



ENJEUX

DU MARCHÉ DU TRAVAIL
MONTRÉALAIS
2011 • 2014

PARCE QUE CHAQUE IDÉE COMPTE...

ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL: TENDANCES ET ENJEUX 2011 • 2014

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES
PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL
DE MONTRÉAL LE 30 SEPTEMBRE 2010

COORDINATION

Évelyne Bishisha Bashala

RÉDACTION

Hugues Leroux

Ugo Ceppi

France Noël

Philippe Sauvé

Serge Lacroix

Évelyne Bishisha Bashala

COLLABORATION

Louis Gits

Denis Hétu

Claudia Fernandez

Virginie André

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

Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les femmes que les hommes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

SITE WEB : www.emploiQuebec.net/montreal

ISSN : 2-550-47341-8

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2010

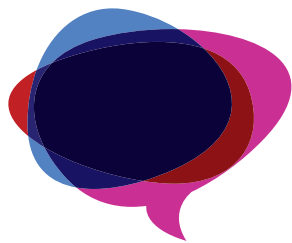
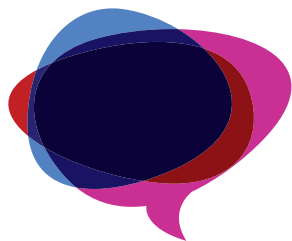


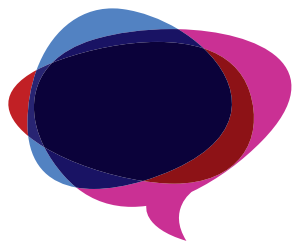
TABLE DES MATIÈRES

7	Message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale d'Emploi-Québec
8	Avant-propos
9	1. Profil de Montréal
9	▪ Profil des résidents de l'île de Montréal en bref
10	▪ 1.1. Profil démographique
11	▪ 1.2. Profil économique
13	▪ 1.3. Conjoncture économique: reprise et incertitude
16	2. Offre de main-d'œuvre
16	▪ 2.1. Portrait global
20	▪ 2.2. Portrait des clientèles faisant face à des obstacles d'intégration et de participation au marché du travail
20	▪ 2.2.1. Les personnes immigrantes et celles appartenant aux minorités visibles
23	▪ 2.2.2. Les jeunes de 15 à 29 ans
26	▪ 2.2.3. Les femmes
29	▪ 2.2.4. Les personnes de 45 à 64 ans
31	▪ 2.3. Portrait des prestataires de l'assurance-emploi et d'aide sociale
31	▪ 2.3.1. Portrait des prestataires de l'assurance-emploi
34	▪ 2.3.2. Portrait des prestataires de l'aide sociale
36	▪ 2.4. Portrait des personnes handicapées
38	3. Demande de main-d'œuvre
38	▪ 3.1. Portrait global
41	▪ 3.2. Perspectives
46	▪ 3.3. Les conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre
50	▪ 3.4. La productivité et le niveau de vie: demande accrue de main-d'œuvre qualifiée
54	4. Constats généraux et prospectives
54	▪ 4.1. Constats généraux
55	▪ 4.2. Prospectives
57	5. Enjeux
57	▪ 5.1. Rappel des enjeux de l'exercice précédent, 2008-2011
57	▪ 5.2. Proposition d'enjeux pour le prochain cycle, 2011-2014
60	6. Annexes
60	▪ Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal
62	▪ Emploi et PIB par industrie (emploi en milliers 2006, PIB en dollars 2006)
63	▪ Définition des types de secteurs économiques
64	▪ Définitions des principaux indicateurs du marché du travail
66	▪ Définitions détaillées des niveaux et genres de compétence
68	▪ Lexique - Enjeux et Orientations stratégiques
69	▪ Bibliographie



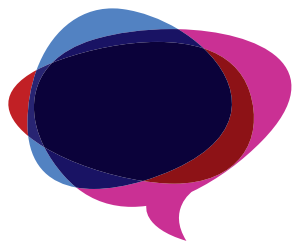
LISTE DES TABLEAUX

- 9 **TABLERAU 1:** Population estimée de l'île de Montréal selon le groupe d'âge et le sexe (en 2010)
- 9 **TABLERAU 2:** Type de ménage, personnes nées hors Canada et minorités visibles
- 9 **TABLERAU 3:** Indicateurs principaux du marché du travail de l'île de Montréal
- 11 **TABLERAU 4:** Emploi selon le lieu de travail et PIB par industrie (emploi en milliers et PIB en dollars de 2006)
- 12 **TABLERAU 5:** Ratio lieu de résidence des personnes actives par nombre et type de postes occupés, 2006
- 13 **TABLERAU 6:** Variation de l'emploi, 1997 à 2008
- 13 **TABLERAU 7:** Variation de l'emploi (2009/2008) et taux de chômage (2009)
- 14 **TABLERAU 8:** Variation des principaux indicateurs du marché du travail (2009/2008) et taux de chômage
- 15 **TABLERAU 9:** Prévisions des principaux indicateurs pour la RMR de Montréal, 2010 à 2014
- 18 **TABLERAU 10:** Population active et taux de chômage par genre de compétence
- 19 **TABLERAU 11:** Taux de chômage selon l'âge et la scolarité des résidents de l'île de Montréal, 15 à 64 ans, année 2006
- 20 **TABLERAU 12:** Taux de diplomation et taux de chômage de la population âgée de 15 ans et plus, île de Montréal, 2006
- 21 **TABLERAU 13:** Statistiques d'emploi de la population des 15 ans plus personnes immigrantes et nées au Canada, île de Montréal, 2001 et 2006
- 22 **TABLERAU 14:** Taux de chômage et revenu total médian de la population immigrante active selon la connaissance du français et de l'anglais, île de Montréal, 2006
- 22 **TABLERAU 15:** Population, taux d'activité et taux de chômage selon le groupe de minorité visible, île de Montréal, 2001 et 2006
- 23 **TABLERAU 16:** Poids démographique des jeunes montréalais par groupe d'âge, 2006
- 38 **TABLERAU 17:** Répartition et création d'emplois par grand type de secteur
- 39 **TABLERAU 18:** Emploi par niveau de compétence à Montréal selon le lieu de travail et dans l'ensemble du Québec, 2006
- 40 **TABLERAU 19:** Taux de surqualification par niveau de scolarité en 2001 et 2006
- 41 **TABLERAU 20:** Perspectives de croissance du marché du travail, 2010 à 2014
- 42 **TABLERAU 21:** Perspectives du marché du travail, 2018
- 43 **TABLERAU 22:** Perspectives d'emplois selon les grands secteurs d'activité économique
- 43 **TABLERAU 23:** Perspectives de croissance de l'emploi dans le secteur des services, 2010 à 2014
- 44 **TABLERAU 24:** Perspectives de croissance de l'emploi par niveau de compétence, 2009 à 2013
- 45 **TABLERAU 25:** Perspectives professionnelles par genre de compétence, 2009 à 2013
- 51 **TABLERAU 26:** Contribution des facteurs de production à la croissance économique, RMR de Montréal



LISTE DES GRAPHIQUES

- 10 *GRAPHIQUE 1:* Composantes de la croissance de la région de Montréal
- 10 *GRAPHIQUE 2:* Composantes de la croissance de la périphérie de Montréal
- 11 *GRAPHIQUE 3:* Répartition de la population de 15 ans et plus selon le groupe d'âge
- 12 *GRAPHIQUE 4:* Composantes de la croissance de la région de Montréal
- 14 *GRAPHIQUE 5:* Pourcentage des résidents de chaque région de la RMR qui travaillent sur l'île de Montréal, 2006
- 16 *GRAPHIQUE 6:* Évolution du taux d'activité, Montréal et l'ensemble du Québec, 1997 à 2009
- 16 *GRAPHIQUE 7:* Évolution du taux d'activité, RMR de Montréal, Toronto et Vancouver, 1997 à 2009
- 16 *GRAPHIQUE 8:* Évolution du taux de chômage, Montréal et l'ensemble du Québec, 1997 à 2009
- 16 *GRAPHIQUE 9:* Évolution du taux de chômage, RMR de Montréal, Toronto et Vancouver, 1997 à 2009
- 17 *GRAPHIQUE 10:* Évolution de la durée en semaines de chômage, 1997 à 2009
- 17 *GRAPHIQUE 11:* Évolution de l'emploi à temps plein et à temps partiel, 1997 à 2009
- 17 *GRAPHIQUE 12:* Évolution de l'emploi à temps partiel volontaire, 1997 à 2009
- 19 *GRAPHIQUE 13:* Taux de diplomation par groupe d'âge
- 24 *GRAPHIQUE 14:* Écart des taux de chômage, d'activité et d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans comparativement aux personnes âgées de 15 ans et plus, île de Montréal, 1997 à 2009
- 25 *GRAPHIQUE 15:* Évolution de l'emploi à temps partiel (1997 = 100) de l'île de Montréal, 1997 à 2009
- 27 *GRAPHIQUE 16:* Évolution de l'emploi, île de Montréal, 1997 à 2009 (1997 = 100)
- 27 *GRAPHIQUE 17:* Écart des taux de chômage, d'activité et d'emploi des femmes comparativement aux hommes, île de Montréal, 1997 à 2009
- 28 *GRAPHIQUE 18:* Répartition des emplois selon le niveau de compétence, île de Montréal, 1996 et 2006
- 29 *GRAPHIQUE 19:* Croissance de l'emploi à temps plein, île de Montréal, 1997 à 2009
- 29 *GRAPHIQUE 20:* Croissance de l'emploi à temps partiel, île de Montréal, 1997 à 2009
- 30 *GRAPHIQUE 21:* Répartition des diplômes selon l'âge, île de Montréal, 2006
- 31 *GRAPHIQUE 22:* Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi, île de Montréal, 2001 à 2010 (moyennes d'avril à mars)
- 32 *GRAPHIQUE 23:* Évolution de la part de prestataires de l'assurance-emploi selon le sexe, île de Montréal, 2001 à 2010 (moyennes d'avril à mars)
- 32 *GRAPHIQUE 24:* Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le groupe d'âge, île de Montréal, 2003-2004 et 2009-2010 (moyennes d'avril à mars)
- 33 *GRAPHIQUE 25:* Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le niveau de compétence, île de Montréal, 2009-2010 (moyenne d'avril à mars)
- 33 *GRAPHIQUE 26:* Répartition du nombre de prestataires de l'assurance-emploi selon le niveau de scolarité, île de Montréal, 2009-2010 (moyenne d'avril à mars)



LISTE DES GRAPHIQUES

- 34 *GRAPHIQUE 27:* Évolution du nombre de prestataires à l'aide sociale, île de Montréal, mars 2001 à mars 2010
- 35 *GRAPHIQUE 28:* Répartition du nombre de prestataires de l'aide sociale selon le groupe d'âge, île de Montréal, mars 2004 et mars 2010
- 35 *GRAPHIQUE 29:* Évolution de la part de prestataires de l'aide sociale selon le lieu de naissance, île de Montréal, mars 2001 à mars 2010
- 36 *GRAPHIQUE 30:* Répartition du nombre de prestataires de l'aide sociale selon le niveau de scolarité, île de Montréal, mars 2010
- 42 *GRAPHIQUE 31:* Évolution prévue de l'emploi par grand secteur, île de Montréal, 2009 à 2014
- 44 *GRAPHIQUE 32:* Part des emplois des grands secteurs par niveau de compétence, année 2006
- 45 *GRAPHIQUE 33:* Perspectives professionnelles par niveau de compétence, 2009 à 2013
- 46 *GRAPHIQUE 34:* Évolution des 15 à 64 ans, 2006 à 2031
- 46 *GRAPHIQUE 35:* Évolution de la part des 15 à 64 ans, 2006 à 2031
- 47 *GRAPHIQUE 36:* Évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre, 2006 à 2031
- 48 *GRAPHIQUE 37:* Évolution du taux d'activité, 55 à 64 ans, île de Montréal, 1989 à 2009
- 48 *GRAPHIQUE 38:* Âge de la prise de retraite, Québec, 1989 à 2009
- 49 *GRAPHIQUE 39:* Part des travailleurs âgés de 55 à 64 ans parmi les travailleurs de 15 à 64 ans selon les grands secteurs d'activité économique, 2006
- 49 *GRAPHIQUE 40:* Part des travailleurs âgés de 55 à 64 ans par niveau de compétence, 2006
- 49 *GRAPHIQUE 41:* Part de la population active par niveau de scolarité et de compétence, 2006
- 53 *GRAPHIQUE 42:* Dépenses annuelles en formation par employé des PME, 2008
- 53 *GRAPHIQUE 43:* Incidence de la formation, part des PME offrant de la formation, 2008 (en %)



MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC

Chers partenaires,

Nous avons réalisé au cours des trois dernières années un travail remarquable auprès de nos clientèles malgré un contexte d'achalandage accru. Notre bilan, qui accompagne le présent document, en témoigne. Les résultats obtenus ont permis de relever les défis que nous nous sommes fixés ensemble il y a trois ans pour le cycle de planification 2008-2011.

L'heure est venue d'amorcer une révision des enjeux en fonction des nouvelles réalités de l'offre et de la demande de main-d'œuvre en vue de notre **planification stratégique triennale 2011-2014**. Comme la plupart des sociétés occidentales, le Québec doit faire face à d'importants changements démographiques qui auront une incidence sur la disponibilité de sa main-d'œuvre. C'est pourquoi nous devons rester attentifs et répondre aux problématiques particulières de nos clientèles, qu'il s'agisse des individus ou des entreprises. Nous pourrions ainsi favoriser la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes.

Bien que nous ayons récupéré les nombreux emplois perdus lors de la récession, certains groupes de personnes connaissent toujours des difficultés structurelles d'intégration sur le marché du travail. Pensons notamment aux personnes immigrantes, aux personnes faisant partie des minorités visibles, aux femmes ainsi qu'aux personnes handicapées.

Ensemble, nous pouvons faire la différence. **La journée de consultation prévue le 6 décembre** prochain permettra de susciter les réflexions sur les principaux défis à relever ainsi que sur les solutions susceptibles d'accroître l'efficacité de nos services et le développement de la main-d'œuvre. Les propositions émanant de cet exercice seront analysées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, qui tiendra au début de l'année 2011 un lac-à-l'épaule au cours duquel les enjeux et les stratégies qui guideront nos actions au cours des trois prochaines années seront déterminés.

Nous vous invitons donc à prendre connaissance du présent document d'analyse du marché du travail qui a été préparé pour vous accompagner dans vos réflexions en vue de cette consultation.

Bonne lecture !

Gaétan Châteauneuf

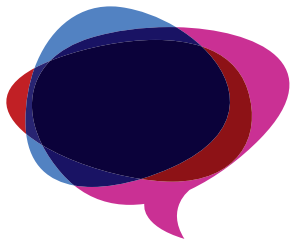
Président

*Conseil régional des partenaires
du marché du travail de Montréal*

Ginette Sylvain

Directrice

Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal



AVANT-PROPOS

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses interventions, l'agence vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre, à améliorer les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés aux personnes pouvant entreprendre une démarche qui, à terme, leur permettra d'intégrer le marché du travail ou de s'y maintenir, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à s'engager immédiatement dans une démarche d'emploi.

Le présent document de consultation a pour but d'alimenter la réflexion des partenaires du marché du travail sur les priorités stratégiques que la Direction régionale de l'Île-de-Montréal devra mettre en avant au regard des réalités particulières des clientèles de sa région. Il examine les problématiques des différentes clientèles de la région en plus d'analyser la demande de main-d'œuvre ainsi que les perspectives et tendances du marché du travail.



1. PROFIL DE MONTRÉAL

PROFIL DES RÉSIDENTS DE L'ÎLE DE MONTRÉAL EN BREF

TABLEAU 1: POPULATION ESTIMÉE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL SELON LE GROUPE D'ÂGE ET LE SEXE (EN 2010)

	HOMMES	FEMMES	TOTAL	
			NOMBRE	%
0-14 ANS	147 192	140 997	288 189	15,1
15-24 ANS	119 982	118 719	238 701	12,5
25-34 ANS	160 882	157 669	318 551	16,7
35-44 ANS	144 966	131 661	276 627	14,5
45-54 ANS	140 504	136 255	276 759	14,5
55-64 ANS	103 834	114 916	218 750	11,4
65 ANS ET PLUS	120 825	173 986	294 811	15,4
TOTAL NOMBRE	938 185	974 203	1 912 388	100,0
TOTAL %	49,1	50,9	100,0	

PYRAMIDE DES ÂGES EN 2006

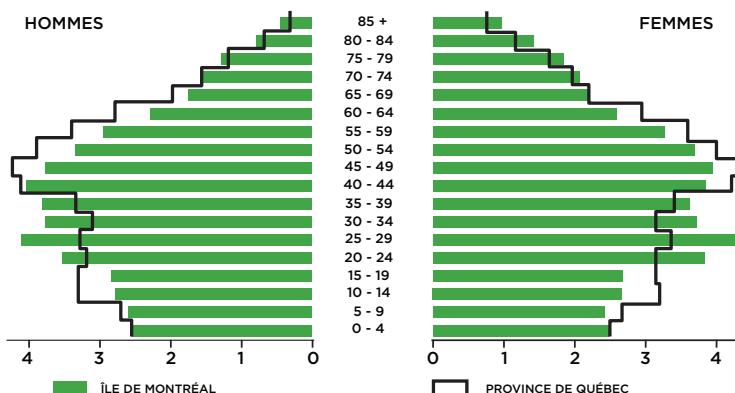


TABLEAU 2: TYPE DE MÉNAGE, PERSONNES NÉES HORS CANADA ET MINORITÉS VISIBLES

	N.	%
COUPLES AVEC ENFANTS	195 210	23
FAMILLES MONOPARENTALES	92 665	11
COUPLES SANS ENFANTS	171 760	21
PERSONNES VIVANT SEULES	317 350	38
AUTRES TYPES DE MÉNAGES	54 560	7
TOTAL MÉNAGES	831 545	100
PERSONNES DE 15 ANS ET PLUS		
NÉES À L'EXTÉRIEUR DU CANADA	562 330	36,6
APPARTENANT À UNE MINORITÉ VISIBLE	349 325	22,7

TABLEAU 3: INDICATEURS PRINCIPAUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

INDICATEURS	MOYENNE ANNUELLE 2009
POPULATION DE 15 ANS ET PLUS	1 595 900
POPULATION ACTIVE	1 033 600
EMPLOI	918 300
TEMPS PLEIN	748 500
TEMPS PARTIEL	169 900
CHÔMEURS	115 200
PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI	49 967
PRESTATAIRES D'AIDE SOCIALE	92 608
PRESTATAIRES DE SOLIDARITÉ SOCIALE	33 789
EN POURCENTAGE	
TAUX D'ACTIVITÉ	64,8
TAUX D'EMPLOI	57,5
TAUX DE CHÔMAGE	11,1

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada: *Enquête sur la population active*, Ministère des Ressources humaines et Développement social, MESS Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES).



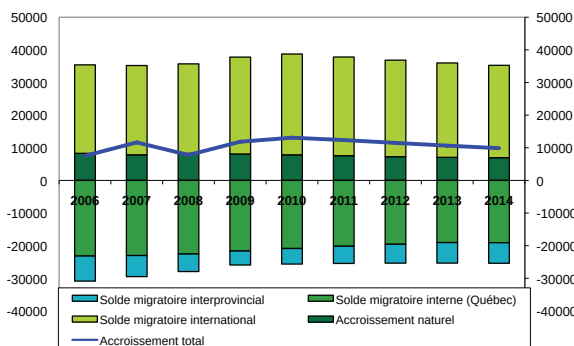
1. PROFIL DE MONTRÉAL

1.1. PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

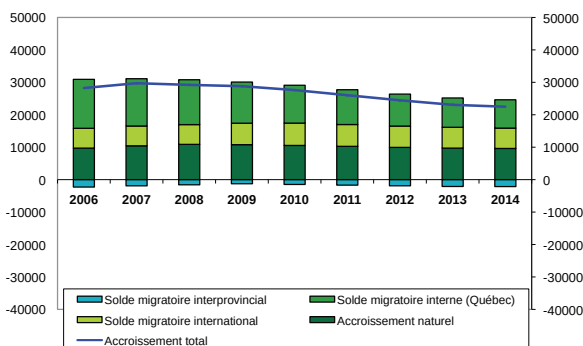
Montréal¹ est la région la plus peuplée du Québec. Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), celle-ci comptait 1,9 million d'habitants en 2010, représentant 24,3 % de la population du Québec. Montréal est au cœur d'une région métropolitaine comptant 3,8 millions d'habitants, soit près de la moitié de la population québécoise (48,7%). Comme nous le verrons dans les sections suivantes, la population montréalaise est très diversifiée sur les plans économique, sociologique et démographique. Cette diversité s'accompagne d'un grand nombre de défis au regard du marché du travail. Ces défis seront abordés dans les sections sur la clientèle faisant face à des obstacles d'intégration et de participation au marché du travail.

