On compte en effet une proportion similaire des hommes et des femmes de 45-54 ans pour tous les niveaux de scolarité, sauf pour la formation secondaire que les femmes ont complété dans une plus grande proportion (21,7 % contre 18,0 %) et le grade universitaire obtenu par une proportion plus importante des hommes (18,8 % contre 15,8 %). Les hommes et les femmes de cette cohorte détiennent donc un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires dans la même proportion.

3.9.2 Le taux d'activité en fonction du niveau de scolarité

Le taux d'activité augmente avec le niveau de scolarité chez les 45-54 ans. Entre 1990 et 2002, tous les 45-54 ans ont fait des gains sauf les détenteurs d'un grade universitaire qui ont plutôt maintenu leur taux d'activité. Les hommes non diplômés ont connu une diminution de leur taux d'activité alors que toutes les femmes ont connu une augmentation.

L'augmentation du taux d'activité avec celle du niveau de scolarité se vérifie également chez les 45-54 ans (tableau 3.10). Le taux d'activité passe en effet de 62,1 % chez les moins scolarisés à 91,7 % chez ceux détenant un grade universitaire en 2002. Malgré le taux d'activité plus élevé des hommes, on observe la même tendance chez les deux sexes. Contrairement à ce qui a été observé pour les 55-64 ans, leurs cadets diplômés du secondaire n'ont pas un taux d'activité supérieur à celui des diplômés du postsecondaire.

L'augmentation de 9,4 points du taux d'activité global des 45-54 ans entre 1990 et 2002 a permis à l'ensemble des 45-54 ans de faire des gains ou au minimum de maintenir ses acquis. C'est chez les 45-54 ans détenant un grade universitaire que le progrès a été le plus faible (0,1 point) alors que le taux d'activité des hommes de ce groupe se maintenait sensiblement (-0,4 point) et que celui des femmes les plus scolarisées connaissait la plus faible augmentation (4,1 points). Ce sont les taux d'activité des 45-54 ans qui ont complété le secondaire ou des études postsecondaires qui ont gagné le plus de points au cours de cette période (6,1 points). Les hommes non diplômés ont connu une diminution de leur taux d'activité, alors que celui des autres hommes a peu bougé. Par ailleurs, toutes les femmes ont connu une augmentation de leur taux d'activité. Le plus grand bond est celui des femmes ayant complété une formation postsecondaire dont le taux d'activité est passé de 71,0 % en 1990 à 84,2 % en 2002.

3.9.3 Le taux d'emploi en fonction du niveau de scolarité

Comme le taux d'activité, le taux d'emploi des 45-54 ans augmente avec le niveau de scolarité à une exception près chez les hommes. Le taux d'emploi a augmenté, entre 1990 et 2002, pour tous sauf pour ceux détenant un grade universitaire qui ont connu une diminution. Tous les hommes, sauf ceux qui ont un secondaire, ont connu une diminution de leur taux d'emploi, en particulier les non-diplômés. Par contre, toutes les femmes ont vu leur taux d'emploi augmenter.

Le taux d'emploi augmente avec le niveau de scolarité, passant de 52,8 % chez les 45-54 ans les moins scolarisés à 87,7 % chez les personnes détenant un grade universitaire en 2002 (tableau 3.11). Cette tendance se vérifie chez les femmes mais on constate que chez les hommes, en 2002, ceux qui ont complété leur secondaire ont un taux d'emploi légèrement supérieur à leurs homologues qui ont une formation postsecondaire.

Entre 1990 et 2002, le taux d'emploi global des 45-54 ans a gagné 10,2 points. L'augmentation du taux d'emploi a touché tous les 45-54 ans sauf les détenteurs d'un grade universitaire dont le taux d'emploi, contrairement à leur taux d'activité qui s'est maintenu, a connu une diminution de 2,1 points sous l'effet d'une diminution chez les hommes et d'une faible augmentation chez les femmes. Ce sont les 45-54 ans qui ont complété leur secondaire ou une formation postsecondaire qui affichent le gain le plus important (de 6 à 7 points). Tous les hommes, à l'exception des diplômés du secondaire, ont vu diminuer leur taux d'emploi, en particulier les non-diplômés. Par contre, toutes les femmes ont connu une augmentation de leur taux d'emploi, les femmes détenant une formation postsecondaire affichant le plus grand bond avec un gain de 15,5 points pour atteindre un taux d'emploi de 80,8 % en 2002.

3.9.4 Le taux de chômage en fonction du niveau de scolarité

Le taux de chômage des 45-54 ans tend à diminuer avec l'augmentation du niveau de scolarité, et ce, chez les deux sexes. Malgré une diminution du taux de chômage global des 45-54 ans entre 1990 et 2002, les individus les moins scolarisés et les plus scolarisés ont connu une augmentation.

Comme pour les 55-64 ans, le taux de chômage des 45-54 ans tend à diminuer avec l'augmentation du niveau de scolarité (tableau 3.12). En 2002, il passe de 15,1 % chez ceux qui ont un maximum de 8 années de scolarité à 4,4 % chez les détenteurs d'un grade universitaire. La même tendance s'observe chez les deux sexes.

La diminution de 1,9 point du taux de chômage global des 45-54 ans entre 1990 et 2002 n'est par ailleurs pas représentative de l'évolution vécue par la portion la moins scolarisée et la portion la plus scolarisée de ce groupe d'âge. En effet, pendant cette période, les 45-54 ans qui ont un maximum de 8 années de scolarité ont connu une augmentation de 1,0 point de leur taux de chômage pendant que leurs homologues détenant un grade universitaire voyaient leur taux gagner 2,4 points. L'évolution du taux de chômage selon le sexe ne peut être commentée compte tenu de la non-disponibilité de certaines données.

3.10 LA CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS

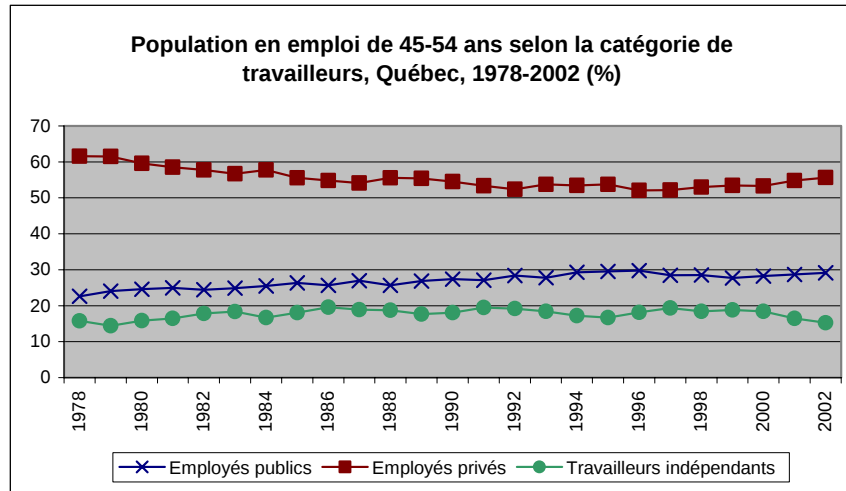
Ces derniers segments seront consacrés aux caractéristiques de l'emploi des 45-54 ans que sont leur répartition dans les catégories de travailleurs ainsi que dans les secteurs d'activité et groupes professionnels. Ces indicateurs contribueront à enrichir notre connaissance de leur situation sur le marché du travail et de la comparer à celle de leurs aînés.

3.10.1 La population en emploi selon la catégorie de travailleurs

Tout comme les 55-64 ans, les 45-54 ans sont majoritairement des employés du secteur privé en 2002. Toutefois, contrairement à leurs aînés, ils comptent une part plus importante d'employés publics que de travailleurs indépendants, particulièrement chez les femmes. La part des travailleurs indépendants, plus importante chez les hommes, tend à diminuer depuis 1999.

Entre 1978 et 2002, la part des employés privés chez les 45-54 ans a diminué de 6,0 points et celle des travailleurs indépendants de 0,5 point au profit de celle des employés publics qui aura acquis 6,5 points au terme de cette période (tableau 3.13). On compte ainsi, en 2002, 55,6 % d'employés privés dans cette cohorte, soit la même proportion que chez leurs aînés. Contrairement à ces derniers, les 45-54 ans comptent cependant une part plus importante d'employés publics (29,1 %) que de travailleurs indépendants (15,3 %). La part des travailleurs indépendants affiche d'ailleurs une tendance à la baisse depuis 1999 (graphique 3.7).

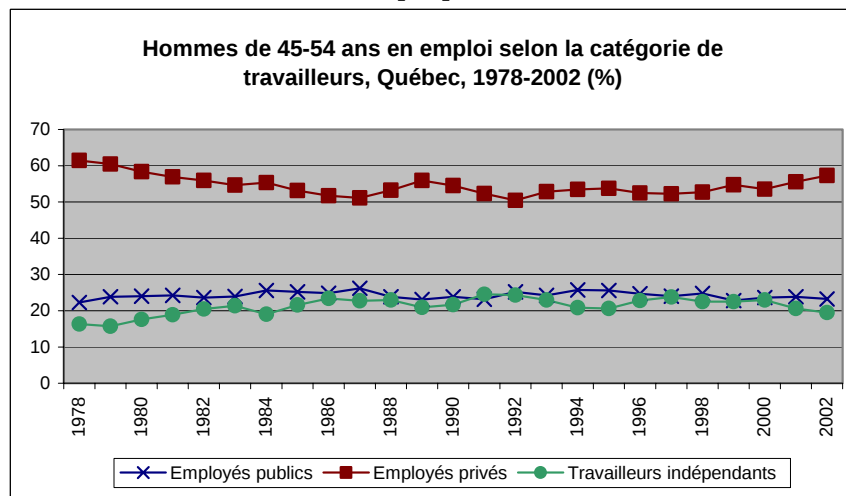
Graphique 3.7



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

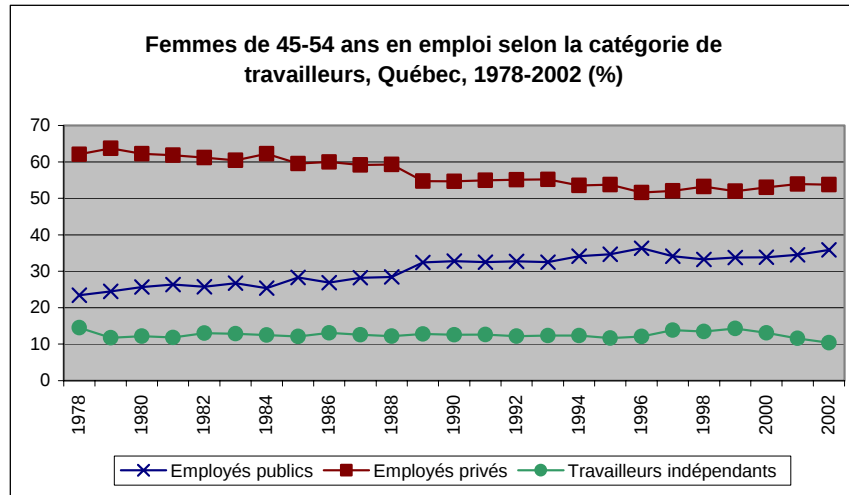
En 1978, comme pour leurs aînés, la part des différentes catégories de travailleurs était similaire chez les 45-54 ans des deux sexes. La situation a toutefois changé 24 ans plus tard. Bien que la part d'employés publics demeure plus importante que celle des travailleurs indépendants chez les deux sexes, on compte une part plus élevée d'employés publics chez les femmes (plus d'une sur trois – 35,8 %) que chez les hommes (près d'un sur quatre – 23,3 %) et une part plus importante de travailleurs indépendants chez les hommes (un sur cinq – 19,5 %) que chez les femmes (une sur dix – 10,4 %) (graphiques 3.8 et 3.9).

Graphique 3.8



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Graphique 3.9



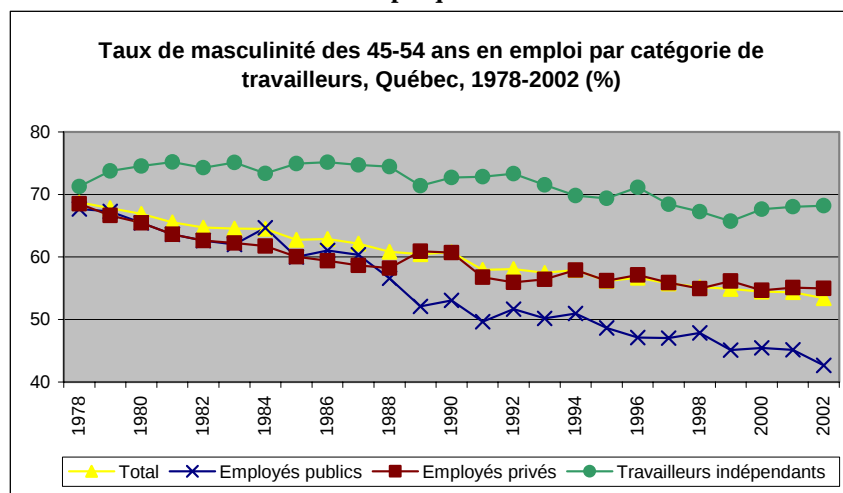
Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

3.10.2 Le taux de masculinité par catégorie de travailleurs

Le taux de masculinité de la population en emploi de 45-54 ans est inférieur à celui de leurs aînés dans toutes les catégories de travailleurs. En 2002, la proportion d'hommes est légèrement supérieure à celle des femmes dans l'emploi total et dans le secteur privé. Les hommes sont toutefois minoritaires parmi les employés publics mais majoritaires parmi les travailleurs indépendants.

Le taux de masculinité de la population en emploi de 45-54 ans est moins élevé que celui de leurs aînés, et ce, dans toutes les catégories de travailleurs. Il est en effet passé, globalement, de 68,8 % en 1978 à 53,4 % en 2002 (tableau 3.14). Ainsi, c'est près d'un travailleur de 45-54 ans sur deux qui est une femme en 2002. Il a suivi une évolution similaire à celui de l'emploi total chez les employés privés pour se situer à 55,0 %. Et tout comme pour leurs aînés, les hommes de 45-54 ans sont maintenant minoritaires chez les employés publics (42,7 %), leur part ayant diminué de 25,0 points en 24 ans, mais demeurent majoritaires parmi les travailleurs indépendants (68,2 %), malgré une baisse de 3,1 points entre 1978 et 2002 (graphique 3.10).

Graphique 3.10



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

3.11 Le secteur d'activité

3.11.1 La population en emploi selon le secteur d'activité

Les secteurs en décroissance où les 45-54 ans sont surreprésentés sont moins nombreux que pour les 55-64 ans. On retrouve généralement dans ces secteurs une importante concentration masculine de 45-54 ans. Les secteurs en croissance où les 45-54 ans sont surreprésentés sont cependant à prédominance féminine. Les 45-54 ans sont aussi sous-représentés dans les mêmes secteurs en croissance que leurs aînés.

En 2002, les secteurs d'activité où les 45-54 ans sont défavorisés en regard de la croissance de l'emploi ne recoupent pas totalement ceux de leurs aînés.

D'abord, les 45-54 ans affichent une importante surreprésentation (73,7 %), par rapport à l'ensemble des travailleurs, dans un seul secteur de la production de biens, comparativement à trois secteurs pour leurs aînés (tableau 3.15). Il s'agit du secteur des services publics, qui a connu une légère décroissance de l'emploi entre 1990 et 2002 (tableau 1.8). On verra plus loin qu'il s'agit d'un domaine majoritairement masculin chez les 45-54 ans. Dans les services, ils sont confrontés à la même situation dans le transport et entreposage, comme leurs aînés, qui est à forte concentration masculine, et les administrations publiques où l'on retrouve une faible majorité d'hommes de 45-54 ans. Cette cohorte est cependant surreprésentée dans deux domaines qui ont connu une croissance de l'emploi, soit dans les services d'enseignement, comme c'est également le cas pour les 55-64 ans, de même que dans les soins de santé et assistance sociale. Ces deux secteurs comptent une forte proportion de femmes. Les 45-54 ans sont par ailleurs sous-représentés dans des secteurs qui ont connu une croissance depuis 1990 et qui sont les mêmes que pour leurs aînés, soit la fabrication, le commerce, les services

professionnels, scientifiques et techniques, l'information, culture et loisirs et l'hébergement et services de restauration.

3.11.2 La répartition hommes-femmes par secteur d'activité

Les femmes représentent près d'un travailleur de 45-54 ans sur deux en 2002. Comme pour les 55-64 ans, on retrouve majoritairement des hommes dans la production de biens, mais contrairement à leurs aînées, les femmes sont majoritaires parmi les travailleurs des services de 45-54 ans. Elle sont particulièrement présentes en enseignement, en soins de santé et assistance sociale et dans l'hébergement et services de restauration, tout comme leurs aînées.

En 2002, on compte près d'une femme sur deux travailleurs de 45-54 ans (46,6 %) alors que la proportion d'hommes est de 53,4 % (tableau 3.16). On retrouve ainsi plus de femmes parmi les travailleurs de 45-54 ans que parmi leurs aînées. Cette présence plus importante des femmes de 45-54 ans se manifeste dans la presque totalité des secteurs d'activité. Comme pour les 55-64 ans, le poids des hommes est plus important dans la production de biens (75,0 %), leur part dans chacun des secteurs y excédant leur part dans l'emploi total. Contrairement aux 55-64 ans, on compte cependant une proportion moins importante d'hommes (45,7 %) que de femmes de 45-54 ans dans les services. Comme leurs aînées, c'est dans le transport et entreposage que les hommes de 45-54 ans sont le plus représentés (86,3 %).

Conséquemment, les femmes de 45-54 ans ne représentent qu'un travailleur sur quatre (25,0 %) dans la production de biens en 2002. Elles sont par ailleurs majoritaires dans les services (54,3 %). Leur représentation est cependant variable d'un secteur à l'autre. Les services où elles sont le plus présentes sont, comme pour leurs aînées, l'enseignement (64,9 %), les soins de santé et assistance sociale où elles représentent plus des trois quarts des travailleurs de 45-54 ans (77,9 %) et l'hébergement et services de restauration (65,5 %). Les femmes représentent également 60,0 % de la main-d'œuvre de 45-54 ans en finance, assurances, immobilier et location.

3.12 LA PROFESSION

3.12.1 La population en emploi selon la profession

Comme leurs aînées, les 45-54 ans sont sous-représentés dans plusieurs groupes de professions qui ont affiché une croissance. Les groupes qui n'ont pas connu de croissance et où les 45-54 ans sont surreprésentés sont à prédominance féminine ou masculine dans cette cohorte. Toutefois, les groupes qui ont connu une croissance et où les 45-54 ans sont surreprésentés comptent une proportion plus importante de femmes.

En 2002, les 45-54 ans sont surreprésentés, comme leurs aînés, mais dans une moindre mesure, en gestion et en métiers, transport et machinerie (tableau 3.17) qui sont des groupes professionnels qui ont connu respectivement une faible croissance et une diminution entre 1990 et 2002 (tableau 1.9). Il s'agit de groupes à prédominance masculine dans cette cohorte. Et, contrairement aux 55-64 ans, ils sont aussi surreprésentés en affaires, finance et administration, groupe qui a connu une faible croissance et où l'on compte une forte proportion de femmes chez les 45-54 ans. Cette cohorte est cependant surreprésentée dans deux groupes de professions ayant connu une croissance, soit le secteur de la santé et, comme pour les 55-64 ans, le groupe sciences sociales, enseignement, administration publique et religion. Les femmes constituent une majorité des travailleurs de 45-54 ans dans ces deux groupes. Les 45-54 ans sont, par ailleurs, sous-représentés dans les autres groupes qui ont tous connu, à l'exception des professions propres au secteur primaire, une croissance entre 1990 et 2002.

3.12.2 La répartition hommes-femmes par profession

On trouve une importante concentration masculine ou féminine de 45-54 ans dans les mêmes groupes professionnels que pour les 55-64 ans. Les hommes de 45-54 ans sont ainsi majoritaires dans la moitié des groupes professionnels pendant que les femmes affichent une représentation nettement supérieure en affaires, finance et administration et en santé. Les femmes représentent également près de deux enseignants de 45-54 ans sur trois en 2002.

En 2002, les hommes représentent 53,4 % de l'ensemble des travailleurs de 45-54 ans et les femmes 46,6 %. Leur répartition diffère toutefois dans les divers groupes professionnels (tableau 3.18).

On observe une forte présence masculine ou féminine chez les 45-54 ans dans les mêmes groupes professionnels que leurs aînés. Toutefois, on compte une proportion plus importante de femmes de 45-54 ans que de leurs aînées dans tous les groupes de professions sauf dans le groupe métiers, transport et machinerie qui demeure presque exclusivement masculin (93,8 %) et qui compte la part d'hommes la plus importante chez les 45-54 ans. Les autres groupes à prédominance masculine sont, comme pour les 55-64 ans, la gestion, les sciences naturelles et appliquées et professions apparentées, les professions propres au secteur primaire ainsi que le groupe transformation, fabrication et services d'utilité publique. Quant aux femmes, elles représentent environ les trois quarts de la main-d'œuvre de 45-54 ans en affaires, finance et administration (74,1 %), où elles constituent, contrairement à leurs aînées, une majorité du personnel professionnel, et dans le secteur de la santé (78,0 %). Elles sont légèrement majoritaires en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (58,9 %), plus particulièrement dans la catégorie des enseignants (65,9 %), et en ventes et services (56,6 %). Le groupe arts, culture, sports et loisirs est celui où la représentation des deux sexes est la plus proche avec 51,7 % d'hommes.

3.13 SYNTHÈSE ET ÉLÉMENTS DE DISCUSSION

Le **taux d'activité** des 45-54 ans a progressé en 24 ans, plus de huit personnes sur dix de cet âge étant actives en 2002. Cette augmentation est attribuable aux femmes, le taux d'activité des hommes ayant pour sa part légèrement diminué au cours de cette période. Les hommes ont cependant connu une augmentation minime de leur taux depuis 1990. Cette évolution a réduit l'écart entre les deux sexes mais elle a également contribué à augmenter l'écart entre le taux d'activité des 45-54 ans et celui de leurs aînés qui affichaient déjà un taux plus faible en 1978. Le **taux d'emploi** a de son côté suivi une évolution semblable. L'**inactivité** des 45-54 ans constitue, comme pour leurs aînés, un choix dans une très forte proportion, cette proportion étant aussi plus élevée chez les femmes.

Relativement au **niveau de scolarité**, on a pu voir que les 45-54 ans sont plus scolarisés que leurs aînés, alors qu'environ la moitié d'entre eux sont détenteurs d'une formation postsecondaire ou d'un grade universitaire en 2002. La seule différence qui existe entre les femmes et les hommes de cette cohorte est que les premières ont complété leur secondaire dans une plus grande proportion et que les seconds détiennent dans une proportion plus élevée un grade universitaire.

Chez les 45-54 ans, les taux d'activité et d'emploi augmentent aussi avec le niveau de scolarité. À l'exception des détenteurs d'un grade universitaire dont le taux d'activité a stagné et le taux d'emploi diminué entre 1990 et 2002, tous les autres 45-54 ans ont connu une progression de leurs taux d'activité et d'emploi au cours de cette période. Bien que l'évolution des taux d'activité et d'emploi des groupes les plus scolarisés chez leurs aînés apparaisse plus défavorable et qu'elle semble associée au phénomène des retraites anticipées, cette stagnation du taux d'activité et cette diminution du taux d'emploi des détenteurs d'un grade universitaire de 45-54 ans pourraient pour leur part témoigner d'un certain affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité. En effet, malgré le fait que ces taux soient relativement élevés chez les 45-54 ans détenant un grade universitaire, l'évolution constatée témoigne néanmoins d'un recul par rapport aux individus du même âge moins scolarisés.

Par ailleurs, tous les hommes ont vu leurs taux d'activité et d'emploi stagner ou diminuer, la diminution s'avérant particulièrement importante chez les non-diplômés. Les hommes possédant une formation secondaire ont aussi, en 2002, un taux d'emploi légèrement plus élevé que celui de leurs homologues détenant une formation postsecondaire, ce qui invite une fois de plus à demeurer attentif à l'évolution de la relation entre la scolarité et l'activité. D'autre part, on a vu augmenter, entre 1990 et 2002, les taux d'activité et d'emploi de toutes les femmes, peu importe leur niveau de scolarité. Les détentrices d'un grade universitaire affichent cependant la plus faible augmentation.

Quant au taux de chômage des 45-54 ans, il tend à diminuer, comme pour leurs aînés, avec l'augmentation du niveau de scolarité. Par ailleurs, malgré une baisse du taux de chômage global de ce groupe d'âge entre 1990 et 2002, les 45-54 ans les moins scolarisés et les plus scolarisés ont connu une augmentation.

Alors que la part du **temps partiel** des 45-54 ans était similaire à celle de leurs aînés en 1990, elle n'a pas augmenté depuis et est donc inférieure à celle des 55-64 ans en 2002. Cette évolution est essentiellement attribuable au fait que la part du temps partiel a diminué chez les femmes de 45-54 ans depuis 1990 pour être inférieure à celle de leurs aînées en 2002. La part du temps partiel des femmes de 45-54 ans demeure cependant plus élevée que celle de leurs homologues masculins pour qui le travail à temps partiel reste marginal. Pour les travailleurs à temps partiel de 45-54 ans, ce régime d'emploi est davantage lié à des contraintes que chez les 55-64 ans. C'est en effet moins d'un travailleur à temps partiel de 45-54 ans sur deux qui choisit ce régime et cette proportion est plus faible encore chez les hommes. Les obligations personnelles ou familiales expliquent une part plus importante du travail à temps partiel chez les 45-54 ans que chez leurs aînés. Par ailleurs, c'est plus du tiers des travailleurs à temps partiel de 45-54 ans qui se retrouvent dans cette situation en raison de la conjoncture économique ou du fait qu'ils n'ont pu trouver du travail à temps plein et cette proportion est plus élevée encore chez les hommes. On peut donc constater qu'à l'instar de leurs aînés, les 45-54 ans éprouvent aussi certaines difficultés sur le marché du travail qui se traduisent, pour certains d'entre eux, par une participation limitée au marché du travail qui ne correspond pas à leurs aspirations.

Pour ce qui est du **chômage**, les 45-54 ans ne semblent pas avoir été touchés aussi durement que les 55-64 ans par les dernières récessions. Le taux de chômage des 45-54 ans, contrairement à celui de leurs aînés, a diminué entre 1978 et 2002 en raison d'une diminution chez les femmes alors qu'on observait une légère augmentation chez les hommes. En 2002, il est inférieur à celui des 55-64 ans. En 24 ans, la durée moyenne du chômage et la proportion des chômeurs de longue durée des 45-54 ans ont cependant augmenté, comme pour leurs aînés. Et, comme pour ces derniers, elles tendent à être plus élevées chez les hommes que chez les femmes. La durée moyenne du chômage et la proportion des chômeurs de longue durée sont malgré tout moins élevées que chez les 55-64 ans. Et, contrairement à ce qu'on observe chez ces derniers, tant le taux de chômage que la durée du chômage et la proportion des chômeurs de longue durée des 45-54 ans ont suivi, après avoir atteint leur sommet respectif au cours de la décennie 90 et malgré certaines fluctuations, une tendance à la baisse. On peut ainsi constater, dans l'ensemble, que les 45-54 ans semblent moins vulnérables que leurs aînés aux fluctuations du marché du travail.

En 2002, les 45-54 ans présentent des caractéristiques différentes de celles de leurs aînés quant à leur répartition dans les **catégories de travailleurs**. Bien que leur part d'employés du secteur privé soit équivalente à celle de leurs aînés, on constate qu'à la différence de ces derniers, leur part d'employés publics est supérieure à leur part de travailleurs indépendants, ce qui se vérifie chez les deux sexes. La part d'employés publics est plus importante chez les femmes que chez les hommes tandis que celle des travailleurs indépendants, qui tend également à décroître depuis 1999, est plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

On compte aussi plus de femmes parmi toutes les catégories de travailleurs de 45-54 ans que chez leurs aînés. Les femmes représentent près de la moitié des travailleurs de cette cohorte en 2002. Les hommes sont, comme dans l'emploi total, légèrement majoritaires parmi les employés privés. Et, comme pour leurs aînés, ils sont minoritaires parmi les employés publics, mais largement majoritaires parmi les travailleurs indépendants.

La distribution des 45-54 ans dans les **secteurs d'activité** comporte à la fois des similitudes et des différences par rapport à celle de leurs aînés. Ils sont sous-représentés dans les mêmes secteurs d'activité en croissance que leurs aînés. Ils sont également surreprésentés dans certains secteurs qui n'ont pas connu de croissance entre 1990 et 2002. Par contre, ces secteurs sont moins nombreux et ne recoupent pas en tous points ceux où les 55-64 ans sont dans la même situation. Ils sont en effet différents dans la production de biens, les 45-54 ans étant fortement représentés dans les services publics, tandis que leurs aînés le sont plutôt en agriculture, en foresterie, pêche, mines, extraction de pétrole et de gaz de même qu'en construction. Dans les services, les deux cohortes ont en commun une surreprésentation dans le transport et entreposage. Par ailleurs, les 45-54 ans sont surreprésentés dans les administrations publiques pendant que leurs aînés le sont dans les autres services.

Il est intéressant de regarder dans quelle mesure chacune des cohortes est touchée par cette surreprésentation dans des domaines qui n'ont pas connu de croissance. Ce sont 22,5 % des 55-64 ans, soit plus d'un sur cinq, qui travaillent dans des domaines où leur cohorte est surreprésentée et où l'emploi n'a pas augmenté contre 15,2 % de leurs cadets²⁵. L'éventualité d'avoir à se replacer dans le même secteur sur le marché du travail advenant une perte d'emploi apparaît ainsi problématique pour une proportion relativement importante de travailleurs âgés, particulièrement chez les 55-64 ans. Par ailleurs, on peut prendre pour acquis que les administrations publiques et les services publics où les 45-54 ans sont surreprésentés et qui comptent presque exclusivement des employés publics sont des domaines qui présentent des risques moins élevés de perte d'emploi compte tenu des protections qu'on y retrouve. Inversement, les 55-64 ans sont plutôt surreprésentés dans des domaines où la part des employés publics est plus faible, et

²⁵ Cette quantification est avancée à titre indicatif seulement dans la mesure où l'identification des secteurs d'activité où les travailleurs sont plus susceptibles de rencontrer certains problèmes se base sur une appréciation de leur surreprésentation dans un secteur donné en lien avec l'évolution plus ou moins favorable de l'emploi dans ce secteur. Or, cet exercice comporte une part de subjectivité puisque la situation respective des cohortes à cet égard donne lieu à une grande variabilité et ne présente pas toujours des tendances très nettes.

donc où les risques de congédiement sont plus élevés. Rappelons également que l'on compte généralement une proportion plus importante d'hommes que de femmes parmi les travailleurs des deux cohortes dans les domaines en décroissance où ils sont surreprésentés.

Inversement, les domaines où ils sont surreprésentés mais qui ont connu une croissance sont à prédominance féminine. Il s'agit des services d'enseignement, où les deux cohortes affichent une surreprésentation, et des soins de santé et assistance sociale où seuls les 45-54 ans sont surreprésentés. Dans ces secteurs en croissance, qui comptent en outre une forte proportion d'employés publics, le risque de congédiement pour les travailleurs âgés apparaît moins probable. Dans une telle situation, la surreprésentation des travailleurs âgés n'inspire pas de craintes particulières quant à leur maintien en emploi. Chez les 45-54 ans, ce sont 22,6 % des travailleurs qui œuvrent en services d'enseignement ou en soins de santé et assistance sociale. C'est donc dire que ce bassin représente près du quart de la cohorte des travailleurs de 45-54 ans. Dans le même ordre d'idées, la surreprésentation des 45-54 ans dans les administrations publiques, où se retrouvent 8,5 % de ces travailleurs, ne semble pas devoir poser de problèmes particuliers. Bien que ce domaine n'ait pas connu de croissance entre 1990 et 2002, les travailleurs de 45-54 ans y trouvent, comme on le mentionnait plus haut, une sécurité d'emploi qu'ils n'ont pas ailleurs et qui les prémunit en quelque sorte contre les pertes d'emploi.

Des observations semblables peuvent être faites en ce qui concerne la **profession**. D'abord, les 45-54 ans sont sous-représentés, comme leurs aînés, dans plusieurs groupes de professions qui ont connu une croissance entre 1990 et 2002. Ils connaissent aussi une surreprésentation dans des professions dont la croissance a été faible ou inexistante. D'abord, les deux cohortes partagent une surreprésentation en gestion et en métiers, transport et machinerie. Par ailleurs, une forte présence dans les professions propres au secteur primaire caractérise les 55-64 ans, tandis que les 45-54 ans sont surreprésentés en affaires, finance et administration. Cette surreprésentation dans des groupes de professions qui n'ont pas connu de croissance touche 33,2 % des travailleurs de 55-64 ans, soit un sur trois, et 46,4 % de ceux de 45-54 ans, soit près d'un sur deux. C'est donc un bassin important de travailleurs âgés, et en particulier de 45-54 ans, qui sont exposés à rencontrer plus de difficulté à se retrouver un emploi dans la même profession s'ils se retrouvent au chômage. À l'exception du groupe affaires, finance et administration où l'on compte une forte proportion de femmes parmi les 45-54 ans, on compte une proportion plus importante d'hommes que de femmes chez les travailleurs des deux cohortes dans les groupes de professions en décroissance où ils sont surreprésentés.

Par ailleurs, les deux cohortes sont surreprésentées dans le groupe sciences sociales, enseignement, administration publique et religion qui a connu une croissance entre 1990 et 2002 et où les femmes des deux cohortes sont un peu plus présentes que les hommes. Les 45-54 ans sont également surreprésentés dans les professions du secteur de la santé qui ont aussi connu une croissance et où l'on trouve une proportion très élevée de femmes parmi les travailleurs de cet âge. Ici, les mêmes considérations quant aux perspectives favorables de maintien en emploi dans le secteur des services d'enseignement, dans celui

des soins de santé et assistance sociale de même que dans les administrations publiques pourraient s'appliquer à ces groupes de professions. D'abord, ces secteurs et professions se recoupent en partie. Ensuite, la part des employés publics est relativement importante dans ces groupes de professions, ce qui ne peut que favoriser la possibilité pour les 45-54 ans qui s'y retrouvent de se maintenir en emploi, particulièrement en contexte de croissance. Ces groupes de professions représentent 15,0 % des travailleurs de 45-54 ans.

En 2002, les femmes sont plus présentes parmi les travailleurs de 45-54 ans que parmi leurs aînés, ce qui se manifeste dans pratiquement tous les secteurs d'activité et groupes de professions. Il n'empêche que l'on retrouve encore chez les 45-54 ans, à quelques exceptions près, une importante concentration masculine ou féminine dans les mêmes secteurs et groupes de professions que chez leurs aînés. Ainsi, malgré une certaine progression des femmes de 45-54 ans dans les secteurs et groupes de professions traditionnellement masculins, on peut voir parallèlement à cela des domaines à prédominance féminine chez les 55-64 ans se féminiser davantage chez leurs cadettes. Alors qu'on aurait pu s'attendre à une distribution plus diversifiée des femmes dans les différents secteurs et groupes de professions avec le temps, on assiste plutôt à une forme de ségrégation qui s'accroît chez les femmes dans certains cas. Cet état de fait pourrait cependant n'être que transitoire. En effet, les femmes de 45-54 ans participent déjà beaucoup plus au marché du travail que ne le faisaient leurs aînées à leur âge. Cette augmentation de l'activité chez les femmes plus jeunes passait peut-être plus naturellement par des domaines traditionnellement féminins, là où leurs aînées, plus marginales parmi les travailleurs de leur cohorte, étaient déjà bien ancrées. La cohorte des 35-44 ans offrira peut-être un portrait plus nuancé de la répartition des hommes et des femmes dans les secteurs et professions. C'est ce que l'on pourra voir dans la section suivante.

En bref, l'augmentation de l'activité chez les 45-54 ans est attribuable aux femmes et a contribué à augmenter l'écart avec les 55-64 ans. Cette augmentation chez les femmes leur a permis d'augmenter de façon significative leur représentation parmi les travailleurs de 45-54 ans bien que l'on constate encore une ségrégation selon le sexe dans certains secteurs et professions. L'augmentation de l'activité des femmes de 45-54 ans s'est faite parallèlement à une diminution de leur part du temps partiel, ce qui témoigne de leur meilleure intégration au marché du travail. On peut d'ailleurs constater que ce régime d'emploi est plus souvent involontaire dans cette cohorte, particulièrement pour les hommes. Il y a donc chez les 45-54 ans une part significative de travailleurs à temps partiel disposés à travailler à temps plein. À la lumière de leur situation relative au chômage, les 45-54 ans semblent moins vulnérables que leurs aînés aux fluctuations du marché du travail et ils sont en outre plus scolarisés que ces derniers, ce qui favorise une participation plus importante au marché du travail. Il n'empêche que la stagnation du niveau d'activité des 45-54 ans les plus scolarisés entre 1990 et 2002, et la diminution de leur taux d'emploi, pourraient témoigner, dans une certaine mesure, d'un affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité, compte tenu de la progression qu'ont pour leur part affichée des portions moins scolarisées de ce groupe d'âge au cours de la même période. Les 45-54 ans comptent par ailleurs une part plus importante d'employés publics que leurs aînés, ce qui représente pour cette cohorte une certaine forme de protection dans

sa relation au marché du travail. En raison notamment de cette caractéristique, la représentation des 45-54 ans dans les différents secteurs d'activité apparaît à certains égards moins problématique que celle de leurs aînés. Par ailleurs, la surreprésentation des travailleurs âgés dans certains secteurs et professions en croissance leur offre des perspectives favorables de maintien en emploi.