D'une part, le phénomène majeur qui caractérise Montréal est son pouvoir d'attraction de la population immigrante². D'ailleurs, c'est essentiellement grâce à l'afflux de cette population que la région a connu au cours des dernières années une très légère croissance de sa population. En effet, Montréal recevait 73 % des personnes immigrantes de 15 ans et plus au Québec selon le recensement de 2006, alors que celles-ci représentaient 36,6 % de cette population. Selon les projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), le pouvoir d'attraction de Montréal se maintiendrait pour les prochaines années avec un sommet en 2010 de 80 % des personnes immigrantes du Québec s'établissant dans la région. Cette proportion devrait cependant décroître légèrement et revenir aux proportions du dernier recensement d'ici à 2015, avec une proportion de 73,2 %.

GRAPHIQUE 1: COMPOSANTES DE LA CROISSANCE DE LA RÉGION DE MONTRÉAL



GRAPHIQUE 2: COMPOSANTES DE LA CROISSANCE DE LA PÉRIPHÉRIE DE MONTRÉAL³



Sources: Statistique Canada, recensement de 2006 et projections de l'Institut de la statistique du Québec, 2009.

L'apport de la population immigrante permet à la région de maintenir son niveau de population actuel et de connaître même une légère croissance de sa population (+ 13 090 en 2010, soit + 0,7 %). Montréal obtient un solde migratoire positif chez les 15 à 29 ans, mais elle connaît des difficultés de rétention, ce qui se traduit par un solde migratoire interne négatif. Quant aux autres régions qui composent la région métropolitaine, elles verront leur poids démographique augmenter (+ 40 702 en 2010, soit + 1,1 %), et cela, grâce à un taux d'accroissement naturel plus élevé (+ 10 703) et à un solde migratoire positif (+ 12 680) auprès des autres régions du Québec, dont Montréal.

D'autre part, le vieillissement de la population touche Montréal et l'ensemble de sa région métropolitaine, à l'instar de l'ensemble du Québec et des pays développés. Néanmoins, grâce à l'apport de l'immigration ainsi qu'au solde migratoire interrégional positif chez les 15 à 29 ans, la population des 15 à 64 ans devrait rester relativement stable sur l'île de Montréal. Cependant, cela n'empêchera pas la population de 65 ans et plus d'augmenter dans une proportion de 59 % d'ici 25 ans. La croissance de cette population plus âgée sera encore plus rapide ailleurs au Québec, où elle doublera.

¹ Dans ce document, Montréal désigne la région administrative de l'île de Montréal.

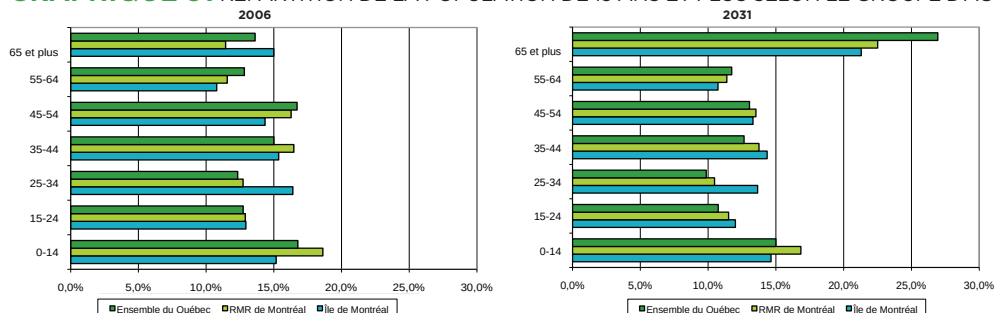
² Pour faciliter la lecture, nous retenons le terme « personnes immigrantes » pour désigner la catégorie utilisée par Statistique Canada pour nommer les personnes nées à l'extérieur du Canada.

³ La région métropolitaine est définie comme la région métropolitaine de recensement (RMR) selon Statistique Canada.



1. PROFIL DE MONTRÉAL

GRAPHIQUE 3 : RÉPARTITION DE LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS SELON LE GROUPE D'ÂGE



Dans la même perspective, l'analyse de la structure par âge de la population de Montréal permet de conclure qu'à partir de 2011 seul le groupe des 55 ans et plus connaîtra une croissance significative du poids qu'il occupe dans l'ensemble de la population. Cette croissance se fera, bien sûr, en contrepartie d'une baisse du poids des cohortes plus jeunes. Plus précisément, c'est surtout la part des 25 à 34 ans qui connaîtra la réduction la plus substantielle de son poids démographique, passant d'une proportion de 16,4 % en 2006 à 13,7 % en 2031. Cette perspective du vieillissement soulève à la fois la problématique de la participation au marché du travail des travailleurs âgés de 45 ans et plus et celle de la relève pour les emplois libérés, thèmes qui seront abordés dans les sections subséquentes.

1.2. PROFIL ÉCONOMIQUE

Montréal est le pôle industriel le plus important au Québec et elle peut être considérée comme une ville de classe mondiale. La région accueille 31% des travailleurs et génère 36 % de l'activité économique au Québec. La majeure partie de cette activité économique provient des industries productrices de services qui occupaient environ 83,5% des travailleurs en 2006 et qui généraient 71 milliards de dollars en PIB en dollars courants de 2006 (76%). L'industrie productrice de biens conserve une certaine importance, car, malgré le fait qu'elle n'occupe que 16,5% des travailleurs sur l'île, elle génère 24% de l'activité économique. L'économie de Montréal est aussi caractérisée par la forte présence de petites et moyennes entreprises. Sur les 60 000 établissements d'un employé ou plus sur l'île, 96 % comptent moins de 50 employés et 83 % en comptent moins de 20⁵. De plus, selon le recensement de 2006, les travailleurs autonomes représentaient 11,5% des travailleurs sur l'île, en hausse de 14,3 % par rapport à 2001. Cependant, la grande entreprise occupe une part importante sur le marché du travail montréalais puisque la majorité des emplois à Montréal se retrouvent dans des entreprises de 100 employés et plus.

TABEAU 4 : EMPLOI SELON LE LIEU DE TRAVAIL ET PIB PAR INDUSTRIE (EMPLOI EN MILLIERS ET PIB EN DOLLARS DE 2006)

	MONTRÉAL		PIB	ENSEMBLE DU QUÉBEC		PART MONTRÉAL	%
	EMPLOI			EMPLOI	PIB		
	N.	%	G\$	N.	G\$	N.	PIB
INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS							
INDUSTRIES PRIMAIRES	2	0,2	22	102	2,7	2	28
SERVICES PUBLICS	11	1,0		32	0,8	36	
CONSTRUCTION	20	1,8		187	5,0	11	
FABRICATION	155	13,6		541	14,5	29	
- TRADITIONNELLE	83	53,6	71	350	64,8	24	39
- COMPLEXE	64	41,4		168	31,1	38	
- AUTRES ACTIVITÉS DE FABRICATION	8	5,1		22	4,2	35	
TOTAL : INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS	188	16,5	24 %	861	23,0	30 %	22
INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES							
SERVICES AUX CONSOMMATEURS	309	32,4	71	1 027	35,7	30	39
SERVICES GOUVERNEMENTAUX	270	28,3		931	32,4	29	
SERVICES AUX PRODUCTEURS	375	39,3		917	31,9	41	
TOTAL : INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES	953	83,5	76 %	2 875	77,0	70 %	33
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	1 141	100,0	93	3 736	100,0	263	31

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

⁴ PIB : Produit intérieur brut.

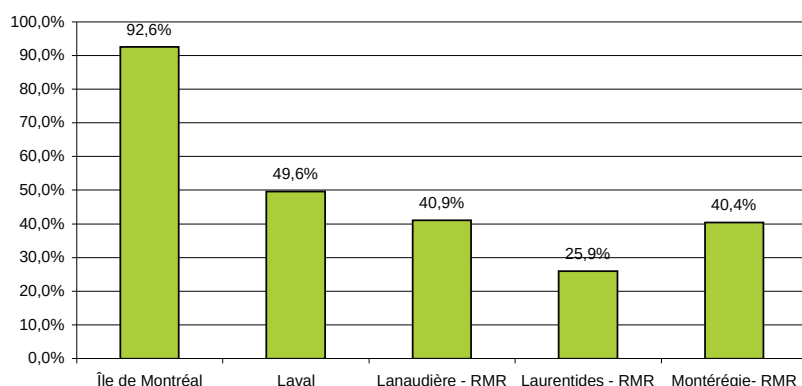
⁵ Registre des entreprises, 2009.



1. PROFIL DE MONTRÉAL

Cette activité économique s'inscrit à l'intérieur d'un marché du travail et d'une économie fortement intégrée de la région métropolitaine. Ainsi, près de 66% des emplois de la région métropolitaine se retrouvent sur l'île, confirmant son statut de centre économique régional. Ainsi, près de la moitié des travailleurs qui résident à Laval occupent un emploi à Montréal (49,6%) et cette proportion tourne autour de 40 % pour les deux autres régions limitrophes. Par ailleurs, l'accroissement démographique plus rapide des régions périphériques pourrait réduire ce phénomène d'attraction, notamment dans le domaine des services à la consommation.

GRAPHIQUE 4: POURCENTAGE DES RÉSIDENTS DE CHAQUE RÉGION DE LA RMR QUI TRAVAILLENT SUR L'ÎLE DE MONTRÉAL, 2006



Source: Statistique Canada, recensement de 2006.

Enfin, comme il sera présenté plus en détail dans les sections subséquentes, les emplois disponibles à Montréal demandent un niveau de scolarité et de qualification relativement élevé. En corollaire, la population active qui réside sur le territoire montréalais présente de forts taux de diplomation collégiale et universitaire comparativement à celle des autres régions du Québec.

Ainsi, le marché du travail valorise un haut niveau de compétence et trouve un bassin de main-d'œuvre qualifiée assez important à Montréal. La situation est plus précaire pour l'accès à des emplois avec de faibles niveaux de compétence. Dans le cas des emplois de niveau de compétence «élémentaire», la population active résidant à Montréal pourrait occuper l'ensemble des emplois disponibles sur l'île. Cependant, si l'on inclut la population active du reste de la région métropolitaine et le fait que le marché du travail est très intégré, la compétition pour ces postes est plus intense en raison d'un ratio élevé de personnes actives (1,19) pour chaque poste disponible par rapport à la moyenne des professions (1,10).

TABLEAU 5: RATIO LIEU DE RÉSIDENCE DES PERSONNES ACTIVES PAR NOMBRE ET TYPE DE POSTES OCCUPÉS, 2006

NIVEAU DE COMPÉTENCE	NIVEAU DE SCOLARITÉ GÉNÉRALEMENT EXIGÉ	PROPORTION DES EMPLOIS DE LA RMR SUR L'ÎLE DE MONTRÉAL	RATIO LIEU DE RÉSIDENCE PERSONNES ACTIVES/LIEU DES POSTES OCCUPÉS		
			ÎLE DE MONTRÉAL	RESTE DE LA RMR	ENSEMBLE DE LA RMR
GESTION		0,67	0,76	1,70	1,06
PROFESSIONNEL	UNIVERSITAIRE	0,73	0,84	1,69	1,07
TECHNIQUE I	COLLÉGIAL	0,69	0,79	1,70	1,08
TECHNIQUE II	SECONDAIRE PROFESSIONNEL	0,58	0,78	1,68	1,15
INTERMÉDIAIRE	SECONDAIRE	0,65	0,83	1,60	1,10
ÉLÉMENTAIRE	AUCUN	0,59	1,01	1,45	1,19
TOUTES LES PROFESSIONS		0,66	0,83	1,63	1,10

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



1. PROFIL DE MONTRÉAL

CONSTATS:

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

1.3. CONJONCTURE ÉCONOMIQUE: REPRISE ET INCERTITUDE

Croissance de l'emploi de 1997 à 2008: plus soutenue à Montréal

La décennie précédant la récession de 2008-2009 a été marquée par une croissance soutenue de l'emploi partout au Québec, mais de manière plus intense à Montréal. En effet, le taux de croissance annuel moyen (TCAM) de l'emploi à Montréal est plus élevé que dans l'ensemble du Québec. De plus, la part de la croissance de l'emploi de la région représente plus du quart de celle de l'ensemble des emplois créés au Québec.

TABLEAU 6: VARIATION DE L'EMPLOI, 1997 À 2008

	VARIATION DE L'EMPLOI (000)	PART DE LA CROISSANCE (%)	TCAM (%)
MONTRÉAL	193,1	27,2	2,1
RESTE DE LA RMR	161,0	22,7	1,7
RESTE DU QUÉBEC	354,8	50,1	1,8
ENSEMBLE DU QUÉBEC	708,9		1,9

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Récession 2008-2009: Montréal plus touchée que le reste du Québec

La récession a touché davantage le marché du travail montréalais. En fait, Montréal a perdu environ 38 000 emplois entre 2008 et 2009 alors que le niveau d'emploi dans le reste du Québec est resté presque inchangé. Notons que ces pertes d'emplois ont essentiellement eu pour effet de ramener la croissance de l'emploi observée depuis 1997 à un niveau comparable à ce qui a été observé ailleurs au Québec. Toute proportion gardée, les secteurs plus traditionnels ont été plus touchés par les pertes d'emplois.

TABLEAU 7: VARIATION DE L'EMPLOI (2009/2008) ET TAUX DE CHÔMAGE (2009)

	VARIATION DE L'EMPLOI		TAUX DE CHÔMAGE
PAR RÉGION	N	%	(%)
MONTRÉAL	(37 900)	-4,0	11,1
RESTE DU QUÉBEC	400	0,0	7,6
ENSEMBLE DU QUÉBEC	(37 500)	-1,0	8,5
PAR GRAND SECTEUR	N	%	(%)
CONSTRUCTION	(2 500)	-7,6	13,4
FABRICATION	(5 600)	-5,2	10,1
SERVICES	(29 300)	-3,6	6,0

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active.



1. PROFIL DE MONTRÉAL

De ce fait, les hommes ont été beaucoup plus affectés par la récession, subissant plus de 95% des pertes d'emplois enregistrées en 2009. Également, les emplois nécessitant un niveau de compétence «élémentaire» ont enregistré une baisse d'environ 13%, alors que les emplois de niveau «professionnel» ont été épargnés, puisqu'ils ont enregistré une hausse de plus de 5% de l'emploi. De plus, les travailleurs moins expérimentés sur le marché du travail montréalais, soit les immigrants très récents⁶ et les jeunes, ont été lourdement touchés, incitant un grand nombre d'entre eux à quitter le marché du travail. Ainsi, ce sont davantage les personnes les plus précaires qui ont perdu leur emploi. Il y a là des risques substantiels d'éloignement du marché du travail pour ces derniers.

TABLEAU 8 : PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL (2009 vs 2008)

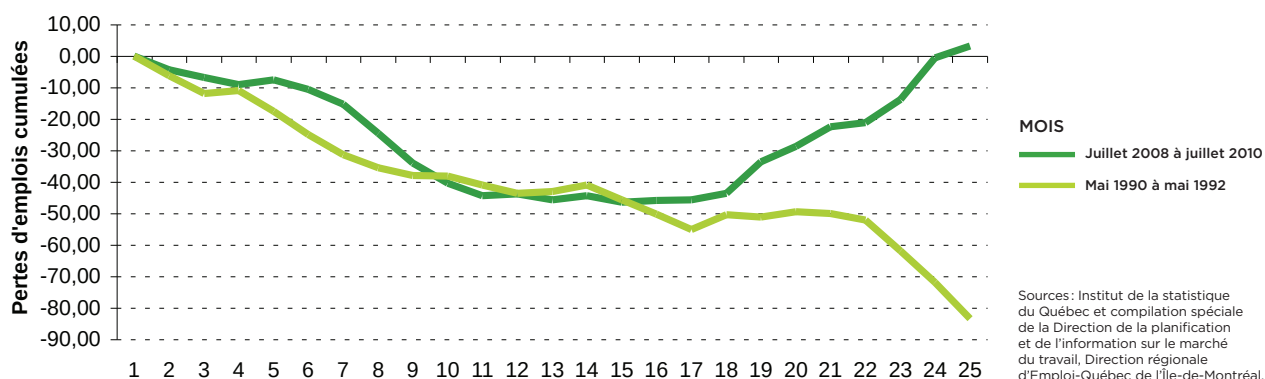
	VARIATIONS (%)		TAUX DE CHÔMAGE
	EMPLOI	POPULATION ACTIVE	
SELON LE LIEU DE NAISSANCE			
IMMIGRANTS TRÈS RÉCENTS	-16,6	-12,1	22,9
NÉS AU CANADA	-0,9	0,7	7,6
SELON LE GROUPE D'ÂGE			
15-24 ANS	-13,5	-6,9	20,2

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

Le marché du travail montréalais est retourné rapidement en phase d'expansion

L'ensemble des emplois perdus au cours de la dernière récession a été récupéré au deuxième trimestre de 2010, avec une création annuelle de plus de 43 000 emplois et un taux de chômage passant sous la barre des 10 %. Il n'aura fallu que 24 mois pour retrouver les emplois perdus, comparativement à 127 mois lors de la dernière récession, pour laquelle les pertes d'emplois se sont poursuivies au delà du creux économique.

GRAPHIQUE 5 : ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DEUX DERNIÈRES RÉCESSIONS, ÎLE DE MONTRÉAL, MOYENNES TRIMESTRIELLES DÉSAISONNALISÉES



L'ensemble des travailleurs a profité de la croissance de l'emploi au second trimestre de 2010, seul le groupe des 55 à 64 ans a vu l'emploi stagner. On constate également une hausse généralisée du taux d'activité, signalant un regain de confiance des travailleurs à l'égard des perspectives du marché du travail. Par contre, les jeunes de 15 à 24 ans et les immigrants très récents montrent encore des taux de chômage élevés, soit de 18,8 % et 17,9 % respectivement.

⁶ L'enquête sur la population active de Statistique Canada définit les immigrants très récents comme étant des immigrants arrivés au cours des cinq dernières années et ayant le statut d'immigrants reçus.



1. PROFIL DE MONTRÉAL

Des perspectives économiques plutôt favorables, mais teintées d'incertitude

La croissance économique se poursuit au Québec, le PIB réel ayant augmenté de 3,4 % en rythme annuel au premier trimestre de 2010, comparativement à une hausse de 5,5 % enregistrée au trimestre précédent. Cette croissance a principalement été soutenue par la demande intérieure totale (+ 9 %), particulièrement de l'industrie des services. Les exportations ont pour leur part reculé, tandis que les importations augmentaient, rendant le bilan commercial du Québec négatif.

Les perspectives de croissance économique sont de l'ordre de 2,5 % par année pour les deux prochaines années selon les principales prévisions du secteur privé⁷. La plupart des prévisionnistes s'attendent à un dollar canadien autour de la parité pour quelques années. Les entreprises exportatrices seront donc confrontées de manière soutenue aux défis de la compétitivité et de la productivité.

Par ailleurs, un niveau d'incertitude non négligeable subsiste quant à l'ampleur de la reprise pour la fin de 2010 et 2011. En effet, le marché de l'emploi américain a de la difficulté à retrouver les emplois perdus et les difficultés financières de certains pays de l'Union européenne ont des effets négatifs sur la reprise économique mondiale. De plus, le PIB canadien a enregistré un recul de 0,1 % en juillet 2010, une première depuis août 2009⁸. En réaction à ce regain d'incertitude, la confiance des consommateurs canadiens a diminué pour un quatrième mois consécutif en septembre selon le Conference Board du Canada⁹. Également, selon une enquête menée par Reuters auprès de 70 économistes en septembre 2010, ils revoient leurs prévisions économiques américaine et européenne¹⁰. Le FMI, qui a revu à la baisse ses prévisions pour 2011, écarte le retour à une récession mais « met en garde que ses nouvelles prévisions dépendent de la mise en place des mesures annoncées par les gouvernements afin de rétablir la confiance et la stabilité, et ce, en particulier dans la zone euro¹¹ ».

En ce qui a trait à la région métropolitaine de Montréal, le Conference Board du Canada anticipe un taux de croissance annuel moyen de 2,7 % au cours des cinq prochaines années, légèrement supérieur à celui du Québec (2,4 %). Il prévoit aussi une diminution substantielle du taux de chômage, qui se rapprochera en 2014 de son niveau de 2007 qui était sous la barre des 7 %, prévision identique à celle d'Emploi-Québec (7,1 %).

TABLEAU 9 : PRÉVISIONS DES PRINCIPAUX INDICATEURS POUR LA RMR DE MONTRÉAL, 2010 À 2014

	2009	2014	VARIATION	TCAM (%)
PIB RÉEL (M\$ - 2002)	122 309	139 559	17 250	2,7
PIB RÉEL PAR HABITANT (\$)	32 060	34 553	2 493	1,5
REVENU PERSONNEL PAR HABITANT (\$)	34 449	40 701	6 202	3,4
EMPLOIS (MILLIERS)	1 879	2 034	155	1,6
TAUX DE CHÔMAGE (%)	9,2	7,1	- 2,1	—
MISES EN CHANTIER (N)	19 251	18 180	- 1 071	-1,1
VENTES AU DÉTAIL (M\$)	41 874	51 050	9 176	4,0

Source: Conference Board du Canada, automne 2010.

CONSTATS:

- Le marché du travail montréalais a connu une expansion plus soutenue qu'ailleurs au Québec au cours de la décennie précédant la récession.
- La région de Montréal a été plus touchée par la récession de 2008-2009 que l'ensemble du Québec.
- Ce sont davantage les personnes précaires sur le marché du travail qui ont perdu leur emploi, particulièrement les personnes qui occupent des emplois nécessitant des compétences élémentaires, les immigrants très récents et les jeunes.
- La croissance économique est cependant au rendez-vous dans l'ensemble du Québec et la région de Montréal devrait retrouver son niveau de chômage d'avant la récession d'ici à 2014.

⁷ Source: Ministère des Finances du Québec, Plan budgétaire 2010-2011 et Conference Board du Canada.

⁸ Source: Statistique Canada, Le Quotidien, jeudi 30 septembre 2010.

⁹ Source: « Les Canadiens perdent confiance: mais le marché du travail est favorable », La Presse, 30 septembre 2010.

¹⁰ Source: « Les prévisions de croissance sont revues à la baisse, encore une fois », Le Devoir, 9 septembre 2010.

¹¹ Source: Radio Canada, Croissance économique: le FMI écarte une nouvelle récession, 8 juillet 2010



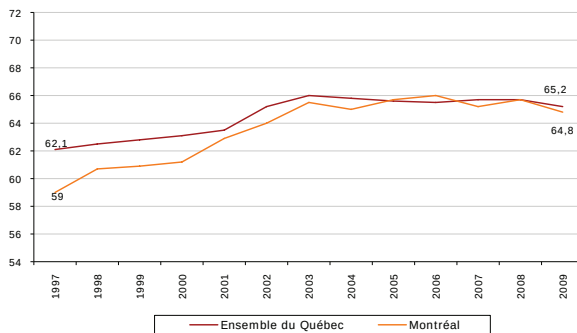
2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

2.1. PORTRAIT GLOBAL

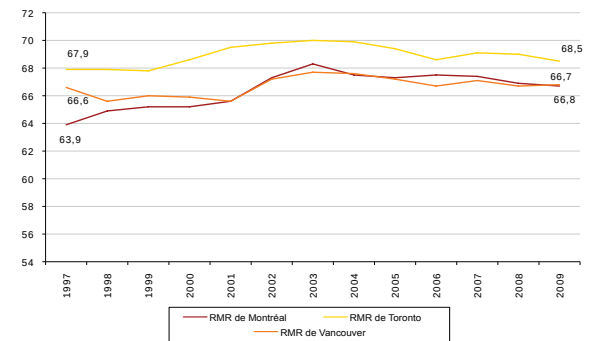
État de l'offre : hausse de la participation des Montréalais au marché du travail

Après une période d'après-récession difficile au cours de la première moitié des années 1990, la croissance de l'emploi à Montréal a été supérieure à celle dans le reste du Québec depuis 1997. La période s'étendant de 1997 à 2009 se démarque donc par une forte croissance du taux d'activité de la population en âge de travailler jusqu'au milieu des années 2000, suivi d'une certaine stabilisation. Au cours de cette période de douze ans, la hausse du taux d'activité chez les femmes a été particulièrement remarquable puisqu'au cours de cette période celles-ci ont comblé 45% de l'écart avec les hommes. Ce sujet sera traité plus loin en détail. Le phénomène se traduit aussi à l'échelle de la région métropolitaine. Le taux d'activité de la région métropolitaine de Montréal, inférieur en 1997 à ceux des régions métropolitaines de Toronto et de Vancouver, a connu une croissance jusqu'en 2004 et s'est stabilisé par la suite. Cette performance a permis à la région de dépasser le taux d'activité de la région métropolitaine de Vancouver et de combler la majeure partie de l'écart avec la région métropolitaine de Toronto.

GRAPHIQUE 6 : ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ, MONTRÉAL ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC, 1997 À 2009



GRAPHIQUE 7 : ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ, RMR DE MONTRÉAL, TORONTO ET VANCOUVER, 1997 À 2009

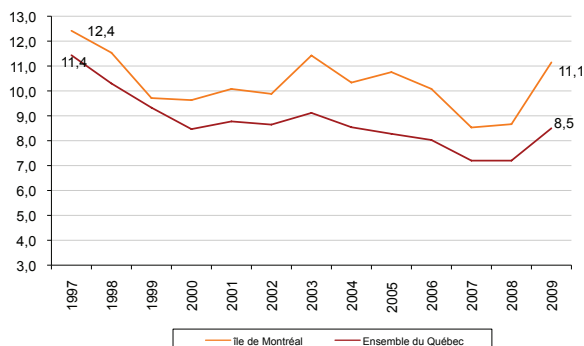


Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active.

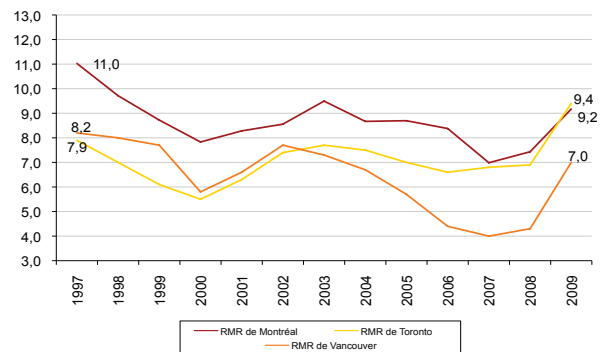
Une intégration au marché du travail historiquement plus difficile qu'ailleurs

La persistance et la durée du chômage peuvent être utilisées comme un indice de la difficulté de la main-d'œuvre prête à intégrer le marché du travail. Historiquement, le taux de chômage est plus élevé à Montréal que dans le reste de sa région métropolitaine et de la province. Au cours de la période de 1997 à 2007, où la croissance économique et de l'emploi était au rendez-vous, le taux de chômage a subi certaines fluctuations pour connaître en définitive une baisse de 3,9 points de pourcentage. La récession de 2008-2009 a largement contribué à réduire la capacité du marché du travail à intégrer et à garder en emploi la population active, d'où la hausse du taux de chômage au cours de cette période.

GRAPHIQUE 8 : ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE, MONTRÉAL ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC, 1997 À 2009



GRAPHIQUE 9 : ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE, RMR DE MONTRÉAL, TORONTO ET VANCOUVER, 1997 À 2009



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active.

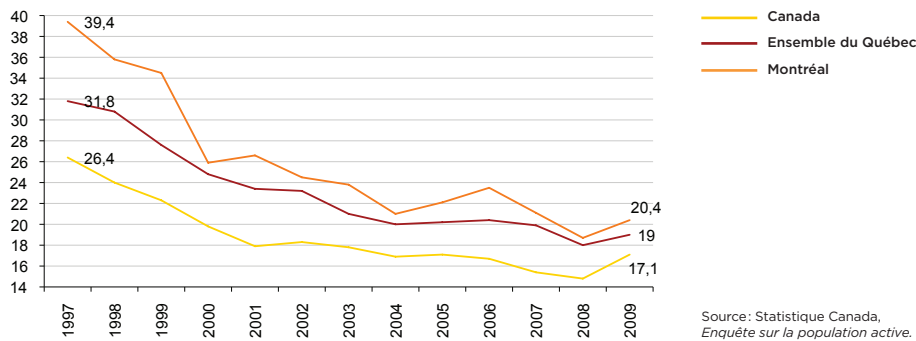


2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

À l'échelle de la région métropolitaine, Montréal figurait en queue de peloton en 2006 en matière de taux de chômage, étant en 25^e position parmi les 27 régions métropolitaines canadiennes. La situation s'est modifiée depuis. Une baisse du taux de chômage en 2007, associée au fait que la région métropolitaine a été atteinte moins sévèrement par la récession que l'Ontario et sa métropole, a fait en sorte que la région métropolitaine de Montréal enregistrait en 2009 un taux de chômage (9,2%) légèrement inférieur à celui de la région métropolitaine de Toronto (9,4%).

La durée de la période moyenne de chômage montre pour sa part une tendance à la baisse depuis 1997, que ce soit à Montréal, dans sa région métropolitaine, dans l'ensemble du Québec et du Canada. Bien que Montréal soit encore caractérisée par des périodes de chômage plus longues (20,4 semaines) en comparaison avec le reste du Québec (19 semaines) et du Canada (17,1 semaines), la région a connu une réduction de la durée moyenne de chômage assez spectaculaire entre 1997 et 2008 (-52,5%), réduisant ainsi de 82% de l'écart de durée avec l'ensemble du Québec.

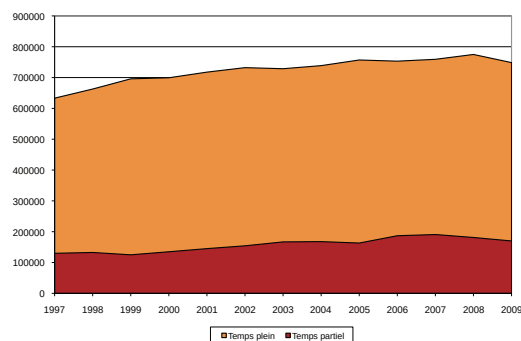
GRAPHIQUE 10 : ÉVOLUTION DE LA DURÉE EN SEMAINES DE CHÔMAGE, 1997 À 2009



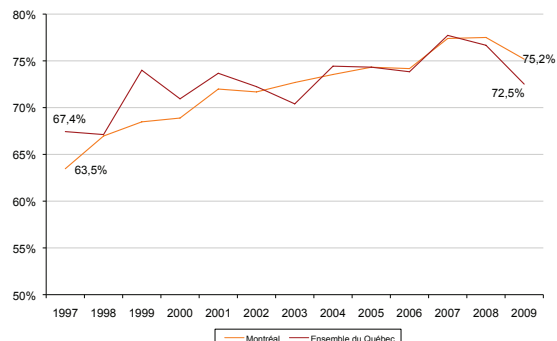
Croissance soutenue de l'emploi à temps partiel: de plus en plus par choix

Malgré le fait qu'une majorité des emplois créés depuis 1997 était à temps plein, l'emploi à temps partiel a connu une croissance plus rapide, avec un TCAM de 2,3% par rapport à 1,4% pour l'emploi à temps plein. Il semble qu'une bonne partie de cette réalité soit le fait d'une décision volontaire des travailleurs afin, par exemple, de mieux concilier les obligations familiales ou scolaires avec le travail. En effet, si la proportion de temps partiel volontaire a fortement augmenté de 1997 à 2007, pour se replier légèrement pendant la récession de 2008-2009, cela peut s'expliquer par des facteurs tels que: la hausse du niveau de participation au marché du travail des femmes qui choisissent plus souvent que les hommes le travail à temps partiel, la hausse de l'emploi chez les 55 à 64 ans, etc. Cette réalité s'accorde avec la transition de l'économie de la production de biens vers une économie de prestation de services qui compte davantage d'emplois à temps partiel que les autres secteurs.

GRAPHIQUE 11 : ÉVOLUTION DE L'EMPLOI À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, 1997 À 2009



GRAPHIQUE 12 : ÉVOLUTION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL VOLONTAIRE, 1997 À 2009



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



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Offre de main-d'œuvre par genre de compétence : les services en croissance

En une décennie, la population active a augmenté à Montréal dans l'ensemble des grands groupes de compétence selon le CNP¹², à l'exception du groupe ayant des compétences liées à la «Transformation, fabrication et services d'utilité publique».

TABLEAU 10 : POPULATION ACTIVE ET TAUX DE CHÔMAGE PAR GENRE DE COMPÉTENCE

GENRE DE COMPÉTENCE	POPULATION ACTIVE		TAUX DE CROISSANCE (%)	TAUX DE CHÔMAGE 2006 (%)
	1996	2006		
GESTION	78 405	95 105	21	3,1
AFFAIRES, FINANCES ET ADMINISTRATION	180 585	190 830	6	5,2
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	52 410	76 240	45	4,8
SECTEUR DE LA SANTÉ	46 035	55 620	21	2,2
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	65 120	99 670	53	4,2
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	40 080	52 800	32	6,6
VENTES ET SERVICES	206 665	228 240	10	6,5
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	75 640	89 340	18	7,4
SECTEUR PRIMAIRE	3 960	4 855	23	10,1
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	74 525	52 610	-29	10,0
POPULATION ACTIVE EXPÉRIMENTÉE	823 425	945 310	15	5,6
CHÔMEURS NON EXPÉRIMENTÉS	54 320	33 475	-38	100,0
TOTAL POPULATION ACTIVE	877 745	978 785	12	8,8

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

Cette réduction de l'offre de travail s'explique par la difficulté d'intégration au marché du travail que connaissent les personnes ayant ce genre de compétence. Il faut noter que le taux de chômage des gens faisant partie de ce dernier groupe de professions était de 10 % selon le recensement de 2006, alors que le taux de chômage moyen pour l'ensemble de la population de Montréal était de 8,8 %. Ainsi, ce groupe est le seul à afficher un taux de chômage au-dessus de la moyenne de la région parmi les chômeurs expérimentés¹³. Tel qu'il sera abordé plus loin, cette situation est en très grande partie liée à la transformation de l'économie de Montréal qui connaît un déclin de sa base manufacturière depuis un certain nombre d'années.

À l'autre bout du spectre, la population active ayant des compétences dans le secteur de la santé connaît un taux de chômage de 2,2 %. Ce taux exceptionnellement bas indique, pour plusieurs professions dans ce groupe, une pénurie de main-d'œuvre possédant ces compétences. Il est intéressant de souligner que, malgré cette pénurie évoquée depuis un certain temps, la population active dans ce groupe n'a pas augmenté à un rythme beaucoup plus rapide que la population active en général. Ce qui révèle probablement un certain nombre de rigidités du marché du travail qui sont propres à ce secteur.

Une population de plus en plus scolarisée

La population active montréalaise est l'une des plus scolarisées au Québec. En effet, on trouve à Montréal 35 % des diplômés au baccalauréat et 45 % des titulaires de diplôme universitaire avancé (maîtrise, doctorat et autres diplômes supérieurs au baccalauréat) du Québec. Cela découle en bonne partie du fait que Montréal possède un vaste réseau d'établissements d'enseignement collégial et universitaire, dont quatre universités majeures, et plusieurs centres d'expertise en recherche et en transfert technologique.

¹² Code national des professions.

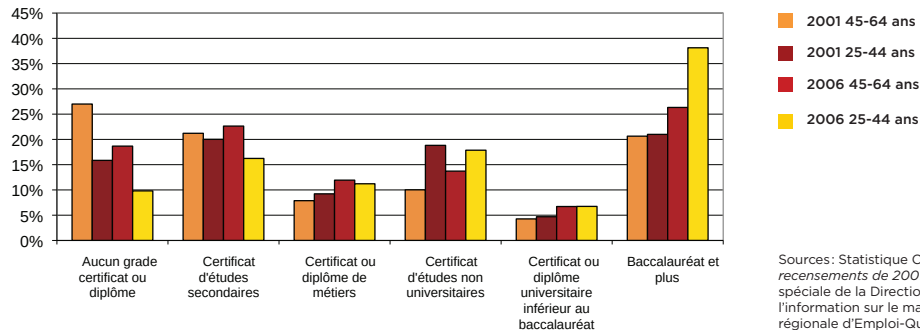
¹³ Chômeurs qui ont eu une expérience de travail au cours de l'année précédant le recensement. Ainsi, les chômeurs n'ayant pas travaillé au courant de cette année, soit 2005 pour le recensement de 2006 et 1995 pour le recensement de 1996, sont considérés comme non expérimentés, parce qu'ils sont plus éloignés du marché du travail.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

De plus, la proportion de diplômés universitaires s'accroît avec le temps et avec les nouvelles générations. Ainsi, on observe que la population plus jeune est plus nombreuse à avoir obtenu un diplôme d'études postsecondaires que ses aînés lors des deux derniers recensements, et cet écart s'est accru sur cinq ans. Ainsi, moins de 10 % de la population des 25 à 44 ans n'avait aucun diplôme en 2006, alors que cette même population avait un taux de diplomation universitaire (baccalauréat et plus) de 38 %.

GRAPHIQUE 13 : TAUX DE DIPLOMATION PAR GROUPE D'ÂGE



Enfin, les personnes peu scolarisées qui tentent d'accéder au marché du travail sans avoir de compétences reconnues ont davantage de difficultés, et c'est particulièrement vrai chez les plus jeunes. Le taux d'activité est très faible chez les personnes n'ayant aucun diplôme (49 % chez les 15 à 64 ans) et le taux de chômage de ces personnes est particulièrement élevé (15,8 % selon le recensement de 2006). Dès l'accès au diplôme d'études secondaires, la situation sur le marché du travail s'améliore et cette amélioration est encore plus marquée pour les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires. Ceux-ci présentent un taux d'activité supérieur à la moyenne et un taux de chômage relativement faible.

TABLEAU 11 : TAUX DE CHÔMAGE SELON L'ÂGE ET LA SCOLARITÉ DES RÉSIDENTS DE L'ÎLE DE MONTRÉAL, 15 À 64 ANS, ANNÉE 2006

PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU	TAUX D'ACTIVITÉ (%)	TAUX DE CHÔMAGE (%)
AUCUN DIPLÔME	49,2	15,8
DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES	71,2	9,6
DIPLÔME D'UNE ÉCOLE DE MÉTIER	81,9	8,8
DIPLÔME COLLÉGIAL	82,5	7,2
CERTIFICAT UNIVERSITAIRE	80,3	8,1
BACCALAURÉAT	84,9	7,2
DIPLÔME UNIVERSITAIRE SUPÉRIEUR	85,3	6,8
TOTAL	75,0	8,9

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

CONSTATS :

- La période s'étendant de 1997 à 2009 se démarque par une croissance du taux d'activité de la population en âge de travailler, particulièrement chez les femmes.
- Malgré des niveaux demeurant plus élevés sur l'île de Montréal, on observe une convergence du taux et de la durée du chômage entre Montréal, Québec et les autres régions métropolitaines canadiennes.
- La population active est de plus en plus scolarisée et vise des emplois associés au secteur des services.
- En général, la population de Montréal est fortement scolarisée et fait bonne figure sur le marché du travail, tandis que la partie de la population moins scolarisée a de la difficulté à s'intégrer, en raison notamment de la forte concurrence pour des postes à faible niveau de compétence.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

2.2. PORTRAIT DES CLIENTÈLES FAISANT FACE À DES OBSTACLES D'INTÉGRATION ET DE PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

2.2.1. LES PERSONNES IMMIGRANTES ET CELLES APPARTENANT AUX MINORITÉS VISIBLES

Profil démographique: hausse constante de la part de la population immigrante

Selon les données du recensement de 2006, l'île de Montréal comptait plus de 560 000 **personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus** sur son territoire, représentant 66,9% des personnes immigrantes du Québec et 76,6% de celles de la région métropolitaine. Les personnes immigrantes constituaient 36,5% de la population totale de l'île ayant 15 ans et plus, soit une augmentation de 3,5 points de pourcentage par rapport à 2001. Entre le recensement de 2001 et celui de 2006, **l'île de Montréal a accueilli 112 565 nouveaux arrivants¹⁴ âgés de 15 ans et plus sur son territoire, représentant 73,1% des nouveaux arrivants du Québec et 84,2% de ceux de la région métropolitaine.** Les personnes immigrantes ont connu une augmentation de leur population de 15 ans et plus (14,0%), de leur population active (17,1%) et de leur population en emploi (18,3%), alors que la population née au Canada a connu une baisse dans tous les cas, notamment celle des 15 ans et plus qui a diminué de 2,2%. Ainsi, le bassin de main-d'œuvre présent sur l'île de Montréal a connu globalement, en 2006, une augmentation qui est **strictement due à l'apport de l'immigration.**

La population immigrante est plus scolarisée que la population en général, avec un taux de diplomation postsecondaire de 48,0% contre 46,5% pour les personnes nées au Canada, selon les données du recensement de 2006. L'écart est de 5 points de pourcentage pour les titulaires de diplômes universitaires en faveur des personnes immigrantes, soit 29% contre 24%. Les nouveaux arrivants présentent des taux de scolarisation de plus en plus élevés, avec une proportion de **46,1% détenant un diplôme universitaire pour ceux arrivés entre les années 2001 et 2006, par rapport à 33,4% pour la cohorte arrivée entre 1996 et 2001.** Toutefois, à l'autre extrémité, la proportion des personnes immigrantes n'ayant pas terminé d'études secondaires est un peu plus élevée que celle de la population née au Canada.