4. LES 35-44 ANS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La présente section s'arrêtera à la situation des 35-44 ans sur le marché du travail. En 2002, cette cohorte est la seule qui ne fait pas encore partie des travailleurs âgés. Ainsi, hormis certaines caractéristiques plutôt immuables chez les travailleurs, telles que le niveau de scolarité et la profession, les caractéristiques des 35-44 ans qu'on peut observer aujourd'hui sont susceptibles d'évoluer de façon importante avec le vieillissement de ce groupe. Il existe en effet des caractéristiques situationnelles propres à chaque tranche d'âge qui ont certainement une influence sur la participation au marché du travail. On peut, notamment, penser aux responsabilités familiales, mouvantes selon l'âge des individus. Nous traiterons donc d'abord de la situation passée et actuelle des 35-44 ans sur le marché du travail en gardant à l'esprit que leurs caractéristiques d'aujourd'hui ne sont pas nécessairement le garant de celles qui seront les leurs une fois qu'ils auront rejoint le groupe d'âge suivant.

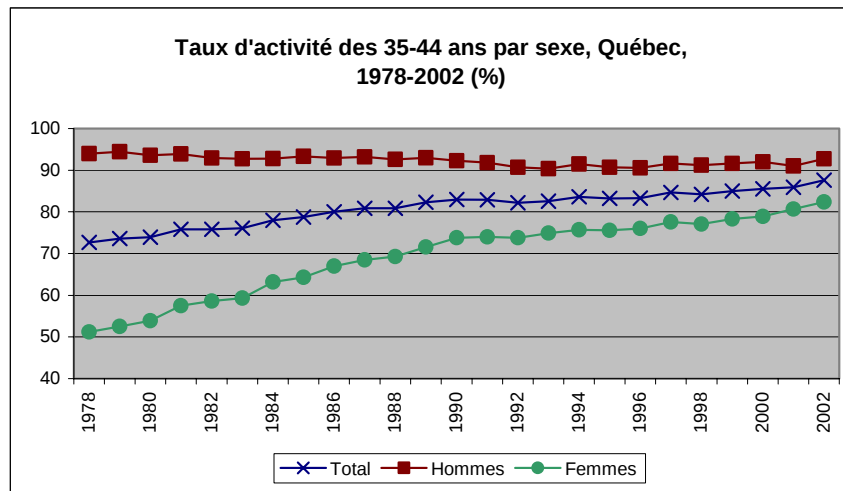
En lien avec la dernière section de cette étude qui portera sur les travailleurs âgés de demain, rappelons ici que l'actuelle cohorte des 35-44 ans formera progressivement celle des 45-54 ans au cours de la prochaine décennie. À l'inverse, il est sous-entendu que la cohorte actuelle de 45-54 ans était âgée de 35-44 ans au début des années 90. Ainsi, l'analyse de l'évolution de la situation sur le marché du travail des 35-44 ans depuis 1990 peut permettre de voir dans quelle mesure les caractéristiques actuelles des 35-44 ans, qui formeront les 45-54 ans de demain, sont différentes, au point de départ, des caractéristiques que présentaient les 45-54 ans à leur âge. Cet angle d'analyse pourra nous servir dans la discussion sur les travailleurs âgés de demain. Toutefois, comme ce fut le cas pour les 45-54 ans, l'objectif consiste d'abord ici à analyser l'évolution du groupe des 35-44 ans en lui-même sur le marché du travail pour mieux cerner ses particularités et, ainsi, le situer par rapport aux autres groupes. Nous remonterons, dans certains cas, jusqu'en 1978 pour observer cette évolution, en débutant par les indicateurs relatifs à la participation au marché du travail.

4.1 LE TAUX D'ACTIVITÉ

Comme pour les 45-54 ans, le taux d'activité des 35-44 ans a augmenté depuis 1978, près de neuf personnes sur dix étant actives dans cette cohorte en 2002. Bien que l'activité diminue encore avec l'âge chez les trois cohortes, l'écart entre les 35-44 ans et les 45-54 ans a diminué. Cette augmentation du taux d'activité est attribuable aux femmes, les hommes ayant quant à eux connu une diminution. L'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes de 35-44 ans est le plus faible parmi les trois cohortes.

Le taux d'activité des 35-44 ans a progressé de 14,9 points depuis 1978 pour atteindre 87,6 % en 2002 (tableau 4.1). C'est donc près de neuf 35-44 ans sur dix qui sont actifs en 2002. On peut ainsi constater, comparativement aux cohortes précédentes, que l'activité diminue avec l'âge de 35 à 64 ans. L'augmentation plus importante du taux d'activité des 45-54 ans depuis 1990, alors que la progression de celui des 35-44 ans ralentissait, a toutefois favorisé un rapprochement du taux d'activité de ces deux groupes (graphique 4.1).

Graphique 4.1



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

L'augmentation du taux d'activité chez les 35-44 ans est encore une fois attribuable aux femmes dont le taux a gagné 31,2 points entre 1978 et 2002. C'est principalement entre 1978 et 1990 que leur taux a progressé (22,6 points). Il s'établit à 82,4 %, moins du cinquième des femmes de 35-44 ans étant inactives en 2002. Le taux d'activité des hommes de 35-44 ans a pour sa part perdu 1,3 point entre 1978 et 2002, bien qu'il ait très légèrement augmenté depuis 1990 (0,4 point) pour se situer à 92,7 % en 2002.

De plus de 40 points qu'il était en 1978, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes de 35-44 ans est d'environ 10 points en 2002, ce qui représente l'écart le plus faible parmi les trois cohortes à l'étude.

4.2 LES RAISONS DE L'INACTIVITÉ

La proportion d'inactifs qui ne veulent pas travailler ou sont non disponibles pour le faire augmente avec l'âge, bien que cette proportion demeure élevée chez les 35-44 ans, particulièrement chez les femmes.

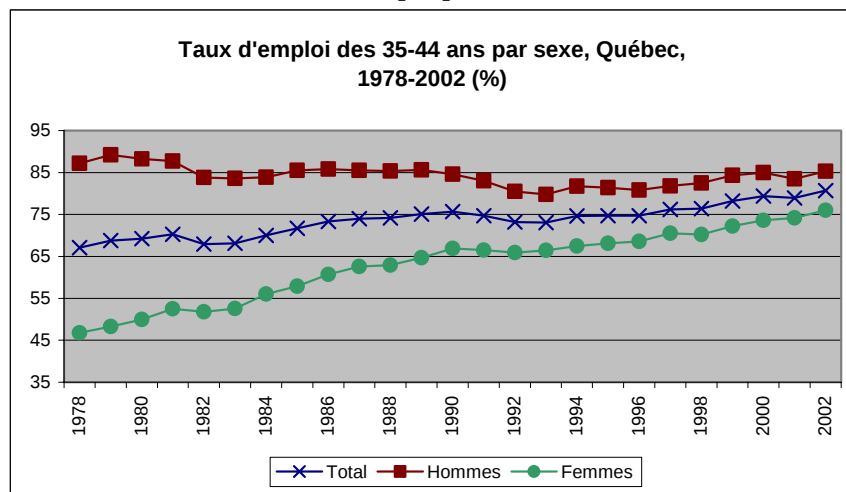
La proportion d'inactifs qui ne veulent pas travailler ou sont non disponibles pour le faire augmente avec l'âge. Ce sont en effet 86,8 % des inactifs de 35-44 ans qui ne cherchent pas d'emploi pour cette raison en 2002, ce qui constitue une part qui, bien qu'importante, est inférieure à celle observée chez leurs aînés (tableau 4.2). Toutefois, comme pour ces derniers, la proportion d'inactifs de 35-44 ans ne voulant pas travailler est plus élevée chez les femmes (89,9 %) que chez les hommes (79,5 %) en 2002.

4.3 LE TAUX D'EMPLOI

Bien qu'inférieur au taux d'activité, le taux d'emploi des 35-44 ans a aussi progressé depuis 1978. Malgré la diminution du taux d'emploi avec l'âge, l'écart entre les 35-44 ans et les 45-54 ans s'est rétréci. L'augmentation du taux d'emploi des 35-44 ans est exclusivement attribuable aux femmes, ce taux ayant au contraire diminué chez les hommes. C'est chez les 35-44 ans que l'écart entre le taux d'emploi des deux sexes est le plus faible.

Comme pour les autres groupes d'âge, le taux d'emploi a suivi une évolution similaire à celle du taux d'activité (graphique 4.2). Il a gagné 13,6 points entre 1978 et 2002, ayant progressé de façon plus importante dans la première période (tableau 4.3). Il est de 80,7 % en 2002 et son écart avec le taux d'emploi des 45-54 ans a diminué depuis 1990. La diminution du taux d'emploi avec le vieillissement des cohortes est cependant encore une réalité en 2002.

Graphique 4.2



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Cette augmentation du taux d'emploi des 35-44 ans est due à la progression du taux d'emploi chez les femmes, plus importante, en outre, dans la première période (20,1 points) que dans la seconde (9,1 points). En 2002, plus des trois quarts des femmes de 35-44 ans sont en emploi (76,0 %). La période 1978-2002 a par ailleurs donné lieu à une baisse de 1,9 point du taux d'emploi de leurs homologues masculins, malgré un rattrapage de 0,7 point depuis 1990, leur taux atteignant 85,3 % en 2002.

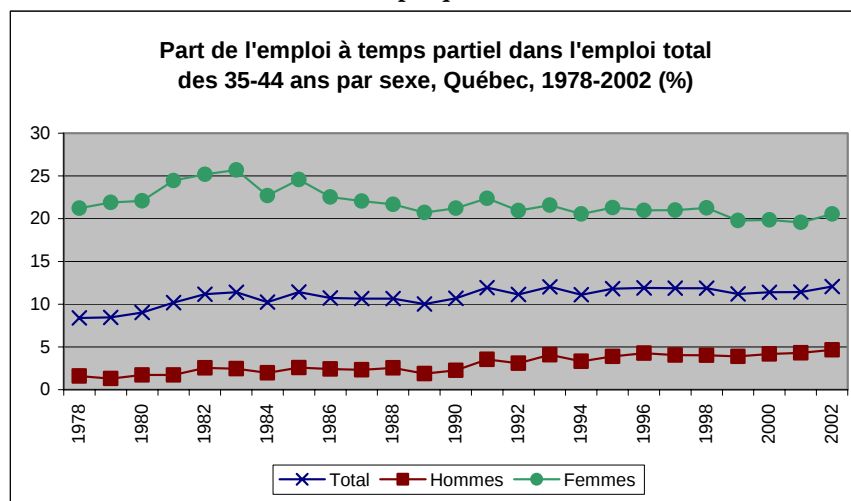
L'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes de 35-44 ans est de 9,3 points en 2002, comparativement à 40,4 points il y a 24 ans. Il s'agit de l'écart le moins important entre les sexes parmi les trois groupes d'âge.

4.4 LA PART DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI TOTAL

L'évolution de la part du temps partiel des 35-44 ans est semblable à celle des 45-54 ans. En 2002, cette part est similaire chez les deux cohortes, mais inférieure à celle des 55-64 ans, et ce, chez les deux sexes. La part des femmes de 35-44 ans travaillant à temps partiel se maintient sensiblement depuis les premières années de la décennie 90.

La part de l'emploi à temps partiel des 35-44 ans a évolué de façon très similaire à celle des 45-54 ans (graphique 4.3). Elle a augmenté, comme pour eux, de 3,7 points depuis 1978 pour se situer à 12,1 % en 2002, soit une proportion similaire à la leur mais inférieure à celle des 55-64 ans (tableau 4.4).

Graphique 4.3



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, céderom, 2003.

Même scénario du côté des hommes et des femmes. On constate en effet, comme chez les 45-54 ans, une augmentation de la part du temps partiel chez les premiers depuis 1978 (3,1 points), cette part atteignant 4,7 % en 2002, tandis que les secondes affichent une très légère diminution (-0,7 point), une femme de 35-44 ans sur cinq travaillant à temps partiel en 2002 (20,5 %). Cette proportion d'environ une sur cinq se maintient d'ailleurs chez les femmes de cet âge depuis une décennie. Les hommes et les femmes de 35-44 ans travaillent ainsi à temps partiel dans la même proportion que leurs homologues de 45-54 ans en 2002, cette proportion étant inférieure à celle des 55-64 ans.

L'écart entre la part du temps partiel des hommes et celle des femmes de 35-44 ans est de 15,8 points en 2002 comparativement à 19,6 points 24 ans plus tôt.

4.5 LES RAISONS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel représente moins le résultat d'un libre choix chez les 35-44 ans que chez leurs aînés. Il s'agit d'un choix personnel pour moins du quart d'entre eux, cette proportion étant plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Comparativement à leurs aînés, le travail à temps partiel chez les 35-44 ans s'explique moins par les problèmes de santé mais beaucoup plus par les obligations personnelles et familiales, particulièrement chez les femmes. La conjoncture économique ou le fait de n'avoir pu trouver du travail à temps plein explique une part un peu plus importante du temps partiel que chez les 45-54 ans en raison de son importance chez les hommes.

C'est chez les 35-44 ans que le travail à temps partiel constitue le moins un choix personnel (tableau 4.5). Moins du quart des travailleurs à temps partiel de cette cohorte choisissent ce régime d'emploi en 2002 (24,5 %), cette proportion étant, comme chez leurs aînés, plus élevée chez les femmes (26,9 %) que chez les hommes (15,2 %).

Comme on pouvait s'y attendre, la maladie ou l'incapacité explique une part moins importante du travail à temps partiel dans cette cohorte que chez leurs aînés (4,4 %). Par ailleurs, le soin des enfants est invoqué par un travailleur à temps partiel de 35-44 ans sur cinq (19,9 %) pour expliquer sa situation d'emploi, cette proportion s'élevant à près d'une sur quatre chez les femmes (24,4 %). Les autres obligations personnelles ou familiales expliquent pour leur part 8,0 % du travail à temps partiel (9,3 % chez les femmes). C'est donc plus du quart (27,9 %) de l'emploi à temps partiel qui est lié aux responsabilités personnelles ou familiales dans cette cohorte, cette proportion atteignant le tiers chez les femmes (33,7 %). Le fait d'aller à l'école n'explique quant à lui que 1,6 % du travail à temps partiel chez les 35-44 ans.

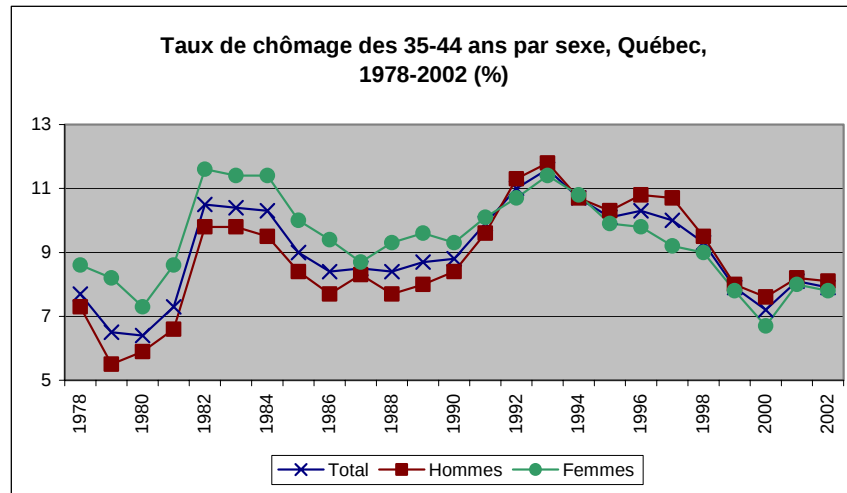
Bien qu'ils n'aient pas cherché un emploi à temps plein au cours du dernier mois, ce sont 28,8 % des travailleurs à temps partiel de 35-44 ans qui justifient leur situation d'emploi par la conjoncture économique ou le fait qu'ils n'ont pu trouver du travail à temps plein, cette proportion atteignant 46,8 % chez les hommes alors qu'elle est inférieure chez les femmes avec 24,1 %. Ce sont en outre 9,5 % des travailleurs à temps partiel de 35-44 ans qui ont cherché du temps plein au cours du dernier mois (19,6 % chez les hommes). Ainsi, ce régime d'emploi peut être considéré involontaire pour 38,3 % des travailleurs à temps partiel de 35-44 ans, qu'ils aient ou non cherché du travail à temps plein. Cette proportion est un peu plus élevée que chez les 45-54 ans, ce qui s'explique par le poids plus important de ces raisons pour les hommes de 35-44 ans que pour ceux de 45-54 ans. En effet, les deux tiers des hommes de 35-44 ans (66,4 %) travaillant à temps partiel seraient dans cette situation en raison de la conjoncture économique ou du fait qu'ils n'ont pu trouver un travail à temps plein. Cette proportion s'élève à 29,8 % chez les femmes si l'on tient compte d'une partie de celles qui ont cherché du temps plein.

4.6 LE TAUX DE CHÔMAGE

Le taux de chômage des 35-44 ans a légèrement augmenté depuis 1978. En 2002, il est supérieur à celui des 45-54 ans mais inférieur à celui des 55-64 ans. Comme pour leurs aînés, le taux de chômage des hommes a augmenté et celui des femmes diminué. Le taux de chômage des 35-44 ans suit généralement une tendance à la baisse depuis 1993. Après avoir été systématiquement supérieur à celui des hommes de 1978 à 1991, le taux de chômage des femmes lui a été inférieur depuis, à une exception près.

Le taux de chômage des 35-44 ans a gagné 0,2 point depuis 1978 à la suite d'une augmentation de 1,1 point dans la première période et d'une diminution de 0,9 point dans la période suivante (tableau 4.6). Il est de 7,9 % en 2002, supérieur à celui des 45-54 ans, mais inférieur à celui des travailleurs plus âgés. Le taux de chômage des 35-44 ans a atteint un sommet similaire à celui des 45-54 ans en 1993 (11,6 %). Depuis, il a généralement suivi une tendance à la baisse (graphique 4.4).

Graphique 4.4



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Comme pour les autres groupes d'âge, le taux de chômage des hommes a augmenté entre 1978 et 2002, gagnant 0,8 point pour s'établir à 8,1 %. À l'image de leurs aînés, les femmes de 35-44 ans ont pour leur part connu une diminution de leur taux de chômage au cours de cette période (-0,8 point), leur taux étant de 7,8 % en 2002.

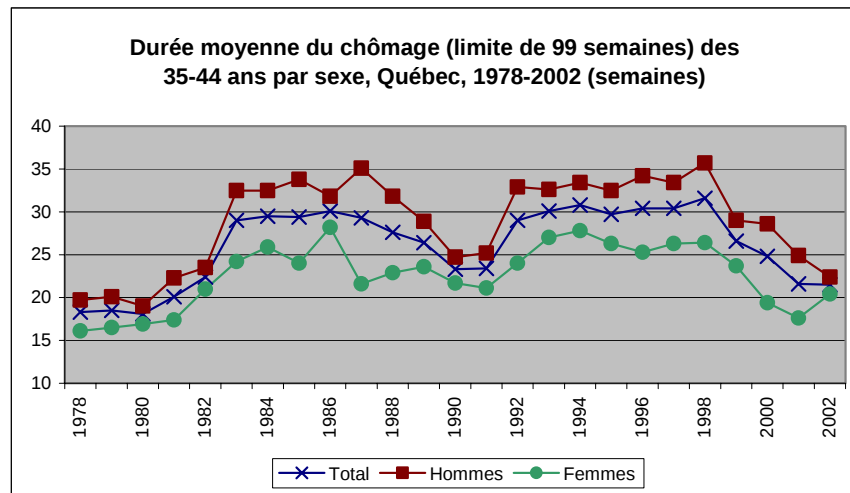
Au cours de la décennie 90, le taux de chômage des hommes de 35-44 ans a atteint un sommet de 11,8 % et celui des femmes de 11,4 % en 1993. Le taux de chômage des femmes a été systématiquement supérieur à celui des hommes entre 1978 et 1991 mais lui est inférieur depuis, à l'exception d'une année.

4.7 LA DURÉE MOYENNE DU CHÔMAGE

Depuis 1978, la durée moyenne du chômage des 35-44 ans a aussi augmenté, et ce, chez les deux sexes. Elle est cependant en baisse depuis 1998. La durée du chômage augmente avec l'âge en 2002. Chez les 35-44 ans, la durée moyenne du chômage des hommes est également plus élevée que celle des femmes.

La durée moyenne du chômage des 35-44 ans, comportant une limite de 99 semaines, a, comme chez les 45-54 ans, augmenté dans la première période (5,0 semaines) et légèrement diminué dans la seconde (-1,8 semaine) (tableau 4.7). Cette durée est de 21,5 semaines, et augmente donc avec l'âge en 2002. La durée moyenne du chômage a atteint un sommet en 1986 (30,1 semaines) de même qu'en 1998 (31,6 semaines), après s'être maintenue aux environs de 30 semaines pendant les cinq années précédentes. Depuis 1998, la durée du chômage est cependant en baisse (graphique 4.5). La durée moyenne du chômage sans limite supérieure est pour sa part de 26,1 semaines en 2002.

Graphique 4.5



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Depuis 1978, la durée du chômage des hommes a gagné 2,7 semaines pour se situer à 22,4 semaines et celle des femmes a augmenté de 4,3 semaines, atteignant 20,4 semaines en 2002. La durée du chômage des femmes a été systématiquement inférieure à celle des hommes au cours de la période observée. Par ailleurs, en 2002, la durée du chômage sans limite supérieure est de 28,5 semaines chez les hommes et de 23,3 semaines chez les femmes.

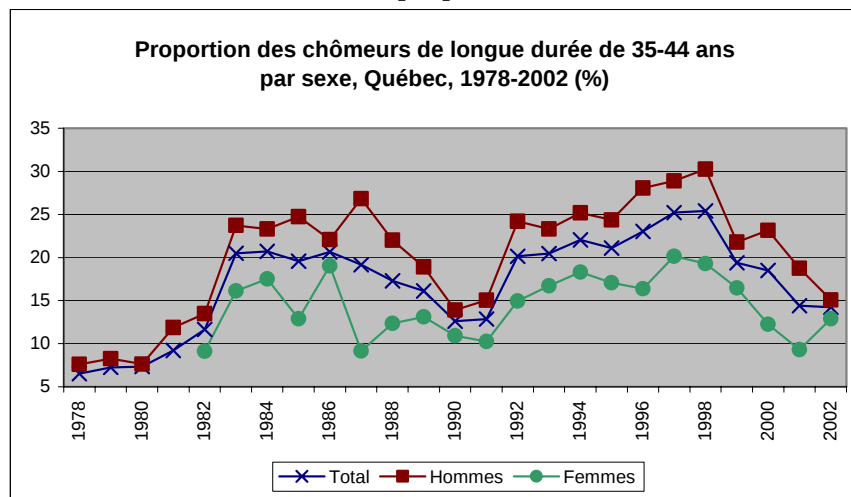
L'écart entre la durée du chômage des hommes et celle des femmes est variable au cours de la période observée.

4.8 LA PROPORTION DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

Depuis 1978, la proportion des chômeurs de longue durée a aussi augmenté chez les 35-44 ans. Elle est d'environ un sur sept et croît avec l'âge en 2002. Comme pour les autres groupes, cette proportion a atteint des sommets aux mêmes moments que la durée du chômage. Elle est toutefois en baisse depuis 1998. Cette proportion tend également, chez les 35-44 ans comme chez leurs aînés, à être inférieure chez les femmes.

La proportion des chômeurs de longue durée a aussi augmenté depuis 1978 et de façon plus importante dans la première période (6,1 points) que dans la suivante (1,6 point) (tableau 4.8). En 2002, c'est environ un chômeur de 35-44 ans sur sept qui est à la recherche d'un emploi depuis un an ou plus (14,2 %). Comparativement aux autres cohortes, on constate que cette proportion croît avec l'âge en 2002. La proportion des chômeurs de longue durée de 35-44 ans a, par ailleurs, été de l'ordre de un sur cinq de 1983 à 1986 et a même atteint un sur quatre (25,4 %) en 1998 après avoir suivi une tendance à la hausse à partir de 1990. Il s'agit des mêmes périodes où leur durée moyenne du chômage était la plus élevée. Depuis 1998, la proportion de chômeurs de longue durée suit une tendance à la baisse (graphique 4.6).

Graphique 4.6



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Chez les hommes de 35-44 ans, cette proportion a gagné 6,3 points dans la première période et 1,2 point dans la suivante pour se situer à 15,1 % en 2002. Chez les femmes, cette proportion a augmenté de 2,0 points depuis 1990 et est de 12,9 % en 2002 (la variation depuis 1978 n'est pas disponible).

Comme chez leurs aînés, cette proportion tend à être plus élevée chez les hommes que chez les femmes de 35-44 ans, l'écart qui les sépare étant de 2,2 points en 2002.

4.9 LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

4.9.1 Le niveau de scolarité de la population de 35-44 ans

En 2002, le niveau de scolarité est inversement proportionnel à l'âge. Moins du cinquième des 35-44 ans ne possèdent aucun diplôme, mais c'est dans cette cohorte que l'on compte la proportion la plus élevée de personnes possédant un diplôme postsecondaire ou un grade universitaire. Hormis pour le grade universitaire, les femmes ont dépassé les hommes en termes de scolarisation.

Comme on pouvait s'y attendre, la cohorte des 35-44 ans est la plus scolarisée parmi celles à l'étude en 2002, le niveau de scolarisation étant inversement proportionnel à l'âge (tableau 4.9). Ce sont 4,6 % des 35-44 ans qui n'ont que 0 à 8 années de scolarité, alors que 13,6 % d'entre eux possèdent des études secondaires partielles. C'est donc moins d'un 35-44 ans sur cinq qui ne possède aucun diplôme (18,2 %). Le cinquième de la cohorte a complété son secondaire (19,6 %), comme chez les 45-54 ans, et 5,9 % ont fait des études postsecondaires partielles. Ce sont, par ailleurs, 37,2 % des 35-44 ans qui détiennent un certificat ou un diplôme postsecondaire et 19,2 %, soit environ un sur cinq, qui possèdent un grade universitaire. Au total, 56,4 % des 35-44 ans détiennent une formation qualifiante.

Les différences entre les hommes et les femmes ont encore évolué comparativement à la cohorte précédente. D'abord, on compte une proportion plus élevée d'hommes sans diplôme (19,7 %) que de femmes dans la même situation (16,6 %). Ensuite, les femmes ont complété leur secondaire (20,3 %) dans une proportion un peu plus élevée que les hommes (18,9 %) et, contrairement aux 45-54 ans, elles sont davantage à détenir un certificat ou un diplôme postsecondaire (38,7 % contre 35,6 % pour les hommes). En l'espace de dix ans, les femmes ont ainsi surclassé les hommes à bien des égards en termes de scolarisation. Cependant, elles tirent encore légèrement de l'arrière en ce qui concerne le grade universitaire, obtenu, en 2002, par 20,1 % des hommes de 35-44 ans contre 18,2 % des femmes du même âge.

4.9.2 Le taux d'activité en fonction du niveau de scolarité

Comme chez les cohortes plus âgées, le taux d'activité augmente avec le niveau de scolarité chez les 35-44 ans. Chez les hommes, cependant, ceux qui détiennent une formation secondaire, postsecondaire ou universitaire ont un taux d'activité similaire. À l'exception des détenteurs d'un grade universitaire, dont le taux d'activité a diminué, tous les 35-44 ans ont fait des gains ou ont maintenu leur taux. Tous les hommes ont connu une diminution de leur taux d'activité, tandis que celui de toutes les femmes, sauf les moins scolarisées, gagnait du terrain.

Comme pour les autres cohortes, le taux d'activité augmente avec le niveau de scolarité chez les 35-44 ans, passant, en 2002, de 66,1 % chez ceux qui ont un maximum de 8 années de scolarité à 93,1 % chez les détenteurs d'un grade universitaire (tableau 4.10). Bien que le taux d'activité des hommes soit plus élevé, cette tendance est similaire chez

les deux sexes. Par ailleurs, on peut voir que le taux d'activité des hommes possédant soit une formation secondaire (94,9 %), un certificat ou un diplôme postsecondaire (95,6 %) ou un grade universitaire (95,3 %) est pratiquement identique en 2002, et que le taux d'activité des diplômés du postsecondaire dépasse très légèrement celui des détenteurs d'un grade universitaire. Ceci pourrait aussi indiquer un affaiblissement de la relation entre le niveau de scolarité et le taux d'activité, similaire à ce qui a été observé chez les hommes et les femmes de 55-64 ans.

L'augmentation de 4,6 points du taux d'activité global des 35-44 ans entre 1990 et 2002 est le reflet des gains réalisés, ou du maintien de leur taux, par tous les 35-44 ans à l'exception des détenteurs d'un grade universitaire. Le taux d'activité de ces derniers a en effet diminué au cours de cette période (-1,1 point) en raison d'une diminution du taux d'activité des hommes (-2,4 points) et d'une faible augmentation de celui des femmes (1,7 point). Le taux d'activité des 35-44 ans qui ont complété leur secondaire est celui qui a gagné le plus de points (4,4 points). Entre 1990 et 2002, tous les hommes de 35-44 ans ont connu une diminution, parfois minime, de leur taux d'activité, peu importe leur niveau de scolarité. Quant aux femmes, elles ont toutes connu une augmentation à l'exception des moins scolarisées dont le taux d'activité a diminué.

4.9.3 Le taux d'emploi en fonction du niveau de scolarité

Le taux d'emploi augmente aussi avec le niveau de scolarité chez les 35-44 ans, bien que les hommes des deux groupes les plus scolarisés affichent un taux similaire en 2002. Entre 1990 et 2002, la portion la moins scolarisée et la plus scolarisée des 35-44 ans ont connu une diminution de leur taux d'emploi. Aucun des groupes d'hommes n'a vu progresser son taux d'emploi, tandis que seules les femmes les moins scolarisées ont connu une diminution.

Le taux d'emploi des 35-44 ans augmente aussi avec le niveau de scolarité, passant de 54,6 % chez les moins scolarisés à 87,7 % chez les plus scolarisés en 2002 (tableau 4.11). Cette tendance se manifeste également chez les deux sexes. Dans le prolongement de ce qui a été observé pour le taux d'activité, on peut aussi constater que le taux d'emploi des hommes possédant un certificat ou un diplôme postsecondaire (89,0 %) et de ceux détenant un grade universitaire (89,6 %) est pratiquement identique en 2002.

Malgré l'augmentation de 5,0 points du taux d'emploi global des 35-44 ans entre 1990 et 2002, on observe une diminution du taux d'emploi chez les 35-44 ans les moins scolarisés (-3,1 points) et les plus scolarisés (-1,3 point). Et, comme pour le taux d'activité, c'est chez les détenteurs d'une formation secondaire que le gain est le plus important (5,2 points). Tous les hommes de 35-44 ans ont vu soit régresser, soit stagner leur taux d'emploi. Quant aux femmes, seules les moins scolarisées ont vu diminuer leur taux d'emploi entre 1990 et 2002, pendant que leurs homologues plus scolarisées gagnaient du terrain dans une mesure variable.

4.9.4 Le taux de chômage en fonction du niveau de scolarité

Comme chez leurs aînés, le taux de chômage des 35-44 ans tend à diminuer avec l'augmentation du niveau de scolarité, et ce, chez les deux sexes. Les 35-44 ans ne possédant pas de diplôme de même que les détenteurs d'un grade universitaire ont connu une augmentation de leur taux de chômage entre 1990 et 2002. Certains sous-groupes d'hommes et de femmes ont aussi vu leur taux de chômage augmenter malgré la baisse du taux de chômage global chez les deux sexes.

À l'image des autres cohortes, le taux de chômage des 35-44 ans diminue avec l'augmentation du niveau de scolarité, passant de 17,4 % chez les moins scolarisés à 5,8 % chez les plus scolarisés en 2002 (tableau 4.12). Cette tendance se répète chez les hommes et chez les femmes.

Le taux de chômage global des 35-44 ans a diminué de 0,9 point entre 1990 et 2002. On constate toutefois une augmentation chez les groupes les moins scolarisés, soit de 5,0 points chez les 35-44 ans qui n'ont que 0 à 8 années de scolarité et de 0,2 point, ce qui est moins important, chez ceux qui ont fait des études secondaires partielles. Malgré leur scolarité élevée, les 35-44 ans détenant un grade universitaire n'ont pas échappé à une légère augmentation de leur taux de chômage de 0,3 point. Chez les hommes, qui ont aussi connu globalement une légère diminution de leur taux de chômage, on observe une augmentation chez le groupe le moins scolarisé ainsi que chez les deux groupes les plus scolarisés. Pour les femmes, c'est plutôt chez celles qui ne détiennent aucun diplôme que l'on constate une augmentation du taux de chômage entre 1990 et 2002.

4.10 LA CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS

Encore une fois, ces dernières sections s'arrêteront aux caractéristiques de l'emploi des travailleurs de 35-44 ans que sont leur répartition dans les catégories de travailleurs et dans les secteurs et groupes de professions. Elles nous permettront de mieux cerner les particularités de ce groupe.

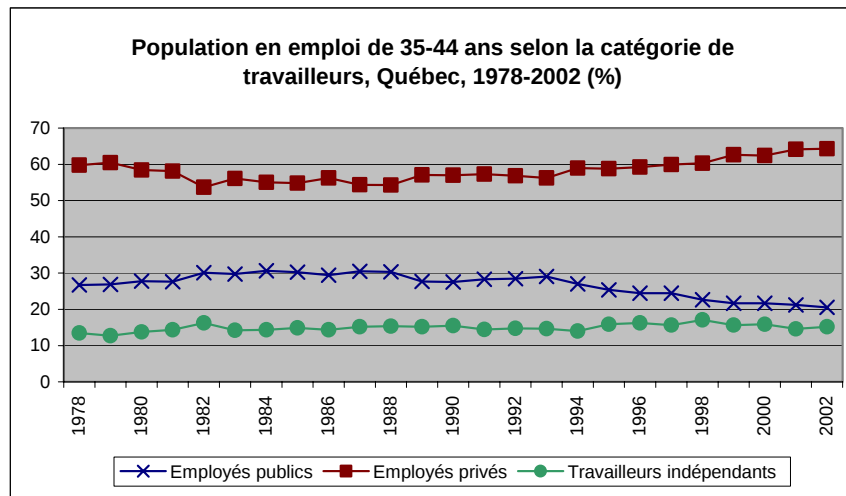
4.10.1 La population en emploi selon la catégorie de travailleurs

En 2002, la part des employés privés chez les 35-44 ans est supérieure à celle de leurs aînés. Comme pour les 45-54 ans, leur part d'employés publics est supérieure à celle des travailleurs indépendants, sauf chez les hommes où l'on observe la situation inverse.

Contrairement aux groupes précédents, la part des employés privés a augmenté chez les 35-44 ans depuis 1978 (4,5 points) pour s'établir à 64,3 % en 2002 (tableau 4.13). Ainsi, ce sont près des deux tiers des travailleurs de 35-44 ans qui sont des employés privés, cette part étant supérieure à celle de leurs aînés. La part des travailleurs indépendants a gagné 1,7 point et elle est de 15,2 % en 2002, équivalente à celle des 45-54 ans mais inférieure à celle des 55-64 ans. Quant aux employés publics, leur part a diminué depuis 1978 (-6,2 points), environ un travailleur de 35-44 ans sur cinq étant un employé public

en 2002 (20,5 %) (graphique 4.7). Bien qu'un peu plus faible, cette part est similaire à celle des 55-64 ans mais inférieure à celle des 45-54 ans.