TABLEAU 12: TAUX DE DIPLOMATION ET TAUX DE CHÔMAGE DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS, ÎLE DE MONTRÉAL, 2006

SCOLARITÉ	TAUX DE DIPLOMATION (%)			TAUX DE CHÔMAGE (%)		
	NÉS AU CANADA	PERSONNES IMMIGRANTES	NOUVEAUX ARRIVANTS	NÉS AU CANADA	PERSONNES IMMIGRANTES	NOUVEAUX ARRIVANTS
AUCUN DIPLÔME	20,3	23,5	12,8	15,0	16,2	25,3
DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES	22,7	18,9	14,8	7,8	13,5	20,3
DIPLÔME D'UNE ÉCOLE DE MÉTIER	10,5	9,5	6,1	7,6	11,2	19,4
DIPLÔME COLLÉGIAL	17,0	12,3	11,0	5,6	11,2	21,6
CERTIFICAT UNIVERSITAIRE INFÉRIEUR AU BACCALAURÉAT	5,5	6,8	9,3	5,3	12,0	20,3
BACCALAURÉAT, GRADE ÉQUIVALENT OU SUPÉRIEUR	24,0	28,9	46,1	4,2	11,8	20,2

Source: Statistique Canada, recensement 2006.

Participation au marché du travail

L'île de Montréal est le principal lieu d'intégration économique des personnes immigrantes au Québec. Cependant, cette population connaît des difficultés d'intégration sur le marché du travail, comme en témoigne le taux de chômage, qui dépasse de 6 points de pourcentage celui de la population née au Canada selon le recensement de 2006. Les **femmes** immigrantes chôment deux fois plus que celles nées au Canada, soit 13,3% contre 6,1%. Du côté des **hommes**, l'écart est marqué, mais moins grand que pour les femmes en matière de chômage, avec un taux de 12,0%, contre 7,5% en faveur des personnes nées au Canada.

¹⁴ Cette donnée du recensement de 2006 comprend seulement les personnes ayant obtenu le statut d'immigrant parmi les personnes arrivées après le recensement de 2001.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

TABLEAU 13: STATISTIQUES D'EMPLOI DE LA POPULATION DES 15 ANS PLUS PERSONNES IMMIGRANTES ET NÉES AU CANADA, ÎLE DE MONTRÉAL, 2001 ET 2006

	N	Δ% 2001-2006	POPULATION ACTIVE	Δ% 2001-2006	POPULATION EN EMPLOI	Δ% 2001-2006	TAUX D'ACTIVITÉ (%)	TAUX D'EMPLOI (%)	TAUX DE CHÔMAGE (%)
PERSONNES IMMIGRANTES	562 330	14,0	337 220	17,1	294 800	18,3	60,0	52,4	12,6
NÉES AU CANADA	976 005	- 2,2	641 565	- 1,2	597 935	- 0,6	65,7	61,3	6,8
TOTAL	1 538 335	3,1	978 790	4,4	892 735	4,9	63,6	58,0	8,8

Source : Statistique Canada, recensements 2001 et 2006.

La population immigrante en emploi (salariés et travailleurs autonomes) était fortement représentée dans le secteur manufacturier avec une proportion de 46,6 % de l'ensemble des travailleurs en emploi de ce secteur. Certains de ces sous-secteurs regroupent une proportion de personnes immigrantes encore plus importante: la fabrication de vêtements et de produits en cuir (70,8%); la fabrication de textiles et de produits textiles (64,1%); la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (53,8%). La proportion des personnes immigrantes atteignait 31,2% dans le secteur des services. Ce grand secteur embauchait 80% de la population immigrante en emploi, le secteur manufacturier 18% et celui de la construction 2%.

Les personnes immigrantes sont surreprésentées à **l'aide sociale**, par rapport à la population née au Canada¹⁵. Le volume des personnes immigrantes (42 900 personnes pour 51,2% du total des prestataires, en mars 2010) dépasse en nombre des personnes nées au pays sur le territoire de l'île, alors que leur poids chez la population en âge de travailler (15 ans et plus) est beaucoup plus faible (36,5 %). Les personnes immigrantes actives sur le marché du travail ont en général des revenus plus bas que la moyenne, avec un revenu total médian annuel de 23 277 \$ comparativement à 31 546 \$ pour les personnes nées au Canada. Ce revenu est encore plus faible chez la communauté maghrébine immigrante, qui gagnait seulement 18 517 \$.

De leur côté, les **jeunes** immigrants âgés de 15 à 29 ans sont aussi en situation de chômage élevé avec un taux (15,8% en 2006) qui est largement supérieur à celui des jeunes nés au Canada (9,4%). De plus, leurs taux d'activité (59,6%) et d'emploi (50,1%) sont nettement inférieurs à ceux des jeunes nés au Canada (72,8% et 65,8%). À l'intérieur de cette tranche d'âge, la situation des 15 à 24 ans est encore plus marquée, avec un taux de chômage de 18,2 % pour les personnes immigrantes contre 11,8 % pour leurs homologues nés au Canada et un taux d'activité très bas, soit respectivement 49,1% et 63,5%.

Problématique: l'accès à l'emploi et la reconnaissance des compétences

Les nouveaux arrivants accueillis sur l'île entre 2001 et 2006 connaissaient en 2006 un niveau de chômage élevé, avec un taux de 20,7%, ainsi que le taux d'emploi le plus bas sur l'île, soit 52,1%. Toutefois, ils étaient particulièrement actifs sur le marché du travail, avec un taux d'activité très élevé, soit 65,8%¹⁶. L'accès à un premier emploi dans leur champ de compétence demeure difficile, faute d'expérience de travail au pays. Malgré les efforts déployés, les obstacles rencontrés par les nouveaux arrivants et les personnes immigrantes en matière d'intégration au marché du travail peuvent être de plusieurs ordres:

- **La difficile reconnaissance des acquis et des compétences scolaires et extrascolaires.** Cette problématique est particulièrement aiguë, notamment pour certains ordres professionnels et compte tenu du niveau élevé de scolarité des nouveaux arrivants, qui est en progression constante, avec une grande proportion de diplômés universitaires. Cela se traduit par une surqualification des personnes, puisque seulement 43,7% des salariés immigrants occupent un emploi correspondant à leur niveau de compétence, comparativement à 53,0% pour les personnes nées au Canada, soit un écart plus de 9 points de pourcentage. Plus du quart des diplômés universitaires immigrants, soit 26,3%, occupent des emplois nécessitant une formation de niveau secondaire (20,7%) ou ne requérant qu'une formation en cours d'emploi, c'est-à-dire aucun diplôme (5,6%). En comparaison avec leurs homologues nés au Canada, la proportion totale des personnes dans cette situation n'est que de 15,8 %, soit 14,0% et 1,8% respectivement¹⁷.

¹⁵ Cette donnée exclut les demandeurs d'asile.

¹⁶ Cette bonne performance au regard du taux d'activité des nouveaux arrivants peut être attribuable à l'amélioration de l'information donnée par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, à l'étranger et à l'arrivée au pays, ainsi qu'à une conjoncture économique favorable.

¹⁷ Statistique Canada, recensement 2006. Cette information est tirée de données sur les personnes salariées de l'île de Montréal, tableau personnalisé, compilation spéciale DPIMT, août 2010.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

- **La méconnaissance des deux langues officielles.** Cette lacune a également un impact sur le taux de chômage des personnes immigrantes de toutes les origines ethniques¹⁸. Ainsi, le fait d'être immigrant et allophone entraîne un taux de chômage particulièrement élevé (21,4%). Cette situation s'accroît davantage chez les femmes immigrantes. Les personnes immigrantes qui connaissent le français uniquement ont aussi un taux de chômage plus élevé que la moyenne de la population immigrante active. Par contre, le fait de connaître le français et l'anglais est corrélé avec un taux de chômage inférieur à cette moyenne. La connaissance de l'anglais et du français a aussi une incidence positive sur le revenu total médian de la population immigrante.

TABLEAU 14 : TAUX DE CHÔMAGE ET REVENU TOTAL MÉDIAN DE LA POPULATION IMMIGRANTE ACTIVE SELON LA CONNAISSANCE DU FRANÇAIS ET DE L'ANGLAIS, ÎLE DE MONTRÉAL, 2006

	NOMBRE	TAUX DE CHÔMAGE (%)			REVENU TOTAL MÉDIAN (\$)		
		ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
ANGLAIS SEULEMENT	67 285	12,6	11,4	14,0	21 036	22 296	19 791
FRANÇAIS SEULEMENT	66 105	17,7	16,1	19,2	20 044	21 463	19 155
ANGLAIS ET FRANÇAIS	196 850	10,6	10,8	10,2	26 572	27 615	25 378
NI L'ANGLAIS, NI LE FRANÇAIS	6 980	21,5	18,9	23,5	15 974	15 338	16 197
ENSEMBLE	337 225	12,6	12,0	13,3	23 277	24 767	21 862

Source :
Statistique Canada,
recensement 2006.

- **La méconnaissance du système d'emploi** en général. Le peu d'information sur le marché du travail et ses besoins, la méconnaissance des méthodes d'entrevue et de sélection, l'absence de connaissance des normes, de la réglementation des salaires, des conditions de travail et de la syndicalisation peuvent retarder l'insertion et le maintien en emploi.
- **La méconnaissance des codes culturels.** La méconnaissance des règles d'éthique, des attitudes et des comportements valorisés au travail ainsi que la méconnaissance de la culture québécoise en général sont citées de plus en plus par les intervenants comme un frein à l'emploi. Ce phénomène **est accentué par l'isolement social et économique** plus grand dans certaines communautés.
- **Le profil des personnes recrutées à l'étranger.** Le profil des nouveaux arrivants ne correspond pas toujours aux besoins du marché du travail d'ici en matière de compétences et de formation. Cela rend leur intégration sur le marché du travail d'autant plus ardue.

Population des minorités visibles

Les communautés culturelles faisant partie des minorités visibles¹⁹ sont également très présentes sur l'île de Montréal et elles connaissent aussi des difficultés d'intégration au travail. En 2006, on dénombrait environ 350 000 personnes âgées de 15 ans et plus parmi elles, dont 85% étaient nées à l'extérieur du Canada. Les minorités visibles représentaient 22,7% de la population de l'île en 2006, soit 3,7 points de pourcentage de plus qu'en 2001. L'île de Montréal regroupait par ailleurs 70,9% des minorités visibles du Québec et 77,9% de la région métropolitaine. Parmi les minorités visibles, les Noirs formaient le groupe le plus important, avec une proportion de 27,6%.

TABLEAU 15 : POPULATION, TAUX D'ACTIVITÉ ET TAUX DE CHÔMAGE SELON LE GROUPE DE MINORITÉ VISIBLE, ÎLE DE MONTRÉAL, 2001 ET 2006

	N	Δ% 2001-2006	%	TAUX D'ACTIVITÉ (%)	TAUX DE CHÔMAGE (%)	
					2001	2006
POPULATION TOTALE	1 538 335	3,1	--	63,6	9,2	8,8
MINORITÉS VISIBLES	349 325	23,4	100	64,9	16,6	14,5
NOIRS	96 255	17,1	27,6	67,4	18,4	15,0
SUD-ASIATIQUES	44 645	16,5	12,8	60,6	18,6	16,2
CHINOIS	44 380	39,2	12,7	59,0	10,7	10,6
ASIATIQUES DU SUD-EST	26 175	8,8	7,5	63,1	12,5	10,8
ARABES/ASIATIQUES OCCIDENTAUX	64 260	33,8	18,4	64,1	22,0	20,0
LATINO-AMÉRICAINS	44 870	32,9	12,8	68,1	15,7	14,1
CORÉENS, JAPONAIS, PHILIPPINS	21 720	25,7	6,2	71,5	7,1	6,2
MINORITÉS AUTRES ET MULTIPLES	7 010	-7,4	2	67,3	13,9	13,5
NON-APPARTENANCE AUX MINORITÉS VISIBLES	1 182 530	-	--	63,3	7,5	6,9
AUTOCHTONES	6 470	-	-	63,9	-	11,1

Source :
Statistique Canada,
recensements 2001 et 2006.
Au recensement de 2001,
les effectifs des autochtones
font partie du groupe de
non appartenance aux
minorités visibles.

¹⁸ La catégorie des origines ethniques fait référence aux origines ethniques et culturelles des ancêtres de la personne. Elle permet de délimiter des groupes plus précis. Notons qu'il existe au Canada quelque 200 groupes ethniques ou culturels. C'est à partir des réponses à cette question du recensement 2006 que nous pouvons isoler, par exemple, la communauté maghrébine, qui comprend le petit Maghreb, soit l'Algérie, le Maroc et la Tunisie, d'où viennent un nombre important de nouveaux arrivants à Montréal.

¹⁹ Le groupe de population des minorités visibles est établi par Statistique Canada selon des catégories prédéterminées. Il s'agit de groupes définis dans les Documents techniques de référence sur l'équité en matière d'emploi publiés par Emploi et Immigration Canada en 1987 et utilisés aux fins de programmes fédéraux. Les «Blancs» et les «Autochtones» sont exclus de cette population. Chaque personne répondant à cette question du recensement est libre de se définir comme faisant partie ou pas de ces catégories. Les minorités visibles comprennent autant les personnes immigrantes que les personnes nées au Canada.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Problématiques : participation au marché du travail et diversité culturelle

Au même titre que la population immigrante dont elle est constituée en majorité, la population issue des minorités visibles en général, et certains sous-groupes qui la composent, éprouvent aussi des difficultés plus grandes sur le plan de l'intégration en emploi. Le groupe des Arabes/Asiatiques occidentaux, incluant les communautés du Maghreb, affiche le taux de chômage le plus élevé, soit 20,0 %, suivi de celui des Sud-Asiatiques (16,3 %) et de celui des Noirs (15,1 %). La situation de la grande majorité des divers sous-groupes s'est améliorée entre 2001 et 2006. Toutefois, le taux de chômage des minorités visibles reste très élevé en 2006, malgré une participation au marché du travail supérieur à l'ensemble de la population. La situation des jeunes des minorités visibles âgés de 15 à 24 ans est aussi préoccupante à cause de leur taux de chômage élevé (18,0 %) et de leur taux d'activité très bas (50,3 %). **La perception de l'immigration, les préjugés et l'absence de mécanismes de gestion de la diversité culturelle** peuvent contribuer à ces difficultés et priver la société du plein apport de l'immigration au marché du travail québécois et montréalais.

CONSTATS :

- L'augmentation de la population âgée de 15 ans et plus, de la population active et de la population en emploi sur l'île de Montréal entre les recensements de 2001 et 2006 est strictement attribuable à l'apport de l'immigration.
- La situation socioéconomique des personnes immigrantes et des minorités visibles était moins avantageuse en 2006 que celle des personnes nées au Canada sur le plan du taux d'activité, du taux d'emploi et du taux de chômage. De plus, la récession de 2008-2009 a contribué à accroître les écarts.
- Les nouveaux arrivants, les femmes immigrantes, les jeunes immigrants et les minorités visibles, particulièrement les personnes originaires du Maghreb, formaient les sous-groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi.
- Les nouveaux arrivants sont plus scolarisés que les personnes nées au Canada, mais ils occupent un emploi correspondant à leur niveau de compétence dans une proportion moindre que la population née au Canada, particulièrement pour les personnes titulaires d'un diplôme universitaire.
- Les personnes immigrantes sont surreprésentées à l'aide sociale par rapport à leur poids démographique.
- La population immigrante en emploi (salariés et travailleurs autonomes) était fortement représentée dans le secteur manufacturier, avec une proportion de 46,6 % de l'ensemble des travailleurs en emploi de ce secteur.

2.2.2. LES JEUNES DE 15 À 29 ANS

Profil démographique

Selon les données du recensement de 2006, les jeunes de 15 à 29 ans sur l'île de Montréal représentent le quart de la population âgée de 15 ans et plus et 27 % des jeunes de la province. De plus, ceux qui sont âgés de 15 à 24 ans constituent le groupe de jeunes le plus important à Montréal.

TABLEAU 16 : POIDS DÉMOGRAPHIQUE DES JEUNES MONTRÉLAIS PAR GROUPE D'ÂGE, 2006

	RÉPARTITION DES JEUNES SUR L'ÎLE		PART DU QUÉBEC (%)
	N	%	
15 À 24 ANS	234 460	15,2	24,8
25 À 29 ANS	152 490	9,9	31,1
15 À 29 ANS	386 950	25,2	27,0
15 ANS ET PLUS	1 538 335	-	24,9

Source : Statistique Canada, recensement 2006.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Par ailleurs, entre 2001 et 2006 on note une diminution de - 1,3% (- 3 155) du groupe des 15 à 24 ans et une augmentation de 9,3% (12 920) des jeunes de 25 à 29 ans. La distribution selon le sexe montre que la population féminine chez les jeunes de 15 à 29 ans est légèrement supérieure à celle des hommes, avec un pourcentage de 51% (197 125) pour les femmes et de 49% (189 820) pour les hommes.

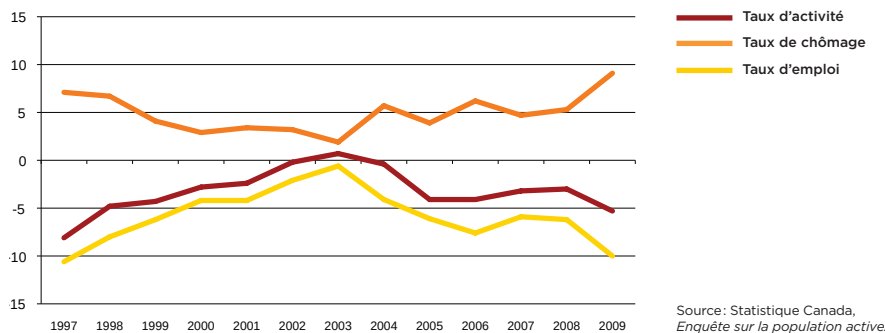
Participation au marché du travail

Au deuxième trimestre de 2010, on comptait environ 131 000 jeunes âgés de 15 à 24 ans au sein de la population active et près de 150 000 dans le groupe des 25 à 29 ans, en hausse de 5,3% et de 3,3% respectivement. Par ailleurs, il est important de noter que le groupe des 15 à 24 ans a connu une forte diminution de sa population active entre mars 2008 et mars 2010, pour une diminution totale de -9,1%. À l'inverse, la population active a plutôt augmenté de 4,7% dans le groupe des 25 à 29 ans durant la même période. Ainsi, le taux d'activité des 15 à 24 ans est passé de 61,3% au premier trimestre de 2008 à 54,7% au premier trimestre de 2010. Pour le groupe des 25 à 29 ans, la variation est bien moindre, avec un taux d'activité de 83,2% au premier trimestre de 2008 et un taux de 82,3% pour le premier trimestre de 2010. Cette diminution de la participation au marché du travail n'est pas étrangère à la récession.

En effet, malgré qu'un bon nombre de personnes du groupe des 15 à 24 ans soit encore aux études ou retourne aux études en temps de chute d'emploi, l'impact de la dernière récession a touché plus particulièrement les jeunes. C'est aussi chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans que le taux de chômage a le plus augmenté, passant de 14,9% à 18,7% entre mars 2008 et mars 2010. Pour le groupe des 25 à 29 ans, cette augmentation est beaucoup plus faible, avec une hausse de 0,1 point de pourcentage entre les deux trimestres. À noter que tous les groupes d'âge ont connu une baisse de leur taux de chômage au deuxième trimestre de 2010. La baisse du taux d'emploi vient affermir l'impact réel de la récession auprès des jeunes de 15 à 24 ans. Au premier trimestre de 2010, on notait un taux d'emploi de 44,4% pour ce groupe, comparativement à 52,1% pour le premier trimestre de 2008.

Par ailleurs, les 15 à 24 ans ont eu un taux d'emploi inférieur de 5,2 points de pourcentage au taux d'emploi des 15 ans et plus en moyenne au cours de la dernière décennie. De plus, l'écart s'accroît depuis 2003, atteignant 10 points de pourcentage en 2009. On remarque les mêmes tendances au niveau des taux de chômage et d'activité.

GRAPHIQUE 14 : ÉCART DES TAUX DE CHÔMAGE, D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI DES JEUNES ÂGÉS DE 15 À 24 ANS COMPARATIVEMENT AUX PERSONNES ÂGÉES DE 15 ANS ET PLUS, ÎLE DE MONTRÉAL, 1997 À 2009



De plus, la participation au marché du travail des jeunes de Montréal est déficitaire comparativement à celle des jeunes de la périphérie. En effet, si le taux de chômage des jeunes montréalais n'est en moyenne que d'un point de pourcentage supérieur à celui des jeunes ailleurs dans la région métropolitaine durant la décennie précédant la récession, leurs taux d'activité et d'emploi sont inférieurs respectivement de 6,4 et 6,2 points de pourcentage. Également, il est important de rappeler, tel qu'il a été vu à la section précédente, que les jeunes immigrants, fortement concentrés sur l'île, présentent des taux de chômage beaucoup plus élevés et des taux d'activité et d'emploi plus faibles que ceux des jeunes nés au Canada.

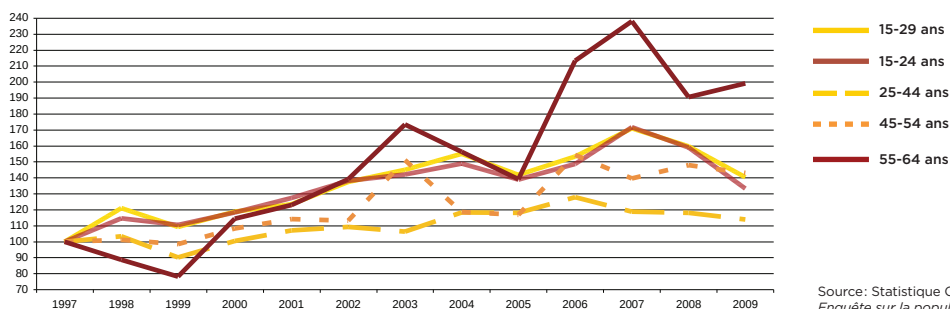


2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'emploi à temps partiel: une croissance plus marquée chez les jeunes

Par ailleurs, on observe une croissance de l'emploi à temps partiel chez les jeunes par comparaison aux emplois à temps plein depuis 2000 sur l'île de Montréal. C'est au sein des jeunes de 15 à 29 ans, suivant le groupe des 55 à 64 ans, que l'on observe la croissance la plus appréciable. Cette tendance est à la baisse à compter de 2008 en raison de la récession qui a affecté en premier les jeunes. Tel qu'il a été présenté précédemment, l'expansion du travail à temps partiel pour la période de 2000 à 2008 s'est faite sous sa forme choisie et non subie. «Ces formes de travail constituent pour plusieurs personnes et plus spécifiquement pour une grande partie des jeunes qui accèdent à l'emploi, leur façon de participer au marché du travail durant une large partie de leur vie active, sinon durant la totalité de celle-ci.²⁰»

GRAPHIQUE 15 : ÉVOLUTION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL (1997 = 100) DE L'ÎLE DE MONTRÉAL, 1997 À 2009



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Les secteurs d'activité économique dans lesquels les jeunes oeuvrent sont caractérisés par le portrait dressé préalablement. Les jeunes travaillent majoritairement dans les services à la consommation, secteurs qui sont souvent caractérisés par des conditions de travail plus précaires. À titre illustratif, près de la moitié des travailleurs des secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration sont âgés de moins de 30 ans, alors que cette part s'élève à 36,4 % pour le secteur des arts, du spectacle et du loisir et à 26,6 % pour l'ensemble des industries.

Le niveau de scolarité

Sur le plan de la scolarité, les données du recensement révèlent que les jeunes de 15 à 29 ans sont à quasi-égalité avec les personnes âgées de 15 ans et plus, soit respectivement 21,4 % et 21,57 %, à ne posséder aucun certificat ou diplôme. Au niveau secondaire, on remarque un plus haut pourcentage de diplomation pour les 15 à 29 ans, soit 24,9 %, comparativement à 21,5 % pour les 15 ans et plus. Cette situation prévaut aussi pour le collégial, où leur pourcentage de diplomation représente 20,1 %, comparativement à 15,1 % pour les 15 ans et plus. Au niveau universitaire leur pourcentage de diplomation (21,4 %) est légèrement plus bas que celui des personnes de 15 ans et plus. Selon le sexe, les données montrent une plus grande scolarisation des femmes comparativement aux hommes.

Le phénomène du décrochage scolaire demeure aussi un enjeu majeur pour Montréal, où le taux de décrochage est de 32,1 %, comparativement à un taux de 25,3 % pour l'ensemble du Québec. Cette problématique touche davantage les garçons sur l'île de Montréal avec un taux de 36,4 %, comparativement à 27,5 % pour les filles. Les raisons de l'abandon scolaire sont complexes et trouvent souvent leur origine à l'extérieur des établissements d'enseignement. On parle ici du milieu familial des décrocheurs, généralement des milieux pauvres et défavorisés, accentuant l'intégration prématurée au marché du travail de ces jeunes au détriment des études.

«Préalablement à la récession, et profitant d'un marché du travail dynamique, les jeunes (province de Québec) de 15 à 24 ans sans expérience ont été plus nombreux à se joindre à la population active, mais ils se retrouvent plus fortement en chômage. À ce chapitre un lien intéressant est à réaliser avec le changement des critères de recrutement de la main-d'œuvre par les entreprises et notamment avec le rôle primordial accordé à l'expérience au détriment de la scolarité. Cependant, si le phénomène du chômage touche les jeunes dans une proportion supérieure à celle de l'ensemble

²⁰ Institut national de la recherche scientifique. Mircea Vultur, *Observatoire Jeunes et société, Les jeunes Québécois: situation sur le marché de l'emploi, valeurs au travail et attitudes par rapport aux normes managériales, 2010.*



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

de la population active, cette situation est palliée par un certain avantage relatif à l'employabilité; les durées de chômage des jeunes sont inférieures à celles des adultes, ce qui a pour conséquence que les jeunes sont surreprésentés dans les emplois de courte durée. Considérant l'importance accordée à l'expérience comme critère de recrutement, la main-d'œuvre jeune qui possède ce profil fait diminuer le risque du chômage et augmente leurs chances d'avoir un emploi. Cette situation ne fait pas disparaître les différences induites par le niveau de formation, car le chômage des non-diplômés est supérieur à la moyenne. On observe toutefois une perte progressive de la valeur des diplômes à mesure que s'accroît l'ancienneté d'un jeune sur le marché du travail.»²¹

Problématiques

Les jeunes montréalais présentent un déficit structurel important par rapport au reste de la population de 15 ans et plus, ainsi que des jeunes de la périphérie, et les écarts de taux d'activité, de taux d'emploi et de taux de chômage s'accroissent constamment depuis 2003. La récession risque d'éloigner davantage du marché du travail un certain nombre de jeunes, dont ceux présentant des situations plus précaires, tels que les jeunes immigrants et les moins scolarisés. À cet égard, les jeunes garçons semblent être de plus en plus vulnérables. Plusieurs d'entre eux doivent alors se tourner vers les programmes gouvernementaux pour subvenir à leurs besoins et réintégrer le marché du travail.

D'ailleurs, si les jeunes de 15 à 24 ans représentent seulement 7,5% des prestataires de l'assurance-emploi, les hommes sont majoritaires, représentant 66,2% des prestataires de ce groupe d'âge. Par ailleurs, ces derniers sont moins nombreux parmi les prestataires de l'aide sociale, représentant un peu plus de 40% des prestataires de 15 à 24 ans. De plus, il est important de noter que le nombre de jeunes participants au programme *Alternative jeunesse* a doublé depuis deux ans, passant de 944 personnes en mars 2008 à 2 089 participants en mars 2010. De ce nombre, 57% sont de sexe masculin. On peut s'interroger sur l'impact du décrochage scolaire sur cette hausse de la participation au programme *Alternative jeunesse*.

À ce propos, étant donné que les origines de l'abandon scolaire se trouvent généralement dans le milieu de vie des jeunes, il est impératif qu'il y ait une collaboration étroite entre les parents, les familles, la communauté, les partenaires externes et le milieu de l'emploi afin de favoriser la persévérance scolaire.

CONSTATS:

- Les jeunes hommes représentent les deux tiers des prestataires de l'assurance-emploi.
- Le décrochage scolaire est un phénomène majeur à Montréal et il touche principalement les jeunes hommes.
- L'expérience comme critère d'embauche pour certains types d'emplois au détriment de la diplomation est un phénomène observé.
- La situation des jeunes nés à l'extérieur du Canada et issus des minorités visibles est préoccupante.
- Le travail à temps partiel volontaire chez les jeunes semble répondre à un besoin de conciliation famille-travail-études.

2.2.3. LES FEMMES

Participation au marché du travail

Une augmentation constante du taux d'activité des femmes a été remarquée jusqu'en 2005, mais ce taux stagne depuis en raison de l'arrêt de la progression chez les moins de 45 ans. Par ailleurs, la hausse s'est poursuivie chez les 45 ans et plus, principalement chez les 55 à 64 ans. En 2008, un écart du taux d'activité de 11,3 points de pourcentage séparait les hommes des femmes (71,5% pour les hommes contre 60,2% pour les femmes). Le taux d'activité des femmes de l'île de Montréal évolue bien en dessous de celles résidant en périphérie de l'île (65%), mais il s'apparente à celles du reste du Québec (59,1%). La tendance à la hausse semblait être plus soutenue dans le reste du Québec avant la récession; ce qui amène à penser que le taux d'activité moyen de l'île de Montréal pourrait être surpassé sous peu si la tendance d'avant la récession se maintient.

²¹ Institut national de la recherche scientifique. Mircea Vultur, *Observatoire Jeunes et société. Les jeunes Québécois: situation sur le marché de l'emploi, valeurs au travail et attitudes par rapport aux normes managériales, 2010.*

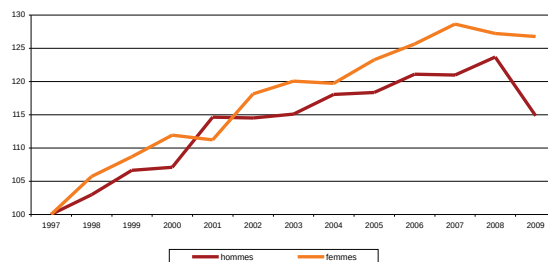


2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Depuis 2001, on note une hausse plus soutenue de la croissance de l'emploi chez les femmes que chez les hommes sur l'île de Montréal. Cette tendance semblait s'accroître de plus en plus avant la rupture provoquée par la récession, alors qu'elle était relativement similaire pour les deux groupes jusqu'à cette période.

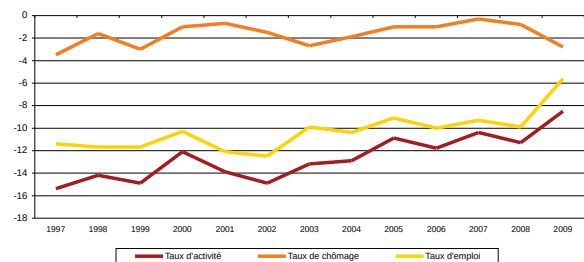
Malgré un taux de chômage élevé des femmes sur l'île de Montréal en 2009 (9,7%), comparativement à la périphérie de Montréal et ailleurs au Québec (5,8% et 6,0%), elles ont été relativement épargnées par la récession de 2009 en comparaison des hommes, lesquels occupent davantage des postes dans des industries dont la production fluctue avec l'évolution des cycles économiques.

GRAPHIQUE 16 : ÉVOLUTION DE L'EMPLOI, ÎLE DE MONTRÉAL, 1997 À 2009 (1997 = 100)



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

GRAPHIQUE 17 : ÉCART DES TAUX DE CHÔMAGE, D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI DES FEMMES COMPARATIVEMENT AUX HOMMES, ÎLE DE MONTRÉAL, 1997 À 2009



D'une part, bien que le taux d'emploi des femmes de 15 ans et plus sur l'île de Montréal ait progressé depuis les dernières décennies et qu'il se rapproche de plus en plus du taux masculin (en 2006, 53,1% pour les femmes contre 63,4% pour les hommes), il évolue différemment selon certaines variables. Par exemple:

- les données disponibles montrent que le taux d'emploi des femmes ne détenant aucun diplôme est bien moindre que celui des femmes plus scolarisées (en 2009, aucun diplôme: 24,9%; DES: 52,5%; diplôme postsecondaire: 71,3%; diplôme universitaire: 73,8%);
- le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans est significativement moins élevé que celui des autres groupes d'âge (en 2009, 54,1% contre 72% pour les 35 à 44 ans);
- le taux d'emploi des femmes immigrantes est de beaucoup inférieur à celui de l'ensemble des femmes (en 2006, 45,6% contre 53,1% pour l'ensemble des femmes).

De plus, en 2009, le taux d'emploi des femmes sur l'île de Montréal était de 3,1 points de pourcentage inférieur à celui des femmes de la périphérie de Montréal.

D'autre part, la hausse de la participation des femmes au marché du travail depuis les deux dernières décennies a, toute proportion gardée, été davantage observée du côté des emplois à temps partiel. Pendant que la part des emplois à temps partiel occupés par les femmes diminue dans le reste du Québec depuis les deux dernières décennies, elle grimpe sur l'île de Montréal. On note toutefois une part plus importante du travail à temps partiel involontaire chez les hommes, tandis que les femmes optent davantage pour ce régime afin de concilier le travail avec d'autres responsabilités et activités. Néanmoins, les chiffres montrent que le quart des femmes qui occupent un emploi à temps partiel sur l'île de Montréal souhaiteraient occuper un emploi à temps plein.

Historiquement, la proportion des femmes ne détenant aucun diplôme a toujours été supérieure à celle des hommes et, inversement, la proportion des femmes titulaires d'un diplôme universitaire a toujours été inférieure à celle des hommes. On observe toutefois que l'écart tend de plus en plus à se résorber en matière de scolarité entre les hommes et les femmes sur l'île de Montréal. En 2009, 19,2% des hommes ne détiennent aucun diplôme, contre 20,1% des femmes, et 30,6%

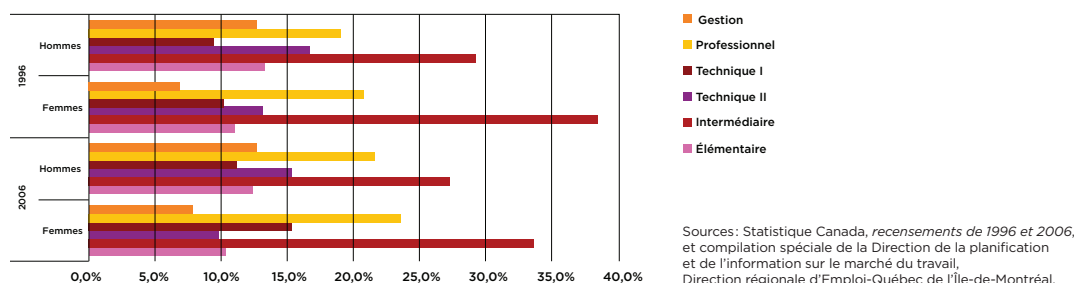


2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

des hommes sont titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat et plus), comparativement à 28,8 % des femmes.

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

GRAPHIQUE 18 : RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE NIVEAU DE COMPÉTENCE, ÎLE DE MONTRÉAL, 1996 ET 2006



Selon les données du recensement de 2006, les emplois occupés par les femmes se concentrent dans une proportion de 40 % dans trois secteurs d'activité : les soins de santé et l'assistance sociale, le commerce de détail et les services d'enseignement. Certains secteurs d'activité demeurent encore majoritairement féminins, alors que l'on trouve dans d'autres secteurs une concentration fortement masculine.

Problématiques

Malgré des données passablement encourageantes, des efforts restent à réaliser pour favoriser la participation et l'intégration des femmes en emploi, particulièrement auprès de certains sous-groupes qui éprouvent davantage de difficultés à se tailler une place sur le marché du travail montréalais, notamment les femmes peu scolarisées, celles âgées de 55 à 64 ans et les femmes immigrantes. Cet objectif fait partie intégrante de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine qui a été adoptée par la Commission des partenaires du marché du travail en mai 2009.

CONSTATS :

- Malgré la croissance soutenue de l'emploi chez les femmes, en 2008 un écart subsiste entre le taux d'activité de celles-ci et celui des hommes.
- Malgré un taux de chômage élevé des femmes sur l'île de Montréal en 2009, celles-ci ont été relativement épargnées par la récession de 2008-2009, comparativement aux hommes.
- Le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans et des femmes immigrantes est significativement moins élevé que celui des autres groupes d'âge et que celui de l'ensemble des femmes.
- La hausse de la scolarité et des ambitions professionnelles des femmes se traduit par une plus grande occupation des postes de gestion, de niveau professionnel et de niveau technique. Toutefois, en comparaison des hommes, les femmes demeurent moins présentes dans les postes de gestion et, à l'inverse, elles occupent proportionnellement plus d'emplois dans des postes de niveau « intermédiaire » qui demandent généralement des études de niveau secondaire.
- Les emplois occupés par les femmes se concentrent dans une proportion importante dans trois secteurs d'activité : les soins de santé et l'assistance sociale, le commerce de détail et les services d'enseignement.



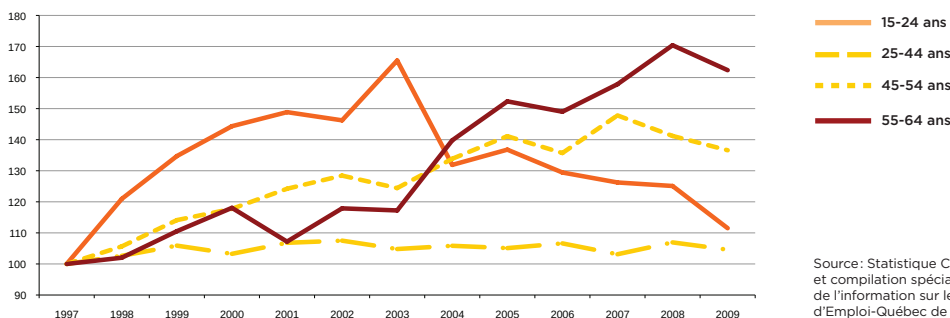
2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

2.2.4. LES PERSONNES DE 45 À 64 ANS

Participation au marché du travail

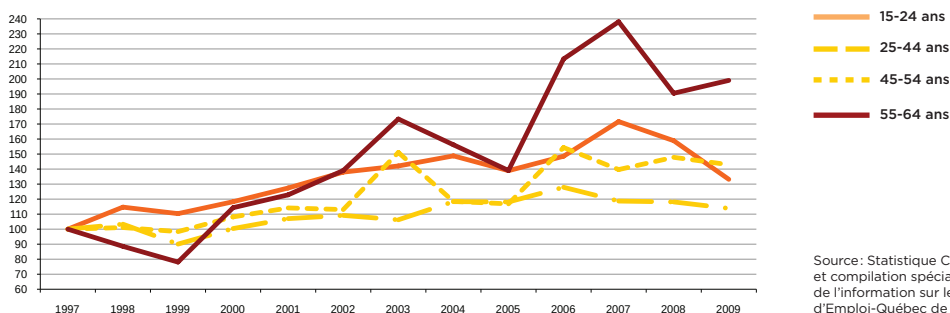
Depuis 1997, une croissance significative de l'emploi à temps plein est observée chez les personnes de 45 à 64 ans sur l'île de Montréal par rapport aux autres groupes d'âge. C'est chez les personnes de 55 à 64 ans que l'on observe la croissance de l'emploi à temps plein la plus marquée. Ce phénomène est probablement attribuable au vieillissement de la population de l'île.