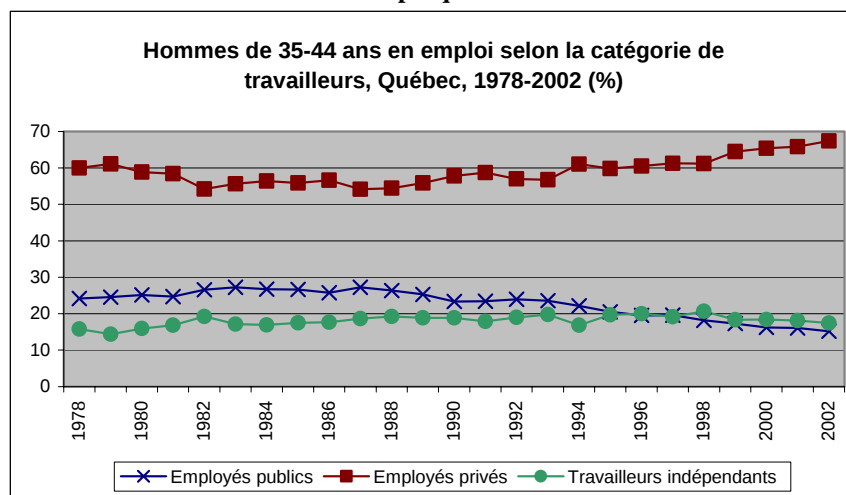
Graphique 4.7



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

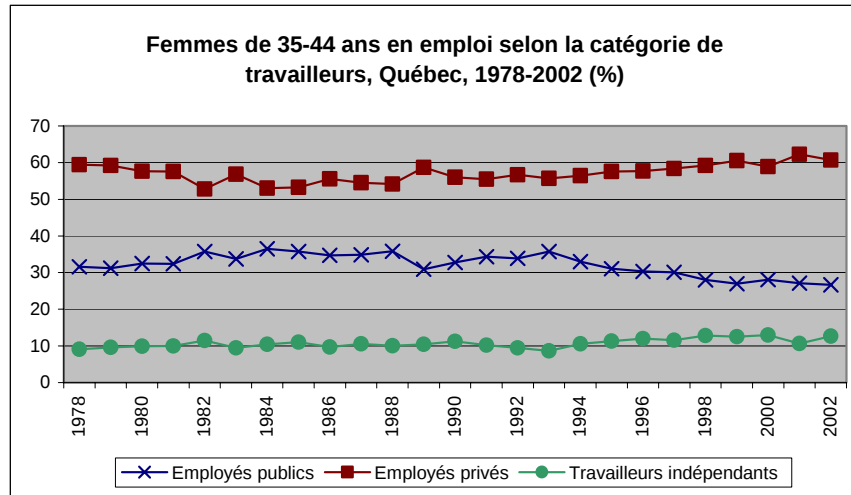
L'évolution chez les hommes a fait en sorte que leur part de travailleurs indépendants est légèrement supérieure (17,4 %), en 2002, à celle des employés publics (15,2 %) contrairement à ce qu'on observait en 1978. Ce renversement a aussi été observé chez les 55-64 ans. Les femmes de 35-44 ans maintiennent, cependant, une part plus importante d'employées publiques (26,6 %) que de travailleuses indépendantes en 2002 (12,6 %) (graphiques 4.8 et 4.9).

Graphique 4.8



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Graphique 4.9



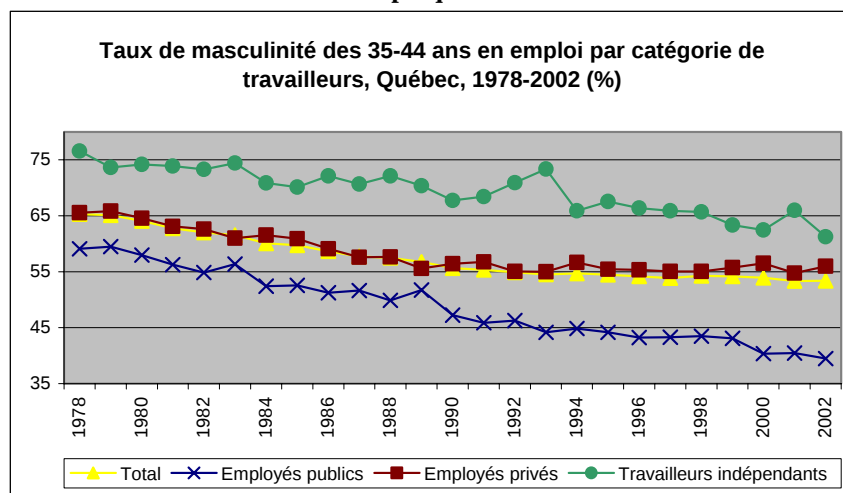
Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

4.10.2 Le taux de masculinité par catégorie de travailleurs

En 2002, le taux de masculinité de la population en emploi de 35-44 ans est identique à celui des 45-54 ans et même légèrement supérieur en ce qui concerne les employés privés. Leur taux de masculinité chez les employés publics et les travailleurs indépendants est cependant inférieur à celui de leurs aînés, bien que les hommes demeurent majoritaires parmi les travailleurs indépendants.

Alors que le taux de masculinité de la population en emploi de 35-44 ans était inférieur à celui des 45-54 ans en 1978, les deux cohortes ont un taux de masculinité identique de 53,4 % en 2002. Ceci s'explique par la diminution moins importante du taux de masculinité de la population en emploi de 35-44 ans (-11,9 points) au cours de cette période (tableau 4.14). Par ailleurs, la proportion d'hommes chez les employés publics (39,5 %) et chez les travailleurs indépendants (61,2 %) de 35-44 ans est inférieure à celle des autres cohortes en 2002. C'est d'ailleurs chez les travailleurs indépendants de 35-44 ans que la part des hommes a le plus diminué (-15,4 points), alors qu'elle était supérieure à celle des autres groupes d'âge en 1978. La part des hommes parmi les employés privés de 35-44 ans est cependant supérieure d'un point à celle des hommes de 45-54 ans, avec 56,0 % (graphique 4.10).

Graphique 4.10



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

4.11 LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

4.11.1 La population en emploi selon le secteur d'activité

La représentation des 35-44 ans dans les différents secteurs apparaît plus proche de celle de l'ensemble des travailleurs que celle des travailleurs âgés. Il n'y a que dans les services publics que les 35-44 ans sont nettement surreprésentés dans un secteur en décroissance. Les secteurs où ils sont surreprésentés comptent une majorité d'hommes. Les 35-44 ans sont aussi, comme leurs aînés, sous-représentés dans certains domaines en croissance.

Contrairement aux cohortes précédentes, on peut constater que l'écart entre la proportion des 35-44 ans et celle des 15 ans et plus dans les différents secteurs n'atteint jamais 20 %, à une exception près (tableau 4.15). On peut donc en déduire que la représentation des 35-44 ans est plus proche de celle de l'ensemble des travailleurs que ne l'est celle des travailleurs âgés qui affichent parfois des écarts de représentation importants.

En 2002, par rapport à l'ensemble des travailleurs, les 35-44 ans affichent globalement une surreprésentation de 11,0 % dans la production de biens. C'est particulièrement dans le secteur des services publics, comme les 45-54 ans, et dans celui de la fabrication que leur surreprésentation est notable. Contrairement aux services publics qui ont connu une légère décroissance entre 1990 et 2002, le secteur de la fabrication a pour sa part connu une certaine croissance, bien qu'inférieure à celle de l'emploi total (tableau 1.8). Ce sont des domaines où l'on compte une majorité d'hommes parmi les 35-44 ans. Dans les services, les 35-44 ans affichent aussi une légère surreprésentation dans un domaine qui a connu une forte croissance entre 1990 et 2002, soit les services professionnels, scientifiques et techniques où l'on compte plus d'hommes que de femmes de 35-44 ans. Par ailleurs, tous les secteurs où ils sont sous-représentés ont connu une croissance, soit le

commerce, la gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien, les services d'enseignement, l'information, culture et loisirs et l'hébergement et services de restauration.

4.11.2 La répartition hommes-femmes par secteur d'activité

Les femmes occupent la même part parmi les travailleurs de 35-44 ans et de 45-54 ans. Chez les 35-44 ans, la production de biens est majoritairement occupée par les hommes, comme chez les travailleurs âgés, alors que les femmes sont majoritaires dans les services, comme pour les 45-54 ans. On retrouve une forte présence des femmes de 35-44 ans dans les services d'enseignement et les soins de santé et assistance sociale, comme chez leurs aînées, de même qu'en finance, assurances, immobilier et location.

En 2002, parmi les travailleurs de 35-44 ans, on compte la même proportion d'hommes (53,4 %) et de femmes (46,6 %) que chez les 45-54 ans (tableau 4.16). Comme chez les travailleurs âgés, les hommes sont fortement majoritaires (73,2 %) dans la production de biens. Dans les services, leur proportion est du même ordre que celle des hommes de 45-54 ans avec 45,2 %. Et c'est également dans le transport et entreposage que la représentation des hommes est la plus élevée chez les 35-44 ans (78,1 %), parmi l'ensemble des services.

Les femmes représentent pour leur part 26,8 % des travailleurs de la production de biens de 35-44 ans, ce qui est légèrement supérieur à la part des femmes de 45-54 ans. On compte par ailleurs 54,8 % de femmes parmi les travailleurs des services de 35-44 ans, proportion similaire à celle des femmes de 45-54 ans. Cependant, les femmes des deux cohortes sont plus ou moins présentes selon les secteurs des services. On compte plus de secteurs des services où la représentation des deux sexes est similaire chez les 35-44 ans que chez les travailleurs âgés. Les femmes de 35-44 ans partagent avec les travailleuses âgées une forte représentation dans les services d'enseignement (66,4 %) et les soins de santé et assistance sociale où elles constituent aussi les trois quarts de la main-d'œuvre (76,5 %). Et, comme les femmes de 45-54 ans, elles sont très présentes en finance, assurances, immobilier et location (63,3 %).

4.12 LA PROFESSION

4.12.1 La population en emploi selon la profession

Comparativement aux travailleurs âgés, la répartition des 35-44 ans dans les grands groupes professionnels apparaît plus proche de celle de l'ensemble des travailleurs. Le seul groupe où les 35-44 ans sont nettement surreprésentés dans un domaine qui n'a pas connu de croissance est celui de la gestion. On compte une majorité d'hommes là où les 35-44 ans sont surreprésentés. Cette cohorte est aussi sous-représentée dans des groupes de professions qui ont connu une croissance.

Comme pour le secteur d'activité, en 2002, la répartition des 35-44 ans dans les grands groupes professionnels apparaît plus proche de celle de l'ensemble des travailleurs que ce n'est le cas pour les travailleurs âgés qui présentent généralement des écarts plus importants.

Par rapport à l'ensemble des travailleurs, les 35-44 ans affichent, comme les travailleurs âgés, une surreprésentation dans les postes de gestion (tableau 4.17), qui ont connu une faible croissance entre 1990 et 2002 (tableau 1.9). Leur surreprésentation de 25,5 % est d'ailleurs supérieure à celle des 45-54 ans. Ils sont également surreprésentés dans deux groupes qui ont connu une croissance, soit les sciences naturelles et appliquées et professions apparentées de même que la transformation, fabrication et services d'utilité publique. On compte plus d'hommes que de femmes de 35-44 ans dans ces groupes. Bien que la proportion des 35-44 ans dans le secteur de la santé soit similaire à celle de l'ensemble des travailleurs, il est intéressant de noter que cela découle d'une surreprésentation parmi le personnel professionnel et d'une très légère sous-représentation au sein du personnel technique. Les 35-44 ans sont, par ailleurs, sous-représentés dans deux groupes qui ont connu une croissance importante, soit arts, culture, sports et loisirs de même que ventes et services.

4.12.2 La répartition hommes-femmes par profession

On observe une importante concentration masculine ou féminine de 35-44 ans dans les mêmes groupes de professions que pour les travailleurs âgés, bien que les femmes de 35-44 ans soient un peu plus présentes que celles de 45-54 ans dans certains groupes à concentration masculine. Comme les travailleuses âgées, les femmes de 35-44 ans sont très présentes en santé et en affaires, finance et administration, mais sont aussi plus présentes que leurs aînées en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion.

En 2002, les hommes représentent 53,4 % des travailleurs de 35-44 ans contre 46,6 % pour les femmes, soit des proportions identiques à ce qu'on observe pour les 45-54 ans (tableau 4.18).

Encore une fois, on observe une forte concentration masculine dans les mêmes groupes professionnels que pour les travailleurs âgés bien que les femmes de 35-44 ans soient un peu plus présentes que celles de 45-54 ans en gestion (35,1 %), en sciences naturelles et appliquées (21,9 %) et dans les professions propres au secteur primaire (23,5 %). Et comme les femmes de 45-54 ans, celles de 35-44 ans représentent environ les trois quarts de leur cohorte en affaires, finance et administration (75,4 %) et dans le secteur de la santé (76,3 %). Les femmes de 35-44 ans sont en outre plus présentes que celles de 45-54 ans en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (62,4 %) où elles constituent une majorité plus significative des travailleurs. On compte aussi légèrement plus de femmes de 35-44 ans dans les ventes et services (58,3 %), alors que le groupe arts, culture, sports et loisirs compte une proportion similaire d'hommes (49,4 %) et de femmes (50,6 %) de 35-44 ans.

4.13 SYNTHÈSE ET ÉLÉMENTS DE DISCUSSION

Le **taux d'activité** des 35-44 ans a augmenté depuis 1978. Cette augmentation est une fois de plus attribuable aux femmes, alors que le taux d'activité des hommes diminuait, bien qu'il ait légèrement augmenté depuis 1990. C'est dans cette cohorte que l'écart entre les sexes est le plus faible. Bien que l'activité diminue encore avec l'âge parmi les trois cohortes en 2002, l'écart entre les 35-44 ans et les 45-54 ans a diminué. L'évolution est similaire pour le **taux d'emploi** des 35-44 ans. Comme pour leurs aînés, une forte proportion d'**inactifs** de 35-44 ans ne souhaitent pas travailler ou sont non disponibles pour le faire, cette proportion étant plus élevée chez les femmes. Il n'empêche que cette proportion augmente avec l'âge en 2002.

Le **niveau de scolarité** est inversement proportionnel à l'âge chez les trois cohortes. Les 35-44 ans représentent en effet le groupe le plus scolarisé, alors que plus de la moitié d'entre eux possèdent un diplôme postsecondaire ou un grade universitaire en 2002. À l'exception du grade universitaire, les femmes de 35-44 ans ont dépassé leurs homologues masculins en termes de scolarisation.

Les taux d'activité et d'emploi augmentent aussi avec le niveau de scolarité chez les 35-44 ans. On observe néanmoins que le taux d'activité des hommes ayant complété le secondaire, un diplôme postsecondaire ou un grade universitaire est similaire en 2002, tout comme le taux d'emploi des deux groupes d'hommes les plus scolarisés. Entre 1990 et 2002, tous les 35-44 ans ont fait des gains ou ont maintenu leur taux à l'exception des détenteurs d'un grade universitaire dont les taux d'activité et d'emploi ont diminué et du groupe le moins scolarisé qui a connu une diminution de son taux d'emploi. Pendant cette période, aucun groupe d'hommes de 35-44 ans n'a vu progresser son taux d'activité ou d'emploi, tandis que toutes les femmes, à l'exception des moins scolarisées, gagnaient du terrain.

Ici, on peut voir que le phénomène de la diminution ou stagnation des taux d'activité et d'emploi des travailleurs âgés les plus scolarisés, entre 1990 et 2002, se reproduit chez les 35-44 ans. Ainsi, hormis l'hypothèse selon laquelle la retraite anticipée pourrait être à l'origine de cette diminution de l'activité chez les travailleurs de 55-64 ans les plus scolarisés, un phénomène plus structurant est peut-être également à l'œuvre pour les travailleurs les plus scolarisés, jeunes ou âgés. En effet, l'évolution constatée pourrait témoigner, comme on l'a mentionné auparavant, d'un affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité. La similarité de ces taux chez les hommes de 35-44 ans, qu'ils aient obtenu un diplôme secondaire (pour le taux d'activité), postsecondaire ou un grade universitaire, permet d'ailleurs d'abonder en ce sens, tout comme l'irrégularité observée dans l'importance des taux d'activité et d'emploi des détenteurs d'une formation secondaire et d'un diplôme postsecondaire chez les hommes et les femmes de 55-64 ans et celle observée pour le taux d'emploi des hommes de 45-54 ans. Il est, par ailleurs, difficile de départager dans quelle mesure ces phénomènes seraient attribuables, chez les travailleurs les plus âgés, à la retraite anticipée ou à un affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité.

À cet égard, l'analyse de l'évolution du taux de chômage en fonction du niveau de scolarité peut être utile. D'une part, le taux de chômage des 35-44 ans tend à diminuer avec l'augmentation du niveau de scolarité, comme chez les travailleurs âgés. D'autre part, malgré la diminution du taux de chômage global des 35-44 ans entre 1990 et 2002, on observe une augmentation plus ou moins importante de ce taux pour les non-diplômés et les détenteurs d'un grade universitaire, ce qui constitue une évolution similaire à celle des 45-54 ans (certaines données sont manquantes pour les 55-64 ans). Ces difficultés apparemment plus grandes en 2002 qu'en 1990 sur le marché du travail des individus les plus scolarisés dans ces groupes, comparativement à certains de leurs homologues moins scolarisés, pourraient également témoigner de l'affaiblissement de la relation entre un niveau de scolarité élevé et une situation plus favorable sur le marché du travail.

On peut ici avancer certaines hypothèses quant aux particularités constatées dans la relation entre l'activité et la scolarité chez les trois cohortes. D'abord, la participation légèrement plus importante, dans certains cas, au marché du travail des détenteurs d'une formation secondaire, comparativement aux détenteurs d'une formation postsecondaire, pourrait potentiellement relever de la possibilité qu'une formation secondaire générale complétée puisse parfois être plus monnayable qu'une formation professionnelle dans certains segments du marché de l'emploi²⁶. Par ailleurs, la similarité des taux d'activité des hommes de 35-44 ans, qu'ils détiennent une formation secondaire, postsecondaire ou universitaire, soulève davantage de questions dans la mesure où le grade universitaire procurait un avantage certain en termes de participation au marché du travail. L'ensemble de ces éléments permettent de supposer que le possible affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité pourrait relever de la possibilité que les différences s'amenuisent entre les diplômés sur le marché du travail. En d'autres termes, on n'observe pas une augmentation linéaire de la participation au marché du travail avec l'augmentation du niveau de scolarité, comme on pouvait s'y attendre. Les éléments observés semblent plutôt pointer vers une rupture entre le niveau de participation au marché du travail des non-diplômés, d'une part, et celui des diplômés des différents ordres d'enseignement qui semble de plus en plus converger, d'autre part.

La part du **temps partiel** des 35-44 ans a de son côté évolué de façon semblable à celle des 45-54 ans. En 2002, la part du temps partiel des 35-44 ans est similaire à celle des 45-54 ans mais inférieure à celle des 55-64 ans, et ce, chez les deux sexes. La part du temps partiel chez les femmes de 35-44 ans se maintient sensiblement autour d'une sur cinq depuis les premières années de la décennie 90. C'est chez les 35-44 ans que le travail à temps partiel résulte le moins d'un choix personnel, cette proportion étant cependant plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Le travail à temps partiel dans cette cohorte s'explique moins par les problèmes de santé que chez leurs aînés mais davantage

²⁶ Il est à noter que la catégorie « études postsecondaires » utilisée dans l'Enquête sur la population active regroupe un ensemble disparate de formations dans la mesure où elle comprend des gens qui peuvent ou non avoir obtenu un diplôme d'études secondaires générales (ceux qui détiennent une formation professionnelle du secondaire par exemple). On peut donc considérer que le concept d'études postsecondaires s'en trouve fragilisé et que cette catégorie est susceptible d'inclure des diplômes ou des types de compétences potentiellement moins rentables sur le marché du travail qu'une formation postsecondaire entendue au sens strict et qui exigerait au préalable une formation secondaire complétée.

par les obligations personnelles et familiales qui expliquent plus du quart de l'emploi à temps partiel, cette proportion s'élevant au tiers chez les femmes. La conjoncture économique ou le fait de n'avoir pu trouver un emploi à temps plein explique une part un peu plus élevée du temps partiel que chez les 45-54 ans en raison de son importance chez les hommes de 35-44 ans qui invoquent cette raison deux fois sur trois pour expliquer leur situation d'emploi en 2002.

On peut ainsi constater, dans l'ensemble, que les 55-64 ans sont caractérisés par une part de l'emploi à temps partiel plus élevée que pour leurs cadets et que le choix de ce régime d'emploi augmente avec le vieillissement des travailleurs. Par ailleurs, on a pu voir qu'il pourrait y avoir un bassin intéressant de travailleurs à temps partiel disposés à travailler à temps plein, particulièrement chez les 35-44 ans et les 45-54 ans. De meilleures opportunités d'emploi pourraient faire en sorte d'obtenir une participation plus importante, une meilleure intégration au marché du travail de ces cohortes qui viendront, d'ici une dizaine d'années, gonfler les rangs des travailleurs âgés. On peut d'ailleurs se demander dans quelle mesure une meilleure intégration au marché du travail des travailleurs à temps partiel involontaire de 35-44 ans et de 45-54 ans pourrait favoriser le maintien en emploi à temps plein lors du passage au groupe d'âge suivant. En d'autres termes, on peut se demander si le temps partiel involontaire à 35-44 ans ou 45-54 ans devient de plus en plus un choix en vieillissant, dans la mesure où ce choix augmente avec l'âge et que la part du temps partiel involontaire tend à diminuer. Ceci pourrait s'apparenter à une forme de résignation pour ces travailleurs. Dans le même ordre d'idées, le fait que le choix d'être inactif augmente aussi avec l'âge pourrait également s'inscrire dans un processus de résignation pour les inactifs qui auraient auparavant souhaité travailler.

En ce qui concerne le taux de **chômage**, les 35-44 ans, comme les 55-64 ans, ont connu une augmentation entre 1978 et 2002 sous l'effet d'une augmentation chez les hommes et d'une diminution chez les femmes. En 2002, il est supérieur à celui des 45-54 ans, mais inférieur à celui des 55-64 ans. Il est généralement moins élevé chez les femmes que chez les hommes depuis 1992. Entre 1978 et 2002, la durée moyenne du chômage et la proportion des chômeurs de longue durée des 35-44 ans ont augmenté, comme pour leurs aînés, et tendent aussi à être plus élevées chez les hommes que chez les femmes. On a pu constater que la durée du chômage et la proportion des chômeurs de longue durée augmentent avec l'âge en 2002. Le taux de chômage, la durée moyenne du chômage et la proportion des chômeurs de longue durée des 35-44 ans ont généralement suivi, comme pour les 45-54 ans, une tendance à la baisse après avoir atteint leur sommet respectif dans les années 90, sans connaître, entre 2000 et 2002, deux années consécutives d'augmentation comme les 55-64 ans.

En 2002, ce sont près des deux tiers des travailleurs de 35-44 ans qui sont des **employés** privés, ce qui est supérieur à ce qu'on observe chez les deux cohortes de travailleurs âgés qui affichent de leur côté une part similaire. Comme les 45-54 ans, on compte, chez les 35-44 ans, une part plus importante d'employés publics que de travailleurs indépendants, sauf chez les hommes où la situation est inversée. C'est chez les 55-64 ans que la part des travailleurs indépendants est la plus élevée, celle des deux autres cohortes étant similaire,

tandis que les 45-54 ans affichent la part d'employés publics la plus forte, cette part étant également du même ordre dans les deux autres groupes.

En 2002, le taux de masculinité de l'ensemble des travailleurs de 35-44 ans est le même que celui des 45-54 ans. Il est même légèrement supérieur chez les employés privés. La part des hommes chez les employés publics et les travailleurs indépendants de 35-44 ans est toutefois inférieure à celle de leurs aînés. Alors qu'elle était supérieure à celle des travailleurs âgés en 1978, la part des hommes parmi les travailleurs indépendants de 35-44 ans est celle qui a le plus diminué.

En ce qui concerne **les secteurs d'activité et les groupes de professions**, on a pu observer que la répartition des 35-44 ans apparaît plus proche de celle de l'ensemble des travailleurs que celle des travailleurs âgés. Ils se retrouvent d'ailleurs moins souvent surreprésentés dans des secteurs ou groupes de professions en décroissance. Cette situation peut contribuer à expliquer, parmi d'autres facteurs, que la durée du chômage et la proportion des chômeurs de longue durée soient moins élevées dans cette cohorte que chez les travailleurs âgés, la réinsertion en emploi des chômeurs de cet âge s'en trouvant facilitée. On compte par ailleurs une majorité d'hommes dans les secteurs et groupes de professions où les 35-44 ans sont surreprésentés. Il n'empêche que cette cohorte est aussi, comme les travailleurs âgés, sous-représentée dans certains domaines en croissance.

En 2002, les femmes occupent la même part parmi les travailleurs de 35-44 ans que parmi ceux de 45-54 ans. Ainsi, les seules avancées qui apparaissent notables en ce qui concerne la représentation des femmes de 35-44 ans dans les différents secteurs et groupes de professions sont, d'une part, que l'on compte plus de secteurs des services où la représentation des deux sexes est similaire dans cette cohorte que chez leurs aînés et, d'autre part, qu'une certaine progression a été réalisée par les femmes de 35-44 ans dans certains groupes de professions à concentration masculine. Il n'empêche que les femmes de 35-44 ans partagent encore avec les travailleuses âgées une forte représentation dans certains secteurs et groupes de professions qualifiés de traditionnellement féminins.

À première vue, il peut sembler surprenant que la ségrégation selon le sexe dans certains secteurs et professions se maintienne et même s'accroisse chez les femmes plus jeunes. On peut par ailleurs imaginer que les femmes se positionnent de mieux en mieux dans les domaines où elles sont fortement représentées. On peut, notamment, penser au secteur de la santé qui constitue un groupe de professions où les femmes représentent les trois quarts des travailleurs de 35-44 ans et de 45-54 ans. D'une part, les 45-54 ans sont surreprésentés dans le secteur de la santé, mais ils le sont davantage parmi le personnel technique que parmi le personnel professionnel. D'autre part, les 35-44 ans sont surreprésentés parmi le personnel professionnel du secteur de la santé, mais très légèrement sous-représentés parmi le personnel technique. Ceci témoigne bien d'un meilleur positionnement des 35-44 ans par rapport aux 45-54 ans dans le secteur de la santé et en définitive d'un meilleur positionnement des femmes plus jeunes dans la mesure où elles constituent une majorité des travailleurs dans ce domaine. La présence de plus en plus importante des femmes en médecine illustre bien ce phénomène.

Le fait que les femmes plus jeunes ne soient pas représentées davantage, parmi l'ensemble des travailleurs de leur cohorte, que celles de la cohorte qui les précède pourrait indiquer qu'elles ont atteint, ou qu'elles sont en voie d'atteindre, un point de saturation quant à leur représentation sur le marché du travail, du moins dans les conditions du marché qui prévalent actuellement. L'importance qu'occupent les obligations personnelles et familiales chez les femmes de 35-44 ans travaillant à temps partiel pour justifier leur régime d'emploi indique d'ailleurs la portée de la conciliation travail-famille pour ce groupe d'âge. On peut donc imaginer qu'une certaine part des femmes de cette cohorte sont inactives en raison de ce type de responsabilités. Parallèlement à cela, on constate que la progression des taux d'activité et d'emploi des 35-44 ans a ralenti entre 1990 et 2002, comparativement à celle des 45-54 ans, ce qui est particulièrement frappant chez les femmes. Ceci pourrait indiquer un certain essoufflement dans l'augmentation de l'activité chez les femmes de 35-44 ans, ce qui semble moins être le cas pour les travailleuses âgées.

Comparativement aux travailleurs âgés, la cohorte des 35-44 ans apparaît comme celle qui se positionne actuellement le mieux sur le marché du travail. Ces personnes sont plus actives, plus scolarisées et leur répartition dans les secteurs d'activité et dans les grands groupes professionnels apparaît plus proche de celle de l'ensemble des travailleurs, ce qui peut expliquer en partie leur durée de chômage moins élevée. Cette cohorte est aussi caractérisée par une part d'employés privés plus élevée. C'est en outre chez les 35-44 ans que l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes est le plus faible et que le niveau de scolarisation des femmes est le plus élevé. On constate cependant un certain ralentissement de la progression de l'activité des femmes de ce groupe d'âge. Malgré son positionnement généralement favorable, le travail à temps partiel adopte des contours particuliers dans cette cohorte. En effet, il constitue moins un choix que pour leurs aînés, il est plus souvent involontaire, en particulier chez les hommes, et il est fortement associé aux responsabilités personnelles ou familiales, particulièrement chez les femmes. Le temps partiel involontaire chez les 35-44 ans, de même que chez leurs aînés, ouvre la voie à une meilleure intégration au marché du travail de ces cohortes aujourd'hui et dans l'avenir. Les 35-44 ans partagent enfin avec leurs aînés un certain recul de l'activité des individus les plus scolarisés et la relation entre l'activité et la scolarité présente aussi certaines particularités dans cette cohorte. Ceci pourrait potentiellement indiquer un affaiblissement de la relation entre le niveau de scolarité et le niveau d'activité, où les différences dans le niveau de participation au marché du travail s'atténuent entre diplômés des différents ordres d'enseignement.

5. LES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE DEMAIN

Un des défis majeurs du marché du travail au cours des décennies à venir sera le maintien de la croissance économique sous la contrainte du vieillissement de la population. Dans ce contexte, le risque de pénuries de main-d'œuvre constitue une préoccupation majeure puisque les entrants potentiels sur le marché du travail seront moins nombreux que les sortants potentiels. Cette situation soulève deux questions essentielles. D'une part, est-ce que les travailleurs âgés de demain voudront prolonger leur vie active? D'autre part, dans un contexte de transformation de la structure industrielle et professionnelle, est-ce que les travailleurs âgés de demain désirant participer au marché du travail pourront se maintenir en emploi ou trouver un emploi satisfaisant s'ils se retrouvent au chômage?

Afin d'apporter des éléments de réponse à ces questions, cette dernière section prendra la forme d'une discussion sur les caractéristiques éventuelles des travailleurs âgés dans l'avenir. L'analyse de la situation actuelle des trois cohortes sur le marché du travail peut en effet nous amener à induire quelques hypothèses ou scénarios. Par ailleurs, ces constats soulèvent aussi beaucoup de questionnements sur la situation future des travailleurs âgés. En effet, l'évolution des caractéristiques et comportements des travailleurs âgés sera certainement tributaire des conditions qui seront mises en place pour les retenir plus longtemps sur le marché du travail ou leur permettre de réintégrer ce marché. On peut notamment penser à une meilleure adéquation entre l'offre de formation aux chercheurs d'emploi et les besoins en main-d'œuvre. Dans la mesure où l'avenir comporte plusieurs inconnues, il faut plutôt voir les propos qui suivent comme l'identification d'enjeux et de tendances quant à l'évolution possible de la participation au marché du travail des travailleurs âgés dans l'avenir que comme une anticipation de cette évolution qui serait empreinte d'une certaine certitude.

C'est en établissant un parallèle entre l'évolution de la situation des travailleurs âgés d'aujourd'hui, d'une part, et celle des travailleurs qui leur succéderont, d'autre part, que nous tenterons de cerner les tendances susceptibles de caractériser les travailleurs âgés dans l'avenir. Certains éléments de la littérature sur le sujet permettront également d'élargir la perspective qui s'est essentiellement appuyée jusqu'ici sur l'analyse de la situation des trois cohortes à l'étude. Compte tenu du fait que les cohortes étudiées présentent parfois des différences importantes, comme on l'a vu dans les sections précédentes, leur situation respective sera généralement distinguée.

Nous regarderons dans un premier temps l'évolution possible du niveau de participation au marché du travail des travailleurs âgés dans l'avenir, à la lumière des évolutions passées et des caractéristiques actuelles du marché du travail. Dans un deuxième temps, sera exploré l'effet potentiel des caractéristiques des travailleurs âgés de demain sur leur participation au marché du travail. L'ensemble de ces éléments devrait fournir certaines indications quant à la volonté et à la capacité des travailleurs âgés de demain de participer à la vie active. Enfin, sera abordé brièvement l'impact des politiques publiques sur l'activité des travailleurs âgés.

5.1 LE NIVEAU DE PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

D'abord, en ce qui concerne les taux d'activité et d'emploi, on a pu voir qu'à la suite d'un déclin important, ils sont en progression chez les 55-64 ans depuis quelques années. Le CETECH, dans une publication récente, attribue cet état de fait à deux phénomènes. L'un deux, plus permanent, renvoie à la hausse de la scolarisation, qui suppose une entrée plus tardive sur le marché du travail et entraînerait conséquemment un retrait plus tardif afin de rentabiliser les investissements préalables. L'autre facteur dépend soit de l'embellie du marché du travail, soit de la crise des fonds de retraite, et possiblement des deux en ce qui concerne le Québec²⁷.

Hormis ce contexte favorable, on sait aussi qu'un plus haut niveau de scolarité favorise, de façon générale, une participation plus élevée au marché du travail. Ceci sous-tend que les 45-54 ans, dont le niveau de scolarité est plus élevé et dont les taux d'activité et d'emploi sont aussi en progression, favorisent cette augmentation chez les 55-64 ans en rejoignant peu à peu ce groupe d'âge. La progression de ces taux chez les 45-54 ans signifie implicitement que les 45-54 ans d'aujourd'hui sont plus actifs que ne l'étaient les 55-64 ans d'aujourd'hui à leur âge. On peut donc supposer qu'ils afficheront des taux d'activité et d'emploi supérieurs à ceux des 55-64 ans d'aujourd'hui lorsqu'ils auront cet âge. Cette analyse vaut également pour les 45-54 ans de demain puisque ces taux sont aussi en progression chez les 35-44 ans. L'évolution récente laisse ainsi présager la poursuite de l'augmentation de l'activité chez les travailleurs âgés de demain. Ainsi, considérant que les taux d'activité et d'emploi augmentent avec le niveau de scolarité, le remplacement progressif des travailleurs âgés par les cohortes plus jeunes devrait en principe favoriser une augmentation continue de ces taux dans la mesure où elles sont plus scolarisées que leurs aînés. Ceci nous permet de penser que l'on pourra disposer d'un bassin de plus en plus important de gens actifs parmi les travailleurs âgés.

La poursuite de la désaffection du marché du travail chez les personnes les plus scolarisées, qui s'est traduite par une baisse importante des taux d'activité et d'emploi des détenteurs d'un grade universitaire de 55-64 ans entre 1990 et 2002, pourrait cependant contrecarrer en partie cette évolution attendue. Cette situation pourrait être attribuable à un taux plus important de retraite anticipée chez les individus les plus scolarisés. Ainsi, les gains apportés par un plus haut niveau de scolarisation chez les individus plus jeunes, qui constitueront la cohorte des 55-64 ans d'ici dix ou vingt ans, pourraient être compromis par cette tendance à la diminution de l'activité chez les 55-64 ans les plus scolarisés. On a aussi constaté, chez les hommes et chez les femmes de 55-64 ans, que les détenteurs d'une formation secondaire ont, en 2002, des taux d'activité et d'emploi légèrement plus élevés que leurs homologues ayant complété un diplôme postsecondaire. Ceci pourrait donc également témoigner d'un affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité, certains éléments constatés chez les cohortes plus jeunes tendant à confirmer cette hypothèse, alors qu'on devine l'apparition de difficultés sur le marché du travail pour certains travailleurs plus scolarisés.

²⁷ Normand Roy et autres, *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec : portrait dynamique du marché du travail*, Montréal, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, 2004, p. 259.

Ces hypothèses appellent toutefois quelques nuances. En effet, on a pu voir que la retraite anticipée au Canada a été, globalement, plus importante entre 1997 et 2000 que dix ans auparavant. Une baisse du taux de retraite anticipée a cependant été constatée de 1998 à 2000, bien qu'il soit demeuré supérieur à ce qu'il était dix ans plus tôt. La vague de retraites anticipées dans le secteur public au milieu des années 90 pourrait ainsi expliquer le sommet atteint et la diminution qui s'en est suivie. Ce revirement de situation rend donc hasardeuse toute projection quant aux tendances futures de la retraite anticipée²⁸. Le CETECH avance pour sa part qu'un retournement de tendance significatif et durable pourrait se produire en matière de retraite anticipée au Québec considérant que « la conscience collective a complètement basculé » et que le recours aux programmes de retraite anticipée ne se reproduira pas de sitôt dans le secteur public en raison des problèmes occasionnés par la brusque perte d'un nombre important d'employés expérimentés il y a quelques années. Cette situation favorise plutôt, par conséquent, une approche visant la rétention du capital expérimenté de ressources humaines. Il y aurait, d'une façon générale, une nouvelle tendance « qui met l'accent sur la valorisation et la reconnaissance accrue des travailleurs expérimentés par les entreprises et les organisations ». De plus, le sentiment de précarité lié notamment à la crise des régimes de retraite pourrait avoir des effets durables sur la durée de la vie active envisagée²⁹.

Hormis les points de vue précédents relatifs aux tendances de la retraite anticipée dans l'avenir, la possibilité d'un affaiblissement de la relation entre le niveau d'activité et le niveau de scolarité en est une qui mérite attention. En effet, beaucoup d'espairs sont fondés sur le niveau de scolarité plus élevé des cohortes plus jeunes pour assurer un rehaussement des taux d'activité et d'emploi des travailleurs âgés de demain. Pourtant, certains constats faits dans l'analyse de chacune des cohortes à l'étude pointent vers une transformation possible de la relation entre l'activité et la scolarité, au-delà du phénomène de la retraite anticipée qui concerne presque exclusivement la cohorte des 55-64 ans. Évidemment, il est clair que les taux d'activité et d'emploi des universitaires des deux autres cohortes sont déjà passablement élevés et qu'ils ne peuvent augmenter indéfiniment. Cependant, l'évolution de l'activité chez les universitaires entre 1990 et 2002 témoigne malgré tout d'un certain recul, pour ce groupe, en termes relatifs. L'étude du CETECH mentionnée plus tôt aborde cette question et constate, pour les 15-64 ans, un « rétrécissement de l'avantage conféré par la scolarité, en termes d'intégration en emploi », notamment chez les universitaires pour la période 1990-2002. Par ailleurs, si la progression de la scolarisation n'a pas toujours amélioré la situation des plus scolarisés, elle a malgré tout amélioré la situation d'ensemble, ce qui se traduit dans la progression du taux d'emploi des 15-64 ans, tous niveaux de scolarité confondus, qui a été plus importante que celle de chacun des niveaux de scolarité considérés isolément³⁰.

²⁸ Patrick Kieran, « Retraite anticipée : tendances », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 2, n° 9, septembre 2001, p. 5-6, 12.

²⁹ Normand Roy et autres, 2004, p. 241.