GRAPHIQUE 19 : CROISSANCE DE L'EMPLOI À TEMPS PLEIN, ÎLE DE MONTRÉAL, 1997 À 2009



Entre 1997 et 2009, la plus forte croissance de l'emploi à temps partiel est observée également chez les personnes de 55 à 64 ans. Chez les 45 à 54 ans, cette croissance s'apparente à celle des groupes d'âge inférieurs. Un nombre élevé de personnes entre 45 et 64 ans travaille à temps partiel en raison des difficultés à trouver un emploi à temps plein. En 2008, cette part de travail à temps partiel involontaire était de 23,9% et elle a grimpé à 35,8% en 2009 en raison du contexte économique.

GRAPHIQUE 20 : CROISSANCE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL, ÎLE DE MONTRÉAL, 1997 À 2009



Au premier trimestre de 2008, le taux d'activité était de 83,9% pour les personnes de 45 à 54 ans et de 63,3% pour celles de 55 à 64 ans. Cette différence entre les deux groupes d'âge s'explique par la forte proportion de personnes inactives chez les 55 à 64 ans, et ce, malgré qu'elles aient connu une croissance importante de l'emploi au cours des dix dernières années. Dans l'ensemble, le taux d'activité des personnes de 45 à 64 ans de l'île de Montréal est plus élevé qu'ailleurs au Québec, mais il est inférieur à celui de la périphérie de Montréal.

En 2009, le taux de chômage des personnes de 45 à 64 ans de l'île de Montréal atteint 9,1%, ce qui est passablement plus élevé que les taux de la périphérie de Montréal et qu'ailleurs au Québec, respectivement 5,4% et 7,0%. Quant à la durée moyenne de la période de chômage des 45 à 64 ans, elle se situe bien au-dessus de celle des autres groupes d'âge (45 à 64 ans: 31,7 semaines; 25 à 44 ans: 19,4 semaines).



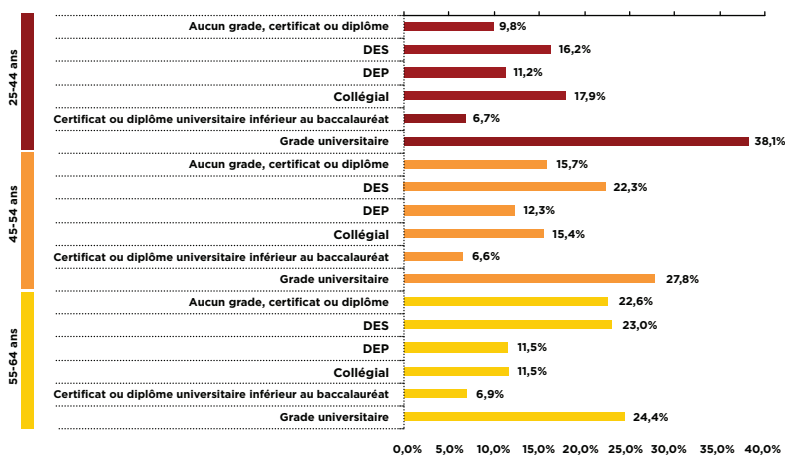
2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le taux d'emploi des 45 à 64 ans sur l'île de Montréal serait beaucoup plus élevé si ce n'était des difficultés d'intégration en emploi vécues par cette cohorte. À titre indicatif, selon les données du recensement de 2006 et celles de l'Enquête sur la population active de 2009, l'écart positif du taux de chômage et de la durée moyenne de chômage des personnes de 45 à 64 ans sur l'île par rapport au reste du Québec est considérable.

Dans le grand groupe des personnes de 45 à 64 ans, les données sont bien différentes en ce qui a trait au taux d'emploi, tout comme elles le sont pour le taux d'activité décrit précédemment. Selon les chiffres de 2009, les personnes de 45 à 54 ans présentent un taux d'emploi de 75,6%, comparativement à 56,1% pour les personnes de 55 à 64 ans. Bien que ce dernier groupe d'âge ait connu parmi tous les groupes d'âge la plus forte progression du taux d'emploi depuis 1997, le déficit qui perdure chez les 55 à 64 ans s'explique essentiellement par le retard du taux d'emploi chez les 60 à 64 ans.

De façon générale, selon les données du recensement de 2006, les Montréalais de 45 à 64 ans sont moins scolarisés que les 25 à 44 ans. Ils sont plus nombreux à ne pas détenir de diplôme d'études secondaires et, à l'inverse, ils sont moins nombreux à détenir un diplôme d'études universitaires. Par ailleurs, la proportion des personnes détenant un diplôme d'études professionnelles n'a pratiquement pas bougé. Néanmoins, les personnes âgées de 45 ans et plus aujourd'hui sont plus scolarisées que les cohortes précédentes (individus qui avaient 45 ans et plus il y a cinq, dix ou vingt ans).

GRAPHIQUE 21: RÉPARTITION DES DIPLÔMES SELON L'ÂGE, ÎLE DE MONTRÉAL, 2006



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

Problématiques

Les données disponibles confirment une présence de plus en plus marquée des personnes de 45 à 64 ans sur le marché du travail de l'île de Montréal, qu'il s'agisse d'emplois à temps plein ou à temps partiel. Toutefois, cette progression ne signifie pas pour autant que les individus appartenant à ce groupe d'âge n'éprouvent pas de difficultés d'intégration en emploi; la durée élevée de la période de chômage de cette clientèle en témoigne.

De plus, plusieurs travailleurs âgés sont en quelque sorte victimes d'âgisme. En effet, selon certaines enquêtes, «plus d'un tiers des gestionnaires des ressources humaines refusent de considérer les travailleurs au-delà d'un certain âge. Certains fixent même cet âge limite à 36 ans!»²²

Des efforts demeurent à faire pour accroître les taux d'activité et d'emploi des personnes de 45 à 64 ans, et plus particulièrement de celles âgées de 55 à 64 ans. Les besoins de main-d'œuvre (remplacement et croissance) à combler dans un proche avenir sur l'île de Montréal

²² CIRANO, *La longévité: une richesse*, janvier 2010.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

nécessitent la mise en œuvre d'actions spécifiques afin de soutenir ces groupes sous-représentés sur le marché du travail. Par ailleurs, sous la responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et en partenariat avec plusieurs ministères, des travaux sont en cours pour élaborer une stratégie gouvernementale en vue de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs âgés. Cette stratégie est attendue en 2012.

CONSTATS:

- Depuis 1997, une croissance significative de l'emploi à temps plein est observée chez les personnes de 45 à 64 ans sur l'île de Montréal par rapport aux autres groupes d'âge. Ce phénomène est probablement attribuable au vieillissement de la population de l'île.
- Un nombre élevé de personnes âgées de 45 à 64 ans travaille à temps partiel en raison de difficultés pour trouver un emploi à temps plein. À la suite de la récession, l'emploi à temps partiel involontaire a connu une forte hausse en 2009, atteignant près de 36 % des travailleurs âgés entre 45 et 64 ans.
- Le taux d'emploi des 45 à 64 ans sur l'île de Montréal serait beaucoup plus élevé si ce n'était des difficultés d'intégration en emploi vécues par ce groupe d'âge.
- De façon générale, selon les données du recensement de 2006, les Montréalais de 45 à 64 ans sont moins scolarisés que les 25 à 44 ans. Néanmoins, les personnes âgées de 45 ans et plus aujourd'hui sont plus scolarisées que les cohortes précédentes.

2.3. PORTRAIT DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET D'AIDE SOCIALE

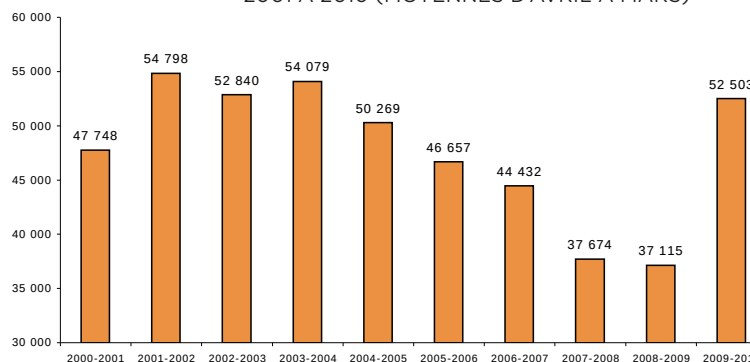
2.3.1. PORTRAIT DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Une croissance importante du nombre de prestataires de l'assurance-emploi

La moyenne mensuelle des prestataires de l'assurance-emploi de l'île de Montréal d'avril 2009 à mars 2010 s'établit à 52 503 (15,4 % des prestataires de la province), une augmentation de 15 388 prestataires (+ 41,5 %) par rapport à la moyenne de 2008-2009 (comparativement à des hausses de 28,5 % pour l'ensemble du Québec et de 40,9 % pour la périphérie de Montréal). Alors que le nombre de prestataires diminuait de façon constante depuis 2003, il s'agit de la plus forte hausse qu'a connue l'île de Montréal au cours des dix dernières années.

Les données montrent clairement que la région métropolitaine de Montréal a été très durement touchée par les pertes d'emplois liées à la récession. Les chiffres récents nous permettent toutefois de demeurer positifs, car depuis le sommet de 58 064 prestataires enregistré en février 2010, l'île de Montréal connaît une baisse constante de sa clientèle de l'assurance-emploi. Cette diminution est sans doute attribuable à la reprise économique déjà amorcée dans la région de Montréal et dans l'ensemble du Québec. De plus, en 2009-2010, le taux de prestataires chez la population âgée de 15 à 64 ans sur l'île de Montréal se situe bien en dessous de celui de la population de l'ensemble du Québec, soit 3,9 % par rapport à 6,4 %.

GRAPHIQUE 22 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI, ÎLE DE MONTRÉAL, 2001 À 2010 (MOYENNES D'AVRIL À MARS)



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

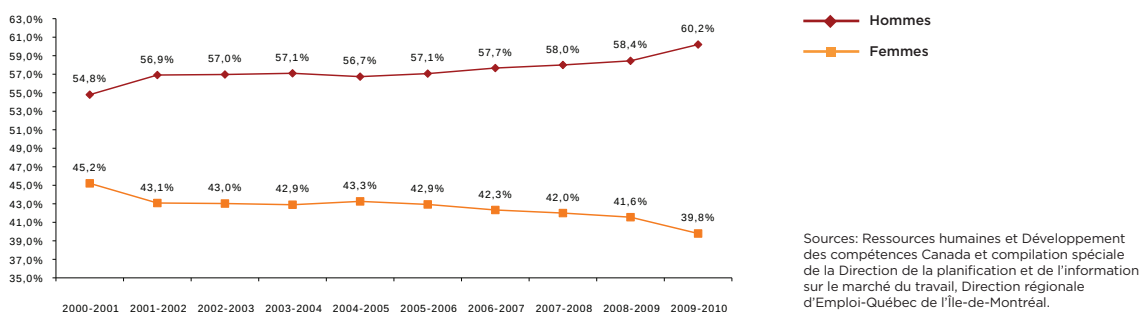


2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Alors que la part des femmes à l'assurance-emploi suit une tendance à la baisse depuis 2001, celle des hommes augmente. Si l'on compare les données de 2009-2010 avec celles de l'exercice précédent, la part des hommes a augmenté de 1,8%. En 2009-2010, les hommes représentent 60,2% de l'ensemble des prestataires de l'assurance-emploi et les femmes 39,8%, et ce, malgré le fait que celles-ci aient été 5469 de plus qu'en 2008-2009 à recevoir des prestations. Pour ce qui est des dernières années à tout le moins, ce phénomène peut s'expliquer par les nombreux emplois perdus dans des secteurs d'activité à prédominance masculine sur l'île de Montréal depuis le début de la récession.

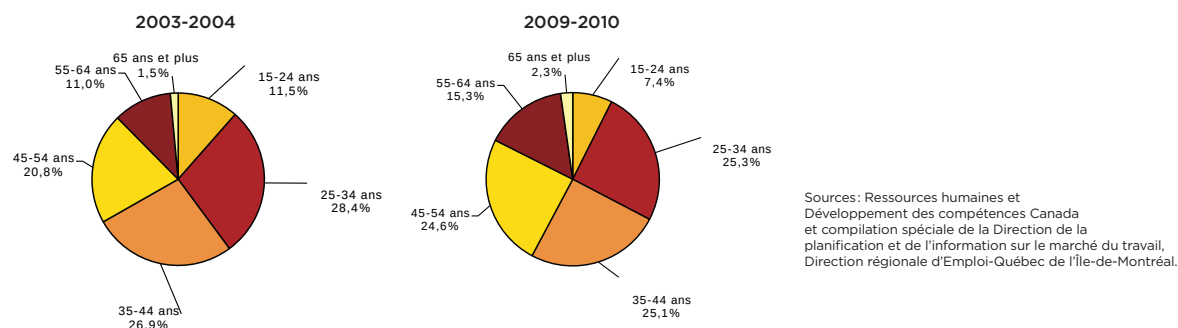
GRAPHIQUE 23 : ÉVOLUTION DE LA PART DE PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI SELON LE SEXE, ÎLE DE MONTRÉAL, 2001 À 2010 (MOYENNES D'AVRIL À MARS)



Des chômeurs de plus en plus âgés

Les chiffres des dix dernières années révèlent que les chômeurs sont de plus en plus âgés sur l'île de Montréal. En 2003-2004, la part des prestataires de 45 à 54 ans était de 20,8%, alors qu'elle se situe à 24,6% en 2009-2010, tandis que celle des 55 à 64 ans était de 11% en 2003-2004 pour atteindre 15,3% en 2009-2010. Cette situation, qui est observée depuis déjà quelques années, ne semble pas prête de s'estomper considérant le vieillissement de la population montréalaise. Sur l'ensemble des prestataires de l'assurance-emploi, ce sont les hommes de 45 à 54 ans et ceux de 55 à 64 ans qui ont subi les plus fortes hausses de leur présence entre 2008-2009 et 2009-2010.

GRAPHIQUE 24 : RÉPARTITION DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI SELON LE GROUPE D'ÂGE, ÎLE DE MONTRÉAL, 2003-2004 ET 2009-2010 (MOYENNES D'AVRIL À MARS)



Des prestataires peu qualifiés dans l'ensemble

En 2009-2010, sur l'ensemble des prestataires de l'assurance-emploi, bon nombre occupaient des emplois correspondant à des niveaux de compétence «intermédiaire»²³ et «technique»²⁴, respectivement 35,3% et 31,7% (équivalant à 17963 et 16135 prestataires). Toutefois, en comparaison à l'exercice précédent, la plus forte hausse est remarquée chez les prestataires qui occupaient des emplois correspondant à un niveau de compétence «intermédiaire» (hausse de 5957).

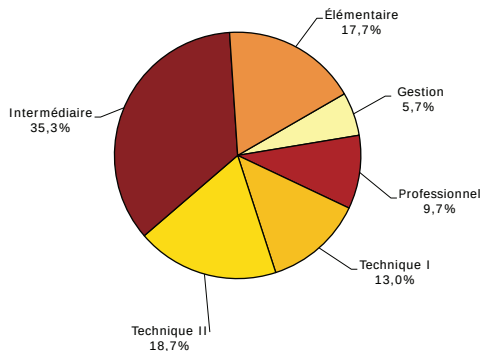
²³ Un niveau de compétence «intermédiaire» correspond généralement à un DES (diplôme d'études secondaires).

²⁴ Un niveau de compétence «technique I» correspond généralement à un DEP (diplôme d'études professionnelles) et un niveau de compétence «technique II» correspond généralement à un DEC (diplôme d'études collégiales).



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

GRAPHIQUE 25 : RÉPARTITION DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI SELON LE NIVEAU DE COMPÉTENCE, ÎLE DE MONTRÉAL, 2009-2010 (MOYENNE D'AVRIL À MARS)

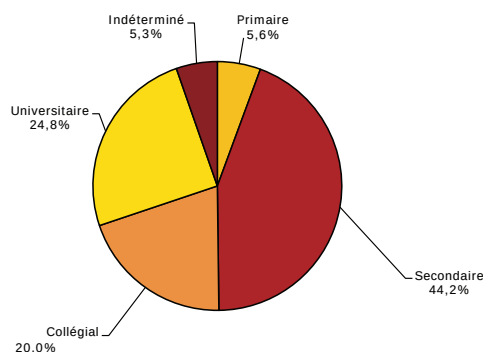


Sources : Ressources humaines et Développement des compétences Canada et compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Les données de Ressources humaines et Développement des compétences Canada révèlent une autre constante au cours des dernières années. Ce sont les individus ayant atteint un niveau d'études secondaires qui représentent la plus grande part des prestataires de l'assurance-emploi (23 196 prestataires en moyenne en 2009-2010), et ce sont également eux qui ont vu leurs effectifs s'accroître le plus en 2009-2010 par rapport à 2008-2009 avec une hausse de 6 527 prestataires. Toutefois, ce sont les personnes ayant atteint des niveaux d'études collégiales et universitaires qui ont subi la plus forte augmentation de leur part entre ces deux mêmes périodes avec des hausses respectives de 0,4 et 0,5 points de pourcentage.

L'analyse de ces données nous permet de tirer certaines conclusions. Tout d'abord, les prestataires de l'assurance-emploi de l'Île de Montréal sont peu qualifiés dans l'ensemble; près de la moitié d'entre eux ayant atteint un niveau d'études primaires ou secondaires seulement. Par ailleurs, malgré que le taux de chômage des diplômés universitaires soit significativement inférieur à la moyenne sur l'Île, ceux-ci représentent 24,8% des prestataires. Cependant, seulement 9,6% des prestataires occupaient un emploi d'un niveau de compétence de niveau «professionnel».

GRAPHIQUE 26 : RÉPARTITION DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, ÎLE DE MONTRÉAL, 2009-2010 (MOYENNE D'AVRIL À MARS)



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

Des secteurs d'activité qui ont généré des hausses importantes de prestataires à l'assurance-emploi

La comparaison des données de 2009-2010 avec celles de 2008-2009 permet aussi de constater que certains secteurs d'activité ont généré de fortes augmentations des prestataires de l'assurance-emploi. Les hausses les plus marquées se trouvent dans les secteurs de la fabrication, des services aux entreprises, du commerce de gros, des autres industries de services, de la construction et, enfin, du commerce de détail.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

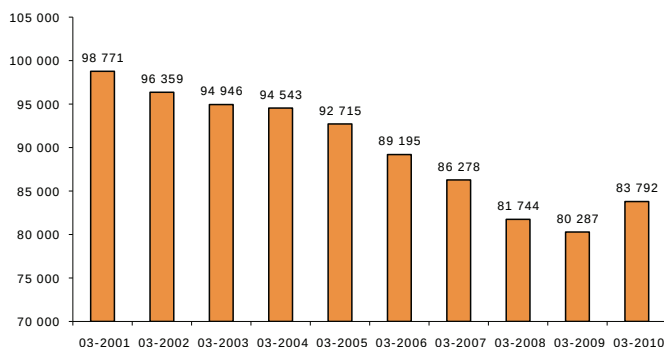
CONSTATS:

- La moyenne mensuelle des prestataires de l'assurance-emploi de l'île de Montréal pour la période 2009-2010 a augmenté de 41,5 % par rapport à 2008-2009, hausse plus importante que celle de l'ensemble du Québec (28,5 %).
- Depuis la reprise économique, le bassin de prestataires de l'assurance-emploi sur l'île de Montréal diminue plus lentement que la création d'emplois. Ainsi, ce ne sont pas tous les prestataires de l'assurance-emploi qui ont bénéficié de la reprise économique.
- Alors que la part des femmes à l'assurance-emploi suit une tendance à la baisse depuis 2001, celle des hommes augmente.
- Les chiffres des dix dernières années révèlent que les chômeurs sont de plus en plus âgés sur l'île de Montréal.
- En 2009-2010, sur l'ensemble des prestataires de l'assurance-emploi, les deux tiers occupaient des emplois correspondant à des niveaux de compétence «intermédiaire» et «technique».
- Les prestataires de l'assurance-emploi de l'île de Montréal sont peu qualifiés dans l'ensemble; près de la moitié d'entre eux ont atteint un niveau d'études primaires ou secondaires seulement.
- Près du quart des prestataires en 2009-2010 ont atteint un niveau d'études universitaires, alors que seulement 9,6 % des prestataires occupaient un emploi correspondant au niveau de compétence «professionnel».

2.3.2. PORTRAIT DES PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE

Le taux de prestataires chez la population âgée de 15 à 64 ans sur l'île de Montréal se situe à 6,3 %, comparativement à 4,4 % pour l'ensemble du Québec. Alors que l'île de Montréal connaissait des baisses successives de sa clientèle au programme d'aide sociale (sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi) depuis plusieurs années, son nombre s'est accru de 4,4 % entre mars 2009 et mars 2010 pour atteindre 83 792 prestataires²⁵ (35,4 % des prestataires de l'ensemble du Québec), soit plus du double de l'augmentation constatée pour l'ensemble du Québec pour cette même période (hausse de 2,2 %). Cette hausse du nombre de prestataires est peu surprenante étant donné la conjoncture économique que nous connaissons depuis 2009. Le nombre de prestataires au programme de solidarité sociale (avec contraintes sévères à l'emploi) a pour sa part diminué de 1,0 % entre ces mêmes périodes sur l'île de Montréal, portant ainsi leur part de l'ensemble de la clientèle à 28,3 % en mars 2010.

GRAPHIQUE 27 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PRESTATAIRES À L'AIDE SOCIALE, ÎLE DE MONTRÉAL, MARS 2001 À MARS 2010



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

Les personnes de plus de 45 ans et les hommes davantage présents à l'aide sociale

Alors que la part des femmes à l'aide sociale diminue depuis les dix dernières années pour s'établir à 48,1 % en mars 2010, celle des hommes augmente depuis 2001. En mars 2010, cette part atteint 51,9 %, alors qu'elle était de 48,8 % en mars 2001. Ce sont les hommes de 25 à 34 ans qui ont connu la plus forte hausse de leur présence au programme d'aide sociale entre 2009 et 2010, alors que ce

²⁵ Les chiffres présentés excluent les prestataires demandeurs d'asile.

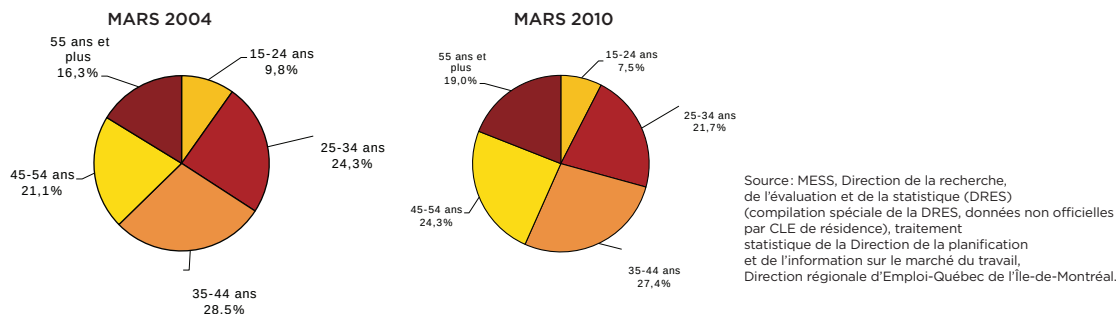


2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

sont ceux âgés de 45 à 54 ans et ceux de 55 ans et plus qui ont connu les plus fortes augmentations de leur part depuis 2001, avec respectivement 3,9% et 3,3%.

Sur l'ensemble des clientèles qui bénéficient du programme d'aide sociale sur l'île de Montréal depuis les dix dernières années, une croissance soutenue de la présence des prestataires de 45 ans et plus est remarquée. En mars 2010, ce groupe d'âge représentait à lui seul 43,3% des prestataires, comparativement à 36,1% en mars 2001 et à 37,4% en mars 2004.

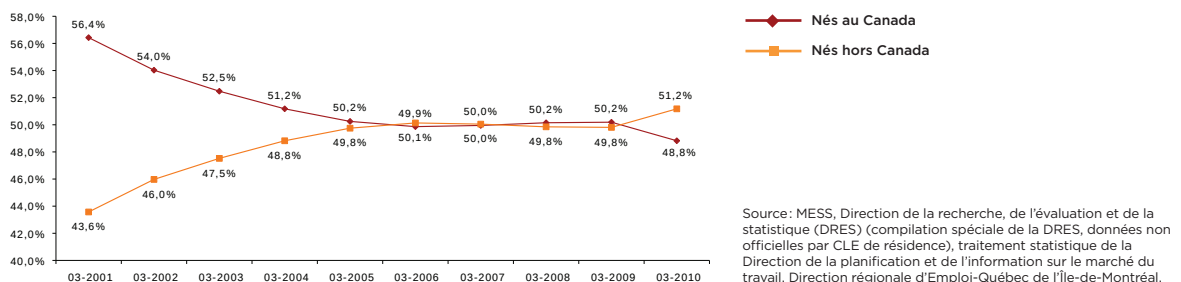
GRAPHIQUE 28 : RÉPARTITION DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE SELON LE GROUPE D'ÂGE, ÎLE DE MONTRÉAL, MARS 2004 ET MARS 2010



Croissance du nombre de personnes immigrantes à l'aide sociale

Depuis 2001, la présence des personnes nées au Canada à l'aide sociale suit une tendance à la baisse (56,4% en mars 2001 contre 48,8% en mars 2010), tandis que celle des personnes nées à l'extérieur du Canada augmente de façon importante, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Cette part, qui atteint 51,2% en mars 2010 par rapport à 43,6% en mars 2001, est très élevée en comparaison du poids relatif de cette population sur l'île de Montréal qui est de 33% selon les données du recensement de 2006. La hausse du nombre total de prestataires d'aide sociale entre mars 2009 et mars 2010 est donc attribuable en totalité à l'augmentation des effectifs nés à l'extérieur du Canada. Ces données traduisent assez clairement les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi que rencontrent les personnes immigrantes sur l'île de Montréal, tel que démontré dans la section portant sur les personnes immigrantes et sur les membres des minorités visibles.

GRAPHIQUE 29 : ÉVOLUTION DE LA PART DE PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE SELON LE LIEU DE NAISSANCE, ÎLE DE MONTRÉAL, MARS 2001 À MARS 2010



Une augmentation de personnes scolarisées à l'aide sociale

De façon générale, la répartition des prestataires de l'aide sociale selon leur niveau de scolarité nous informe qu'en mars 2010 plus de la moitié d'entre eux (54,7%) ont atteint un niveau de scolarité primaire ou secondaire. Cette donnée nous permet de penser que la scolarité des individus influe directement sur l'importance de leur présence à l'aide sociale.

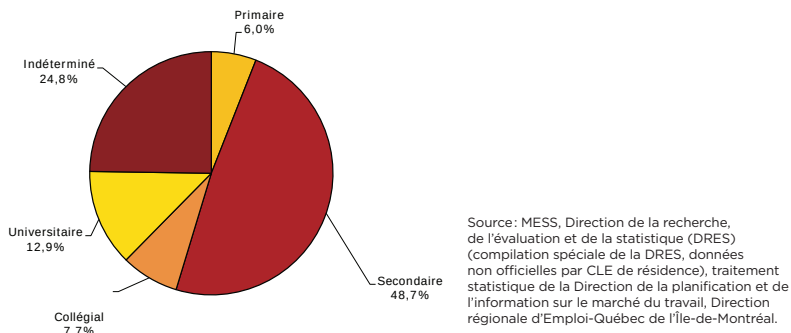
Les données de 2001 à 2010 révèlent par ailleurs que les personnes hautement scolarisées, c'est-à-dire qui ont atteint un niveau d'études universitaires, ont vu leur part à l'aide sociale augmenter de façon constante au cours des dix dernières années. Cette part qui était de 10,9%



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

en 2001 se situe à 12,9% en mars 2010, phénomène qui est remarqué tant chez les hommes que chez les femmes. Ce sont également les personnes hautement scolarisées qui ont subi la plus forte augmentation de leurs effectifs entre mars 2009 et mars 2010.

GRAPHIQUE 30 : RÉPARTITION DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, ÎLE DE MONTRÉAL, MARS 2010



La durée des prestations demeure stable dans l'ensemble

Peu d'écarts significatifs sont à signaler concernant la durée des prestations d'aide sociale depuis 2001. En mars 2010, pour l'ensemble des clientèles de l'île de Montréal, 24,5% des prestataires affichent une durée continue à l'aide de moins d'un an, 14,5% entre un an et deux ans, 18,3% entre trois ans et quatre ans et 42,7% des prestataires reçoivent des prestations depuis quatre ans et plus. Même si ces données ont peu changé depuis les dix dernières années, elles nous permettent tout de même de constater que des efforts considérables sont à réaliser pour intégrer et maintenir en emploi les prestataires qui, dans une forte proportion, sont éloignés du marché du travail.

CONSTATS :

- Alors que l'île de Montréal connaissait des baisses successives de sa clientèle au programme d'aide sociale depuis plusieurs années, son nombre s'est accru de 4,4% entre mars 2009 et mars 2010.
- Alors que la part des femmes à l'aide sociale a diminué au cours des dix dernières années, celle des hommes augmente. Ce sont les hommes âgés de 45 et plus qui ont connu les plus fortes augmentations.
- Depuis 2001, le nombre de personnes nées au Canada à l'aide sociale suit une tendance à la baisse, tandis que celui des personnes nées à l'extérieur du Canada augmente de façon importante.
- La répartition des prestataires de l'aide sociale selon leur scolarité nous informe qu'en mars 2010 plus de la moitié d'entre eux (54,7%) ont atteint un niveau de scolarité primaire ou secondaire.
- En mars 2010, 42,7% des prestataires reçoivent des prestations depuis plus de quatre ans.

2.4. PORTRAIT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées représentent une population très hétérogène en raison de la variété du type et du niveau d'incapacité affectant chaque individu qui compose cette clientèle. Une partie de cette population avec un niveau d'incapacité élevé a recours au programme de solidarité sociale en raison de contraintes sévères à l'emploi. Dans les deux cas, la prévalence s'accroît avec l'âge.

Au Québec, les personnes ayant des incapacités représentaient 8,0% de la population âgée de 15 à 64 ans en 2006, selon *l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités*²⁶. Les incapacités les plus courantes sont physiques et ont trait à la mobilité, à l'agilité et à la douleur. Chez la population âgée de 15 à 64 ans avec des incapacités, 65,3% avaient 45 ans et plus.

²⁶ Il existe peu de données qui concernent directement les personnes handicapées. Les données disponibles utilisent la notion de limitation d'activité, qui est plus large, et elles sont compilées à l'échelle provinciale. On peut supposer que la situation des personnes qui résident à Montréal et qui ont des incapacités est comparable.



2. OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

À Montréal, il y avait 31904 adultes ayant une contrainte sévère à l'emploi en juin 2010, ce qui représente une proportion de 2,9% de la population de 15 à 64 ans et de 25,3% des adultes bénéficiaires des programmes d'aide financière de dernier recours. Les personnes qui avaient recours au programme de solidarité sociale obtenaient davantage un diagnostic lié à leurs facultés mentales (60%), soit : santé mentale, difficultés intellectuelles et d'apprentissage. Les personnes ayant un diagnostic de contraintes physiques (incluant les déficiences visuelles, auditives et de la parole) représentaient 40% des prestataires. Une proportion de 68,3% des adultes avec contraintes sévères avaient 45 ans et plus.

Participation au marché du travail

Les personnes handicapées forment un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi et, par le fait même, elles sont parmi les personnes les plus susceptibles d'être aux prises avec la pauvreté et l'exclusion sociale. Il existe un écart important entre la situation des personnes avec incapacités et celle de la population sans incapacités, malgré une certaine amélioration au cours des dernières années. Au Québec, le taux d'emploi des personnes avec incapacités en 2006 était faible avec 40,7%²⁷, en hausse par rapport à 2001 (34,8%). Le taux de chômage des personnes ayant des incapacités était de 12,6% en 2006, en baisse par rapport à 2001 (15,9%). L'intégration en emploi des personnes qui reçoivent des prestations de solidarité sociale est particulièrement difficile, conséquence directe du niveau d'incapacité de la clientèle que ce programme dessert. La durée de l'aide de dernier recours est en moyenne de 154 mois, alors qu'elle est de 53 mois pour les prestataires sans contraintes au travail.

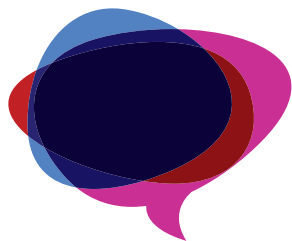
À l'instar de la population en général, les personnes handicapées ont des compétences recherchées par le marché du travail. Les aménagements nécessaires à leur intégration sont parfois mineurs et peuvent se rapprocher de ceux qui sont pensés pour une main-d'œuvre vieillissante, tels que l'aménagement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

Cependant, les limitations des personnes handicapées (de nature physique ou mentale) et leur confrontation à un environnement du marché du travail peu accommodant, ou perçu comme tel, représentent des obstacles importants à leur intégration. Ainsi, 40% des personnes de 15 à 64 ans au Canada ayant des incapacités se disent victimes de discrimination sur le plan du travail. La notion de gestion de la diversité telle qu'elle existe pour d'autres clientèles entre donc aussi en jeu pour les personnes handicapées.

CONSTATS :

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

²⁷ Le niveau de scolarisation des personnes avec des incapacités est inférieur à celui de la population en général, mais selon les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004 le taux d'emploi demeure inférieur à scolarité égale.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

3.1. PORTRAIT GLOBAL

Évolution de l'emploi en continuité avec la transformation de l'économie montréalaise

Montréal a une économie relativement diversifiée et elle vit un phénomène de restructuration de cette économie depuis la deuxième moitié du vingtième siècle. Cette restructuration, parfois surnommée tertiarisation, se caractérise par une transition de l'économie manufacturière vers l'économie des services. Cette transformation de l'économie montréalaise, qui autrefois était le centre manufacturier du Canada, s'est déroulée sur une trame historique particulière²⁸. Celle-ci s'est accentuée par la délocalisation de la production manufacturière à l'étranger en raison d'une concurrence intense des pays émergents et d'une plus grande facilité des échanges internationaux.

Cette tertiarisation a poursuivi son effet au cours des dernières années, faisant de l'industrie des services la locomotive de la création d'emplois à Montréal. On doit à l'ensemble du secteur des services la création d'environ 170 000 emplois depuis la fin des années 1990. À l'opposé, l'emploi dans le secteur manufacturier a poursuivi son déclin avec une réduction nette d'environ 30 000 emplois. Le phénomène est aussi observable sur le plan du nombre d'entreprises situées à Montréal, lesquelles ont connu une concentration vers le secteur des services, atteignant une proportion de 88 % en 2009 par rapport à 75 % en 2001.

TABLEAU 17 : RÉPARTITION ET CRÉATION D'EMPLOIS PAR GRAND TYPE DE SECTEUR⁽¹⁾

	MOYENNE DE LA PÉRIODE		CROISSANCE	
	1995-1999	2005-2009	N	%
CONSTRUCTION	19 080	30 115	11 035	58
FABRICATION				
- TRADITIONNELLE	84 420	65 470	18 950	22
- COMPLEXE	52 240	45 360	6 880	- 13
- AUTRE	7 460	6 730	- 730	- 10
TOTAL FABRICATION	144 120	117 560	- 26 560	- 18
SERVICES				
- AUX CONSOMMATEURS	217 200	266 665	49 465	23
- AUX PRODUCTEURS	215 140	297 940	82 800	38
- GOUVERNEMENTAUX	174 880	215 820	40 940	23
TOTAL SERVICES	607 220	780 425	173 205	29
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	770 420	928 100	157 680	20

Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (EPA) et compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.
(1) Excluant les secteurs Agriculture, Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz et Services publics en raison de la trop grande variabilité des observations. Une moyenne de cinq ans est utilisée en raison de la forte variabilité de l'EPA.

Le secteur des services

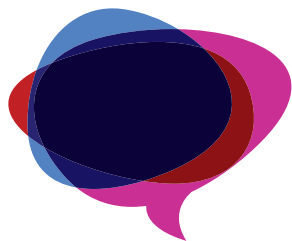
Plusieurs entreprises de haute technologie ont réalisé des percées significatives au cours des deux dernières décennies à Montréal, confirmant à la région le rôle de leader au Québec en matière de haut savoir. On pense, entre autres, aux secteurs de la biopharmaceutique, de l'aérospatiale, du matériel scientifique, du génie-conseil, des jeux vidéo, du multimédia et des nouvelles technologies de l'information et des communications.

La tertiarisation de l'économie de Montréal et de sa région métropolitaine s'accroît donc, particulièrement dans les «services moteurs²⁹» qui représentent 41% de la croissance nette des emplois entre la fin des années 1990 et la fin des années 2000. Ainsi, la région métropolitaine se classe parmi les meilleures en Amérique du Nord au chapitre de l'emploi dans les secteurs de pointe, au premier rang au chapitre des pôles technologiques, en quatrième position dans les secteurs des arts et de la création et en neuvième position dans les secteurs des technologies de l'information et des communications³⁰.

²⁸ Voir Polèse, INRS, 2009.

²⁹ Ces services regroupent «Finance, assurances, immobilier et location», «Gestion d'entreprises, soutien administratif et autres» et «Services professionnels, scientifiques et techniques».

³⁰ Source: Cap sur le monde - pour une région métropolitaine de Montréal compétitive.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le secteur manufacturier

Malgré la perte de près de 20% des emplois en une décennie dans le secteur manufacturier, Montréal reste un centre important de fabrication. Le secteur de la fabrication de produits traditionnels demeure celui qui emploie le plus avec 55% des effectifs, mais c'est aussi celui qui connaît les plus importantes pertes d'emplois relatives avec une réduction de 22% des postes depuis dix ans, en raison notamment de la concurrence internationale de plus en plus féroce. Le secteur de la fabrication de produits complexes, pour sa part, a été moins touché par le déclin de l'emploi du secteur manufacturier, avec une réduction de 13% sur dix ans. S'il en est ainsi, c'est grâce à la position de leader dans des secteurs de fabrication complexe qu'occupe Montréal. Ainsi, des filières (parfois appelées grappes) à haute technologie, telles que la biopharmaceutique et l'aérospatiale, associent des entreprises vouées à la fabrication et des entreprises vouées aux services satellites, tels que la recherche et le développement³¹ («services scientifiques techniques»). Ce type d'intégration «verticale» contribue à la préservation de secteurs de fabrication à haute valeur ajoutée. Cette réalité existe aussi dans des secteurs plus traditionnels, le vêtement par exemple, où les activités de fabrication coexistent avec des activités de design et de mise en marché. Le secteur manufacturier montréalais exporte aussi une très large part de sa production, car il compte 40% des établissements exportateurs du Québec et 39% de la valeur des exportations de l'ensemble du Québec³² avec 26,4 milliards de dollars en 2006, en baisse de 2,7% par rapport à 2002. Cela fait en sorte que la valeur de la production manufacturière s'est plus ou moins maintenue à Montréal de 1997 à 2007. L'industrie manufacturière qui subsiste présente donc une productivité accrue.

Ainsi, selon le principe de la grappe industrielle et dans la mesure où les conditions de marché sont favorables, la proximité de plusieurs entreprises dans un domaine peut être vue comme un avantage comparatif, car la concentration de l'expertise permet davantage d'interactions entre les joueurs, créant un climat propre à l'innovation. Malgré la tendance lourde de recul du secteur manufacturier, celui-ci devrait garder une place non négligeable dans l'économie montréalaise, ce qui sera abordé plus loin.

Appariement déficient entre compétences offertes et compétences recherchées

Considérant la structure économique et l'évolution de l'économie, si l'on compare à l'ensemble du Québec, les emplois disponibles à Montréal demandent un niveau de scolarité et de qualification relativement élevé, puisque la région attire la majeure partie des activités culturelles, scientifiques et professionnelles québécoises. En effet, plusieurs pôles de développement économique importants caractérisant le tissu industriel de la région métropolitaine sont concentrés sur l'île. Par conséquent, les emplois demandant des compétences de niveau «Gestion» et de niveau «Professionnel» sont surreprésentés à Montréal, avec une proportion de 39% et de 37% respectivement.

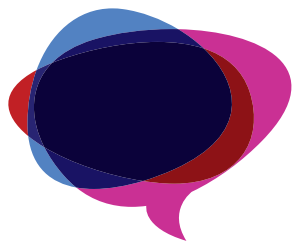
TABLEAU 18 : EMPLOI PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE À MONTRÉAL SELON LE LIEU DE TRAVAIL ET DANS L'ENSEMBLE DU QUÉBEC, 2006

NIVEAU DE COMPÉTENCE	MONTRÉAL		ENSEMBLE DU QUÉBEC		PART DES EMPLOIS À MONTRÉAL (%)
	NOMBRE D'EMPLOIS	%	NOMBRE D'EMPLOIS	%	
GESTION	125 905	11	344 595	9	37
PROFESSIONNEL	247 415	22	641 135	17	39
TECHNIQUE I	156 160	14	452 735	12	34
TECHNIQUE II	152 595	13	687 385	18	22
INTERMÉDIAIRE	350 070	31	1 145 410	31	31
ÉLÉMENTAIRE	109 185	10	464 250	12	24
TOUTES LES PROFESSIONS	1 141 330	100	3 735 510	100	31

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

³¹ Des entreprises intégrées peuvent combiner les deux types d'activités.