³⁰ *Ibid.*, p. 70.

Le possible affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité pourrait relever en partie du fait que la part de l'emploi hautement qualifié a eu tendance à plafonner depuis la reprise de la fin de la décennie 90, tandis que celle de l'emploi moins qualifié a progressé davantage. Cette reprise pourrait d'ailleurs être à l'origine d'une tendance durable³¹. Dans ces conditions, il est permis de supposer que l'évolution des taux d'activité et d'emploi selon la scolarité, qui témoigne de pertes ou de gains moins importants pour les individus les plus scolarisés des trois cohortes à l'étude, pourrait relever, dans une certaine mesure, de la progression de l'emploi moins qualifié au cours des dernières années, qui aurait alors contribué à avantager, en termes d'activité, certains groupes moins scolarisés. D'ailleurs, il n'est pas exclu, comme l'avance le CETECH, que les besoins liés au vieillissement entraînent une demande de travailleurs moins qualifiés dans le cadre d'activités d'accompagnement et de services exigeant moins de scolarité³². Il n'est donc pas inconcevable que les indices observés chez les cohortes, pointant vers une convergence des taux de participation au marché du travail entre les différents types de diplômés, puissent se renforcer dans l'avenir.

Ainsi, les craintes avancées plus haut en ce qui concerne la baisse des taux d'activité et d'emploi des 55-64 ans les plus scolarisés entre 1990 et 2002, pouvant relever soit d'une propension plus importante de ces travailleurs à prendre une retraite anticipée, soit d'un affaiblissement de la relation entre l'activité et la scolarité qui se vérifierait aussi dans les autres cohortes, peuvent être considérées dans une autre perspective. En effet, l'évolution de la retraite anticipée constatée au cours de la décennie 90 n'augure pas nécessairement une tendance durable, d'une part. D'autre part, les pertes ou les gains relatifs moins importants en termes d'activité des individus les plus scolarisés dans les trois cohortes à l'étude pourraient être compensés par les gains effectués par des individus moins scolarisés de ces groupes grâce à l'augmentation de la part de l'emploi moins qualifié, particulièrement dans un contexte où la hausse générale de la scolarisation a un effet d'ensemble bénéfique sur la participation au marché du travail.

5.1.1 Les travailleuses âgées

On a pu voir dans les sections précédentes que l'augmentation des taux d'activité et d'emploi dans les trois groupes d'âge à l'étude a été essentiellement le fait des femmes. Il y a donc lieu de s'interroger spécifiquement sur l'évolution probable de ces taux pour les travailleuses âgées dans l'avenir. Nous nous arrêterons dans un premier temps à des analyses traitant des femmes en général pour revenir par la suite au cas des travailleuses âgées.

³¹ *Ibid.*, p. 79, 247.

³² *Ibid.*, p. 285.

Des chercheurs ont conclu, à partir d'une analyse de l'évolution du taux d'activité de différentes cohortes de femmes au Canada entre 1976 et 1994, que le rattrapage des femmes tire à sa fin³³. Selon ces analystes, cette évolution relève de trois facteurs. Ils identifient d'abord *l'effet macroéconomique* qui affecte de la même façon et simultanément tous les groupes d'âge. Entrent dans cette catégorie, par exemple, une période de croissance économique ou des changements au régime d'assurance-emploi, à l'assistance sociale ou au salaire minimum pouvant affecter les taux d'activité. Le second facteur est représenté par *l'effet d'âge* et renvoie à l'évolution du taux d'activité de la cohorte avec son vieillissement. Finalement, « *l'effet de cohorte*, permet de capter les différences entre cohortes pour un âge et un effet macroéconomique donnés ». Cet effet est donc représenté par l'augmentation du taux d'activité d'un groupe d'âge donné, entre deux moments donnés caractérisés par des conditions macroéconomiques semblables³⁴.

Les auteurs ont constaté que, contrairement aux années 70 et 80, alors que chaque cohorte de femmes qui entrait sur le marché du travail avait un taux d'activité supérieur à celui de la cohorte précédente, l'écart entre cohortes a diminué au fil du temps, ce qui permet de comprendre le plafonnement du taux d'activité des femmes pendant les années 90. Nous avons d'ailleurs noté, plus tôt, que l'évolution du taux d'activité des femmes de 15-64 ans s'était faite plus discrète entre 1990 et 2002 qu'au cours de la période précédente. Les auteurs ont donc conclu à un phénomène structurel lié à la stabilisation des effets de cohorte et anticipaient, au moment où ils ont mené leur analyse, que le taux d'activité des femmes, au Canada, ne pourrait gagner guère plus que 2 ou 3 points de pourcentage si les conditions macroéconomiques le permettaient.

Or, le Conseil de la science et de la technologie, dans une publication récente, qui rend compte également de l'étude que nous venons d'aborder, souligne, à juste titre, que la croissance récente du taux d'activité des femmes (groupe des 25 à 54 ans) a été beaucoup plus importante que ce qui était prévu. Selon le CST, toutefois, cette évolution serait attribuable en majeure partie à l'effet macroéconomique, représenté par l'embellie du marché du travail depuis 1996, plutôt qu'à l'effet de cohorte, la remontée du taux d'activité des hommes en faisant foi. Cette interprétation selon laquelle la croissance récente du taux d'activité des femmes relèverait moins d'une différence dans le comportement des femmes sur le marché du travail que des conditions macroéconomiques est aussi appuyée par le profil récent du taux d'activité des femmes par âge. En effet, le CST fait remarquer que ce profil chez les femmes, en 1996 et en 2002, est semblable au profil des hommes, lequel prend la forme d'un plateau qui redescend vers l'âge de 55 ans. Ceci contraste avec le profil des femmes en 1976 et 1986, dont le taux d'activité suivait une courbe descendante à partir de l'âge de 25 ans. Cet état de fait amène le CST à conclure que les gains attribuables à l'effet de cohorte sont selon toute évidence chose du passé et que seuls les effets macroéconomiques pourront

³³ Développement des ressources humaines Canada, « Participation des femmes au marché du travail : le rattrapage tire à sa fin », *Bulletin de la recherche appliquée*, vol. 6, n° 1, hiver/printemps 2000, p. 14-16.

³⁴ Par exemple, si un groupe d'âge donné affiche, en 1996, un taux d'activité supérieur de 10 points de pourcentage à celui du même groupe d'âge en 1986, dans des conditions macroéconomiques semblables, l'effet de cohorte est de 10 points.

favoriser une hausse du taux général d'activité des femmes. Il y aurait donc peu de chances que le taux d'activité des femmes rejoigne celui des hommes bien que des mesures efficaces de conciliation travail-famille pourraient avoir un effet macroéconomique susceptible de rehausser leur taux d'activité³⁵.

En ce qui concerne plus spécifiquement les travailleuses âgées, le portrait pourrait être sensiblement différent considérant l'évolution des taux d'activité et d'emploi des femmes selon l'âge. On a pu voir, en effet, qu'au cours de la période 1990-2002, la progression des taux d'activité et d'emploi des femmes de 35-44 ans a ralenti comparativement à celle qu'ont connue les deux groupes de travailleuses âgées. Ceci nous permet de penser que les femmes de 35-44 ans sont peut-être sur le point d'atteindre un point de saturation quant à leur participation au marché du travail en raison des responsabilités familiales plus importantes qui leur incombent. La représentation des femmes parmi les travailleurs n'est d'ailleurs pas plus élevée chez les 35-44 ans qu'au sein des 45-54 ans en 2002. Sur cette question, le CETECH avance qu'il pourrait être prématuré de conclure que le rattrapage des femmes est terminé, par rapport aux hommes, quant à leur participation au marché du travail. On convient également, en ce qui concerne les femmes de 25-44 ans, que les gains seront limités en raison des contraintes associées à la naissance des enfants. Par ailleurs, l'ouverture est plus grande en ce qui concerne les femmes de 45-54 ans, moins affectées que leurs cadettes par les contraintes familiales. Quant à celles de 55-64 ans, l'écart par rapport aux hommes de leur âge ne pourra que se rétrécir sous l'effet du remplacement de ce groupe par la cohorte suivante³⁶. Il n'empêche que les femmes de ce groupe peuvent aussi être appelées à assumer des responsabilités familiales liées aux soins aux parents âgés, ce qui pourrait limiter la progression de leur participation au marché du travail dans une certaine mesure.

5.1.2 Le potentiel des 45 à 54 ans

Au-delà de ces considérations spécifiques aux femmes, il faut également considérer que l'évolution constatée, au cours de la période 1990-2002, s'est traduite par un rapprochement des taux d'activité et d'emploi des 35-44 ans et des 45-54 ans, en raison d'une progression plus importante de ces taux dans ce dernier groupe. Ainsi, malgré le fait que ces taux demeurent plus élevés chez les 35-44 ans en 2002, il peut être justifié de penser que, dans l'avenir, les taux d'activité et d'emploi des 45-54 ans puissent atteindre et même dépasser ceux de leurs cadets en raison, notamment, des responsabilités familiales de ces derniers qui peuvent limiter, pendant un certain temps, leur participation au marché du travail. On parlerait alors d'un effet d'âge sur ce groupe, mentionné plus tôt, qui se ferait sentir plus fortement à ce moment du cycle de vie.

³⁵ Québec, Conseil de la science et de la technologie, *L'avenir de la main-d'œuvre hautement qualifiée : une question d'ajustements*, Sainte-Foy, Québec, Conseil de la science et de la technologie, 2004, p. 130-132.

³⁶ Normand Roy et autres, 2004, p. 241-242.

Ainsi, en considérant la participation au marché du travail à la lumière de l'effet d'âge, on pourrait également supposer que c'est le groupe des 45-54 ans qui recèle le potentiel le plus élevé de participation au marché du travail. En effet, la participation des groupes plus jeunes est affectée par la fréquentation scolaire de même que par les responsabilités familiales plus importantes. Quant aux 55-64 ans, leur participation au marché du travail, bien qu'elle soit appelée à évoluer, demeure affectée, dans certains cas, par les questions liées notamment aux capacités et à l'état de santé de même que par l'option d'un retrait précoce de la vie active. Dans ces conditions, le groupe des 45-54 ans apparaît, en termes objectifs, comme celui sur lequel l'effet d'âge aurait le moins de prise. Par conséquent, dans un contexte où le niveau de scolarisation global de la population continue de progresser et où la participation des femmes au marché du travail continuera vraisemblablement de se généraliser progressivement dans les groupes les plus âgés, tout porte à croire qu'en plus des gains importants à prévoir du côté des 55-64 ans, les 45-54 ans pourraient largement contribuer à relever les défis associés au vieillissement de la population dans les années à venir. Cette possibilité n'est pas négligeable compte tenu du fait que c'est ce groupe d'âge qui pèsera le plus lourd dans la population d'âge actif d'ici une dizaine d'années.

5.2 CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS ET ENJEUX DE LEUR PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans un scénario tel que celui-ci, il faut évidemment considérer ce qui peut favoriser ou limiter à la fois la volonté de participer à la vie active et la capacité de le faire. À cet égard, certaines caractéristiques des travailleurs âgés de demain pourraient s'avérer déterminantes pour leur participation au marché du travail.

5.2.1 Le travail à temps partiel

La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total et les motifs qui justifient ce régime d'emploi pourraient constituer, pour l'avenir, un enjeu important en ce qui concerne les travailleurs âgés compte tenu de leur proportion relativement élevée de travailleurs à temps partiel, particulièrement chez les femmes de 55-64 ans.

Comme on l'a vu précédemment, la part de l'emploi à temps partiel est plus élevée chez les 55-64 ans que dans les autres cohortes, chez les deux sexes. En raison de la forme très différente qu'adopte cet indicateur chez chacun des sexes, les femmes affichant une part beaucoup plus élevée, nous en traiterons distinctement. En ce qui concerne les hommes, on a pu voir que cette part a progressé dans les trois groupes d'âge, et ce, au cours des deux périodes considérées. Compte tenu de cette progression chez les trois groupes d'hommes pendant l'ensemble de la période, il est permis de penser que le prolongement de cette tendance pourrait entraîner dans l'avenir la poursuite de l'augmentation de la part du temps partiel chez les travailleurs âgés. Toutefois, le fait que cette part ait connu une diminution chez les hommes de 55-64 ans entre 2000 et 2002 pourrait également indiquer que cette tendance est susceptible de suivre une évolution différente.

Si l'on regarde plus particulièrement la situation des femmes relativement à la part du temps partiel depuis 1990, on remarque que les tendances divergent selon l'âge des travailleuses. En effet, cette part est en augmentation chez les femmes de 55-64 ans, en diminution chez celles de 45-54 ans, tandis que leurs cadettes affichent une relative stabilité de leur part du temps partiel. En suivant le vieillissement de ces cohortes dans les dernières années, on peut en déduire que l'effet d'âge a certainement une influence. En effet, avec la diminution du temps partiel chez les groupes successifs de femmes de 45-54 ans du début des années 90, on aurait pu s'attendre à voir le même phénomène se produire chez les femmes de 55-64 ans dix ans plus tard, puisqu'il s'agit de l'évolution des mêmes groupes de femmes dans le temps. On observe au contraire une augmentation chez les femmes de 55-64 ans, ce qui témoigne donc d'un lien important entre le régime d'emploi et l'âge de ces travailleuses, en dépit de la tendance contraire observée chez les mêmes groupes de femmes dix ans plus tôt, c'est-à-dire lorsqu'elles étaient âgées de 45-54 ans. On peut donc imaginer que certains comportements affichés par les femmes de 45-54 ans se sont modifiés en vieillissant sous l'effet des enjeux propres au groupe des 55-64 ans qui côtoie l'âge normal de la retraite. Ainsi, compte tenu de la courbe qu'adopte la part du temps partiel chez les femmes de 55-64 ans ces dernières années, rien n'indique que cette part ira en diminuant dans l'avenir.

Quant à l'évolution future de la part du temps partiel chez les femmes de 45-54 ans, on peut imaginer qu'elle pourrait continuer à diminuer si la tendance à la baisse amorcée depuis une dizaine d'années se poursuit. Cela irait d'ailleurs dans le sens de l'hypothèse avancée quant au potentiel plus important de participation au marché du travail des 45-54 ans dans l'avenir. Ainsi, le fait que la part du temps partiel se maintienne sensiblement chez les femmes de 35-44 ans depuis 1990 pourrait indiquer chez ces dernières l'atteinte d'une proportion relativement invariable de travailleuses à temps partiel associée aux responsabilités familiales des femmes de cet âge. Il n'est donc pas exclu qu'une portion de ces femmes, en vieillissant, modifient leur régime d'emploi avec la diminution de ces responsabilités, entraînant éventuellement la diminution du temps partiel chez les femmes de 45-54 ans.

L'analyse des raisons qui justifient le travail à temps partiel en 2002 appuie les propos précédents et ouvre la voie à de nouvelles perspectives. On a pu voir en effet que le choix de ce régime d'emploi, plus fréquent chez les femmes, augmente avec l'âge. Toutefois, les responsabilités familiales, aussi plus fréquentes chez les femmes, et le temps partiel involontaire, qui a plus de poids chez les hommes, sont des motifs qui expliquent de moins en moins le travail à temps partiel avec le vieillissement des travailleurs. On constate donc que les motifs à la base de ce régime d'emploi varient selon le sexe et qu'ils évoluent avec le vieillissement des travailleurs.

La nature de ces motifs comporte également des implications quant au potentiel de participation au marché du travail des différents types de travailleurs à temps partiel. En effet, dans la mesure où il faut composer avec le libre arbitre des individus qui ont la possibilité de faire le choix de travailler à temps partiel et que ce régime d'emploi constitue également un mécanisme de conciliation travail-famille non négligeable, il semble bien que les travailleurs à temps partiel involontaire, qui se replient sur cette

forme d'emploi à défaut de pouvoir occuper des emplois à temps plein, constituent, dans l'état actuel des choses, le seul bassin de travailleurs à temps partiel susceptibles de participer davantage au marché du travail. Ce bassin de travailleurs s'avère intéressant chez les 35-44 ans et les 45-54 ans et on compte également une certaine proportion de travailleurs à temps partiel involontaire chez leurs aînés.

Par ailleurs, dans la mesure où la volonté de travailler à temps partiel augmente avec l'âge et que la part du temps partiel involontaire tend parallèlement à diminuer, nous avons émis l'hypothèse qu'une part du temps partiel involontaire pouvait se transformer en choix en vieillissant, ce qui s'apparenterait alors à une forme de résignation des travailleurs avec le temps. Notons au passage que le choix d'être inactif pourrait aussi s'inscrire dans un processus similaire. Dans ces conditions, le fait de favoriser la diminution du temps partiel involontaire à un âge moins avancé pourrait, en plus d'augmenter le niveau de participation au marché du travail des groupes concernés, augmenter la probabilité que ces travailleurs se maintiennent en emploi à temps plein en vieillissant. Ainsi, de telles possibilités pourraient contribuer à infléchir certaines des tendances discutées précédemment quant à l'évolution possible de la part du temps partiel chez les travailleurs âgés dans l'avenir.

L'ensemble des éléments avancés nous permet d'entrevoir le rapport différent qu'entretiennent les travailleurs à temps partiel au marché du travail selon l'âge. Il vacille entre des contraintes bien objectives, qu'elles soient liées aux responsabilités familiales, à l'état de santé des travailleurs ou à l'état du marché du travail, et le libre arbitre des individus selon l'étape du cycle de vie. Il n'empêche qu'une meilleure connaissance de ces contraintes peut permettre de les lever, du moins partiellement, afin de soutenir une intégration en emploi à temps plein suffisamment tôt dans le cycle de vie pour entraîner des effets durables, d'une part. D'autre part, lorsqu'il relève d'un choix, le travail à temps partiel est aussi susceptible de jouer un rôle positif puisqu'il peut favoriser le prolongement de la vie active des travailleurs âgés qui souhaiteraient se diriger progressivement vers la retraite.

5.2.2 La catégorie de travailleurs

Hormis le régime d'emploi des travailleurs âgés, la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent peut également avoir une influence sur leur participation au marché du travail dans l'avenir. On a pu voir, en effet, que l'âge moyen de la retraite est influencé par la catégorie de travailleurs, les employés du secteur public étant ceux qui tendent à se retirer le plus tôt du marché du travail alors que les travailleurs indépendants tendent à se retirer plus tard que les autres groupes. Les catégories de travailleurs peuvent aussi se positionner différemment sur le marché du travail en raison à la fois de la sécurité d'emploi respective qu'elles procurent et de la couverture relative des travailleurs par des régimes privés de retraite. La portée de ces différences entre catégories de travailleurs dépend en outre de l'évolution de l'emploi dans les secteurs et professions dans lesquelles elles se distribuent. Ainsi, la composition des cohortes à l'étude en termes de catégories de travailleurs aura certainement une incidence sur la volonté et la possibilité des travailleurs âgés de participer au marché du travail. Nous aborderons dans un premier

temps cette composition et ses implications quant à un retrait plus ou moins tardif du marché du travail dans l'avenir pour nous intéresser un peu plus loin aux conséquences possibles des liens entre ces catégories et l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité et les professions.

Compte tenu des différences dans la composition des cohortes selon la catégorie de travailleurs, l'évolution possible dans les deux groupes de travailleurs âgés sera discutée successivement. D'abord, les 55-64 ans et les 45-54 ans comptent la même part d'employés privés en 2002. Cette part est demeurée assez stable chez les 45-54 ans depuis 1990. C'est donc dire qu'il n'y a pas vraiment de différence, dans la part des employés privés, entre les 45-54 ans d'il y a une dizaine d'années, qui représentent les 55-64 ans lorsqu'ils étaient plus jeunes, et les 45-54 ans d'aujourd'hui. Et comme les 45-54 ans du début des années 90 semblent avoir maintenu une part d'employés privés similaire en vieillissant et que cette part est demeurée relativement stable chez les 45-54 ans jusqu'en 2002, on peut s'attendre à trouver chez les 55-64 ans de demain une part d'employés privés similaire à celle d'aujourd'hui.

Il est par ailleurs moins évident d'anticiper l'évolution de la part des employés publics et des travailleurs indépendants dans l'avenir chez les 55-64 ans. On a vu en effet que le poids du travail indépendant a gagné en importance depuis 1978, en particulier chez les hommes de 55-64 ans, et que la part des employés publics a perdu du terrain au point de devenir moins importante que celle du travail indépendant chez les hommes, mais non chez les femmes cependant. On sait également que les employés publics tendent à prendre leur retraite plus tôt ce qui fait nécessairement augmenter le poids relatif des travailleurs indépendants chez les 55-64 ans. C'est d'ailleurs vers la fin des années 90, alors que les taux de retraite anticipée atteignaient un sommet, que la part des travailleurs indépendants a culminé pour redescendre par la suite.

Si l'on se reporte à l'évolution de ces catégories de travailleurs depuis 1990 chez les 45-54 ans, on constate que les employés publics ont gagné du terrain chez les femmes tandis que la part des travailleurs indépendants a diminué chez les deux sexes. Parallèlement à cela, la part des travailleurs indépendants connaît une baisse et celle des employés publics un regain depuis la fin des années 90 chez les 55-64 ans. Ainsi, il semble bien que les 55-64 ans de demain pourraient compter plus d'employés publics et moins de travailleurs indépendants que ceux d'aujourd'hui. Par ailleurs, dans quelle mesure ces évolutions récentes pourraient-elles être liées soit à une baisse de la retraite anticipée chez les employés publics, qui aurait alors entraîné une augmentation de leur part parmi les 55-64 ans, soit à l'embellie récente du marché du travail, qui aurait de son côté engendré une diminution de la part des travailleurs indépendants? On sait en effet que le travail indépendant tend à augmenter en période de mauvaise conjoncture économique et à diminuer lors d'une embellie³⁷. Il est cependant difficile de savoir jusqu'à quel point ces évolutions relèvent de l'un ou l'autre de ces phénomènes. Quoi qu'il en soit, la diminution probable des retraites anticipées dans l'avenir et le fait que les femmes sont aujourd'hui plus présentes parmi les travailleurs de 45-54 ans que ne l'étaient leurs aînées à leur âge, et qu'elles sont dans une proportion importante des

³⁷ Normand Roy et autres, 2004, p. 272.

employées publiques, devraient entraîner une augmentation de la part des employés publics chez les 55-64 ans d'ici dix ans.

On peut s'interroger sur l'effet potentiel de l'importante part d'employées publiques chez les femmes de 45-54 ans sur l'âge moyen de la retraite dans l'avenir. Malgré le fait qu'une diminution possible des retraites anticipées dans le secteur public dans le futur puisse faire augmenter l'âge moyen de la retraite, la présence plus élevée d'employées publiques chez les 55-64 ans d'ici une dizaine d'années pourrait ralentir cette tendance dans une certaine mesure si l'âge moyen de la retraite demeure inférieur chez les employés de cette catégorie. Ainsi, le jeu entre la diminution possible des retraites anticipées dans le secteur public et l'augmentation potentielle de la part des employés publics chez les 55-64 ans, en conjonction avec l'évolution de l'âge moyen de la retraite dans les autres catégories de travailleurs, pourrait être déterminant pour l'âge moyen de la retraite dans l'avenir.

Les politiques d'entreprises à l'égard des travailleurs âgés pourraient également affecter l'évolution des catégories de travailleurs chez les 55-64 ans dans l'avenir. En effet, on sait que le passage du statut de salarié à celui de travailleur indépendant est susceptible de se faire en fin de carrière pour des raisons liées notamment à la souplesse de ce statut d'emploi, qui peut permettre de réduire graduellement ses activités tout en prolongeant sa vie active. Or, dans un contexte où la population active pourrait diminuer, il est probable que les employeurs chercheront à conserver leurs employés âgés plus longtemps, ce qui pourrait constituer un autre facteur favorisant une diminution de la part des travailleurs indépendants chez les 55-64 ans dans l'avenir. Dans une telle éventualité, on peut imaginer que les conditions de travail offertes par les employeurs devront pouvoir concurrencer celles qui motivent certains salariés à faire la transition vers le travail indépendant.

La part des différentes catégories de travailleurs chez les 45-54 ans de demain pourrait être fort différente de celle que l'on observe aujourd'hui. En se basant sur l'évolution des catégories de travailleurs chez les 35-44 ans depuis 1990, on observe une stagnation de la part des travailleurs indépendants mais une diminution importante de la part des employés publics au profit des employés privés, ce qui fait de cette cohorte celle qui a la part la plus élevée d'employés privés en 2002, soit près des deux tiers. Parallèlement à cela, on constate, ces dernières années, un certain regain de la part des employés privés chez les 45-54 ans. Compte tenu que l'évolution observée chez les 35-44 ans s'est poursuivie jusqu'en 2002 et que la part des employés privés a récemment connu une croissance chez les 45-54 ans, on peut supposer que cette part ira en augmentant chez les 45-54 ans de demain. Quant à la part des employés publics, bien qu'elle ait été relativement stable chez les 45-54 ans depuis le milieu de la décennie 90, la baisse de cette part chez leurs cadets devrait se faire sentir chez les 45-54 ans de demain. Pour ce qui est de la part des travailleurs indépendants, dans la mesure où elle a été relativement stable chez les 35-44 ans depuis 1990 et qu'elle est équivalente, en 2002, à celle des 45-54 ans, on peut imaginer qu'elle ne changera pas substantiellement chez les 45-54 ans de demain. Toutefois, la tendance à la diminution de cette part observée chez les 45-54 ans ces dernières années permet d'anticiper que si la part des travailleurs

indépendants évolue chez les 45-54 ans de demain, elle ira vraisemblablement en diminuant plutôt qu'en augmentant.

Si, effectivement, la diminution de la part des employés publics au profit de celle des employés privés se concrétise avec le vieillissement des travailleurs aujourd'hui âgés de 35-44 ans, on peut penser que ce groupe sera plus susceptible de se retirer plus tard du marché du travail que le groupe de travailleurs qui le précède et qui est aujourd'hui âgé de 45-54 ans. En effet, comme les employés privés tendent à se retirer plus tard du marché du travail que les employés publics, leur plus forte présence chez les 35-44 ans d'aujourd'hui devrait logiquement favoriser un retrait plus tardif du marché du travail de ce groupe lorsqu'il s'approchera de l'âge de la retraite que la cohorte qui le précède et qui est caractérisée par une forte présence d'employés publics. Un tel scénario est envisageable à condition, évidemment, que les tendances à l'égard de l'âge moyen de la retraite selon la catégorie de travailleurs se perpétuent dans l'avenir.

Bien que cette composition selon la catégorie de travailleurs des 35-44 ans laisse présager des effets positifs sur la participation au marché du travail des travailleurs âgés dans l'avenir, il n'en demeure pas moins que les caractéristiques de cette cohorte font d'elle un groupe plus captif du marché du travail. Si, d'un côté, les employés publics sont moins sujets à subir les contrecoups des fluctuations du marché du travail en raison de la sécurité d'emploi dont ils disposent, ils représentent peut-être également la catégorie de travailleurs qui inspire le plus de craintes dans le contexte du vieillissement de la population en raison de leurs conditions d'accès à la retraite plus avantageuses, en lien avec une participation généralisée à un régime de pension d'employeur. Les employés privés, de leur côté, tout comme les travailleurs indépendants, ne sont pas protégés dans la même mesure que les employés publics et peuvent d'autre part être contraints de poursuivre leur vie active si les conditions leur permettant de se retirer ne sont pas réunies, notamment pour ceux qui ne disposent pas d'un régime de pension d'employeur. Par conséquent, un statut autre que celui d'employé public entraîne une marge de manœuvre réduite dans le rapport des travailleurs au marché du travail, tant en ce qui concerne la capacité à s'y maintenir que la volonté de le quitter.

Toutefois, comme on l'a déjà mentionné, dans un contexte de diminution éventuelle de la population active, on peut imaginer que les employeurs mettront tout en œuvre pour favoriser la rétention de leur main-d'œuvre plus âgée. On peut donc espérer, pour les travailleurs âgés de demain, qu'au-delà de la catégorie à laquelle ils appartiennent, cette évolution saura favoriser une amélioration générale des conditions de travail. Le CETECH considère d'ailleurs comme une bonne nouvelle pour les travailleurs ce resserrement attendu sur le marché du travail. En effet, la situation relative des travailleurs connaîtra une amélioration, les pratiques discriminatoires seront de plus en plus coûteuses et les employeurs devront faire en sorte de rendre le travail plus attrayant et plus productif à la fois. Les entreprises qui ne pourront relever ce défi s'exposent par ailleurs à connaître des difficultés d'adaptation pouvant aller jusqu'à des échecs commerciaux³⁸. Ainsi, le vieillissement de la population pourrait entraîner, dans une

³⁸ Normand Roy et autres, 2004, p. 285.

certaines mesures, un renversement du rapport de force entre employeurs et travailleurs tel qu'il prévalait dans les années 70, alors que la main-d'œuvre était abondante.

5.2.3 Les secteurs d'activité et les groupes professionnels

Un autre élément clé de la participation au marché du travail des travailleurs âgés dans l'avenir est constitué par les caractéristiques de leur répartition dans les différents secteurs d'activité et groupes professionnels. Évidemment, les conséquences de cette répartition dépendront de l'évolution de l'emploi dans les secteurs et professions. Par ailleurs, l'évolution de l'emploi proprement dite, en termes de problèmes éventuels de renouvellement des effectifs dans l'avenir, dans le contexte du vieillissement de la population, est une question très vaste qui ne constitue pas le propos principal de cette étude. En effet, son objectif consiste davantage en une analyse de cohortes, en termes de composition, afin d'appréhender leur positionnement respectif sur le marché du travail et de cerner les enjeux de leur participation au marché du travail dans l'avenir. C'est pourquoi nous nous limiterons ici à des considérations très générales en ce qui concerne l'évolution possible de l'emploi dans les années à venir en visant davantage à identifier les enjeux associés aux caractéristiques des cohortes qu'à explorer la situation future du marché du travail.

Encore une fois, dans la mesure où la situation des cohortes de travailleurs âgés de demain comporte des différences importantes, elles seront abordées successivement. Rappelons d'abord, en ce qui concerne la répartition des 55-64 ans d'aujourd'hui dans les secteurs d'activité et groupes professionnels, qu'ils sont souvent surreprésentés dans des domaines qui n'ont pas connu de croissance, ces domaines comptant souvent une forte proportion d'hommes de 55-64 ans. Cette situation peut contribuer à expliquer les difficultés plus grandes affichées par les 55-64 ans sur le plan du chômage, en particulier chez les hommes. En effet, cela permet de mieux comprendre les difficultés que peuvent éprouver les travailleurs âgés à se replacer en cas de perte d'emploi. Le fait que cette cohorte soit plus faiblement scolarisée contribue également à donner plus de prise aux problèmes de chômage dans ce groupe.

Cette surreprésentation dans des domaines qui n'ont pas connu de croissance affecte aussi les 45-54 ans. Toutefois, les 45-54 ans se retrouvent davantage dans des secteurs comportant une part importante d'employés publics, ce qui les rend moins vulnérables aux licenciements. Ils sont en outre plus scolarisés que leurs aînés, ce qui représente un avantage supplémentaire. Donc, de ce point de vue, on pourrait s'attendre à ce que les 55-64 ans, dans les années à venir, soient en meilleure posture que leurs aînés en ce qui a trait à leur présence importante dans des secteurs d'activité qui n'ont pas connu de croissance, à la condition, évidemment, que la tendance de l'évolution de l'emploi observée se poursuive dans les années à venir. Sur cette question, les prévisions d'Emploi-Québec³⁹ ne sont pas alarmantes dans la mesure où la majorité des secteurs

³⁹ Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT), *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2003-2007*, Montréal, Emploi-Québec, DPIMT, 2003, section résumé. Malgré le fait que nos propos visent à explorer la situation des travailleurs âgés dans un

d'activité devraient connaître une croissance entre 2002 et 2007. Font exception l'agriculture et la pêche, certains sous-secteurs de la fabrication ainsi que les administrations publiques.

Pour ce qui a trait à la répartition dans les grands groupes professionnels, il appert cependant que les 45-54 ans, qui constitueront la cohorte des 55-64 ans d'ici dix ans, soient moins avantagés. En effet, une proportion importante de cette cohorte se retrouve dans des groupes professionnels qui n'ont pas connu de croissance et où ils sont surreprésentés, et les groupes concernés ne comptent pas une majorité d'employés publics. Il s'agit de la gestion et du groupe métiers, transport et machinerie, qui comptent une majorité d'hommes, ainsi que du groupe affaires, finance et administration, qui compte une forte majorité de femmes. Si une partie de ces travailleurs se retrouvent au chômage, ils sont ainsi exposés à rencontrer plus de difficultés. Les prévisions d'Emploi-Québec⁴⁰ en ce qui concerne les perspectives professionnelles jusqu'en 2007 nous indiquent que le groupe affaires, finance et administration, celui des métiers, du transport et de la machinerie de même que celui des métiers du secteur primaire connaîtront une évolution moins favorable tandis que la gestion devrait connaître une demande comparable à la moyenne. On peut ainsi constater, qu'en essence, ces perspectives n'entrent pas en contradiction avec l'évolution de l'emploi constatée jusqu'à récemment. Mentionnons toutefois que la surreprésentation des 45-54 ans dans la gestion et le groupe métiers, transport et machinerie est moins importante que celle de leurs aînés, ce qui contribue à réduire le risque de perte d'emploi pour les 55-64 ans de demain œuvrant dans ces groupes de professions.

Les 45-54 ans apparaissent donc en meilleure posture que leurs aînés en ce qui concerne leur appartenance à certains secteurs d'activité, ce qui ne serait pas le cas, à certains égards, en ce qui concerne leur appartenance à certains groupes professionnels. Il ne faut pas oublier, cependant, même si nous ne traitons ici que des grands secteurs et groupes professionnels, que la situation à l'intérieur de ceux-ci peut varier selon la composante de l'industrie ou la profession particulière exercée. Il faut donc considérer ces propos, à titre indicatif, comme des tendances très générales. Il faut également considérer que, dans les secteurs et professions où la croissance attendue est moins favorable et où la présence des travailleurs âgés est importante, des besoins de renouvellement devront malgré tout être comblés. En ce sens, bien qu'une certaine part des 55-64 ans de demain puissent disposer d'une marge de manœuvre réduite en raison de la situation de l'emploi dans certains des secteurs et professions où ils œuvrent, on peut espérer que l'avantage qu'ils tirent de leur expérience saura les prémunir, dans une certaine mesure, contre les aléas du marché du travail. Il est par ailleurs évident que leur situation demeurera précaire, dans l'éventualité, notamment, de fermetures d'entreprises. Leur capacité à se retrouver un emploi pourra peut-être être facilitée dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre dans certains

horizon de dix ans, l'horizon de cinq ans des prévisions d'Emploi-Québec permet malgré tout d'explorer le sens de l'évolution de l'emploi dans l'avenir.

⁴⁰ Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT), *Le marché du travail au Québec : perspectives professionnelles 2003-2007*, Montréal, Emploi-Québec, Direction des affaires publiques et des communications, 2004, p. 7.

secteurs et professions. Toutefois, elle dépendra également des politiques d'embauche des entreprises.

La forte représentation des 45-54 ans dans des secteurs et groupes professionnels en croissance pourrait au contraire entraîner un problème de renouvellement des effectifs. On compte en outre dans les domaines concernés une part importante et de femmes, et d'employés publics, qui ont eu tendance, jusqu'à récemment, à se retirer plus tôt du marché du travail. Il s'agit des services d'enseignement et des soins de santé et assistance sociale pour ce qui est des secteurs d'activité, ainsi que du groupe sciences sociales, enseignement, administration publique et religion et du secteur de la santé en ce qui concerne les groupes professionnels. Et malgré la stagnation de l'emploi dans ce secteur, la surreprésentation des 45-54 ans dans les administrations publiques pourrait entraîner le même problème en raison du départ massif de ces travailleurs dans les années à venir. Les prévisions d'Emploi-Québec en ce qui concerne l'évolution de l'emploi dans ces secteurs et professions pour la période 2003-2007 s'inscrivent aussi à plusieurs égards dans le prolongement de l'évolution qu'on y a observé jusqu'à récemment. On prévoit en effet des besoins importants de remplacement en particulier dans le secteur public, représenté par la santé, l'enseignement et l'administration publique pour ce qui est des secteurs d'activité, ainsi que dans le groupe des professions de la santé et celui des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique qui devraient connaître un taux de demande de main-d'œuvre supérieur à la moyenne⁴¹.

Les diverses observations qui précèdent montrent que les 55-64 ans de demain sont susceptibles de se retrouver dans une certaine proportion dans une situation plutôt défavorable en raison de leur présence importante dans des domaines où la croissance sera plus faible, ce qui constitue un facteur les exposant davantage au chômage. Une autre part d'entre eux bénéficieront d'un positionnement avantageux en raison de l'évolution de l'emploi ou des besoins de renouvellement dans leur domaine. Dans ce dernier cas, les travailleurs âgés ne seront donc pas exposés à des difficultés majeures à se maintenir en emploi. Ces perspectives d'emploi intéressantes peuvent permettre de prolonger leur vie active au-delà, peut-être, de ce qu'ils avaient envisagé.

Sur ce point, une étude récente de Statistique Canada sur les incitations qui auraient amené les retraités de la période 1992-2002 à continuer à travailler révèle que, parmi les retraités en bonne santé, ce sont les retraités des secteurs de la santé, de l'assistance sociale et de l'éducation qui étaient le moins enclins à continuer à travailler, et ce, malgré la présence de régimes de travail adaptés et d'autres facteurs favorisant la poursuite de la vie active⁴². Comme on sait que les 55-64 ans de demain sont très présents dans ces secteurs, il y a lieu de s'interroger sur ce qui serait susceptible de les retenir dans la population active. À l'inverse, les retraités diplômés universitaires comptaient parmi les

⁴¹ DPIMT, 2003, section résumé et 2004, p. 7.

⁴² René Morissette, Grant Schellenberg et Cynthia Silver, « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 5, n° 10, octobre 2004, p. 21. Les régimes de travail adaptés incluent différentes formules de réduction du temps de travail sans effet sur la pension ainsi que le travail à temps partiel. Parmi les autres facteurs, on compte par exemple une hausse salariale ou l'absence de politique de retraite obligatoire.

plus susceptibles de vouloir continuer à travailler si les régimes de travail avaient été modifiés. Cette situation pourrait relever des niveaux de satisfaction professionnelle relativement élevés qu'ils présentaient ou du fait qu'ils occupaient des emplois physiquement moins exigeants⁴³.

Par ailleurs, on ne sait pas avec certitude quelles seront les tendances futures de la retraite anticipée. Cela dépendra des conditions qui l'encadreront. La possibilité pour les travailleurs de prolonger leur vie active exigerait fort probablement le recours à des incitatifs, comme l'indique cette étude, pour faire valoir, aux individus de la cohorte qui seraient en mesure de se retirer plus hâtivement du marché du travail, un rapport coûts-bénéfices suffisamment appréciable pour souhaiter prolonger leur vie active. Il ne s'agirait pas, en outre, d'apprécier ce rapport coûts-bénéfices strictement en termes économiques puisque, dans l'état actuel des choses, ce rapport semble favoriser la retraite anticipée d'une certaine proportion des travailleurs. Des gains d'une autre nature seraient à faire valoir, que l'on pense aux bénéfices personnels que peut aussi procurer, dans des conditions adaptées, la poursuite d'une activité professionnelle à un âge plus avancé en termes de gratification, de valeur et d'utilité sociales, dans un contexte où l'espérance de vie augmente. La retraite progressive constitue à cet égard une option intéressante qui pourrait également contribuer à augmenter le niveau de vie des retraités. Selon l'étude citée plus haut, les retraités dont la situation financière s'est dégradée après le départ à la retraite étaient d'ailleurs plus enclins que les autres à considérer qu'ils auraient continué à travailler si on leur avait proposé des régimes de travail adaptés⁴⁴.

Dans la même perspective, le CETECH avance que « la participation au marché du travail des travailleurs âgés dépend du résultat net de l'interaction des effets de substitution et de revenu ». L'effet de substitution s'accroît quand l'amélioration des salaires et autres avantages incite l'individu à privilégier plus de travail plutôt qu'une augmentation de son temps libre ou de ses loisirs. Inversement, « tout ce qui concerne une augmentation ou une anticipation des gains de placement, un raccourcissement de la période d'admission aux plans de retraite, des indemnités de départ alléchantes, etc., relève de l'effet revenu, ce qui rend la poursuite du travail moins désirable et incite les travailleurs âgés à quitter la population active ». Or, il semblerait que jusqu'à récemment, l'effet revenu ait eu plus de poids que l'effet de substitution. Selon le CETECH, il est probable, cependant, qu'à partir de maintenant, on cherchera davantage à rendre le travail plus désirable et à rendre les avantages d'une retraite précoce moins attrayants⁴⁵.

Par ailleurs, il y a lieu de s'interroger sur le sort éventuel des 55-64 ans de demain susceptibles de se retrouver en nombre important dans des domaines où la croissance sera faible. Leur situation pourrait alors s'avérer préoccupante en raison du risque plus élevé de chômage qu'ils encourent. Des conditions de travail difficiles constituent un autre facteur pouvant entraîner un retrait prématuré de certains travailleurs de la vie active, qui, celui-là, traverse l'ensemble des secteurs et groupes professionnels, sans égard à la croissance de l'emploi dans ceux-ci. Les conversions professionnelles peuvent alors

⁴³ *Ibid.*, p. 20.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 21.

⁴⁵ Normand Roy et autres, 2004, p. 245.

représenter une avenue permettant aux travailleurs dans ces situations de réintégrer le marché de l'emploi. Or, la possibilité de ces conversions sera largement tributaire des caractéristiques des secteurs et professions où il y aura une certaine demande. En effet, cette possibilité dépendra principalement des niveaux de compétence exigés. Par exemple, les groupes professionnels où la demande sera élevée, en l'occurrence les sciences naturelles et appliquées, la santé et le groupe des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique⁴⁶, exigent souvent une solide préparation professionnelle, ce qui rend peu probables les conversions dans ces domaines. Par contre, un domaine comme celui des ventes et services, où on prévoit une demande modérée⁴⁷, pourrait offrir des ouvertures à certains travailleurs qui veulent réintégrer le marché de l'emploi, dans la mesure où les niveaux de compétences exigés y sont moins élevés et que la formation, si elle est requise, est plus accessible.

Au-delà de la situation précaire qui guette une partie des 55-64 ans de demain œuvrant dans des secteurs et professions où l'évolution de l'emploi sera moins favorable, il ne faut pas minimiser le fait que les travailleurs de 55-64 ans, peu importe le domaine où ils exercent, peuvent être sujets à des pertes d'emploi en raison des problèmes d'ajustement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et du profil de compétences de ces travailleurs dans un marché du travail en constante évolution. Les perceptions entretenues à l'égard des travailleurs les plus âgés constituent également un autre facteur pouvant limiter leur participation au marché du travail. En effet, les perceptions négatives que peuvent avoir les acteurs du marché du travail à leur endroit, et notamment certains employeurs, représentent aussi un obstacle auquel sont confrontés les travailleurs âgés. Ainsi, malgré les perspectives d'emploi favorables que peuvent offrir, dans les années à venir, certains secteurs d'activité et groupes professionnels et les possibilités de conversions professionnelles, il ne faut pas sous-estimer le fait que les problèmes de maintien ou de retour en emploi, particulièrement pour les 55-64 ans, comportent de multiples facettes et qu'ils renvoient à d'autres paramètres que ceux qui s'inscrivent dans la seule sphère économique.

Les propos précédents nous ont permis d'explorer la situation des 55-64 ans de demain, à la lumière des caractéristiques des 45-54 ans d'aujourd'hui. La cohorte qui les suit, en l'occurrence les 35-44 ans, qui constitueront les 45-54 ans d'ici dix ans, présentent pour leur part un profil différent sur le plan des secteurs d'activité et des professions. En effet, leur distribution dans les différents secteurs et professions est plus semblable à celle de l'ensemble des travailleurs que ce n'est le cas pour les 45-54 ans et les 55-64 ans en 2002.

Les 35-44 ans ne sont surreprésentés que dans un secteur, soit les services publics, et dans un groupe professionnel, soit la gestion, qui n'ont pas connu de croissance. Selon les prévisions d'Emploi-Québec, les services publics connaîtront une faible croissance bien que les besoins de renouvellement y seront importants⁴⁸. Quant au groupe de la gestion, il

⁴⁶ DPIMT, 2004, p. 7.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 7.

⁴⁸ DPIMT, 2003, p. 14.

devrait connaître une croissance comparable à la moyenne⁴⁹. Les 35-44 ans affichent par ailleurs une surreprésentation dans le secteur de la fabrication et dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques qui ont connu une croissance. Ils se retrouvent dans la même situation dans le groupe de professions des sciences naturelles et appliquées et celui de la transformation, fabrication et services d'utilité publique. Ces secteurs et professions devraient connaître d'ici 2007 une croissance supérieure ou comparable à la moyenne⁵⁰.

Faisons ici une parenthèse sur un secteur d'activité, celui de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location, qui n'avait pas attiré notre attention jusqu'ici. Il s'agit d'un secteur où l'on constate une certaine surreprésentation des 35-44 ans et des 45-54 ans en 2002. Or, ce secteur n'a pas stagné mais n'a par ailleurs pas connu une croissance particulièrement importante entre 1990 et 2002. Dans la mesure où Emploi-Québec y prévoit une croissance inférieure à la moyenne entre 2003 et 2007 et encore certains bouleversements dans le sous-secteur de la finance et des assurances⁵¹, il y a donc lieu de le signaler comme l'un des secteurs d'activité où les travailleurs âgés de demain pourraient rencontrer certaines difficultés.

Malgré tout, et pour revenir aux propos précédents, on constate, dans l'ensemble, que les 35-44 ans d'aujourd'hui n'apparaissent pas particulièrement désavantagés dans les domaines où ils sont surreprésentés en regard de l'évolution future de l'emploi. À certains égards, ils sont même nettement avantagés par leur surreprésentation, ce qui est le cas des services professionnels, scientifiques et techniques de même que des sciences naturelles et appliquées. En outre, comme leur répartition est par ailleurs assez semblable à celle de l'ensemble des travailleurs, on peut en déduire que les 45-54 ans de demain partent avec une longueur d'avance comparativement à leurs prédécesseurs. Incidemment, bien que les 45-54 ans soient à bien des égards plus semblables à leurs cadets qu'à leurs aînés en 2002, il semble qu'ils partagent plus de points communs avec leurs aînés quant à leur distribution dans les secteurs et professions. L'arrivée prochaine des 35-44 ans parmi les travailleurs âgés marquera ainsi fort probablement une rupture entre les travailleurs âgés d'aujourd'hui et ceux de demain sur le plan de la structure industrielle et professionnelle qui les caractérise.

Il ne faut cependant pas s'attendre à trouver une répartition très différente des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activité et groupes professionnels chez les travailleurs âgés de demain. En effet, les 45-54 ans, tout comme les 35-44 ans, affichent encore en 2002 une importante concentration de l'un ou l'autre sexe dans des domaines qui leur sont traditionnels. On voit cependant poindre, dans ce statu quo, une certaine progression des femmes qui peut se manifester par leur présence plus importante dans des domaines traditionnellement masculins ou par un meilleur positionnement dans des domaines qui leur sont traditionnels. On peut penser, par exemple, à l'avancée des femmes de 45-54 ans, qui, contrairement à leurs aînées, représentent en 2002 une majorité du personnel professionnel en gestion des affaires et en finance. On constate

⁴⁹ DPIMT, 2004, p. 7.

⁵⁰ DPIMT, 2003, section résumé et 2004, p. 7.

⁵¹ DPIMT, 2003, p. 39-40.

également une percée discrète des femmes de 35-44 ans quant à leur représentation dans les différents secteurs et professions par rapport à la cohorte qui les précède. Cette percée ne s'apparente cependant en rien à une rupture par rapport à la répartition qu'on observe chez leurs aînées. C'est donc dire que les travailleurs âgés de demain ne présenteront pas un profil significativement différent de ceux d'aujourd'hui quant à leur répartition selon le sexe dans les différents secteurs et professions.

5.2.4 Le chômage

La question du chômage, qui n'a pas été abordée explicitement jusqu'ici, peut être en quelque sorte considérée comme la résultante de l'interaction des caractéristiques des cohortes à l'étude, qu'il s'agisse de leur degré de scolarisation, de leur répartition dans les catégories de travailleurs ou dans les divers secteurs et professions. La proximité, qui semble plus importante, entre la structure industrielle et professionnelle des 35-44 ans et celle de l'emploi total peut d'ailleurs être mise en relation avec leur durée moins importante de chômage, tout comme leur niveau de scolarisation plus élevé. Ce constat rejoint également dans une certaine mesure les 45-54 ans, qui constitueront les 55-64 ans de demain, et dont la durée du chômage est moins élevée que celle de leurs aînés. En effet, malgré certains écarts de représentation importants par rapport à l'ensemble des travailleurs, leur représentation élevée dans certains domaines en croissance, associée à leur part plus importante d'employés publics et à la progression de la scolarisation, devrait mieux les positionner que leurs aînés sur le plan du chômage dans l'avenir. D'ailleurs, contrairement aux 55-64 ans, les 35-44 ans et les 45-54 ans ont connu, au cours de la période 1990-2002, une diminution de leur taux de chômage et de leur durée moyenne du chômage, pendant que la progression de leur proportion de chômeurs de longue durée ralentissait significativement. On peut donc espérer que cette amélioration se transposera chez les travailleurs âgés de demain.

Par ailleurs, une autre caractéristique du chômage chez les cohortes à l'étude est représentée par la durée généralement plus importante du chômage chez les hommes que chez les femmes. Cette situation pourrait en partie être attribuable au fait que les femmes sont souvent très présentes dans des secteurs d'activité et groupes professionnels qui affichent une croissance importante de l'emploi alors qu'une forte concentration masculine caractérise dans plusieurs cas des secteurs et professions en décroissance. Le clivage qui existe entre la progression de l'emploi plus faible de la production de biens, où les hommes sont majoritaires, et celle importante des services, où les femmes des trois cohortes sont beaucoup plus représentées, illustre bien ce phénomène. Ainsi, malgré la possibilité que les travailleurs âgés de demain se positionnent globalement mieux que leurs prédécesseurs en regard du chômage, en raison notamment des caractéristiques de leur répartition dans les secteurs d'activité et les groupes professionnels, on peut anticiper que les hommes plus âgés pourraient demeurer plus susceptibles que leurs homologues féminines de voir leur chômage se prolonger.

Comme le soulignent certains auteurs, alors qu'au début du xx^e siècle, le chômage résultait d'un écart de quantité entre l'offre et la demande de travail, la situation est différente un siècle plus tard. L'économie et les emplois eux-mêmes sont plus diversifiés et une forte part de ceux-ci exigent des compétences importantes et souvent spécifiques. Dans ces conditions, le problème du chômage relève maintenant davantage d'une question d'adéquation que de quantité⁵². La plus forte correspondance entre la structure de l'emploi chez les 35-44 ans et celle de l'emploi total et la durée moins élevée de leur chômage peuvent d'ailleurs en constituer une illustration. Or, selon ces auteurs, dans la mesure où l'économie évolue sans cesse, on doit doter les chômeurs des compétences leur permettant d'intégrer les nouveaux emplois. Les auteurs soulignent toutefois l'existence d'une réelle résistance ou difficulté à l'apprentissage qui s'est traduite, à la fin du xx^e siècle, par un problème, typique des personnes de 50 ans et plus, où les travailleurs deviennent des chômeurs de longue durée, non pas strictement par un manque de travail mais surtout en raison de leur incapacité à acquérir les connaissances qui leur auraient permis de se maintenir en emploi ou d'en intégrer un nouveau. « Dans la mesure où l'économie continue de se transformer, on peut se demander dans quelle mesure, au xxi^e siècle, ce problème ne touchera que les personnes relativement âgées ou s'il ne se répandra pas à toutes les classes d'âge. En clair, on peut se demander dans quelle mesure posséder des compétences rares et posséder la capacité d'en acquérir de nouvelles ne deviendra pas le principal déterminant du fait d'avoir un emploi tout au long de la vie, plus que la formation, l'expérience ou l'état de l'économie⁵³. »

Les auteurs en concluent que le chômage, dans ces conditions, devient moins le problème d'une société qui y répondrait par une politique de création d'emplois indifférenciés qu'un problème pour lequel l'individu doit assumer les conséquences et est responsable de trouver la solution, l'action étatique se bornant à l'aider dans l'acquisition de nouvelles connaissances. C'est pourquoi, selon eux, la différence entre la population en âge de travailler et la population en emploi dans l'avenir dépendra beaucoup plus que par le passé des comportements individuels⁵⁴. À cet égard, nous pouvons supposer qu'un haut niveau de scolarisation, qui devrait de plus en plus caractériser les travailleurs âgés de demain, saura favoriser l'apprentissage tout au long de la vie et, par la même occasion, mieux les prémunir contre le chômage. Il n'empêche que d'autres conditions devront être réunies pour garantir aux travailleurs âgés de demain une participation maximale au marché du travail et ainsi leur éviter des durées de chômage qui se prolongent indûment. Une de ces conditions est représentée par la nécessaire évolution des attitudes des employeurs à leur égard, attitudes qui traduisent parfois certaines formes de discrimination à leur endroit, et plus particulièrement à l'endroit des 55-64 ans qui sont plus susceptibles d'être touchés par cette problématique. L'efficacité des dispositifs de formation et de recyclage destinés aux travailleurs âgés constitue certainement aussi une autre des conditions susceptibles d'augmenter leur potentiel de participation au marché du travail. Ainsi, malgré l'importance accordée par les auteurs précédents aux

⁵² Benoît Laplante et Jean-François Godin, « La population active au xx^e siècle : caractéristiques et perspectives », dans Victor Piché et Céline Le Bourdais (dir.), *La démographie québécoise : enjeux du xxi^e siècle*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2003, p. 210.

⁵³ *Ibid.*, p. 211.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 211.

comportements individuels dans l'avenir pour se maintenir en emploi, il apparaît clairement que plusieurs facteurs contribuent à façonner cette capacité des travailleurs âgés de se maintenir en emploi plus ou moins tardivement, dont certains relèvent plus directement des politiques publiques.

5.3 L'IMPACT DES POLITIQUES PUBLIQUES

5.3.1 Des réponses politiques à géométrie variable

Il semble bien que les caractéristiques des politiques publiques ont un impact déterminant sur la possibilité qu'ont les travailleurs âgés de prolonger leur vie active. Sur cette question, un article récent d'Anne-Marie Guillemard⁵⁵ nous permet ici d'élargir notre réflexion sur le type d'approche à privilégier afin de favoriser l'activité des travailleurs âgés dans un contexte de vieillissement démographique. L'auteure a mené une analyse comparative du type de gestion de la seconde partie de carrière des travailleurs adopté par différents pays développés. Elle démontre en effet le caractère très contrasté des réponses politiques apportées par certains pays au vieillissement démographique à l'aide d'une typologie des politiques de protection sociale et d'emploi et des cultures de l'âge qu'elles produisent.

L'Europe continentale (Allemagne, Pays-Bas, Finlande), et la France particulièrement, se caractérisent par un modèle qui « combine une indemnisation généreuse du risque de non-travail pour les salariés âgés avec une quasi-absence d'instruments d'intégration ou de réintégration dans l'emploi en direction de ces salariés ». Ce premier type est celui de la marginalisation/relégation et engendre une culture de la sortie précoce⁵⁶. La seconde configuration est celle de l'intégration/réintégration, qui caractérise le régime scandinave (Suède et Danemark). « L'indemnisation généreuse du risque de non-travail en seconde partie de carrière est ici étroitement adossée à la mobilisation d'une politique active de l'emploi [...]. » On privilégie ici un vieillissement actif et la culture qui en découle en est une du droit au travail à tout âge⁵⁷. Le troisième type, celui du maintien sur le marché du travail, illustre le cas du Japon, où il existe peu de possibilités d'indemnisation de la sortie anticipée du marché du travail. Ici, le « devoir d'activité du salarié âgé n'est pas contrebalancé par un droit à l'indemnisation. Il n'y a pas, pour le salarié japonais, d'autre issue que le vieillissement actif, considéré comme souhaitable pour l'individu, comme pour la société ». Ce devoir d'activité s'accompagne par ailleurs de l'obligation, pour la société, d'offrir aux travailleurs âgés des opportunités de se maintenir en emploi⁵⁸. « La quatrième et dernière configuration [rejet/maintien] combine des prestations limitées en matière de couverture des risques de non-travail et peu d'instruments d'intégration sur le marché du travail [...]. La plus large part de la régulation est laissée au marché. » La logique est ainsi, pour les travailleurs âgés, de se maintenir à tout prix sur le marché du travail. Selon la conjoncture du marché du travail, on assiste par conséquent au rejet ou

⁵⁵ Anne-Marie Guillemard, « Les sociétés à l'épreuve du vieillissement : le défi de l'emploi en seconde partie de carrière », *Futuribles*, juillet-août 2004, n° 299, p. 45-64.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 52.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 54-55.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 55.

au maintien de ces travailleurs en emploi. Ceci rejoint les cas américain et britannique où la culture de l'âge véhiculée s'appuie essentiellement sur l'interdiction de la discrimination selon l'âge en matière d'emploi. La diffusion de cadres normatifs n'aurait cependant que peu d'impact sur les comportements des entreprises dans les faits⁵⁹.

L'auteure constate ainsi que les pays qui ont misé sur un large ensemble d'outils d'intégration dans l'emploi destinés aux travailleurs âgés, soit les pays scandinaves et le Japon, sont également ceux qui ont le mieux réussi à préserver leur mobilisation au travail. Ainsi, l'accélération du vieillissement exige surtout des aménagements à la marge : « réforme des retraites, révision des trajectoires professionnelles en emploi, ainsi que renforcement de l'effort d'activation déjà entrepris; le but étant d'accroître encore la propension à travailler des salariés *seniors* ». L'Europe continentale, pour sa part, caractérisée par une culture de la sortie précoce, devra, selon Guillemard, « opérer une véritable « révolution culturelle » afin de modifier en profondeur les comportements des acteurs du marché du travail »⁶⁰. Cela implique une remobilisation dans l'emploi des quinquagénaires qui doit se planifier sur le moyen ou le long terme. En effet, à l'heure actuelle, les droits sociaux généreux n'entrent en ligne de compte qu'une fois le risque survenu, pour assurer un revenu de remplacement, plutôt que de le prévenir. « En conséquence, la contraction de l'emploi et le chômage de masse sont devenus le mode d'ajustement privilégié dans ces pays, dès lors qu'un ralentissement de la croissance intervient.⁶¹ » Selon l'auteure, pour répondre à cette situation où la culture de la sortie précoce se fait de plus en plus prégnante, toute tentative qui se bornerait à réformer les retraites pourrait s'avérer vaine. Il faut plutôt s'attaquer aux causes profondes qui prennent racine dans le divorce, qui s'est accentué, entre protection sociale et emploi. « Le remède résiderait donc dans la recherche d'un nouveau couplage entre droits sociaux et réintégration sur le marché du travail. » Parmi les pays d'Europe continentale, les Pays-Bas et la Finlande sont d'ailleurs déjà engagés dans cette voie et sont les seuls à avoir augmenté significativement le taux d'emploi des 55-64 ans depuis 1997⁶².

5.3.2 L'exemple finlandais

Nous reprendrons ici brièvement les caractéristiques du cas finlandais présenté par l'auteure afin de voir ce qui peut contribuer à renverser cette culture de la sortie précoce. La Finlande a initié un plan quinquennal (plan national pour l'emploi des plus de 45 ans) de 1998 à 2002, misant sur la prévention de la perte de capacité de travail et de compétences avec le vieillissement des travailleurs et ce, avant d'entreprendre une réforme du système de retraite. Cette réforme n'a pris place qu'à la fin du programme, s'appuyant sur ses résultats. « Son principe fut d'accroître fortement le choix des individus quant au départ en retraite, en même temps que de rendre le système très incitatif à la prolongation de la vie active. Toute notion d'âge de retraite couperet ou de durée standard de cotisation a été écartée⁶³. »

⁵⁹ *Ibid.*, p. 55-57.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 57.

⁶¹ *Ibid.*, p. 58.

⁶² *Ibid.*, p. 59.

⁶³ *Ibid.*, p. 60.

Le plan finlandais s'appuie sur un ensemble intégré d'une quarantaine de mesures actives qui vise le maintien de la pleine capacité productive pendant la seconde partie de carrière et implique une coordination étroite entre le ministère du travail, celui de l'éducation et celui des affaires sociales et de la santé. Son objectif est de rendre, pour tous les acteurs du marché du travail, la prolongation de la vie active plus attractive. Pour les salariés, cela signifie d'offrir des fins de carrière plus dynamiques et motivantes et d'améliorer le bien-être au travail, ce qui suppose de repenser la mobilité des travailleurs et d'aménager de nouveaux parcours horizontaux sur les marchés internes du travail. Pour les employeurs, il faut rehausser les capacités et les performances des travailleurs vieillissants, ce qui suppose, dans ce cas, « un effort sans précédent de soutien à la formation en cours d'emploi et d'entretien permanent de l'employabilité de ces salariés, souvent laissés-pour-compte des plans de formation »⁶⁴. Par ailleurs, ce programme s'attaque également à la culture de la sortie précoce afin de promouvoir un vieillissement actif, ce qui s'est traduit par un effort pédagogique important des autorités tant auprès de l'opinion publique que des salariés et des directions de ressources humaines de l'administration et des entreprises⁶⁵. Plus spécifiquement, il inclut notamment un volet visant la réintégration en emploi des chômeurs âgés par un suivi individualisé. Il semble toutefois que cette action curative n'ait pas donné lieu à tous les résultats attendus, prouvant ainsi la supériorité de la stratégie préventive, qui intervient dès la mi-carrière. Un autre volet intéressant est celui du passage graduel et choisi à la retraite où l'on mise sur la promotion du temps partiel. On a abaissé de 58 à 56 ans le droit à une retraite partielle, les droits à pension étant maintenus en cas d'activité partielle. On offre également la possibilité d'alterner périodes d'emploi et de congés⁶⁶.

Ce programme a connu un succès quantitatif, d'abord, qui s'est manifesté par une augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans et un relèvement de l'âge médian de la retraite. Par ailleurs, c'est au plan qualitatif que les résultats du programme sont les plus convaincants puisqu'il a entraîné une perception beaucoup plus positive du vieillissement en emploi. Le modèle finlandais a donc su réconcilier droits sociaux et intégration sur le marché du travail⁶⁷. En ce sens, il rejoint le modèle scandinave. L'auteure en conclut que « La notion de protection sociale ne peut plus être aujourd'hui dissociée des questions d'emploi. Elle implique des actions préventives sur le cycle de vie. Ces orientations sont cruciales pour que l'Europe continentale fasse du vieillissement des populations une opportunité, un avantage compétitif, et non un naufrage individuel et collectif »⁶⁸.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 60-61.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 62.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 61.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 62.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 64.

5.3.3 La stratégie québécoise

Bien que la situation québécoise diffère de la situation européenne, on peut tout de même trouver dans l'exemple finlandais des pistes intéressantes afin d'atteindre une meilleure articulation entre politiques d'emploi et de protection sociale et, ainsi, favoriser à la fois la volonté et la capacité des travailleurs âgés de prolonger leur vie active.

Tant à travers l'analyse de la situation dans d'autres pays qu'à travers celle menée dans le cadre de cette étude, on peut en effet voir émerger certains enjeux relatifs à une participation accrue au marché du travail des travailleurs âgés. Ces enjeux renvoient en quelque sorte aux défis qui se posent aux principaux acteurs du marché du travail plus directement concernés par le vieillissement de la main-d'œuvre. On a pu relever, notamment, les défis qui se posent aux travailleurs âgés de demain eux-mêmes et, a fortiori, à l'ensemble de la population active, et qui sont représentés tant par le besoin de développer leur capacité à s'adapter à des contextes changeants, notamment par la formation, que par la nécessité éventuelle de prolonger leur vie active. Du point de vue des employeurs, que la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre n'a pas encore interpellés dans sa pleine mesure, il leur faudra reconsidérer leurs attitudes, parfois empreintes de discrimination, à l'égard de cette catégorie de travailleurs. Les employeurs devront également s'engager résolument dans la voie de la formation continue pour les travailleurs de tout âge, et de manière plus pressante pour les travailleurs âgés. Dans un tel contexte, le rôle de l'État semble devoir être celui d'un catalyseur favorisant, d'abord, un changement de perceptions et d'attitudes dans la population en général et chez les différents acteurs du marché du travail quant au bien-fondé d'un vieillissement actif. Ce rôle suppose aussi le développement, dans ce qui relève du champ d'action de l'État, notamment à travers les services publics d'emploi, de mesures destinées aux différents acteurs du marché du travail qui soient à même de servir les impératifs d'un vieillissement actif. L'offre de formation aux travailleurs âgés en constitue sans contredit une dimension incontournable. Par ailleurs, outre l'accès aux mesures de formation, leur adaptation aux besoins des travailleurs âgés apparaît également essentielle.

La stratégie développée par Emploi-Québec à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus⁶⁹ s'inscrit d'ailleurs à plusieurs égards dans des orientations similaires à celles préconisées par certains États qui, comme on l'a vu précédemment, ont su maintenir ou augmenter la participation au marché du travail de leurs travailleurs âgés. En effet, la stratégie s'appuie sur quatre axes d'intervention qui répondent aux enjeux soulevés précédemment et qui prévoient différentes mesures visant le maintien ou la réintégration en emploi des travailleurs âgés désirant travailler.

⁶⁹ Emploi-Québec, *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus : pour que toutes et tous profitent du plein emploi*, Québec (province), Emploi-Québec, 2003, 29 p.

Le premier axe consiste à améliorer la connaissance de la situation et à sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail. Le deuxième vise à agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines, ce qui s'adresse plus spécifiquement aux employeurs. Parmi les engagements qui s'inscrivent dans cet axe d'intervention, on trouve notamment celui de promouvoir une utilisation plus importante de la retraite progressive qui constitue une des options de la mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail auprès des travailleurs, des employeurs et des syndicats. À l'heure actuelle, l'option à laquelle on recourt le plus est celle de la retraite anticipée, ce qui diminue la portée de cette mesure. Le troisième axe a pour objectif d'adapter les services et les mesures d'emploi de manière à améliorer l'offre de service aux travailleurs âgés. Enfin, le dernier axe d'intervention de la stratégie propose d'investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

Ce bref survol permet de constater que l'esprit de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus de même que les modes d'intervention qu'elle préconise présentent beaucoup de similitudes avec le type d'approche privilégié par certains pays qui obtiennent des résultats positifs sur le plan de la participation au marché du travail des travailleurs âgés. On peut donc s'attendre à obtenir des retombées positives de la mise en œuvre de cette stratégie.

5.4 CONCLUSION

Bien qu'il soit impossible d'anticiper avec une certitude relative l'évolution des comportements proprement dits des travailleurs âgés dans l'avenir, il n'en demeure pas moins que les comportements observés aujourd'hui chez les cohortes qui deviendront les travailleurs âgés de demain permettent d'entrevoir avec un certain optimisme leur participation future au marché du travail.

Les perspectives qui se dégagent de l'étude témoignent en effet d'une volonté croissante, chez les travailleurs âgés de demain, de participer à la vie active. Évidemment, la perspective adoptée ici est essentiellement qualitative puisque nous ne sommes pas en mesure de quantifier cette évolution éventuelle des travailleurs âgés dans l'avenir, mais plutôt d'en anticiper le sens. Ainsi, cette volonté semble principalement relever de la poursuite de la hausse de la scolarisation, avec comme corollaire une participation accrue des femmes en général et des hommes plus âgés au marché du travail. En outre, dans ce contexte, la situation particulière du groupe des 45-54 ans, qui pourrait s'avérer celui qui recèle le plus haut potentiel de participation au marché du travail, apparaît de bon augure pour l'avenir compte tenu de l'augmentation prévue de son poids démographique d'ici une dizaine d'années. Tout cela s'inscrit par ailleurs dans une conjoncture qui favorise ces évolutions, que l'on pense notamment aux changements de perception quant à la retraite anticipée ou à l'incertitude engendrée par la crise des régimes de retraite.

Il semble clair, toutefois, malgré l'augmentation attendue du niveau de participation au marché du travail des travailleurs âgés, que la part du temps partiel est susceptible de demeurer élevée chez les 55-64 ans. Le fait qu'une part importante des travailleurs à temps partiel de cet âge optent volontairement pour ce régime d'emploi indique que l'adaptation des régimes de travail pourrait constituer un levier majeur de rétention des travailleurs de 55-64 ans sur le marché du travail dans l'avenir. L'importance accordée à l'option de la retraite progressive dans la stratégie québécoise à l'intention des travailleurs âgés apparaît donc fort pertinente dans l'état actuel des choses.

Quant à la capacité des travailleurs âgés de demain de participer au marché du travail, les données présentées indiquent qu'elle pourrait être accrue en raison de leur niveau de scolarisation plus élevé et de certaines des caractéristiques de leur répartition dans les secteurs d'activité et les groupes professionnels. Il n'empêche que cette capacité sera aussi fortement tributaire de l'évolution imprévisible du marché elle-même et des conditions mises en place par les différents acteurs du marché du travail pour développer cette capacité. Que l'on pense au bassin de travailleurs à temps partiel involontaire ou aux catégories de travailleurs dont la situation sera plus précaire en lien avec l'évolution future de l'emploi dans les secteurs et professions, il s'agira de mettre en œuvre des dispositifs visant à préserver et développer les compétences des travailleurs âgés. Évidemment, l'évolution démographique attendue favorisera naturellement la recherche d'une participation accrue et du maintien en emploi de ces travailleurs par les différents acteurs du marché du travail. Mais, comme on l'a vu, cela semble devoir se faire à travers une approche préventive, prenant appui sur le cycle de vie des travailleurs. Le travail à temps partiel involontaire pourrait constituer à cet égard une cible intéressante. En effet, nous avons avancé l'hypothèse que les travailleurs à temps partiel involontaire étaient susceptibles de se résigner à conserver ce régime d'emploi en vieillissant, faute de pouvoir trouver un emploi à temps plein pendant une longue période. Dans cette perspective, la possibilité pour les travailleurs à temps partiel involontaire d'intégrer un emploi à temps plein assez tôt dans leur cycle de vie pourrait parallèlement diminuer la probabilité que certains d'entre eux finissent par se résoudre à accepter ce régime d'emploi. Ceci pourrait bien illustrer la pertinence d'intervenir tôt dans le cycle de vie afin d'entraîner des retombées durables. Pour les travailleurs qui seront plus à risque de vivre le chômage, une telle approche préventive est également indiquée afin de garantir la préservation de leur capacité de travail, ce qui suppose des efforts permanents en termes de maintien de l'employabilité, et donc, de formation continue.

L'évolution de la participation au marché du travail des travailleurs âgés dans l'avenir dépendra donc dans une certaine mesure de l'évolution du rapport qu'entretiennent les travailleurs eux-mêmes au marché du travail. À cet égard, les données présentées dans cette étude permettent d'être optimiste puisqu'elles traduisent une volonté de plus en plus affirmée de participer au marché du travail chez les personnes qui représenteront les travailleurs âgés de demain. Certaines de leurs caractéristiques pourraient aussi contribuer à augmenter leur capacité de participer au marché du travail. Malgré ces indices d'une amélioration potentielle de la participation au marché du travail chez les travailleurs âgés de demain, il ne faut pas sous-estimer le fait que cette évolution sera modulée par l'évolution des comportements des différents acteurs du marché du travail. En ce sens, les

actions pour favoriser le maintien en emploi ou augmenter le niveau de participation au marché du travail de ce groupe apparaissent essentielles dans le contexte du vieillissement démographique et d'une diminution éventuelle de la population active.

L'exemple finlandais présenté plus tôt a le mérite de faire la démonstration que l'action étatique recèle une marge de manœuvre non négligeable pour influencer sur l'activité des travailleurs âgés. En effet, l'objectif que s'est fixé la Finlande de rendre la prolongation de la vie active plus attrayante pour l'ensemble des acteurs du marché du travail, en réconciliant politiques de protection sociale et d'emploi, semble avoir porté fruit en agissant tant sur la volonté des travailleurs que sur leur capacité à le faire. L'objectif d'une participation accrue des travailleurs âgés au marché du travail est aussi au cœur de la stratégie québécoise d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Cette stratégie jette clairement les bases d'un modèle qui évolue vers les mesures actives et qui cherche à contrer une culture de la sortie précoce par des interventions auprès des différents acteurs du marché du travail. Évidemment, la stratégie s'adresse aux travailleurs âgés actuels. Le défi de l'action étatique pour l'avenir sera donc de savoir s'adapter à l'évolution des besoins des travailleurs âgés sur le marché du travail qui découle à la fois de l'évolution de leurs caractéristiques et de celle du marché du travail lui-même. On devra également être attentif à l'évolution des besoins des entreprises, notamment en termes de développement des compétences de la main-d'œuvre et de gestion prévisionnelle des ressources humaines. À cet égard, la stratégie a d'ailleurs comme principe d'intervenir de manière différenciée en tenant compte des différentes caractéristiques des travailleurs et place l'amélioration de la connaissance de la situation parmi ses axes d'intervention, ce qui ne peut qu'appuyer le développement d'interventions adaptées.

En somme, le profil des travailleurs âgés de demain dépeint par cette étude de même que les engagements mis de l'avant par la stratégie semblent converger vers le développement d'un vieillissement actif. Il semble donc réaliste d'envisager que les défis associés à une participation accrue des travailleurs âgés au marché du travail peuvent être relevés, et que cela passe, suivant Guillemard, par une politique active de l'emploi capable d'induire une culture de l'âge compatible avec les besoins engendrés par le vieillissement de la population.

Rappelons en terminant que l'on retrouve à la toute fin de ce document un addenda portant sur certains aspects de l'activité des trois groupes d'âge dans les régions.

LEXIQUE

Les définitions suivantes sont tirées de : Statistique Canada, *Guide de l'Enquête sur la population active*, février 2003, 40 pages.

Âge de la retraite : « Dans le cadre de l'Enquête sur la population active, on demande aux personnes qui ne travaillent pas et qui ont quitté leur dernier emploi au cours de l'année précédant l'enquête pourquoi elles ont quitté cet emploi. L'une des réponses possibles est « a pris sa retraite ». L'âge moyen et médian de la retraite est calculé à partir de cette variable. » (p. 8)

Durée du chômage : « Nombre de semaines consécutives durant lesquelles une personne a été mise à pied temporairement ou a été sans travail et à la recherche de travail. Pour être inclus dans les chômeurs, les enquêtés doivent avoir cherché du travail au moins une fois toutes les quatre semaines; il n'est pas nécessaire qu'ils en aient cherché chaque semaine. L'EPA mesure la durée de périodes incomplètes de chômage, puisque les données ne portent que sur les personnes actuellement en chômage. Toute période de travail ou de retrait de la population active interrompt la période de chômage ou y met fin. » (p. 9)

Employés du secteur privé : « Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise du secteur privé. » (p. 16)

Employés du secteur public : « Personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement public comme une école (incluant les universités) ou un hôpital. » (p. 16)

Niveau de scolarité : « Plus haut niveau d'instruction atteint. » (p. 12)

0 à 8 années : secondaire II ou moins.

Études secondaires partielles : a fréquenté au moins le secondaire III, mais n'a pas complété le secondaire V.

Études secondaires complétées : a complété le secondaire V.

Études postsecondaires partielles : a débuté, mais non complété, un certificat (incluant un certificat de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire (incluant l'université). Cela comprend une école de métiers, une période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc.

Certificat ou diplôme d'études postsecondaires : a complété un certificat (incluant un certificat de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire. Cela comprend une école de métiers, une période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc. Sont également inclus ceux qui ont obtenu un certificat de niveau inférieur au baccalauréat à l'université.

Grade universitaire : a obtenu au moins un baccalauréat. (La description des niveaux de scolarité est tirée du cédérom de Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*)

Population : « La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois). » (p. 14)

Population active : « Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage. » (p. 14)

Population en chômage : « Les chômeurs sont les 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 commencer un emploi au cours des quatre prochaines semaines. » (p. 8)

Population en emploi : « Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail. » (p. 9)

Population en emploi à temps partiel : « L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. » (p. 10)

Population inactive : « Les personnes inactives sont celles qui, considérant les conditions qui existaient sur le marché du travail dans leur région, ne désiraient ou ne pouvaient offrir ou fournir leurs services au cours de la semaine de référence. Autrement dit, elles n'étaient ni occupées ni en chômage. » (p. 6)

Profession : « Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. » (p. 14)

Secteur d'activité : « Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquêté travaille (emploi principal seulement). » (p. 8)

Taux d'activité : « Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné [...] correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe. » (p. 17)

Taux de chômage : « Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné [...] correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe également. » (p. 17)

Taux d'emploi : « (rapport emploi-population) Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier [...] correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe. » (p. 17)

Travailleurs indépendants : Ils comprennent trois catégories :

Propriétaires actifs d'entreprises constituées en société : « Propriétaires actifs d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel. » (avec ou sans aide rémunérée)

Propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société et autres travailleurs indépendants : « Propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitués en société et travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux). » (avec ou sans aide rémunérée)

Travailleurs familiaux non rémunérés : « Personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement. » (p. 16)

BIBLIOGRAPHIE

- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. « Participation des femmes au marché du travail : le rattrapage tire à sa fin », *Bulletin de la recherche appliquée*, vol. 6, n° 1, hiver/printemps 2000, p. 14-16.
- DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (DPIMT). *Le marché du travail au Québec : perspectives professionnelles 2003-2007*, Montréal, Emploi-Québec, Direction des affaires publiques et des communications, 2004, 69 p.
- DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (DPIMT). *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2003-2007*, Montréal, Emploi-Québec, DPIMT, 2003, 71 p.
- DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DES POLITIQUES D'EMPLOI (DGAPE). *Les changements démographiques et le vieillissement : impact sur les activités du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, DGAPE, 31 mars 2003, 52 p.
- EMPLOI-QUÉBEC. *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus : pour que toutes et tous profitent du plein emploi*, Québec (province), Emploi-Québec, 2003, 29 p.
- GUILLEMARD, Anne-Marie. « Les sociétés à l'épreuve du vieillissement : le défi de l'emploi en seconde partie de carrière », *Futuribles*, juillet-août 2004, n° 299, p. 45-64.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Perspectives démographiques du Québec, 1996-2041, régions administratives, régions métropolitaines et municipalités régionales de comté, édition 2000*, cédérom, Québec, 2000.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051, édition 2003*, [En ligne] : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_poplt/pers2001-2051/index.htm (page consultée le 18 juillet 2005).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *La situation démographique au Québec : bilan 2001*, Québec, 2001, 276 p.
- KIERAN, Patrick. « Retraite anticipée : tendances », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 2, n° 9, septembre 2001, p. 5-13.
- LAPLANTE, Benoît et Jean-François GODIN. « La population active au xx^e siècle : caractéristiques et perspectives », dans Victor Piché et Céline Le Bourdais (dir.), *La démographie québécoise : enjeux du xxi^e siècle*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2003, p. 193-224.

MORISSETTE, René, Grant SCHELLENBERG et Cynthia SILVER. « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 5, n° 10, octobre 2004, p. 16-22.

QUÉBEC, CONSEIL DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE. *L'avenir de la main-d'œuvre hautement qualifiée : une question d'ajustements*, Sainte-Foy, Québec, Conseil de la science et de la technologie, 2004, 218 p.

ROY, Normand et autres. *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec : portrait dynamique du marché du travail*, Montréal, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, 2004, 303 p.

STATISTIQUE CANADA. *Guide de l'Enquête sur la population active*, février 2003, 40 p.

STATISTIQUE CANADA. *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

ANNEXE

Tableau 1.1

Population, population active, emploi, emploi à temps partiel, chômage et population inactive par âge et par sexe, Québec, 2002 (milliers)

	Total	Hommes	Femmes
Population			
55-64 ans	798,4	390,5	407,8
45-54 ans	1139,9	567,4	572,5
35-44 ans	1247,6	630,4	617,2
Population active			
55-64 ans	378,2	232,5	145,7
45-54 ans	942,1	505,9	436,2
35-44 ans	1093,4	584,6	508,8
Emploi			
55-64 ans	345,2	211,9	133,3
45-54 ans	875,7	467,8	407,9
35-44 ans	1006,7	537,5	469,2
Emploi à temps partiel			
55-64 ans	64,5	19,2	45,3
45-54 ans	103,1	19,2	83,9
35-44 ans	121,4	25,0	96,4
Chômage			
55-64 ans	33,0	20,6	12,4
45-54 ans	66,3	38,1	28,3
35-44 ans	86,6	47,1	39,6
Population inactive			
55-64 ans	420,2	158,1	262,1
45-54 ans	197,8	61,5	136,3
35-44 ans	154,3	45,8	108,4

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 1.2

Part des trois cohortes parmi les 15-64 ans dans la population, la population active, l'emploi, l'emploi à temps partiel, le chômage et la population inactive, par sexe, Québec, 2002 (%)

	Total	Hommes	Femmes
Population			
55-64 ans	15,6	15,1	16,0
45-54 ans	22,2	22,0	22,5
35-44 ans	24,3	24,5	24,2
Population active			
55-64 ans	9,7	11,0	8,2
45-54 ans	24,2	23,9	24,6
35-44 ans	28,1	27,6	28,7
Emploi			
55-64 ans	9,7	11,0	8,2
45-54 ans	24,6	24,3	25,0
35-44 ans	28,3	28,0	28,7
Emploi à temps partiel			
55-64 ans	10,3	9,9	10,4
45-54 ans	16,4	9,9	19,3
35-44 ans	19,3	13,0	22,2
Chômage			
55-64 ans	9,8	10,7	8,7
45-54 ans	19,8	19,7	19,9
35-44 ans	25,8	24,4	27,8
Population inactive			
55-64 ans	34,0	34,1	34,0
45-54 ans	16,0	13,3	17,7
35-44 ans	12,5	9,9	14,1

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 1.3

**Population de 15-64 ans par groupe d'âge,
Québec, 2002, 2012, 2022 (n)**

	2002	2012	2022
15-24 ans	957 400	949 984	794 159
25-34 ans	980 900	994 635	981 365
35-44 ans	1 247 600	995 856	1 011 143
45-54 ans	1 139 900	1 237 407	986 306
55-64 ans	798 400	1 094 996	1 187 256
15-64 ans	5 124 200	5 272 878	4 960 229

Sources :

Pour 2002 : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Pour 2012 et 2022 : ISQ, *Perspectives démographiques du Québec 1996-2041*, scénario A, cédérom, édition 2000.

Tableau 1.4

**Part des groupes d'âge parmi la population de
15-64 ans, Québec, 2002, 2012, 2022 (%)**

	2002	2012	2022
15-24 ans	18,7	18,0	16,0
25-34 ans	19,1	18,9	19,8
35-44 ans	24,3	18,9	20,4
45-54 ans	22,2	23,5	19,9
55-64 ans	15,6	20,8	23,9
15-64 ans	100,0	100,0	100,0

Sources :

Pour 2002 : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Pour 2012 et 2022 : ISQ, *Perspectives démographiques du Québec 1996-2041*, scénario A, cédérom, édition 2000.

Tableau 1.5

**Taux d'activité des 15-64 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	65,5	72,9	75,9	7,4	3,0	10,4
Hommes	82,4	82,7	82,0	0,3	-0,7	-0,4
Femmes	48,7	63,0	69,7	14,3	6,7	21,0

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 1.6

**Taux d'emploi des 15-64 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	58,2	65,3	69,4	7,1	4,1	11,2
Hommes	73,8	74,2	74,5	0,4	0,3	0,7
Femmes	42,8	56,4	64,1	13,6	7,7	21,3

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 1.7

**Taux de chômage des 15-64 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	11,1	10,4	8,6	-0,7	-1,8	-2,5
Hommes	10,5	10,3	9,1	-0,2	-1,2	-1,4
Femmes	12,2	10,6	8,0	-1,6	-2,6	-4,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 1.8

Évolution de l'emploi total par secteur d'activité, Québec, 1990-2002 (000 et %)

	1990	2002	Var. (000)	Var. (%)
EMPLOI TOTAL	3141,4	3592,7	451,3	14,4
PRODUCTION DE BIENS	924,1	946,2	22,1	2,4
Agriculture	67,1	62,3	-4,8	-7,2
Forest., pêche, mines et extract. de pétrole et de gaz	48,1	40,5	-7,6	-15,8
Services publics	32,0	30,0	-2,0	-6,3
Construction	177,6	158,0	-19,6	-11,0
Fabrication	599,3	655,2	55,9	9,3
SERVICES	2217,3	2646,5	429,2	19,4
Commerce	505,7	593,6	87,9	17,4
Transport et entreposage	153,4	149,8	-3,6	-2,3
Finance, assur., immob. et loc.	183,7	191,9	8,2	4,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	112,6	214,2	101,6	90,2
Gestion d'entr., services adm. et autres serv. de soutien	69,7	121,4	51,7	74,2
Services d'enseignement	203,2	237,2	34,0	16,7
Soins de santé et assist. sociale	328,3	404,1	75,8	23,1
Information, culture et loisirs	113,3	159,7	46,4	41,0
Hébergement et services de restauration	179,7	206,6	26,9	15,0
Autres services	159,5	160,8	1,3	0,8
Administrations publiques	208,0	207,4	-0,6	-0,3

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 1.9

Évolution de l'emploi total par profession, Québec, 1990-2002 (000 et %)

	1990	2002	Var. (000)	Var. (%)
EMPLOI TOTAL	3141,4	3592,7	451,3	14,4
GESTION	299,3	302,2	2,9	1,0
Cadres supérieurs	17,0	13,1	-3,9	-22,9
Autres cadres	282,3	289,1	6,8	2,4
AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	620,3	637,0	16,7	2,7
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	65,2	98,3	33,1	50,8
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	232,1	195,2	-36,9	-15,9
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	322,9	343,5	20,6	6,4
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	148,7	241,5	92,8	62,4
SECTEUR DE LA SANTÉ	182,1	213,0	30,9	17,0
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	98,4	104,2	5,8	5,9
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	83,8	108,8	25,0	29,8
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	191,9	257,7	65,8	34,3
Sciences sociales, administration publique et religion	71,0	111,7	40,7	57,3
Enseignants	120,9	145,9	25,0	20,7
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	79,4	111,2	31,8	40,1
VENTES ET SERVICES	721,4	907,4	186,0	25,8
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	81,7	103,6	21,9	26,8
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	164,3	237,5	73,2	44,6
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons	86,7	126,5	39,8	45,9
Personnel des services de protection	50,5	56,3	5,8	11,5
Personnel de soutien familial et de garderie	55,6	79,7	24,1	43,3
Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services	282,5	303,8	21,3	7,5
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	495,5	482,1	-13,4	-2,7
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	54,8	37,9	-16,9	-30,8
Personnel des métiers de la construction	64,9	68,2	3,3	5,1
Autres métiers	187,6	182,7	-4,9	-2,6
Transport et conducteurs d'équipement lourd	130,0	132,0	2,0	1,5
Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	58,2	61,4	3,2	5,5
PROFESSIONS PROPRES AU SECTEUR PRIMAIRE	98,4	98,4	0,0	0,0
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	304,4	342,1	37,7	12,4
Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication	240,3	287,8	47,5	19,8
Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	64,1	54,3	-9,8	-15,3

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.1

**Taux d'activité des 55-64 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	48,1	42,6	47,4	-5,5	4,8	-0,7
Hommes	73,8	60,0	59,5	-13,8	-0,5	-14,3
Femmes	25,1	26,6	35,7	1,5	9,1	10,6

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.2

**Inactifs de 55-64 ans selon qu'ils voulaient ou non travailler, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
Voulaient travailler	3,4	4,8	2,5
Ne voulaient pas travailler ou non disponibles	96,6	95,2	97,5

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.3

**Âge moyen de la retraite par sexe et par catégorie de travailleurs, Québec,
1978, 1990, 2002 (ans)**

	1978	1990	2002	Écart en nombre d'années		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total						
Total	66,0	63,2	59,7	-2,8	-3,5	-6,3
Employés publics	63,8	59,9	58,1	-3,9	-1,8	-5,7
Employés privés	66,4	64,1	60,5	-2,3	-3,6	-5,9
Travailleurs indépendants	68,3	65,7	62,5	-2,6	-3,2	-5,8
Hommes						
Total	66,3	62,7	60,2	-3,6	-2,5	-6,1
Employés publics	63,9	58,7	58,6	-5,2	-0,1	-5,3
Employés privés	66,6	62,9	61,1	-3,7	-1,8	-5,5
Travailleurs indépendants	69,1	66,5	62,2	-2,6	-4,3	-6,9
Femmes						
Total	65,0	64,1	58,9	-0,9	-5,2	-6,1
Employés publics	63,5	61,2	57,5	-2,3	-3,7	-6,0
Employés privés	65,6	66,5	59,8	0,9	-6,7	-5,8
Travailleurs indépendants	66,1	n.d.	63,4	n.d.	n.d.	-2,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.4

**Taux d'emploi des 55-64 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	44,2	38,9	43,2	-5,3	4,3	-1,0
Hommes	68,0	54,5	54,3	-13,5	-0,2	-13,7
Femmes	22,9	24,6	32,7	1,7	8,1	9,8

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.5

**Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 55-64 ans
par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	8,7	11,8	18,7	3,1	6,9	10,0
Hommes	3,5	5,7	9,1	2,2	3,4	5,6
Femmes	22,7	24,3	34,0	1,6	9,7	11,3

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.6

**Emploi à temps partiel des 55-64 ans selon la raison, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
Maladie ou incapacité	7,1	n.d.	6,8
Soin des enfants	n.d.	n.d.	n.d.
Autres obligations personnelles ou familiales	3,9	n.d.	5,1
École	n.d.	n.d.	n.d.
Choix personnel	65,0	60,4	66,9
Autres raisons volontaires	3,1	n.d.	3,5
Conjoncture économique, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois	9,5	13,0	7,9
N'a pu trouver du travail à temps plein, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois	7,0	9,4	6,0
Conjoncture économique, a cherché du temps plein au cours du dernier mois	n.d.	n.d.	n.d.
N'a pu trouver du travail à temps plein, a cherché du temps plein au cours du dernier mois	3,6	n.d.	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.7

**Taux de chômage des 55-64 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	8,1	8,6	8,7	0,5	0,1	0,6
Hommes	7,8	9,0	8,9	1,2	-0,1	1,1
Femmes	8,9	7,5	8,5	-1,4	1,0	-0,4

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.8

**Durée moyenne du chômage des 55-64 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (semaines)**

	1978	1990	2002	Écart en semaines		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Limite de 99 semaines						
Total	21,1	26,4	29,6	5,3	3,2	8,5
Hommes	21,7	27,3	31,3	5,6	4,0	9,6
Femmes	19,9	23,9	26,7	4,0	2,8	6,8
Pas de limite supérieure						
Total	-	-	40,4	-	-	-
Hommes	-	-	44,0	-	-	-
Femmes	-	-	34,4	-	-	-

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.9

**Proportion des chômeurs de longue durée de 55-64 ans
par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	9,8	17,3	25,2	7,6	7,8	15,4
Hommes	n.d.	18,3	27,7	n.d.	9,4	n.d.
Femmes	n.d.	n.d.	20,2	n.d.	n.d.	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.10

**Population de 55-64 ans selon le niveau de scolarité, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
0 à 8 années	25,0	24,0	26,0
Études secondaires partielles	15,7	14,2	17,1
Études secondaires complétées	14,3	11,5	16,9
Études postsecondaires partielles	4,6	4,8	4,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	25,4	26,9	24,0
Grade universitaire	15,0	18,5	11,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.11

**Taux d'activité des 55-64 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	42,6	47,4	4,8
0 à 8 années	34,5	36,4	1,9
Études secondaires partielles	41,3	44,2	2,9
Études secondaires complétées	47,5	50,7	3,2
Études postsecondaires partielles	49,7	53,0	3,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	54,5	51,2	-3,3
Grade universitaire	70,0	57,7	-12,3
Hommes			
Total	60,0	59,5	-0,5
0 à 8 années	54,9	52,4	-2,5
Études secondaires partielles	59,3	57,0	-2,3
Études secondaires complétées	65,3	62,3	-3,0
Études postsecondaires partielles	60,8	65,1	4,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	65,4	60,7	-4,7
Grade universitaire	72,6	65,6	-7,0
Femmes			
Total	26,6	35,7	9,1
0 à 8 années	16,8	22,2	5,4
Études secondaires partielles	25,9	34,1	8,2
Études secondaires complétées	35,3	43,0	7,7
Études postsecondaires partielles	38,5	39,8	1,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	41,0	40,9	-0,1
Grade universitaire	65,6	45,4	-20,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.12

**Taux d'emploi des 55-64 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	38,9	43,2	4,3
0 à 8 années	30,6	32,1	1,5
Études secondaires partielles	38,0	39,4	1,4
Études secondaires complétées	44,3	46,2	1,9
Études postsecondaires partielles	48,4	48,6	0,2
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	50,1	47,1	-3,0
Grade universitaire	67,1	54,8	-12,3
Hommes			
Total	54,5	54,3	-0,2
0 à 8 années	48,3	46,6	-1,7
Études secondaires partielles	55,0	49,4	-5,6
Études secondaires complétées	60,7	56,3	-4,4
Études postsecondaires partielles	59,5	61,9	2,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	59,5	55,9	-3,6
Grade universitaire	69,9	62,2	-7,7
Femmes			
Total	24,6	32,7	8,1
0 à 8 années	15,3	19,4	4,1
Études secondaires partielles	23,4	31,4	8,0
Études secondaires complétées	33,3	39,5	6,2
Études postsecondaires partielles	37,2	34,8	-2,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	37,9	37,6	-0,3
Grade universitaire	62,6	43,5	-19,1

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.13

**Taux de chômage des 55-64 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	8,6	8,7	0,1
0 à 8 années	11,3	11,7	0,4
Études secondaires partielles	8,1	11,1	3,0
Études secondaires complétées	6,6	8,8	2,2
Études postsecondaires partielles	n.d.	7,7	n.d.
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	8,2	8,0	-0,2
Grade universitaire	n.d.	5,1	n.d.
Hommes			
Total	9,0	8,9	-0,1
0 à 8 années	12,1	11,2	-0,9
Études secondaires partielles	7,4	13,3	5,9
Études secondaires complétées	7,5	9,6	2,1
Études postsecondaires partielles	n.d.	n.d.	n.d.
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	8,6	8,0	-0,6
Grade universitaire	n.d.	5,3	n.d.
Femmes			
Total	7,5	8,5	1,0
0 à 8 années	8,8	12,8	4,0
Études secondaires partielles	8,9	8,0	-0,9
Études secondaires complétées	n.d.	8,1	n.d.
Études postsecondaires partielles	n.d.	n.d.	n.d.
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	n.d.	8,0	n.d.
Grade universitaire	n.d.	n.d.	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.14

**Population en emploi de 55-64 ans selon la catégorie de travailleurs, par sexe,
Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total						
Employés publics	25,8	20,6	21,4	-5,2	0,7	-4,4
Employés privés	58,6	58,6	55,5	0,0	-3,0	-3,0
Travailleurs indépendants	15,6	20,8	23,1	5,2	2,3	7,5
Hommes						
Employés publics	26,2	19,7	16,9	-6,5	-2,8	-9,3
Employés privés	57,4	56,1	55,0	-1,3	-1,1	-2,4
Travailleurs indépendants	16,3	24,3	28,1	7,9	3,9	11,8
Femmes						
Employés publics	24,7	22,5	28,5	-2,2	6,0	3,8
Employés privés	61,6	63,6	56,4	2,1	-7,2	-5,2
Travailleurs indépendants	13,5	13,8	15,1	0,2	1,3	1,5

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.15

**Taux de masculinité des 55-64 ans en emploi par catégorie de travailleurs,
Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	72,7	67,0	61,4	-5,7	-5,6	-11,3
Employés publics	73,8	63,9	48,5	-10,0	-15,3	-25,3
Employés privés	71,3	64,2	60,8	-7,1	-3,4	-10,5
Travailleurs indépendants	76,0	78,2	74,8	2,1	-3,4	-1,3

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.16

**Répartition selon le secteur d'activité des 55-64 ans et des 15 ans et plus en
emploi et écart entre la proportion des 55-64 ans et celle des 15 ans et plus par
secteur, Québec, 2002 (%)**

	55-64 ans	15 ans et +	Écart (%)
PRODUCTION DE BIENS	27,5	26,3	4,4
Agriculture	2,3	1,7	30,3
Forest., pêche, mines et extract. de pétrole et de gaz	1,6	1,1	38,8
Services publics	0,8	0,8	-2,9
Construction	5,9	4,4	34,4
Fabrication	17,0	18,2	-6,9
SERVICES	72,5	73,7	-1,6
Commerce	14,9	16,5	-9,5
Transport et entreposage	5,9	4,2	41,7
Finance, assur., immob. et loc.	4,2	5,3	-20,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,0	6,0	-15,5
Gestion d'entr., services adm. et autres serv. de soutien	3,6	3,4	5,4
Services d'enseignement	8,2	6,6	23,7
Soins de santé et assist. sociale	11,4	11,2	1,7
Information, culture et loisirs	3,3	4,4	-25,1
Hébergement et services de restauration	3,6	5,8	-38,0
Autres services	6,8	4,5	52,1
Administrations publiques	5,5	5,8	-4,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.17

**Répartition hommes-femmes des 55-64 ans en emploi
par secteur d'activité, Québec, 2002 (%)**

	Hommes	Femmes
EMPLOI TOTAL	61,4	38,6
PRODUCTION DE BIENS	80,9	19,2
Agriculture	71,8	28,2
Forest., pêche, mines et extract. de pétrole et de gaz	96,3	n.d.
Services publics	89,3	n.d.
Construction	91,2	9,3
Fabrication	76,8	23,2
SERVICES	54,0	46,0
Commerce	61,2	38,6
Transport et entreposage	90,2	9,8
Finance, assur., immob. et loc.	59,6	40,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	66,1	33,9
Gestion d'entr., services adm. et autres serv. de soutien	48,8	51,2
Services d'enseignement	42,9	57,1
Soins de santé et assist. sociale	24,6	75,2
Information, culture et loisirs	69,6	30,4
Hébergement et services de restauration	44,7	55,3
Autres services	47,7	51,9
Administrations publiques	65,3	34,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.18

**Répartition selon la profession des 55-64 ans et des 15 ans et plus en
emploi et écart entre la proportion des 55-64 ans et celle des 15 ans et plus par profession,
Québec, 2002 (%)**

	55-64 ans	15 ans et +	Écart (%)
GESTION	12,4	8,4	47,7
Cadres supérieurs	0,8	0,4	130,4
Autres cadres	11,6	8,0	44,0
AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	16,0	17,7	-9,6
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	2,6	2,7	-5,8
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	6,0	5,4	10,4
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	7,4	9,6	-22,1
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	4,1	6,7	-39,2
SECTEUR DE LA SANTÉ	5,1	5,9	-14,0
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	2,8	2,9	-4,1
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	2,3	3,0	-23,5
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	8,7	7,2	22,0
Sciences sociales, administration publique et religion	3,4	3,1	9,9
Enseignants	5,3	4,1	31,3
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	2,6	3,1	-16,7
VENTES ET SERVICES	21,7	25,3	-14,2
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	3,7	2,9	27,6
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	4,8	6,6	-28,1
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons	2,4	3,5	-31,7
Personnel des services de protection	1,2	1,6	-20,5
Personnel de soutien familial et de garderie	2,0	2,2	-11,2
Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services	7,6	8,5	-9,9
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	17,5	13,4	30,4
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	1,7	1,1	56,5
Personnel des métiers de la construction	3,3	1,9	75,5
Autres métiers	4,6	5,1	-9,4
Transport et conducteurs d'équipement lourd	6,6	3,7	80,6
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	1,3	1,7	-25,4
PROFESSIONS PROPRES AU SECTEUR PRIMAIRE	3,3	2,7	19,5
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	8,6	9,5	-9,9
Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication	7,2	8,0	-9,6
Manoeuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	1,3	1,5	-11,8

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 2.19

**Répartition hommes-femmes des 55-64 ans en emploi
par profession, Québec, 2002 (%)**

	Hommes	Femmes
EMPLOI TOTAL	61,4	38,6
GESTION	79,5	20,5
Cadres supérieurs	86,2	13,8
Autres cadres	79,0	21,0
AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	31,3	68,7
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	77,5	22,5
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	15,0	85,0
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	28,8	71,2
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	95,7	4,3
SECTEUR DE LA SANTÉ	23,9	76,1
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	31,3	68,8
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	15,0	85,0
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	48,7	51,3
Sciences sociales, administration publique et religion	50,0	50,0
Enseignants	47,8	52,2
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	51,7	47,2
VENTES ET SERVICES	48,1	52,0
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	78,0	22,0
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	44,5	55,5
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons	26,5	73,5
Personnel des services de protection	79,1	23,3
Personnel de soutien familial et de garderie	11,8	88,2
Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services	47,1	53,2
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	92,9	7,1
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	89,5	10,5
Personnel des métiers de la construction	99,1	n.d.
Autres métiers	83,0	17,0
Transport et conducteurs d'équipement lourd	96,9	3,1
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	93,2	6,8
PROFESSIONS PROPRES AU SECTEUR PRIMAIRE	85,8	15,0
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	73,0	27,0
Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication	76,4	23,6
Manoeuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	54,3	45,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.1

**Taux d'activité des 45-54 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	64,7	73,2	82,6	8,5	9,4	17,9
Hommes	89,9	88,4	89,2	-1,5	0,8	-0,7
Femmes	40,4	58,2	76,2	17,8	18,0	35,8

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.2

**Inactifs de 45-54 ans selon qu'ils voulaient ou non travailler, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
Voulaient travailler	8,5	11,9	7,0
Ne voulaient pas travailler ou non disponibles	91,5	88,1	93,0

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.3

**Taux d'emploi des 45-54 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	59,7	66,6	76,8	6,9	10,2	17,1
Hommes	83,6	81,6	82,4	-2,0	0,8	-1,2
Femmes	36,7	51,9	71,2	15,2	19,3	34,5

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.4

**Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 45-54 ans
par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	8,0	11,7	11,8	3,7	0,0	3,7
Hommes	1,6	2,2	4,1	0,6	1,9	2,5
Femmes	22,2	26,6	20,6	4,3	-6,0	-1,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.5

**Emploi à temps partiel des 45-54 ans selon la raison, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
Maladie ou incapacité	7,5	10,4	6,9
Soin des enfants	3,0	n.d.	3,6
Autres obligations personnelles ou familiales	5,1	n.d.	5,8
École	n.d.	n.d.	n.d.
Choix personnel	42,8	29,2	45,9
Autres raisons volontaires	5,4	8,9	4,6
Conjoncture économique, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois	14,0	19,3	12,9
N'a pu trouver du travail à temps plein, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois	13,1	15,6	12,5
Conjoncture économique, a cherché du temps plein au cours du dernier mois	2,1	n.d.	n.d.
N'a pu trouver du travail à temps plein, a cherché du temps plein au cours du dernier mois	6,1	9,9	5,4

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.6

**Taux de chômage des 45-54 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	7,8	8,9	7,0	1,1	-1,9	-0,8
Hommes	7,0	7,7	7,5	0,7	-0,2	0,5
Femmes	9,4	10,8	6,5	1,4	-4,3	-2,9

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.7

**Durée moyenne du chômage des 45-54 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (semaines)**

	1978	1990	2002	Écart en semaines		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Limite de 99 semaines						
Total	19,2	26,7	25,6	7,5	-1,1	6,4
Hommes	20,9	30,5	27,9	9,6	-2,6	7,0
Femmes	16,8	22,6	22,3	5,8	-0,3	5,5
Pas de limite supérieure						
Total	-	-	33,9	-	-	-
Hommes	-	-	40,9	-	-	-
Femmes	-	-	24,4	-	-	-

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.8

**Proportion des chômeurs de longue durée de 45-54 ans
par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	8,4	17,3	21,1	8,9	3,8	12,7
Hommes	10,4	22,9	23,6	12,5	0,7	13,2
Femmes	n.d.	11,4	17,7	n.d.	6,3	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.9

**Population de 45-54 ans selon le niveau de scolarité, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
0 à 8 années	9,6	9,7	9,6
Études secondaires partielles	14,0	14,3	13,7
Études secondaires complétées	19,9	18,0	21,7
Études postsecondaires partielles	5,6	5,7	5,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	33,6	33,5	33,8
Grade universitaire	17,3	18,8	15,8

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.10

**Taux d'activité des 45-54 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	73,2	82,6	9,4
0 à 8 années	58,9	62,1	3,2
Études secondaires partielles	72,1	72,7	0,6
Études secondaires complétées	76,2	82,3	6,1
Études postsecondaires partielles	80,9	84,8	3,9
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	81,8	87,9	6,1
Grade universitaire	91,6	91,7	0,1
Hommes			
Total	88,4	89,2	0,8
0 à 8 années	79,7	74,0	-5,7
Études secondaires partielles	90,6	83,5	-7,1
Études secondaires complétées	90,2	90,8	0,6
Études postsecondaires partielles	90,1	89,8	-0,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	91,8	91,7	-0,1
Grade universitaire	95,4	95,0	-0,4
Femmes			
Total	58,2	76,2	18,0
0 à 8 années	40,5	50,1	9,6
Études secondaires partielles	55,5	61,6	6,1
Études secondaires complétées	66,2	75,3	9,1
Études postsecondaires partielles	68,9	79,5	10,6
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	71,0	84,2	13,2
Grade universitaire	83,6	87,7	4,1

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.11

**Taux d'emploi des 45-54 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	66,6	76,8	10,2
0 à 8 années	50,6	52,8	2,2
Études secondaires partielles	64,5	65,5	1,0
Études secondaires complétées	70,4	76,8	6,4
Études postsecondaires partielles	74,3	77,7	3,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	76,0	82,7	6,7
Grade universitaire	89,8	87,7	-2,1
Hommes			
Total	81,6	82,4	0,8
0 à 8 années	70,6	62,8	-7,8
Études secondaires partielles	81,3	75,5	-5,8
Études secondaires complétées	84,9	85,2	0,3
Études postsecondaires partielles	84,2	83,7	-0,5
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	86,0	84,7	-1,3
Grade universitaire	93,6	90,9	-2,7
Femmes			
Total	51,9	71,2	19,3
0 à 8 années	32,8	42,6	9,8
Études secondaires partielles	49,5	55,1	5,6
Études secondaires complétées	60,1	70,0	9,9
Études postsecondaires partielles	61,4	71,8	10,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	65,3	80,8	15,5
Grade universitaire	81,7	83,9	2,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.12

**Taux de chômage des 45-54 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	8,9	7,0	-1,9
0 à 8 années	14,1	15,1	1,0
Études secondaires partielles	10,6	10,0	-0,6
Études secondaires complétées	7,6	6,6	-1,0
Études postsecondaires partielles	8,2	8,4	0,2
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	7,0	5,9	-1,1
Grade universitaire	2,0	4,4	2,4
Hommes			
Total	7,7	7,5	-0,2
0 à 8 années	11,4	15,2	3,8
Études secondaires partielles	10,5	9,6	-0,9
Études secondaires complétées	5,9	6,1	0,2
Études postsecondaires partielles	n.d.	6,8	n.d.
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	6,3	7,6	1,3
Grade universitaire	n.d.	4,5	n.d.
Femmes			
Total	10,8	6,5	-4,3
0 à 8 années	19,0	14,9	-4,1
Études secondaires partielles	10,9	10,6	-0,3
Études secondaires complétées	9,3	7,0	-2,3
Études postsecondaires partielles	n.d.	10,2	n.d.
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	8,1	4,0	-4,1
Grade universitaire	n.d.	4,3	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.13

**Population en emploi de 45-54 ans selon la catégorie de travailleurs, par sexe,
Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total						
Employés publics	22,6	27,4	29,1	4,7	1,7	6,5
Employés privés	61,6	54,5	55,6	-7,0	1,1	-6,0
Travailleurs indépendants	15,8	18,1	15,3	2,3	-2,8	-0,5
Hommes						
Employés publics	22,3	23,9	23,3	1,6	-0,6	1,0
Employés privés	61,4	54,5	57,2	-6,9	2,8	-4,1
Travailleurs indépendants	16,3	21,6	19,5	5,3	-2,1	3,2
Femmes						
Employés publics	23,4	32,8	35,8	9,4	3,1	12,4
Employés privés	62,1	54,7	53,8	-7,4	-0,9	-8,3
Travailleurs indépendants	14,5	12,5	10,4	-1,9	-2,2	-4,1

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.14

**Taux de masculinité des 45-54 ans en emploi par catégorie de travailleurs,
Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	68,8	60,8	53,4	-8,0	-7,4	-15,3
Employés publics	67,7	53,1	42,7	-14,6	-10,4	-25,0
Employés privés	68,5	60,7	55,0	-7,8	-5,7	-13,6
Travailleurs indépendants	71,3	72,7	68,2	1,4	-4,5	-3,1

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.15

**Répartition selon le secteur d'activité des 45-54 ans et des 15 ans et plus en
emploi et écart entre la proportion des 45-54 ans et celle des 15 ans et plus par
secteur, Québec, 2002 (%)**

	45-54 ans	15 ans et +	Écart (%)
PRODUCTION DE BIENS	26,3	26,3	-0,2
Agriculture	1,5	1,7	-12,4
Forest., pêche, mines et extract. de pétrole et de gaz	1,2	1,1	6,4
Services publics	1,5	0,8	73,7
Construction	4,7	4,4	7,5
Fabrication	17,4	18,2	-4,6
SERVICES	73,7	73,7	0,1
Commerce	12,3	16,5	-25,8
Transport et entreposage	5,2	4,2	24,1
Finance, assur., immob. et loc.	6,2	5,3	16,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,6	6,0	-22,2
Gestion d'entr., services adm. et autres serv. de soutien	3,2	3,4	-5,4
Services d'enseignement	9,0	6,6	35,6
Soins de santé et assist. sociale	13,6	11,2	20,5
Information, culture et loisirs	3,5	4,4	-21,9
Hébergement et services de restauration	3,5	5,8	-38,4
Autres services	4,3	4,5	-4,8
Administrations publiques	8,5	5,8	47,0

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.16

**Répartition hommes-femmes des 45-54 ans en emploi
par secteur d'activité, Québec, 2002 (%)**

	Hommes	Femmes
EMPLOI TOTAL	53,4	46,6
PRODUCTION DE BIENS	75,0	25,0
Agriculture	66,2	33,1
Forest., pêche, mines et extract. de pétrole et de gaz	88,6	n.d.
Services publics	78,7	20,5
Construction	89,6	10,4
Fabrication	70,5	29,4
SERVICES	45,7	54,3
Commerce	54,5	45,4
Transport et entreposage	86,3	13,7
Finance, assur., immob. et loc.	40,0	60,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	55,9	44,1
Gestion d'entr., services adm. et autres serv. de soutien	51,8	48,2
Services d'enseignement	34,9	64,9
Soins de santé et assist. sociale	22,1	77,9
Information, culture et loisirs	60,9	39,1
Hébergement et services de restauration	34,8	65,5
Autres services	45,6	54,4
Administrations publiques	52,0	48,0

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.17

**Répartition selon la profession des 45-54 ans et des 15 ans et plus en
emploi et écart entre la proportion des 45-54 ans et celle des 15 ans et plus par profession,
Québec, 2002 (%)**

	45-54 ans	15 ans et +	Écart (%)
GESTION	9,9	8,4	17,8
Cadres supérieurs	0,4	0,4	9,6
Autres cadres	9,5	8,0	18,2
AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	21,8	17,7	22,9
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	3,5	2,7	26,9
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	7,8	5,4	44,2
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	10,5	9,6	9,6
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	5,1	6,7	-24,4
SECTEUR DE LA SANTÉ	6,7	5,9	12,3
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	3,1	2,9	8,3
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	3,5	3,0	16,1
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	8,3	7,2	15,9
Sciences sociales, administration publique et religion	3,6	3,1	14,2
Enseignants	4,8	4,1	17,3
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	2,6	3,1	-14,4
VENTES ET SERVICES	19,8	25,3	-21,5
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	2,9	2,9	2,2
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	3,5	6,6	-47,3
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons	2,1	3,5	-40,3
Personnel des services de protection	1,6	1,6	-0,9
Personnel de soutien familial et de garderie	2,1	2,2	-6,8
Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services	7,7	8,5	-9,0
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	14,7	13,4	9,3
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	1,3	1,1	26,7
Personnel des métiers de la construction	1,9	1,9	-0,1
Autres métiers	5,4	5,1	7,1
Transport et conducteurs d'équipement lourd	4,5	3,7	22,8
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	1,5	1,7	-13,8
PROFESSIONS PROPRES AU SECTEUR PRIMAIRE	2,5	2,7	-9,1
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	8,6	9,5	-9,5
Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication	7,4	8,0	-7,8
Manoeuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	1,2	1,5	-18,4

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 3.18

**Répartition hommes-femmes des 45-54 ans en emploi
par profession, Québec, 2002 (%)**

	Hommes	Femmes
EMPLOI TOTAL	53,4	46,6
GESTION	69,7	30,2
Cadres supérieurs	80,0	20,0
Autres cadres	69,4	30,6
AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	25,9	74,1
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	45,1	54,9
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	14,1	85,9
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	28,3	71,8
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	86,3	13,7
SECTEUR DE LA SANTÉ	22,0	78,0
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	26,2	73,8
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	18,5	81,8
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	41,1	58,9
Sciences sociales, administration publique et religion	50,5	49,5
Enseignants	34,1	65,9
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	51,7	48,7
VENTES ET SERVICES	43,4	56,6
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	66,7	32,9
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	30,5	69,2
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons	35,3	64,7
Personnel des services de protection	86,8	13,2
Personnel de soutien familial et de garderie	2,8	97,2
Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services	44,4	55,6
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	93,8	6,2
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	94,9	5,1
Personnel des métiers de la construction	98,8	1,2
Autres métiers	92,5	7,8
Transport et conducteurs d'équipement lourd	97,0	3,0
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	82,9	17,8
PROFESSIONS PROPRES AU SECTEUR PRIMAIRE	80,7	19,7
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	68,3	31,8
Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication	68,9	31,2
Manoeuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	64,8	35,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.1

**Taux d'activité des 35-44 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	72,7	83,0	87,6	10,3	4,6	14,9
Hommes	94,0	92,3	92,7	-1,7	0,4	-1,3
Femmes	51,2	73,8	82,4	22,6	8,6	31,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.2

**Inactifs de 35-44 ans selon qu'ils voulaient ou non travailler, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
Voulaient travailler	13,2	20,5	10,1
Ne voulaient pas travailler ou non disponibles	86,8	79,5	89,9

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.3

**Taux d'emploi des 35-44 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	67,1	75,7	80,7	8,6	5,0	13,6
Hommes	87,2	84,6	85,3	-2,6	0,7	-1,9
Femmes	46,8	66,9	76,0	20,1	9,1	29,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.4

**Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des 35-44 ans
par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	8,4	10,7	12,1	2,3	1,4	3,7
Hommes	1,6	2,3	4,7	0,7	2,4	3,1
Femmes	21,2	21,2	20,5	0,0	-0,7	-0,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.5

**Emploi à temps partiel des 35-44 ans selon la raison, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
Maladie ou incapacité	4,4	n.d.	4,1
Soin des enfants	19,9	n.d.	24,4
Autres obligations personnelles ou familiales	8,0	n.d.	9,3
École	1,6	n.d.	n.d.
Choix personnel	24,5	15,2	26,9
Autres raisons volontaires	3,4	n.d.	3,0
Conjoncture économique, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois	15,2	28,8	11,7
N'a pu trouver du travail à temps plein, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois	13,6	18,0	12,4
Conjoncture économique, a cherché du temps plein au cours du dernier mois	2,2	6,0	n.d.
N'a pu trouver du travail à temps plein, a cherché du temps plein au cours du dernier mois	7,3	13,6	5,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.6

**Taux de chômage des 35-44 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	7,7	8,8	7,9	1,1	-0,9	0,2
Hommes	7,3	8,4	8,1	1,1	-0,3	0,8
Femmes	8,6	9,3	7,8	0,7	-1,5	-0,8

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.7

**Durée moyenne du chômage des 35-44 ans par sexe, Québec,
1978, 1990, 2002 (semaines)**

	1978	1990	2002	Écart en semaines		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Limite de 99 semaines						
Total	18,3	23,3	21,5	5,0	-1,8	3,2
Hommes	19,7	24,7	22,4	5,0	-2,3	2,7
Femmes	16,1	21,7	20,4	5,6	-1,3	4,3
Pas de limite supérieure						
Total	-	-	26,1	-	-	-
Hommes	-	-	28,5	-	-	-
Femmes	-	-	23,3	-	-	-

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.8

**Proportion des chômeurs de longue durée de 35-44 ans
par sexe, Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	6,5	12,6	14,2	6,1	1,6	7,7
Hommes	7,6	13,9	15,1	6,3	1,2	7,5
Femmes	n.d.	10,9	12,9	n.d.	2,0	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.9

**Population de 35-44 ans selon le niveau de scolarité, par sexe,
Québec, 2002 (%)**

	Total	Hommes	Femmes
0 à 8 années	4,6	5,2	4,0
Études secondaires partielles	13,6	14,5	12,6
Études secondaires complétées	19,6	18,9	20,3
Études postsecondaires partielles	5,9	5,7	6,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	37,2	35,6	38,7
Grade universitaire	19,2	20,1	18,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.10

**Taux d'activité des 35-44 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	83,0	87,6	4,6
0 à 8 années	65,9	66,1	0,2
Études secondaires partielles	75,4	78,0	2,6
Études secondaires complétées	83,9	88,3	4,4
Études postsecondaires partielles	83,5	83,6	0,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	90,2	91,3	1,1
Grade universitaire	94,2	93,1	-1,1
Hommes			
Total	92,3	92,7	0,4
0 à 8 années	77,6	76,7	-0,9
Études secondaires partielles	88,2	87,4	-0,8
Études secondaires complétées	95,1	94,9	-0,2
Études postsecondaires partielles	94,0	87,3	-6,7
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	96,3	95,6	-0,7
Grade universitaire	97,7	95,3	-2,4
Femmes			
Total	73,8	82,4	8,6
0 à 8 années	54,7	52,0	-2,7
Études secondaires partielles	63,6	67,1	3,5
Études secondaires complétées	75,5	81,9	6,4
Études postsecondaires partielles	74,2	80,1	5,9
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	83,1	87,4	4,3
Grade universitaire	88,9	90,6	1,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.11

**Taux d'emploi des 35-44 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	75,7	80,7	5,0
0 à 8 années	57,7	54,6	-3,1
Études secondaires partielles	65,9	68,1	2,2
Études secondaires complétées	76,3	81,5	5,2
Études postsecondaires partielles	76,3	76,0	-0,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	83,9	85,3	1,4
Grade universitaire	89,0	87,7	-1,3
Hommes			
Total	84,6	85,3	0,7
0 à 8 années	67,1	62,4	-4,7
Études secondaires partielles	77,1	77,1	0,0
Études secondaires complétées	87,6	87,7	0,1
Études postsecondaires partielles	85,7	79,8	-5,9
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	90,1	89,0	-1,1
Grade universitaire	92,8	89,6	-3,2
Femmes			
Total	66,9	76,0	9,1
0 à 8 années	48,9	43,9	-5,0
Études secondaires partielles	55,5	57,4	1,9
Études secondaires complétées	67,9	75,5	7,6
Études postsecondaires partielles	67,5	72,7	5,2
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	76,7	81,8	5,1
Grade universitaire	83,4	85,4	2,0

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.12

**Taux de chômage des 35-44 ans par niveau de scolarité et par sexe,
Québec, 1990 et 2002 (%)**

	1990	2002	Écart en points de % 2002/1990
Total			
Total	8,8	7,9	-0,9
0 à 8 années	12,4	17,4	5,0
Études secondaires partielles	12,5	12,7	0,2
Études secondaires complétées	9,0	7,7	-1,3
Études postsecondaires partielles	8,7	8,9	0,2
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	7,0	6,6	-0,4
Grade universitaire	5,5	5,8	0,3
Hommes			
Total	8,4	8,1	-0,3
0 à 8 années	13,5	18,6	5,1
Études secondaires partielles	12,4	11,8	-0,6
Études secondaires complétées	7,9	7,5	-0,4
Études postsecondaires partielles	8,5	8,6	0,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	6,4	6,9	0,5
Grade universitaire	5,0	5,9	0,9
Femmes			
Total	9,3	7,8	-1,5
0 à 8 années	10,8	15,6	4,8
Études secondaires partielles	12,7	14,1	1,4
Études secondaires complétées	10,1	7,8	-2,3
Études postsecondaires partielles	8,6	9,3	0,7
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	7,7	6,4	-1,3
Grade universitaire	6,4	5,8	-0,6

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, céderom, 2003.

Tableau 4.13

**Population en emploi de 35-44 ans selon la catégorie de travailleurs, par sexe,
Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total						
Employés publics	26,7	27,5	20,5	0,8	-7,0	-6,2
Employés privés	59,8	57,0	64,3	-2,8	7,3	4,5
Travailleurs indépendants	13,5	15,5	15,2	2,0	-0,3	1,7
Hommes						
Employés publics	24,2	23,4	15,2	-0,8	-8,2	-9,0
Employés privés	60,0	57,8	67,4	-2,2	9,6	7,4
Travailleurs indépendants	15,8	18,8	17,4	3,0	-1,4	1,6
Femmes						
Employés publics	31,6	32,7	26,6	1,2	-6,1	-4,9
Employés privés	59,4	56,0	60,7	-3,4	4,7	1,3
Travailleurs indépendants	9,1	11,3	12,6	2,2	1,4	3,5

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.14

**Taux de masculinité des 35-44 ans en emploi par catégorie de travailleurs,
Québec, 1978, 1990, 2002 (%)**

	1978	1990	2002	Écart en points de %		
				1990/1978	2002/1990	2002/1978
Total	65,3	55,6	53,4	-9,7	-2,3	-11,9
Employés publics	59,1	47,2	39,5	-11,9	-7,7	-19,6
Employés privés	65,5	56,4	56,0	-9,1	-0,4	-9,6
Travailleurs indépendants	76,6	67,8	61,2	-8,8	-6,5	-15,4

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.15

**Répartition selon le secteur d'activité des 35-44 ans et des 15 ans et plus en
emploi et écart entre la proportion des 35-44 ans et celle des 15 ans et plus par
secteur, Québec, 2002 (%)**

	35-44 ans	15 ans et +	Écart (%)
PRODUCTION DE BIENS	29,2	26,3	11,0
Agriculture	1,8	1,7	3,7
Forest., pêche, mines et extract. de pétrole et de gaz	1,2	1,1	5,7
Services publics	1,0	0,8	17,8
Construction	4,7	4,4	7,5
Fabrication	20,5	18,2	12,6
SERVICES	70,8	73,7	-3,9
Commerce	14,5	16,5	-12,1
Transport et entreposage	4,4	4,2	4,6
Finance, assur., immob. et loc.	5,9	5,3	11,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	6,5	6,0	9,3
Gestion d'entr., services adm. et autres serv. de soutien	2,9	3,4	-14,2
Services d'enseignement	5,8	6,6	-12,6
Soins de santé et assist. sociale	12,0	11,2	6,9
Information, culture et loisirs	3,8	4,4	-14,0
Hébergement et services de restauration	4,5	5,8	-21,7
Autres services	4,6	4,5	2,3
Administrations publiques	5,8	5,8	1,2

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.16

**Répartition hommes-femmes des 35-44 ans en emploi
par secteur d'activité, Québec, 2002 (%)**

	Hommes	Femmes
EMPLOI TOTAL	53,4	46,6
PRODUCTION DE BIENS	73,2	26,8
Agriculture	65,2	34,8
Forest., pêche, mines et extract. de pétrole et de gaz	88,3	n.d.
Services publics	71,7	28,3
Construction	89,9	10,1
Fabrication	69,1	30,9
SERVICES	45,2	54,8
Commerce	50,1	49,9
Transport et entreposage	78,1	21,9
Finance, assur., immob. et loc.	36,9	63,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	60,4	39,6
Gestion d'entr., services adm. et autres serv. de soutien	52,4	47,6
Services d'enseignement	33,6	66,4
Soins de santé et assist. sociale	23,5	76,5
Information, culture et loisirs	48,3	51,4
Hébergement et services de restauration	45,7	54,3
Autres services	48,4	51,6
Administrations publiques	48,1	51,9

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.17

**Répartition selon la profession des 35-44 ans et des 15 ans et plus en
emploi et écart entre la proportion des 35-44 ans et celle des 15 ans et plus par profession,
Québec, 2002 (%)**

	35-44 ans	15 ans et +	Écart (%)
GESTION	10,6	8,4	25,5
Cadres supérieurs	0,5	0,4	30,8
Autres cadres	10,1	8,0	25,3
AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	18,6	17,7	4,7
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	3,0	2,7	8,6
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	5,9	5,4	8,8
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	9,7	9,6	1,2
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	7,5	6,7	11,6
SECTEUR DE LA SANTÉ	6,2	5,9	5,4
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	3,4	2,9	17,5
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	2,8	3,0	-6,2
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	6,8	7,2	-5,3
Sciences sociales, administration publique et religion	3,1	3,1	-0,3
Enseignants	3,7	4,1	-9,3
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	2,5	3,1	-18,2
VENTES ET SERVICES	20,7	25,3	-18,0
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	3,3	2,9	14,0
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	4,4	6,6	-34,2
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons	2,8	3,5	-20,2
Personnel des services de protection	1,4	1,6	-9,4
Personnel de soutien familial et de garderie	2,5	2,2	13,7
Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services	6,3	8,5	-25,5
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	13,7	13,4	1,8
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	1,2	1,1	11,1
Personnel des métiers de la construction	1,9	1,9	-1,1
Autres métiers	5,5	5,1	7,4
Transport et conducteurs d'équipement lourd	3,8	3,7	4,1
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	1,3	1,7	-23,3
PROFESSIONS PROPRES AU SECTEUR PRIMAIRE	2,7	2,7	-2,8
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	10,8	9,5	13,3
Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication	9,3	8,0	16,1
Manoeuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	1,5	1,5	-2,1

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

Tableau 4.18

**Répartition hommes-femmes des 35-44 ans en emploi
par profession, Québec, 2002 (%)**

	Hommes	Femmes
EMPLOI TOTAL	53,4	46,6
GESTION	64,9	35,1
Cadres supérieurs	83,3	16,7
Autres cadres	64,0	35,9
AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	24,6	75,4
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	42,5	57,5
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	8,7	91,3
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	28,6	71,4
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	78,3	21,9
SECTEUR DE LA SANTÉ	23,7	76,3
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	27,1	73,2
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	19,9	80,1
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	37,4	62,4
Sciences sociales, administration publique et religion	39,1	60,9
Enseignants	36,1	63,9
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	49,4	50,6
VENTES ET SERVICES	41,7	58,3
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	52,9	47,1
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	35,4	64,6
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons	39,6	60,4
Personnel des services de protection	78,3	22,4
Personnel de soutien familial et de garderie	3,5	96,5
Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services	48,1	51,7
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	93,0	7,0
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	97,5	3,4
Personnel des métiers de la construction	96,8	3,7
Autres métiers	92,7	7,3
Transport et conducteurs d'équipement lourd	94,3	5,7
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	82,6	17,4
PROFESSIONS PROPRES AU SECTEUR PRIMAIRE	76,5	23,5
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	69,2	30,8
Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication	71,4	28,6
Manoeuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	55,7	44,3

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2002*, compilation spéciale, cédérom, 2003.

ADDENDA

L'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DANS LES RÉGIONS

1990-2004

ADDENDA

Liste des tableaux

	Page
Tableau 1A	Population de 15-64 ans par région et par groupe d'âge, Québec, 2004 (milliers) 173
Tableau 1B	Population dans chaque région des différents groupes, d'âge de la population, Québec, 2004 (milliers)..... 173
Tableau 2	Part des groupes d'âge parmi la population de 15-64 ans, par région, Québec, 2004 (%) 174
Tableau 3	Population de 55-64 ans selon le niveau de scolarité, par région, Québec, 2004 (%) 174
Tableau 4	Population de 45-54 ans selon le niveau de scolarité, par région, Québec, 2004 (%) 175
Tableau 5	Population de 35-44 ans selon le niveau de scolarité, par région, Québec, 2004 (%) 175
Tableau 6	Taux d'activité des 55-64 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)..... 176
Tableau 7	Taux d'emploi des 55-64 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)..... 176
Tableau 8	Taux d'activité des 45-54 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)..... 177
Tableau 9	Taux d'emploi des 45-54 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)..... 177
Tableau 10	Taux d'activité des 35-44 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)..... 178
Tableau 11	Taux d'emploi des 35-44 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)..... 178
Tableau 12	Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total par région et par groupe d'âge, Québec, 2004 (%) 179

ADDENDA

Liste des graphiques

	Page
Graphique 1 Part des groupes d'âge parmi la population de 15-64 ans, par région, Québec, 2004 (%)	158
Graphique 2 Taux d'activité des 55-64 ans par région, Québec, 2004 (%)	162
Graphique 3 Taux d'emploi des 55-64 ans par région, Québec, 2004 (%)	163
Graphique 4 Taux d'activité des 45-54 ans par région, Québec, 2004 (%)	164
Graphique 5 Taux d'emploi des 45-54 ans par région, Québec, 2004 (%)	164
Graphique 6 Taux d'activité des 35-44 ans par région, Québec, 2004 (%)	166
Graphique 7 Taux d'emploi des 35-44 ans par région, Québec, 2004 (%)	166

INTRODUCTION

La présente section a pour but de faire un bref survol de l'activité des travailleurs âgés dans les différentes régions du Québec.

Nous allons ici préciser la situation actuelle des trois groupes d'âge de l'étude dans les régions, comparativement à leur situation dans l'ensemble du Québec, pour un nombre limité d'indicateurs. Il s'agit donc d'explorer dans quelle mesure la situation d'un groupe d'âge donné est susceptible de varier d'une région à l'autre.

Dans un premier temps, seront abordés brièvement le volume et la répartition de la population d'âge actif (15-64 ans) dans les régions. Nous regarderons ensuite le niveau de scolarisation par région des trois groupes d'âge qui représentent les travailleurs âgés d'aujourd'hui et de demain, soit les 55-64 ans, les 45-54 ans et les 35-44 ans. Finalement, le taux d'activité, le taux d'emploi et la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total de ces trois groupes d'âge nous permettront d'avoir un aperçu de leur situation en termes de participation au marché du travail dans les régions du Québec. Les données présentées portent essentiellement sur la situation en 2004⁷⁰, à l'exception des données sur les taux d'activité et d'emploi qui portent sur la période 1990-2004.

Il importe par ailleurs d'apporter ici une mise en garde en ce qui concerne les données régionales traitées par groupe d'âge. Contrairement aux données portant sur l'ensemble du Québec, ce traitement plus fin des données de l'Enquête sur la population active s'appuie nécessairement sur des petits échantillons, ce qui affecte la validité des données. L'interprétation qui en résulte doit donc être considérée avec prudence puisque les estimations présentées comportent des marges d'erreur élevées. C'est d'ailleurs pour cette raison que les données présentées ne sont pas traitées selon le sexe, ce qui aurait eu pour effet d'accroître ce risque d'erreur. Le taux de chômage, pour lequel plusieurs données par région sont non disponibles chez les 55-64 ans, a été écarté pour les mêmes motifs bien qu'il constitue un indicateur important de la participation au marché du travail. Les propos qui suivent ne visent donc qu'à dégager des tendances générales de la situation des travailleurs âgés dans les régions et doivent être considérés avec circonspection compte tenu des limites imposées par les données utilisées.

1. LA POPULATION D'ÂGE ACTIF DANS LES RÉGIONS

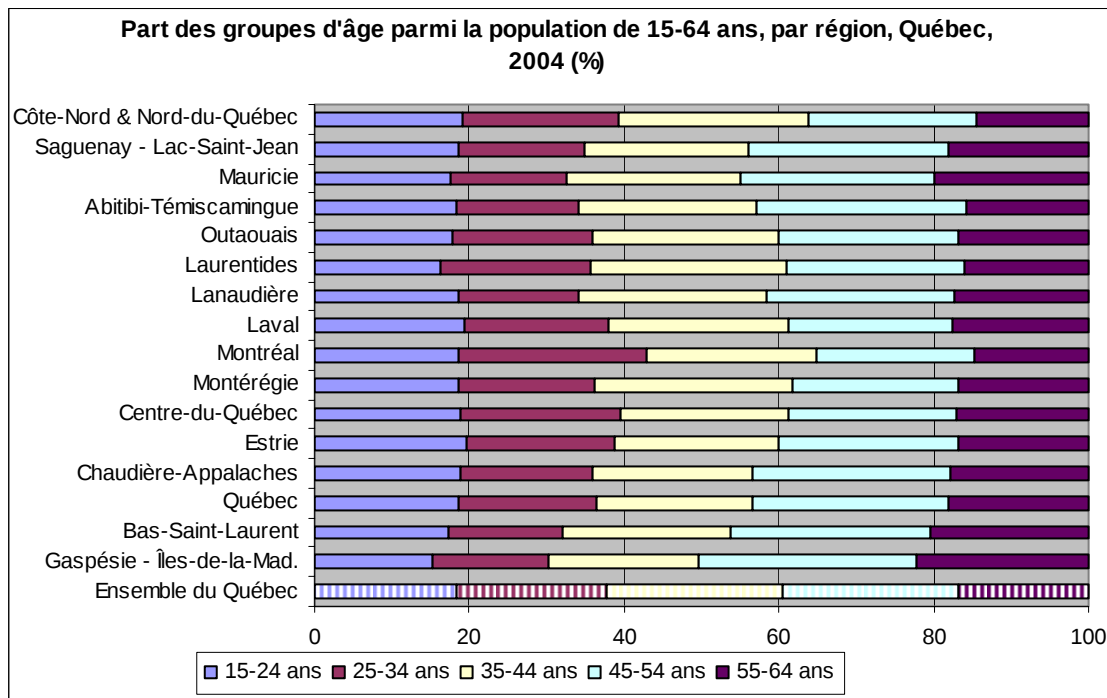
Comme on peut le constater au tableau 1⁷¹, la population d'âge actif, c'est-à-dire âgée de 15 à 64 ans, se répartit très inégalement dans les différentes régions du Québec.

L'importance relative des groupes d'âge qui composent la population d'âge actif est également variable selon les régions (tableau 2 et graphique 1).

⁷⁰ Les analyses régionales ayant été faites après la finalisation de l'étude principale, des données plus récentes ont pu être utilisées pour la présente analyse.

⁷¹ Pour consulter les tableaux, se référer à l'annexe.

Graphique 1



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Si l'on regarde d'abord le poids des 15-24 ans dans la population d'âge actif, on peut voir qu'il est de 18 % dans l'ensemble du Québec, ce qui est similaire à ce que l'on observe dans la plupart des régions. La région de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine se distingue avec la proportion la plus faible de 15-24 ans qui est d'environ 15 %. Par ailleurs, dans toutes les régions, les 15-24 ans représentent moins du cinquième de la population d'âge actif.

Le poids des 25-34 ans dans les différentes régions apparaît pour sa part plus disparate. En effet, alors que ce groupe d'âge représente 19 % de la population d'âge actif dans l'ensemble du Québec, il n'est que d'environ 15 % dans certaines régions telles que la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, le Bas-Saint-Laurent et la Mauricie. Inversement, c'est dans la région de Montréal que le poids des 25-34 ans est le plus important, alors que ce groupe d'âge y représente près du quart (24 %) de la population d'âge actif.

Quant au poids respectif des 35-44 ans et des 45-54 ans, il est d'environ 23 % dans l'ensemble du Québec. Selon les régions, la part respective de ces groupes d'âge représente généralement entre le cinquième et le quart de la population d'âge actif. La part des 45-54 ans dans la population d'âge actif tend cependant à être plus élevée dans certaines régions moins peuplées telles que la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (28 %), l'Abitibi-Témiscamingue (27 %), le Bas-Saint-Laurent (26 %) et le Saguenay – Lac-Saint-Jean (26 %).

Quant aux 55-64 ans, leur poids varie aussi fortement d'une région à l'autre. Alors qu'il est d'environ 17 % dans l'ensemble du Québec, il atteint 22 % en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine et environ 20 % au Bas-Saint-Laurent et en Mauricie. C'est toutefois dans les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec (14 %), de Montréal (15 %) des Laurentides (16 %) et de l'Abitibi-Témiscamingue (16 %) que leur poids apparaît le plus faible.

Dans l'ensemble, on peut ainsi constater que les caractéristiques du bassin de population d'âge actif varient selon les régions. L'exode des jeunes de certaines régions se traduit d'ailleurs par des bassins de population jeune plus faibles et des bassins de population âgée plus importants dans certaines régions, notamment éloignées. C'est chez les 25-34 ans, où les écarts entre régions apparaissent importants, que cette tendance semble plus affirmée. Il s'agit d'ailleurs d'une tranche d'âge au cours de laquelle plusieurs individus consolident leur insertion professionnelle. Le bassin de population plus âgée dans certaines régions peut ainsi comporter des implications importantes sur le plan des services d'emploi. Si, par exemple, la région de Montréal compte environ 35 % de 45-64 ans parmi sa population d'âge actif, cette tranche d'âge représente par ailleurs entre 45 et 50 % du bassin de population d'âge actif en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, au Bas-Saint-Laurent et en Mauricie. Ces écarts importants peuvent par conséquent appeler une adaptation des services offerts à la population active selon la situation démographique des régions.

2. LE NIVEAU DE SCOLARITÉ PAR RÉGION ET PAR GROUPE D'ÂGE

Le niveau de scolarité des individus constitue sans conteste un facteur important de leur intégration/réintégration ou de leur maintien en emploi. Or, des disparités importantes se manifestent aussi à cet égard entre les régions. Nous regarderons ici la situation respective des trois groupes d'âge à l'étude en termes de scolarisation par région.

Pour ce qui est des **55-64 ans**, on constate d'emblée que certaines régions comptent une part importante de non-diplômés⁷² (tableau 3). Si, à l'échelle du Québec, on compte environ 36 % de non-diplômés chez les 55-64 ans, cette proportion peut atteindre environ 50 % en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, au Bas-Saint-Laurent et dans la Côte-Nord – Nord-du-Québec. La proportion de non-diplômés est toutefois beaucoup plus faible dans des régions comme Québec (27 %) et Montréal (31 %). Pour ce qui est de la proportion de détenteurs d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires⁷³ chez les 55-64 ans, elle est d'environ 27 % dans l'ensemble du Québec. Cette proportion est cependant plus élevée dans certaines régions, notamment à Québec (32 %) et en Mauricie (36 %). Elle apparaît par ailleurs beaucoup plus faible à Montréal (20 %) et à Laval (22 %). Quant à la proportion de détenteurs d'un grade universitaire chez les 55-64 ans, elle est de 16 % dans l'ensemble du Québec. C'est toutefois à Montréal que cette part est

⁷² Les non-diplômés regroupent la catégorie « 0 à 8 années de scolarité » et la catégorie « études secondaires partielles ».

⁷³ Rappelons ici que cette catégorie peut inclure des formations professionnelles qui ne requièrent pas nécessairement, au préalable, l'obtention d'un diplôme d'études secondaires générales (DES).

la plus élevée alors que près du quart (24 %) des 55-64 ans de cette région détiendraient un grade universitaire (certaines données sont manquantes pour cet indicateur).

Les **45-54 ans**, évidemment plus scolarisés que leurs aînés, comptent environ 23 % de non-diplômés dans l'ensemble du Québec (tableau 4). Leur profil de scolarisation par région semble toutefois sensiblement le même que celui de leurs aînés. En effet, les proportions les plus importantes de non-diplômés de cet âge se retrouvent dans les mêmes régions que pour les 55-64 ans, soit la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (43 %), le Bas-Saint-Laurent (33 %) et la Côte-Nord – Nord-du-Québec (36 %). Et, tout comme pour leurs aînés, c'est à Québec (14 %) et à Montréal (17 %) que l'on compte le moins de non-diplômés de 45-54 ans. En ce qui concerne la proportion de détenteurs d'un certificat ou d'un diplôme postsecondaire chez les 45-54 ans, elle est de 35 % dans l'ensemble du Québec. Cette part apparaît cependant beaucoup plus élevée en Mauricie (44 %) et au Saguenay – Lac-Saint-Jean (42 %), mais plus faible à Laval (29 %). La proportion de détenteurs d'un grade universitaire chez les 45-54 ans est similaire à celle de leurs aînés pour l'ensemble du Québec, soit d'environ 17 %. C'est à Montréal (28 %) et à Québec (22 %) que l'on compte le plus de 45-54 ans détenant un grade universitaire (certaines données sont manquantes pour cet indicateur).

Quant aux **35-44 ans**, qui feront partie des travailleurs âgés d'ici une dizaine d'années, ils affichent le niveau de scolarisation le plus élevé parmi les trois groupes d'âge, ce qui se vérifie généralement dans les régions (tableau 5). En effet, leur proportion de non-diplômés est beaucoup plus faible que celle de leurs aînés. Elle est de 15 % pour l'ensemble du Québec. Cette part est cependant beaucoup plus importante encore une fois en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (28 %) et au Bas-Saint-Laurent (25 %) de même que dans les régions de Chaudière-Appalaches (21 %) et du Saguenay – Lac-Saint-Jean (20 %). Et une fois de plus, parmi les données disponibles, les régions de Québec (12 %) et de Montréal (11 %) sont celles où l'on compte le moins de non-diplômés parmi les 35-44 ans (plusieurs données sont manquantes pour cet indicateur). Par ailleurs, 40 % des 35-44 ans détiennent un certificat ou un diplôme postsecondaire au Québec. C'est en Mauricie (50 %), dans les régions de Lanaudière (46 %) et du Centre-du-Québec (46 %) que cette part apparaît la plus élevée. C'est toutefois à Montréal (32 %), au Bas-Saint-Laurent (35 %) et en Estrie (36 %) qu'elle semble la plus faible. Finalement, les 35-44 ans comptent 22 % de détenteurs d'un grade universitaire dans l'ensemble du Québec. C'est cependant plus du tiers (36 %) de ce groupe d'âge qui a atteint ce niveau de scolarité dans la région de Montréal. Cette part est également légèrement supérieure à la moyenne dans la région de Québec (24 %) et à Laval (23 %). Inversement, les 35-44 ans vivant notamment en Mauricie (11 %), dans les régions de Chaudière-Appalaches (13 %) et de la Côte-Nord – Nord-du-Québec (13 %) font partie de ceux qui comptent le moins de détenteurs d'un grade universitaire.

Ce bref survol du niveau de scolarité des trois groupes d'âge à l'étude dans les régions permet d'entrevoir les défis qui peuvent se poser à certaines d'entre elles. On constate en effet que certaines régions apparaissent défavorisées sur le plan du niveau de scolarité de leur population. Que l'on pense entre autres aux régions de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine et du Bas-Saint-Laurent qui comptent des proportions importantes de non-diplômés chez les trois groupes d'âge et, inversement, à la situation plus favorable affichée par des régions comme celles de Montréal et de Québec. Un niveau de

scolarisation plus faible, associé dans certains cas à un bassin important de travailleurs âgés, témoigne ainsi des importants enjeux en présence dans certaines régions du Québec en termes de maintien et d'intégration/réintégration en emploi, en particulier pour les travailleurs âgés d'aujourd'hui et, potentiellement, pour ceux de demain.

Les régions de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine et du Bas Saint-Laurent combinent ces deux caractéristiques – scolarisation plus faible que dans l'ensemble du Québec et poids plus important des 45-64 ans dans la population d'âge actif – et paraissent de ce fait mériter une attention particulière. D'autres régions – Mauricie et Côte-Nord – Nord-du-Québec – affichent l'une ou l'autre de ces deux caractéristiques et ne doivent pas être négligées elles non plus.

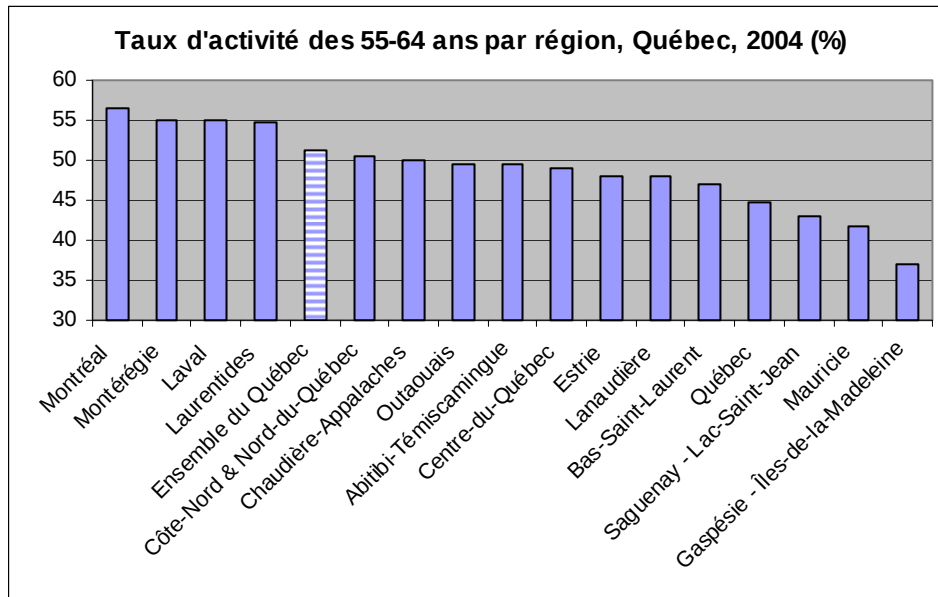
3. LE NIVEAU DE PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR RÉGION ET PAR GROUPE D'ÂGE

La présente section vise à explorer sommairement le niveau de participation au marché du travail des trois groupes d'âge à l'étude dans les régions.

En ce qui concerne tout d'abord les **55-64 ans**, on peut remarquer que la participation au marché du travail de ce groupe d'âge a augmenté dans toutes les régions entre 1990 et 2004, ce que l'on constate à travers la progression de leur taux d'activité (tableau 6). On observe essentiellement le même phénomène en ce qui concerne la progression de leur taux d'emploi qui se manifeste dans toutes les régions à l'exception de celles de Laval et de la Côte-Nord – Nord-du-Québec où le taux d'emploi des 55-64 ans ne semble pas avoir augmenté au cours de cette période (tableau 7). Toutefois, ces deux régions affichaient les taux d'emploi des 55-64 ans les plus élevés en 1990 et celle de Laval demeure en tête en 2004. Pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, la petite taille de l'échantillon impose la prudence dans l'interprétation.

Pour ce qui a trait à l'importance relative de la participation au marché du travail des 55-64 ans selon les régions en 2004, on peut voir, au graphique 2, que certaines régions se démarquent en affichant un taux d'activité des 55-64 ans supérieur à celui de l'ensemble du Québec qui est de 51 % en 2004. Il s'agit de Montréal (56 %), de la Montérégie (55 %), de Laval (55 %) et des Laurentides (55 %). À l'autre bout du spectre, on retrouve les régions de Québec (45 %), du Saguenay – Lac-Saint-Jean (43 %), de la Mauricie (42 %) et de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (37 %) où les 55-64 ans affichent les taux d'activité les plus faibles. À cet égard la situation de la région de Québec est probablement moins préoccupante que celle des trois autres régions qui affichent les taux d'activité les plus faibles. Cette région se caractérise en effet par une forte représentation des employés du secteur public qui tendent, comme on l'a vu précédemment, à se retirer plus tôt du marché du travail.

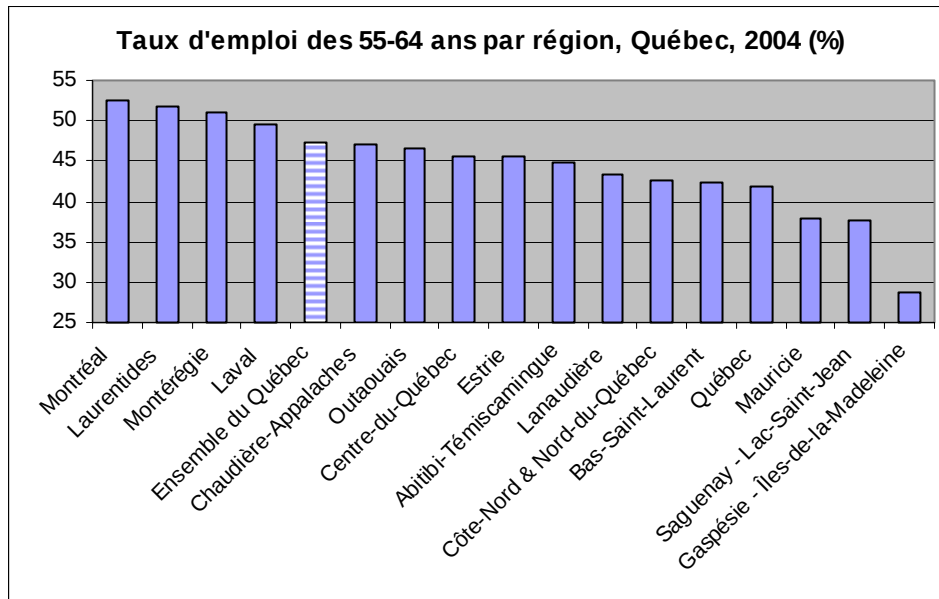
Graphique 2



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Le taux d'emploi (graphique 3), malgré certaines variations, présente essentiellement le même profil alors que les mêmes régions occupent les premières et les dernières positions. Le taux d'emploi des 55-64 ans, qui est de 47 % pour l'ensemble du Québec, varie en effet entre 52 % à Montréal et 29 % pour la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, l'écart apparaissant ici plus important que pour le taux d'activité. Les variations observées entre la position des régions pour le taux d'activité et pour le taux d'emploi peuvent pour leur part s'expliquer par leur situation respective en regard du chômage. Par exemple, la région de la Côte-Nord – Nord-du-Québec, qui affiche un taux d'activité des 55-64 ans très proche de celui de l'ensemble du Québec, s'en éloigne de façon plus importante pour le taux d'emploi, ce qui peut indiquer une situation plus défavorable sur le plan du chômage dans cette région.

Graphique 3

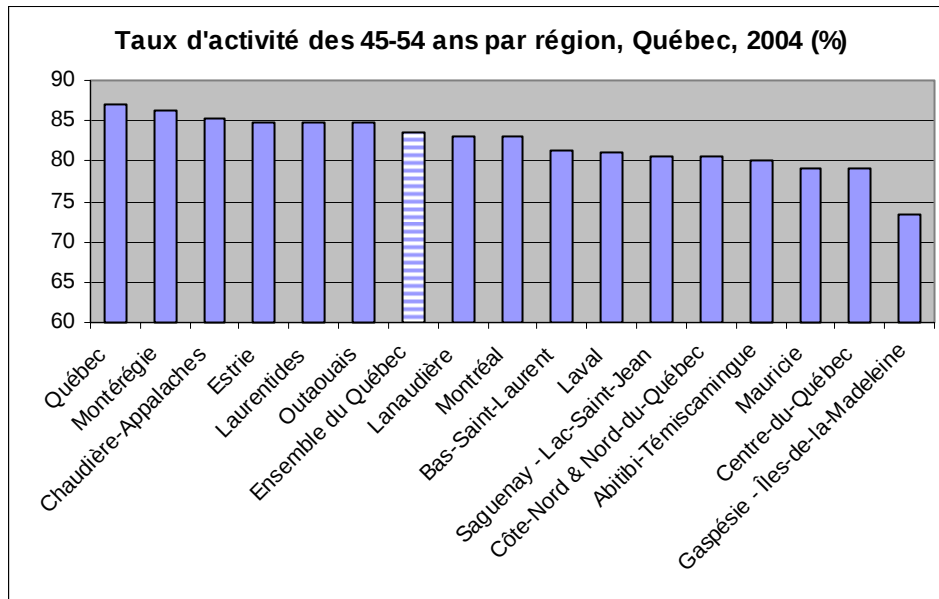


Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Pour ce qui est de la participation au marché du travail des **45-54 ans**, on peut aussi observer qu'elle a progressé dans toutes les régions entre 1990 et 2004 (tableau 8). Il en est de même pour leur taux d'emploi qui semble avoir connu une progression dans toutes les régions au cours de cette période (tableau 9).

En ce qui concerne la situation relative des régions en termes de participation au marché du travail en 2004, on peut voir au graphique 4 les régions où le taux d'activité des 45-54 ans est supérieur à celui de l'ensemble du Québec qui est d'environ 84 %. C'est dans la région de Québec que le taux d'activité des 45-54 ans est le plus élevé (87 %), suivie de la Montérégie (86 %). Quant aux 45-54 ans des régions de Chaudière-Appalaches, de l'Estrie, des Laurentides et de l'Outaouais, ils ont un taux d'activité légèrement supérieur (85 %) à celui de l'ensemble du Québec. À l'autre extrémité, les régions de la Mauricie (79 %), du Centre-du-Québec (79 %) et de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (73 %) sont celles où les 45-54 ans affichent les taux d'activité les plus faibles.

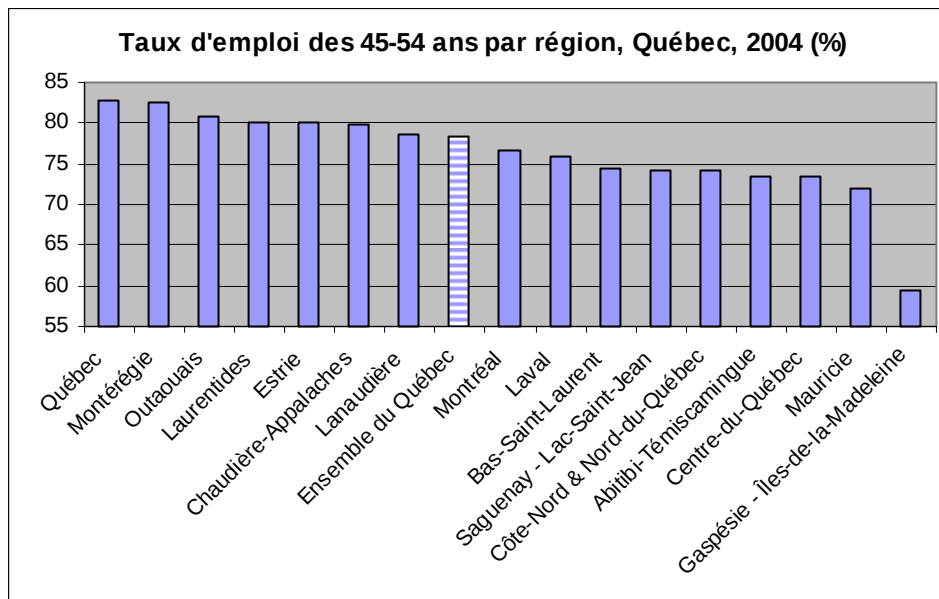
Graphique 4



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Malgré quelques variations par rapport au taux d'activité, les mêmes régions se retrouvent en tête et en fin de liste pour ce qui est du taux d'emploi des 45-54 ans (graphique 5). Ce taux, qui est de 78 % en 2004 dans l'ensemble du Québec, varie entre 83 % dans la région de Québec et 59 % en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine. Il existe ainsi un écart de plus de 20 points de pourcentage entre le taux d'emploi le plus élevé et le plus faible des 45-54 ans parmi l'ensemble des régions.

Graphique 5



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

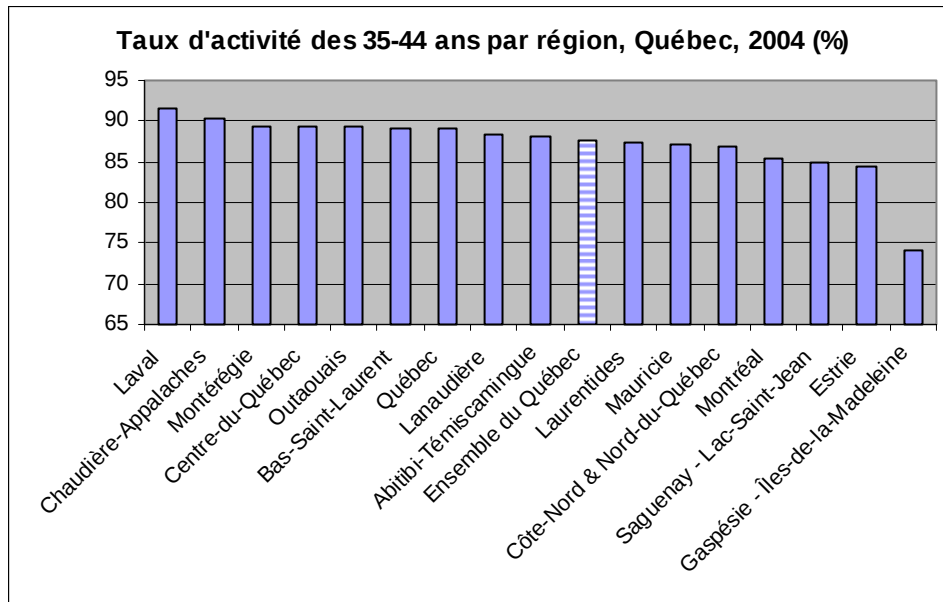
Il est par ailleurs intéressant de noter que la position relative des 45-54 ans dans les régions en termes de participation au marché du travail varie sensiblement de celle des 55-64 ans. En effet, les régions où les 45-54 ans participent le plus au marché du travail ne correspondent pas en tous points à celles où les 55-64 ans sont le plus actifs. Il n'y a qu'en Montérégie et dans les Laurentides que les deux groupes d'âge affichent une participation plus importante au marché du travail que la moyenne. Et bien que les 55-64 ans apparaissent plus actifs que la moyenne dans les régions de Montréal et de Laval, ça ne semble pas être le cas de leurs cadets âgés de 45-54 ans qui se retrouvent légèrement sous la moyenne à cet égard. Inversement, si les 55-64 ans des régions de Québec, de Chaudière-Appalaches, de l'Estrie et de l'Outaouais sont moins actifs que la moyenne, les 45-54 ans de ces mêmes régions participent pourtant davantage au marché du travail que la moyenne.

Le cas de la région de Québec est particulièrement révélateur à cet égard. Alors que les 55-64 ans de cette région figurent parmi les moins actifs, leurs cadets de 45-54 ans affichent pour leur part le taux d'activité le plus élevé parmi l'ensemble des régions. Ce genre de manifestation peut s'expliquer par la structure industrielle des régions. La région de Québec est caractérisée par une forte représentation des employés du secteur public qui tendent, comme on l'a vu précédemment, à se retirer plus tôt du marché du travail. Or, cette situation entraîne naturellement une plus faible participation au marché du travail des 55-64 ans de cette région, bien que la participation des 45-54 ans de la même région demeure parmi les plus importantes parmi l'ensemble des régions. C'est donc dire que la structure industrielle des régions peut entraîner des effets variables sur le niveau de participation au marché du travail des différents groupes d'âge.

Comme pour les autres groupes d'âge, la participation au marché du travail des **35-44 ans** a aussi augmenté dans toutes les régions entre 1990 et 2004, tel qu'en témoigne l'augmentation de leur taux d'activité au cours de cette période (tableau 10). Le même phénomène s'observe en ce qui concerne leur taux d'emploi (tableau 11).

Pour ce qui est du niveau de participation au marché du travail des 35-44 ans dans les différentes régions en 2004, on peut voir au graphique 6 qu'il se situe au-dessus de la moyenne (88 %) dans bon nombre de régions. C'est à Laval (92 %) et dans la région de Chaudière-Appalaches (90 %) que la participation au marché du travail des 35-44 ans est la plus importante. Le taux d'activité de ce groupe d'âge se situe par ailleurs près de la moyenne québécoise pour plusieurs des régions. Il apparaît toutefois moins élevé dans les régions de Montréal, du Saguenay – Lac-Saint-Jean et de l'Estrie, où il avoisine les 85 %, pendant que la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine apparaît comme la région où les 35-44 ans sont de loin les moins actifs (74 %).

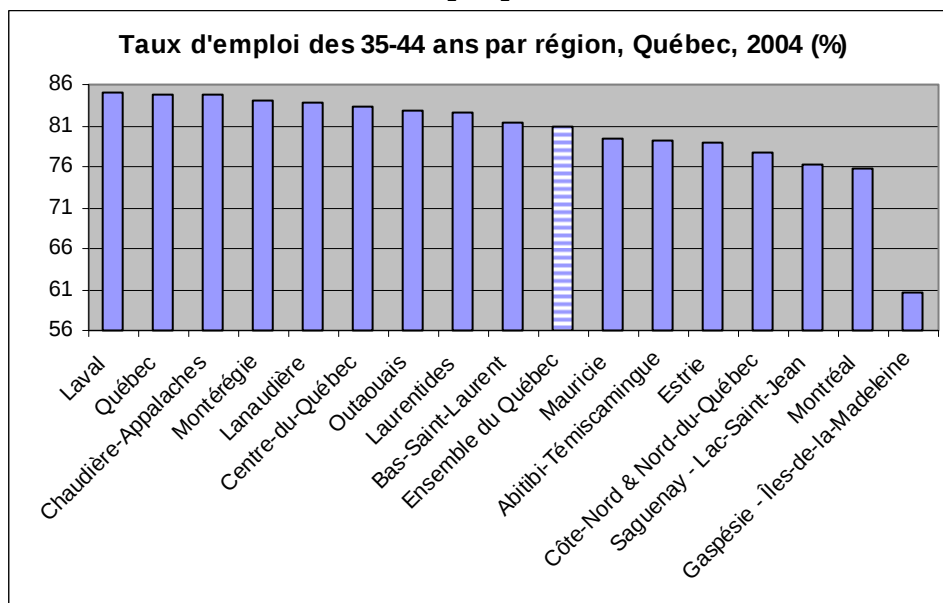
Graphique 6



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Le taux d'emploi des 35-44 ans par région (graphique 7) présente des similitudes avec leur taux d'activité malgré certaines variations. Ce taux, qui est de 81 % à l'échelle du Québec, varie entre environ 85 % dans les régions de Laval, Québec et Chaudière-Appalaches et 61 % en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, cette dernière s'écartant radicalement des autres régions. Le taux d'emploi des 35-44 ans de Montréal et du Saguenay – Lac-Saint-Jean, de l'ordre de 76 %, compte, comme pour leur taux d'activité, parmi les plus faibles.

Graphique 7



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Encore une fois, on ne retrouve pas de correspondance nette dans la position des régions chez les trois groupes d'âge. La Montérégie apparaît cependant comme l'une des régions où le niveau de participation au marché du travail semble relativement élevé chez les trois groupes d'âge. Inversement, c'est en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine que les trois groupes d'âge affichent le taux d'activité le plus faible. On observe des tendances similaires pour le taux d'emploi. Comme on l'a supposé plus haut, la structure industrielle des régions, associée à la représentation relative des groupes d'âge dans les différents secteurs et professions, peut contribuer à expliquer cette variabilité dans le positionnement des régions chez les trois groupes d'âge.

Dans l'immédiat, les régions de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, de la Mauricie et du Saguenay – Lac-Saint-Jean font face à une situation particulièrement préoccupante pour les travailleurs âgés, puisqu'elles combinent à la fois un poids plus important des 45-64 ans dans la population d'âge actif que dans l'ensemble du Québec, une scolarisation plus faible et des taux d'activité et d'emploi inférieurs. Cela pose pour ces régions le défi d'intervenir pour favoriser le maintien et la réinsertion en emploi des travailleurs âgés.

4. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL PAR RÉGION ET PAR GROUPE D'ÂGE

Cette dernière partie s'arrêtera à l'ampleur du travail à temps partiel chez les trois groupes d'âge dans les régions. Il est à noter que certaines données sont manquantes pour cet indicateur.

En 2004, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total est équivalente chez les 35-44 ans et les 45-54 ans (tableau 12). En effet, environ 11 % des travailleurs de ces deux groupes d'âge travaillent à temps partiel dans l'ensemble du Québec. Cette part est cependant plus importante chez les travailleurs de 55-64 ans, alors que le cinquième d'entre eux (20 %) travaillent à temps partiel à l'échelle du Québec.

La part du temps partiel chez les **35-44 ans** dans les différentes régions est généralement similaire à ce que l'on observe pour l'ensemble du Québec. C'est dans les régions de Chaudière-Appalaches et de l'Abitibi-Témiscamingue que cette part semble la plus élevée, soit de l'ordre de 13 %, ce qui demeure malgré tout similaire à la moyenne québécoise. Les régions de Laval et de l'Outaouais apparaissent pour leur part comme celles où la proportion de travailleurs à temps partiel chez les 35-44 est la plus faible, soit d'environ 8 %.

Pour ce qui est des **45-54 ans**, la part du temps partiel varie entre 9 % en Outaouais et 15 % au Centre-du-Québec. Les 45-54 ans de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Mauricie et du Saguenay – Lac-Saint-Jean se caractérisent aussi par une part du temps partiel avoisinant cette limite supérieure de 15 %.

Les différences entre régions apparaissent plus nettes chez les **55-64 ans**. En effet, leur part du temps partiel, qui est d'environ 20 % dans l'ensemble du Québec, est inférieure dans les régions de Montréal (16 %), de Québec (17 %), des Laurentides (17 %) et de l'Outaouais (19 %). Par ailleurs, c'est plus du quart des travailleurs de 55-64 ans qui travaillent à temps partiel dans les régions de l'Estrie (28 %), du Centre-du-Québec (27 %), de Laval (26 %) et de la Mauricie (26 %). C'est aussi près du quart des travailleurs de 55-64 ans du Saguenay – Lac-Saint-Jean qui se retrouvent dans ce régime d'emploi (24 %).

Dans l'ensemble, on constate que plus le groupe est âgé et plus les écarts entre régions tendent à être importants, ce que l'on constate plus clairement chez les 55-64 ans alors que l'écart dans la part du temps partiel peut atteindre plus de 10 points de pourcentage entre certaines régions. Il est difficile de savoir à quoi peuvent être attribués ces écarts. On sait par ailleurs que le choix de travailler à temps partiel tend à augmenter avec l'âge. Dans ces conditions, on peut se demander dans quelle mesure la structure industrielle de certaines régions peut favoriser ce choix chez les travailleurs plus âgés. On peut également s'interroger à savoir si cette même structure peut, dans certains cas, contraindre au temps partiel. Les données disponibles ne permettent pas d'avancer d'hypothèses à cet égard ni d'estimer l'influence potentielle d'autres facteurs sur cette question. Il n'empêche que les différences dans la part du temps partiel entre régions, particulièrement chez les 55-64 ans, témoignent d'un niveau de participation variable au marché du travail. Il pourrait ainsi être utile de savoir si une part plus élevée de travailleurs à temps partiel dans certaines régions résulte davantage du choix des individus ou du temps partiel involontaire. Cette dernière éventualité permettrait par la même occasion d'identifier des bassins de travailleurs susceptibles de participer davantage au marché du travail.

CONCLUSION

Ce bref survol de la situation des travailleurs âgés d'aujourd'hui et de demain dans les régions, réalisé à partir de quelques indicateurs, permet de constater la variabilité de cette situation selon les régions. Qu'il s'agisse du poids des travailleurs âgés dans la population d'âge actif, du niveau de scolarité des trois groupes d'âge dans les régions ou de leur niveau de participation au marché du travail, on peut se rendre compte que la situation d'un groupe d'âge donné peut être plus ou moins favorable selon les régions. L'association entre un important bassin de population plus âgée et une faible scolarisation peut représenter un défi important pour certaines régions relativement au niveau de participation au marché du travail des travailleurs âgés. On a pu constater, d'ailleurs, que ce niveau de participation au marché du travail pouvait varier sensiblement entre certaines régions. Évidemment, en plus du niveau de scolarisation de la population, la structure industrielle des régions constitue certainement un des facteurs explicatifs de cette variation.

Compte tenu de ces variations entre régions, on peut dire que les tendances mises en évidence en ce qui concerne ces travailleurs à l'échelle du Québec appellent une contextualisation régionale. Bien que les travailleurs puissent être touchés par des problématiques semblables et présenter un profil d'ensemble cohérent en fonction de leur appartenance à un groupe d'âge particulier lorsque l'on regarde leur situation dans l'ensemble du Québec, il n'empêche que plusieurs facteurs directement associés aux contextes régionaux dans lesquels ils se retrouvent peuvent moduler les contours des problématiques qui les touchent. Par conséquent, les difficultés et les besoins d'un groupe d'âge donné pourront à la fois varier et être plus ou moins criants selon les régions. Il est rare, par ailleurs, que les régions soient confrontées à une situation plus défavorable en regard de tous les indicateurs. Il n'empêche que certaines d'entre elles semblent faire face à une situation plus critique dans l'immédiat, si l'on pense notamment à la région de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine mais aussi au Saguenay – Lac-Saint-Jean et à la Mauricie.

En somme, force est de constater que l'objectif de mieux connaître les caractéristiques des travailleurs âgés d'aujourd'hui et de ceux de demain devra prendre en compte cette réalité régionale. En effet, si, globalement, à l'échelle du Québec, les tendances relevées dans le document principal laissent entrevoir que les travailleurs âgés de demain seront possiblement en meilleure posture que ceux d'aujourd'hui, il ne faut pas sous-estimer l'effet des contextes régionaux sur cette éventuelle évolution. Comme on le mentionnait dans le document principal, il apparaît important d'agir pour favoriser une participation maximale des travailleurs âgés au marché du travail. Cette action peut à la fois cibler l'ensemble du Québec et des régions qui feraient face à des problématiques particulières. Dans ces conditions, rappelons ici l'importance d'assurer une veille continue sur ces questions afin de pouvoir apporter des réponses adaptées aux besoins des travailleurs âgés, besoins qui pourront varier en fonction des contextes régionaux. Cette préoccupation régionale devrait ainsi pouvoir favoriser le développement d'un vieillissement actif partout au Québec.

ADDENDA

ANNEXE

Tableau 1A**Population de 15-64 ans par région et par groupe d'âge, Québec, 2004 (milliers)**

	15-64 ans	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
ENSEMBLE DU QUÉBEC	5 173,4	952,5	994,5	1 183,4	1 176,2	866,9
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	65,7	10,1	9,8	12,7	18,5	14,6
Bas-Saint-Laurent	139,8	24,2	20,5	30,5	36,0	28,6
Québec	457,6	85,7	80,7	92,7	115,2	83,4
Chaudière-Appalaches	277,3	52,6	47,2	56,8	71,1	49,7
Estrie	205,0	40,4	38,8	43,7	47,8	34,3
Centre-du-Québec	155,0	29,2	31,9	33,7	33,8	26,3
Montréal	918,8	169,9	163,0	234,4	196,5	155,0
Montréal	1 301,8	242,9	314,5	287,6	265,0	191,8
Laval	246,5	47,9	45,8	57,2	52,4	43,2
Lanaudière	286,7	53,0	44,6	70,1	69,5	49,5
Laurentides	343,0	56,0	66,2	86,7	79,1	55,0
Outaouais	236,4	41,9	42,8	56,9	54,8	40,0
Abitibi-Témiscamingue	98,5	18,0	15,6	22,6	26,7	15,6
Mauricie	173,8	30,4	26,4	38,7	43,6	34,8
Saguenay - Lac-Saint-Jean	187,7	35,1	30,5	39,6	48,7	33,7
Côte-Nord & Nord-du-Québec	80,0	15,2	16,2	19,7	17,4	11,5

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 1B**Proportion dans chaque région des différents groupes d'âge de la population**

	15-64 ans	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
ENSEMBLE DU QUÉBEC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	1,3	1,1	1,0	1,1	1,6	1,7
Bas-Saint-Laurent	2,7	2,5	2,1	2,6	3,1	3,3
Québec	8,8	9,0	8,1	7,8	9,8	9,6
Chaudière-Appalaches	5,4	5,5	4,7	4,8	6,0	5,7
Estrie	4,0	4,2	3,9	3,7	4,1	4,0
Centre-du-Québec	3,0	3,1	3,2	2,8	2,9	3,0
Montréal	17,8	17,8	16,4	19,8	16,7	17,9
Montréal	25,2	25,5	31,6	24,3	22,5	22,1
Laval	4,8	5,0	4,6	4,8	4,5	5,0
Lanaudière	5,5	5,6	4,5	5,9	5,9	5,7
Laurentides	6,6	5,9	6,7	7,3	6,7	6,3
Outaouais	4,6	4,4	4,3	4,8	4,7	4,6
Abitibi-Témiscamingue	1,9	1,9	1,6	1,9	2,3	1,8
Mauricie	3,4	3,2	2,7	3,3	3,7	4,0
Saguenay - Lac-Saint-Jean	3,6	3,7	3,1	3,3	4,1	3,9
Côte-Nord & Nord-du-Québec	1,5	1,6	1,6	1,7	1,5	1,3

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 2

Part des groupes d'âge parmi la population de 15-64 ans, par région, Québec, 2004 (%)

	15-64 ans	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
ENSEMBLE DU QUÉBEC	100,0	18,4	19,2	22,9	22,7	16,8
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	100,0	15,4	14,9	19,3	28,2	22,2
Bas-Saint-Laurent	100,0	17,3	14,7	21,8	25,8	20,5
Québec	100,0	18,7	17,6	20,3	25,2	18,2
Chaudière-Appalaches	100,0	19,0	17,0	20,5	25,6	17,9
Estrie	100,0	19,7	18,9	21,3	23,3	16,7
Centre-du-Québec	100,0	18,8	20,6	21,7	21,8	17,0
Montréal	100,0	18,5	17,7	25,5	21,4	16,9
Montréal	100,0	18,7	24,2	22,1	20,4	14,7
Laval	100,0	19,4	18,6	23,2	21,3	17,5
Lanaudière	100,0	18,5	15,6	24,5	24,2	17,3
Laurentides	100,0	16,3	19,3	25,3	23,1	16,0
Outaouais	100,0	17,7	18,1	24,1	23,2	16,9
Abitibi-Témiscamingue	100,0	18,3	15,8	22,9	27,1	15,8
Mauricie	100,0	17,5	15,2	22,3	25,1	20,0
Saguenay - Lac-Saint-Jean	100,0	18,7	16,2	21,1	25,9	18,0
Côte-Nord & Nord-du-Québec	100,0	19,0	20,3	24,6	21,8	14,4

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 3

Population de 55-64 ans selon le niveau de scolarité, par région, Québec, 2004 (%)

	0 à 8 années	Études secondaires partielles	Études secondaires complétées	Études post- secondaires partielles	Certificat ou diplôme d'études post- secondaires	Grade universitaire
ENSEMBLE DU QUÉBEC	21,4	14,4	16,1	5,1	26,9	16,0
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	33,6	17,8	n.d.	n.d.	26,7	n.d.
Bas-Saint-Laurent	28,0	21,0	11,5	n.d.	26,9	8,4
Québec	14,6	12,9	18,1	4,4	32,5	17,1
Chaudière-Appalaches	24,9	16,9	14,3	3,8	27,2	12,7
Estrie	24,2	16,3	16,3	n.d.	24,8	15,7
Centre-du-Québec	28,9	17,1	15,2	n.d.	27,4	8,7
Montréal	19,0	13,7	15,6	5,9	29,9	15,7
Montréal	19,2	11,5	17,7	7,1	20,2	24,3
Laval	25,2	10,6	23,4	6,0	22,5	12,0
Lanaudière	26,3	10,7	15,6	n.d.	29,3	15,6
Laurentides	19,6	20,4	15,6	4,9	27,3	12,2
Outaouais	24,5	12,3	15,0	5,0	27,0	16,5
Abitibi-Témiscamingue	34,0	13,5	10,3	n.d.	30,1	n.d.
Mauricie	18,7	15,8	14,9	n.d.	35,9	11,2
Saguenay - Lac-Saint-Jean	17,8	24,0	13,6	n.d.	31,2	10,1
Côte-Nord & Nord-du-Québec	28,7	20,0	n.d.	n.d.	25,2	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 4

Population de 45-54 ans selon le niveau de scolarité, par région, Québec, 2004 (%)

	0 à 8 années	Études secondaires partielles	Études secondaires complétées	Études post- secondaires partielles	Certificat ou diplôme d'études post- secondaires	Grade universitaire
ENSEMBLE DU QUÉBEC	8,4	14,4	19,9	5,8	34,9	16,7
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	17,3	25,4	15,1	n.d.	33,0	n.d.
Bas-Saint-Laurent	14,4	18,3	16,9	5,3	33,9	10,8
Québec	4,6	9,4	22,6	4,2	36,8	22,5
Chaudière-Appalaches	9,3	16,3	20,4	4,2	39,7	10,0
Estrie	8,4	19,9	24,1	3,1	33,7	11,1
Centre-du-Québec	12,4	13,0	20,4	n.d.	39,1	10,7
Montréal	8,7	15,3	22,5	7,5	32,8	13,2
Montréal	7,9	9,4	15,7	6,8	32,2	28,1
Laval	6,5	14,5	27,3	4,0	29,2	18,5
Lanaudière	7,1	16,7	22,3	8,1	39,9	6,0
Laurentides	7,6	19,3	21,4	5,7	31,2	14,7
Outaouais	8,0	15,0	19,3	7,3	33,8	16,8
Abitibi-Témiscamingue	13,9	17,2	15,4	6,0	36,7	11,2
Mauricie	6,9	16,3	17,0	5,0	44,5	10,1
Saguenay - Lac-Saint-Jean	7,4	18,5	18,7	n.d.	42,1	11,3
Côte-Nord & Nord-du-Québec	16,1	20,1	13,8	n.d.	38,5	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 5

Population de 35-44 ans selon le niveau de scolarité, par région, Québec, 2004 (%)

	0 à 8 années	Études secondaires partielles	Études secondaires complétées	Études post- secondaires partielles	Certificat ou diplôme d'études post- secondaires	Grade universitaire
ENSEMBLE DU QUÉBEC	4,1	11,0	17,0	6,0	39,6	22,4
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	12,6	15,7	15,7	n.d.	40,9	n.d.
Bas-Saint-Laurent	7,2	17,7	19,7	5,9	35,1	14,4
Québec	3,7	8,4	16,1	4,5	43,6	23,7
Chaudière-Appalaches	4,4	16,4	16,9	5,6	43,8	12,9
Estrie	n.d.	13,7	24,0	3,7	35,9	19,9
Centre-du-Québec	n.d.	14,2	17,5	5,0	45,7	13,9
Montréal	3,3	11,9	16,7	7,3	40,1	20,7
Montréal	4,5	7,0	14,5	6,1	32,2	35,7
Laval	n.d.	8,6	23,3	n.d.	40,2	23,1
Lanaudière	3,9	10,7	18,1	7,3	46,1	13,8
Laurentides	3,0	11,4	15,8	7,2	43,9	18,7
Outaouais	5,4	12,0	16,5	6,7	40,2	19,2
Abitibi-Témiscamingue	n.d.	18,1	15,9	n.d.	42,0	14,6
Mauricie	3,9	12,1	18,3	4,9	50,4	10,6
Saguenay - Lac-Saint-Jean	4,5	15,2	18,9	5,3	42,7	13,4
Côte-Nord & Nord-du-Québec	n.d.	13,7	20,8	n.d.	40,1	12,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 6**Taux d'activité des 55-64 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)**

	1990	2004	Écart en points de % 2004/1990
ENSEMBLE DU QUÉBEC	42,5	51,2	8,7
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	31,2	37,0	5,8
Bas-Saint-Laurent	35,9	46,9	11,0
Québec	37,6	44,7	7,1
Chaudière-Appalaches	40,4	49,9	9,5
Estrie	41,2	48,1	6,9
Centre-du-Québec	40,1	49,0	8,9
Montérégie	43,9	55,1	11,2
Montréal	46,4	56,4	10,0
Laval	52,8	54,9	2,1
Lanaudière	42,3	48,1	5,8
Laurentides	41,7	54,7	13,0
Outaouais	41,9	49,5	7,6
Abitibi-Témiscamingue	29,9	49,4	19,5
Mauricie	31,0	41,7	10,7
Saguenay - Lac-Saint-Jean	38,0	43,0	5,0
Côte-Nord & Nord-du-Québec	48,1	50,4	2,3

Tableau 7**Taux d'emploi des 55-64 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)**

	1990	2004	Écart en points de % 2004/1990
ENSEMBLE DU QUÉBEC	38,8	47,3	8,5
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	25,8	28,8	3,0
Bas-Saint-Laurent	30,3	42,3	12,0
Québec	34,4	41,8	7,4
Chaudière-Appalaches	37,0	47,1	10,1
Estrie	39,1	45,5	6,4
Centre-du-Québec	35,7	45,6	9,9
Montérégie	40,3	51,0	10,7
Montréal	42,8	52,5	9,7
Laval	49,7	49,5	-0,2
Lanaudière	39,1	43,4	4,3
Laurentides	37,3	51,8	14,5
Outaouais	38,4	46,5	8,1
Abitibi-Témiscamingue	25,2	44,9	19,7
Mauricie	28,2	37,9	9,7
Saguenay - Lac-Saint-Jean	33,1	37,7	4,6
Côte-Nord & Nord-du-Québec	43,2	42,6	-0,6

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 8**Taux d'activité des 45-54 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)**

	1990	2004	Écart en points de % 2004/1990
ENSEMBLE DU QUÉBEC	73,2	83,6	10,4
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	57,8	73,5	15,7
Bas-Saint-Laurent	68,3	81,4	13,1
Québec	69,6	87,0	17,4
Chaudière-Appalaches	74,1	85,2	11,1
Estrie	77,7	84,7	7,0
Centre-du-Québec	70,3	79,0	8,7
Montréal	77,6	86,4	8,8
Montréal	74,5	83,0	8,5
Laval	74,9	81,1	6,2
Lanaudière	69,4	83,0	13,6
Laurentides	76,5	84,7	8,2
Outaouais	72,3	84,7	12,4
Abitibi-Témiscamingue	71,3	80,1	8,8
Mauricie	69,1	79,1	10,0
Saguenay - Lac-Saint-Jean	63,2	80,7	17,5
Côte-Nord & Nord-du-Québec	73,7	80,5	6,8

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.**Tableau 9****Taux d'emploi des 45-54 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)**

	1990	2004	Écart en points de % 2004/1990
ENSEMBLE DU QUÉBEC	66,5	78,3	11,8
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	48,3	59,5	11,2
Bas-Saint-Laurent	61,5	74,4	12,9
Québec	64,6	82,9	18,3
Chaudière-Appalaches	70,9	79,9	9,0
Estrie	72,3	80,1	7,8
Centre-du-Québec	63,1	73,4	10,3
Montréal	70,9	82,5	11,6
Montréal	66,6	76,7	10,1
Laval	69,4	75,8	6,4
Lanaudière	63,1	78,6	15,5
Laurentides	67,7	80,2	12,5
Outaouais	66,4	80,8	14,4
Abitibi-Témiscamingue	64,3	73,4	9,1
Mauricie	62,4	72,0	9,6
Saguenay - Lac-Saint-Jean	55,4	74,3	18,9
Côte-Nord & Nord-du-Québec	66,0	74,1	8,1

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 10**Taux d'activité des 35-44 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)**

	1990	2004	Écart en points de % 2004/1990
ENSEMBLE DU QUÉBEC	83,1	87,7	4,6
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	68,4	74,0	5,6
Bas-Saint-Laurent	79,4	89,2	9,8
Québec	83,0	89,2	6,2
Chaudière-Appalaches	84,2	90,3	6,1
Estrie	82,9	84,4	1,5
Centre-du-Québec	82,4	89,3	6,9
Montréal	85,4	89,4	4,0
Montréal	84,1	85,3	1,2
Laval	83,1	91,6	8,5
Lanaudière	83,6	88,3	4,7
Laurentides	85,8	87,5	1,7
Outaouais	86,7	89,3	2,6
Abitibi-Témiscamingue	79,4	88,1	8,7
Mauricie	77,3	87,1	9,8
Saguenay - Lac-Saint-Jean	77,4	84,8	7,4
Côte-Nord & Nord-du-Québec	81,1	86,8	5,7

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.**Tableau 11****Taux d'emploi des 35-44 ans par région, Québec, 1990 et 2004 (%)**

	1990	2004	Écart en points de % 2004/1990
ENSEMBLE DU QUÉBEC	75,7	80,9	5,2
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	53,5	60,6	7,1
Bas-Saint-Laurent	70,0	81,3	11,3
Québec	77,8	84,9	7,1
Chaudière-Appalaches	79,0	84,7	5,7
Estrie	75,5	78,9	3,4
Centre-du-Québec	74,5	83,4	8,9
Montréal	79,0	84,1	5,1
Montréal	75,2	75,7	0,5
Laval	74,7	85,0	10,3
Lanaudière	77,6	83,9	6,3
Laurentides	77,3	82,5	5,2
Outaouais	79,8	82,8	3,0
Abitibi-Témiscamingue	71,4	79,2	7,8
Mauricie	69,3	79,3	10,0
Saguenay - Lac-Saint-Jean	70,9	76,3	5,4
Côte-Nord & Nord-du-Québec	74,6	77,7	3,1

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.

Tableau 12

**Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total par
région et par groupe d'âge, Québec, 2004 (%)**

	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
ENSEMBLE DU QUÉBEC	11,1	11,6	19,8
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	n.d.	n.d.	n.d.
Bas-Saint-Laurent	12,1	13,1	20,7
Québec	11,2	10,3	17,5
Chaudière-Appalaches	13,3	12,1	19,7
Estrie	11,3	13,1	27,6
Centre-du-Québec	11,0	15,3	27,5
Montréal	11,3	11,0	19,8
Montréal	11,2	10,7	16,5
Laval	7,8	11,6	26,2
Lanaudière	11,4	10,8	22,3
Laurentides	11,9	13,2	17,5
Outaouais	8,3	9,0	18,8
Abitibi-Témiscamingue	12,8	14,8	n.d.
Mauricie	11,1	14,3	25,8
Saguenay - Lac-Saint-Jean	11,9	14,9	24,4
Côte-Nord & Nord-du-Québec	10,5	n.d.	n.d.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2004*, compilation spéciale, cédérom, 2005.