³² Source: Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *L'ÉconoMètre*, édition 2009.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Or, le chômage, historiquement plus élevé à Montréal, découle en partie des difficultés d'arrimage entre l'offre de main-d'œuvre disponible et les compétences recherchées par les employeurs. Lorsque vient le temps d'intégrer le marché du travail, les nouveaux entrants ne trouvent pas nécessairement l'emploi qui correspond à leur qualification. Cette situation se traduit par une mauvaise adéquation entre les besoins des employeurs et la qualification des employés³³.

En mettant en relation la scolarité des travailleurs avec le niveau de compétence normalement requis pour l'emploi qu'ils occupent, il est possible de quantifier la part des employés dont le niveau de scolarité est supérieur aux besoins du poste occupé, dit «surqualifiés», et la part de ceux dont le niveau de formation est inférieur à ce qui serait normalement exigé pour occuper ce type d'emploi, dit «sous-qualifiés».

Le taux de surqualification des diplômés de tout type, est plus élevé à Montréal que dans l'ensemble du Québec. L'écart s'est aussi accru, puisque le taux de surqualification a augmenté de 20 % à Montréal, tandis qu'il n'a augmenté que de 15 % dans l'ensemble du Québec. Deux hypothèses peuvent expliquer ces phénomènes :

- que la demande pour des diplômés n'ait pas augmenté au même rythme que le taux de diplomation de la main-d'œuvre montréalaise;
- que les diplômés proviennent de domaines de formation ne répondant pas au marché du travail montréalais.

TABLEAU 19 : TAUX DE SURQUALIFICATION PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ EN 2001 ET 2006⁽¹⁾

	ÎLE DE MONTRÉAL				ENSEMBLE DU QUÉBEC				PART MONTRÉAL / QUÉBEC
	NIVEAU 2006¹		TAUX DE SURQUALIFICATION (%)		NIVEAU 2006¹		TAUX DE SURQUALIFICATION (%)		
	ENSEMBLE	SURQUALIFIÉ	2006	2001	ENSEMBLE	SURQUALIFIÉ	2006	2001	
DIPLOME COLLÉGIAL	151,9	69,4	46	42	677,2	272,3	40	38	26
DIPLOME BACCALAURÉAT ET PLUS	251,4	100,7	40	36	666,4	230,0	35	32	44
ENSEMBLE DES FORMATIONS	800,5	237,2	30	25	3390,9	786,1	23	20	30
CROISSANCE DE SURQUALIFICATION			20%				15%		

Sources : Statistique Canada, *recensements 2001 et 2006* et compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

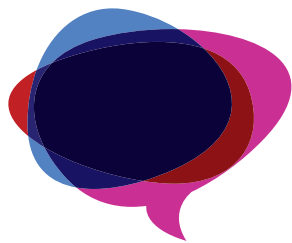
(1) Excluant ceux qui occupent une profession de niveau de compétence «Gestion»

Comme il a été indiqué auparavant, les immigrants, dont la population est largement concentrée à Montréal et généralement scolarisée, connaissent de grandes difficultés à intégrer le marché du travail ainsi qu'à faire reconnaître leurs compétences acquises à l'extérieur du Canada. Cela pourrait expliquer en bonne partie que la surqualification soit plus présente à Montréal et qu'elle soit en croissance. Tel qu'il sera abordé dans la section sur la productivité, la présence de travailleurs surqualifiés trop nombreux entraîne une perte en matière d'expertise qui peut contribuer à la productivité anémique que connaît Montréal.

CONSTATS :

- Montréal possède une économie relativement diversifiée en cours de mutation et dont le secteur des services accapare de plus en plus d'emplois générant le gros de la production locale.
- L'emploi dans le secteur de la production des biens poursuit son déclin marqué depuis la deuxième moitié du vingtième siècle, mais le secteur lui-même demeure important grâce à la valeur ajoutée supérieure et au potentiel d'exportation qui caractérise la fabrication complexe.
- La demande pour des postes exigeant des compétences liées à un niveau de scolarité élevé ne semble pas suivre le rythme du nombre de diplômés disponibles, et le profil des diplômés peut ne pas correspondre aux besoins du marché du travail, ce qui accentue le phénomène de surqualification, créant une perte de potentiel pour l'économie montréalaise.

³³ On utilise aussi le terme «chômage structurel» pour désigner ce déséquilibre.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

3.2. PERSPECTIVES

Comme il a été vu précédemment, les effets résiduels de la récession sont pratiquement résorbés sur le marché du travail montréalais. Les prévisions économiques sont également plutôt favorables, quoiqu'il subsiste un degré non négligeable d'incertitude. Par contre, certains secteurs présentent des difficultés structurelles et se relèvent plus difficilement de la crise économique, ce qui affecte bon nombre de travailleurs. Cette crise est venue renforcer les tendances structurelles observées depuis nombre d'années, ce qui est d'ailleurs généralement le cas lors de reculs économiques. Les perspectives du marché du travail montréalais sont donc teintées à la fois d'optimisme et de prudence en fonction de ces différents facteurs.

Principaux indicateurs du marché du travail : près de 60 000 emplois d'ici à 2014

Les perspectives de croissance de l'emploi de 2010 à 2014 selon les projections d'Emploi-Québec seront à un niveau comparable à celles de l'ensemble du Québec, soit à un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 1,2%. Également, c'est un rythme de croissance comparable à ce qui a été enregistré au cours des cinq années précédant la récession, qui a affiché un TCAM de 1,3%.

TABEAU 20 : PERSPECTIVES DE CROISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL, 2010 À 2014

	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN (%)			CRÉATION D'EMPLOIS (000)
	POPULATION ACTIVE	CHÔMEURS	EMPLOIS	
MONTRÉAL	0,7	- 3,7	1,2	58,1
RESTE DE LA RMR	1,2	- 4,9	1,6	78,3
RESTE DU QUÉBEC	0,8	- 2,6	1,0	105,0
ENSEMBLE DU QUÉBEC	0,9	- 3,4	1,2	241,4

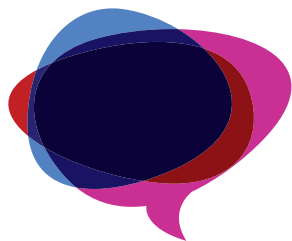
Source : Emploi-Québec, *Perspectives sectorielles 2010-2014*, et Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

C'est tout de même près de 60 000 emplois qui devraient être créés en cinq ans, représentant environ 43% de l'ensemble de la création d'emplois prévue pour l'ensemble de la région métropolitaine, soit moins que la part des emplois de Montréal dans la région (50%). Il est également important de noter que, bien que la récession ait touché plus durement Montréal, la réduction du nombre de chômeurs serait moindre à Montréal que dans la périphérie de Montréal.

La récession aura donc laissé des séquelles qui se répercuteront sur le niveau d'activité du marché du travail dans un avenir prévisible. En fait, selon ce scénario, le niveau de l'emploi observé avant la récession ne devait être atteint qu'en 2012. Quant au taux de chômage, il devrait redescendre graduellement pour repasser sous la barre des 9% en 2014. Notons toutefois que, tel qu'il a été spécifié à la section 1.3, l'ensemble des pertes d'emplois subies au cours de la récession a été récupéré au deuxième trimestre de 2010, soit environ 40 000 emplois, et le taux de chômage est passé sous la barre des 10%.

Avec une telle performance, il est fort probable que la croissance de la population active sera également plus forte que prévu en 2010 et 2011, maintenant un taux de chômage relativement plus élevé qu'ailleurs. En effet, cela devrait encourager plusieurs personnes ayant abandonné leur recherche d'emploi à réintégrer le marché du travail. De plus, la croissance de la population active sur l'île de Montréal a pris fin en 2006. Dès lors, le retour prévu des personnes qui ont abandonné leur recherche d'emploi au cours de la récession ainsi que le rattrapage de la croissance refoulée depuis 2006 devraient se traduire par une hausse plus forte que prévu de la population active. Il semble donc peu probable que le taux de chômage passe sous la barre des 9% au cours des deux prochaines années.

À plus long terme, les tendances observées avant la récession de 2009 referont surface. Une fois la phase de retour du balancier et de rattrapage complétée, le rythme de croissance de la population active devrait se stabiliser. Puisque la croissance de la population active et celle de l'emploi sont étroitement liées, il semble donc que la création d'emplois s'amenuisera à long



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

terme. Selon les perspectives à long terme, les indicateurs du marché du travail afficheront néanmoins des perspectives des plus favorables, conséquence du vieillissement de la population en âge de travailler dont il sera question à la prochaine section.

TABLEAU 21: PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, 2018

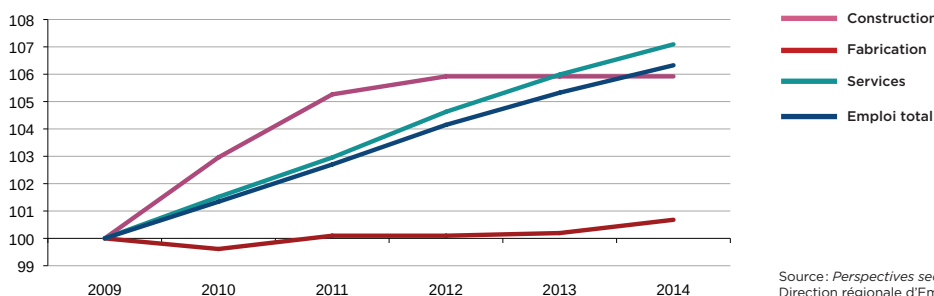
	TAUX D'ACTIVITÉ (%)	TAUX D'EMPLOI (%)	TAUX DE CHÔMAGE (%)
GRAND MONTRÉAL	65,6	61,7	5,9
RESTE DU QUÉBEC	64,0	60,8	5,0
MONTRÉAL	66,1	61,2	7,3

Sources : Perspectives professionnelles de long terme d'Emploi-Québec et estimations de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal pour Montréal³⁴.

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

À l'image du passé, la croissance de l'emploi sera plutôt inégale entre les secteurs, les secteurs des services alimentant l'essentiel de cette croissance tout au long de la période. Selon nos projections, le secteur manufacturier demeure dans l'ensemble plutôt anémique. La croissance de l'emploi dans le secteur de la construction sera concentrée entre 2010 et 2012, bénéficiant encore des nombreux projets d'infrastructure, mais certains s'achèveront, alors que d'autres prendront du retard dans leur mise en œuvre.

GRAPHIQUE 31: ÉVOLUTION PRÉVUE DE L'EMPLOI PAR GRAND SECTEUR, ÎLE DE MONTRÉAL, 2009 À 2014



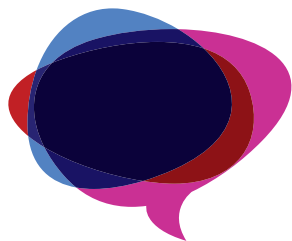
Source : Perspectives sectorielles 2010-2014, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

Plus précisément, sur l'ensemble de la période, seul le secteur de la fabrication présentera un TCAM inférieur à celui de l'ensemble des secteurs (1,2 %) et une part de croissance de l'emploi inférieure à sa part de l'emploi dans le marché du travail. C'est environ seulement 700 emplois en cinq ans qui seront créés dans ce secteur.

En fait, la très faible croissance est entièrement attribuable au sous groupe de la fabrication complexe (2000 emplois), la fabrication de produits traditionnels poursuivant sa décroissance (1300 emplois). La concurrence croissante des pays émergents et en développement, combinée à la force du dollar, continuera de maintenir la pression sur ces industries traditionnelles. Néanmoins, le rythme de décroissance des secteurs traditionnels devrait tendre à diminuer, puisque les plus fortes pertes d'emplois sont probablement survenues dans le passé en raison des importantes restructurations que ce secteur a connues au cours des années, et du fait que la force actuelle du dollar canadien est de plus en plus tenue pour acquise, tout comme la facilité des échanges internationaux. Ces industries semblent entrer de plus en plus dans une phase de consolidation d'activités dans des niches particulières en petits lots et à plus grande valeur ajoutée, notamment dans les secteurs du vêtement et du textile.

Les secteurs des services quant à eux accapareront 95 % de la création d'emplois d'ici à 2014, soit une création de 55 200 emplois. C'est dix points de pourcentage de plus que la part des emplois de secteur sur l'ensemble des emplois. Notons toutefois que ces secteurs présenteront globalement un TCAM légèrement supérieur à celui de l'ensemble des secteurs.

³⁴ Les estimations pour Montréal ne sont présentées qu'à titre illustratif. Elles ont été calculées en projetant jusqu'en 2018 les niveaux de la population, de la population active, de chômeurs et d'emplois prévus en 2014 à partir des TCAM prévus aux perspectives démographiques de l'ISQ et de ceux prévus pour le Grand Montréal dans le cadre des Perspectives professionnelles de long terme d'Emploi-Québec. Le Grand Montréal comprend l'entièreté des cinq régions administratives composant la RMR.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

TABEAU 22: PERSPECTIVES D'EMPLOIS SELON LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

GRANDS SECTEURS	PART EMPLOIS (2009) (%)	CROISSANCE DE L'EMPLOI 2010-2014	
		PART DANS LA CROISSANCE DE L'EMPLOI (%)	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN (%)
CONSTRUCTION	3,3	3,1	1,2
FABRICATION	11,2	1,2	0,1
- TRADITIONNELLE	5,7	-2,2	- 0,5
- COMPLEXE	5,0	3,4	0,9
SERVICES	84,7	95,0	1,4
- AUX CONSOMMATEURS	28,1	25,8	1,1
- AUX PRODUCTEURS	32,8	53,0	2,0
- GOUVERNEMENTAUX	23,8	16,2	0,8

Sources: Statistique Canada, et
Perspectives sectorielles 2010-2014,
Direction régionale d'Emploi-Québec
de l'Île-de-Montréal.

Ce sont les services aux producteurs qui alimenteront la croissance de l'emploi dans les services, avec une création de 30800 emplois et un TCAM de près du double de celui de l'ensemble des secteurs. Plus particulièrement, les «services moteurs³⁵» constituent l'essentiel de la croissance de l'emploi des services aux producteurs, avec une création de 22900 emplois. Comme nous l'avons constaté, plusieurs établissements de hautes technologies et de la nouvelle économie sont installés à Montréal, nécessitant des services spécialisés, notamment des services professionnels scientifiques et techniques. Sur un horizon prévisible, la croissance de ces secteurs devrait se poursuivre de manière soutenue et ces secteurs continueront de prendre de l'importance sur l'île de Montréal.

Par ailleurs, la tertiarisation de l'économie de Montréal se poursuivra, à l'image de l'économie québécoise en général et de celles de toutes les grandes métropoles ailleurs dans le monde. D'ailleurs, la part de la croissance de l'emploi total du secteur des services est nettement plus prononcée à Montréal qu'ailleurs au Québec. Ce phénomène s'explique essentiellement par la croissance quasi nulle du secteur de la fabrication à Montréal comparativement à ailleurs au Québec et de la région métropolitaine, lesquels affichent des TCAM de 0,5 % et 0,9 % respectivement. D'ailleurs, on remarque qu'il devrait se créer davantage d'emplois dans le secteur des services en périphérie de Montréal. Contrairement à ce qui est prévu pour Montréal, la création d'emplois sera toutefois distribuée de manière plus ou moins équivalente entre les services moteurs, les services aux consommateurs et les services gouvernementaux.

TABEAU 23: PERSPECTIVES DE CROISSANCE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES SERVICES, 2010 À 2014

	CRÉATION D'EMPLOIS (000)	PART DANS LA CROISSANCE DE L'EMPLOI (%)	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN (%)
MONTRÉAL	55,2	95	1,4
RESTE DE LA RMR	69,4	79	1,8
RESTE DU QUÉBEC	84,9	81	1,1
ENSEMBLE DU QUÉBEC	209,5	87	1,4

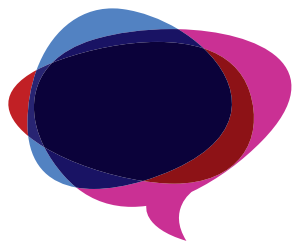
Source: Emploi-Québec,
Perspectives sectorielles 2010-2014.

Demande en croissance pour les professions de niveau de compétence plus élevé

Considérant les perspectives sectorielles, les professions d'un niveau de compétence plus élevé seront celles qui présenteront les meilleures perspectives. Effectivement, les professions des secteurs des services sont généralement d'un niveau de compétence plus élevé que celles des secteurs de la fabrication et de la construction. Plus particulièrement, 66 % des professions exercées dans les services moteurs sont hautement qualifiées³⁶.

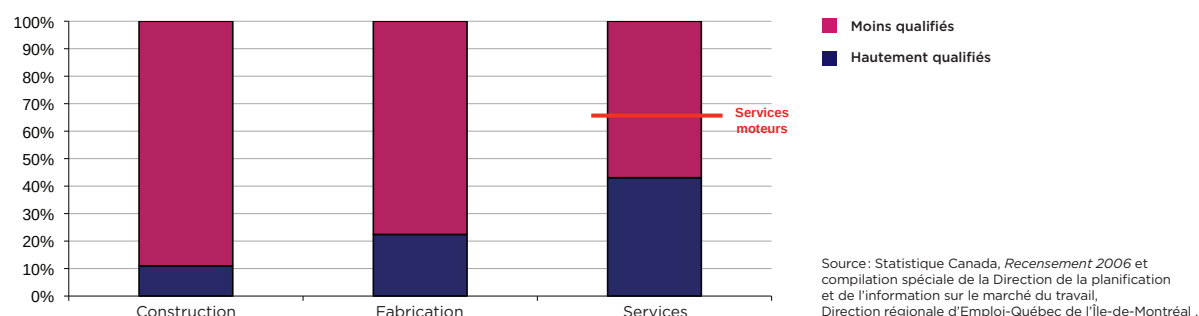
³⁵ Ces services regroupent: «Finance, assurances, immobilier et location», «Gestion d'entreprises, soutien administratif et autres» et «Services professionnels, scientifiques et techniques». Voir MDEIE, Portrait socioéconomique des régions du Québec et Réflexion sur l'industrie des services: Bilan et perspectives.

³⁶ Regroupe les professions des niveaux de compétence «professionnel» (universitaire) et «technique I» (collégial). Dans cette illustration, les professions de niveau de gestion sont exclues. Les professions moins qualifiées regroupent celles de niveau «technique II» (D.E.P.), «intermédiaire» (D.E.S.) et «élémentaire» (aucun diplôme demandé).



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

GRAPHIQUE 32: PART DES EMPLOIS DES GRANDS SECTEURS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, ANNÉE 2006



En effet, les professions des niveaux «professionnel» et «technique I» devraient accaparer près de 60 % de la croissance de l'emploi selon les perspectives professionnelles couvrant la période 2009-2013. La majorité des emplois créés exigeront donc une formation collégiale ou universitaire. Notons que l'importance de ces emplois sur le marché du travail augmentera, puisque leur part relative dans la croissance de l'emploi est de loin supérieure à la part de l'emploi qu'ils occupent contrairement aux emplois ne nécessitant pas de scolarité postsecondaire.

Néanmoins, les professions de niveau «intermédiaire» représenteront près du quart de la croissance de l'emploi, mais cette part est inférieure à la part des emplois qu'elles occupent et le TCAM prévu est inférieur à la moyenne de l'ensemble. Cela peut être expliqué entre autres par la part importante qu'occupent les professions de niveau de compétence «intermédiaires» dans certains secteurs des services. Plus spécifiquement, ils représentent près de 50 % des emplois dans les services aux producteurs et les services aux consommateurs. Par ailleurs, les professions de niveau de compétence «technique II» représenteront moins de 5 % de la croissance de l'emploi. Ce résultat est essentiellement explicable par le fait que la quasi-totalité de la croissance de l'emploi à venir viendra du secteur des services et qu'elle sera attribuable au déclin de plusieurs secteurs de la fabrication. En effet, environ 11 % des emplois du secteur des services nécessiteraient un tel niveau de compétence, comparativement à 21 % pour le secteur de la fabrication³⁷.

TABLEAU 24: PERSPECTIVES DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, 2009 À 2013

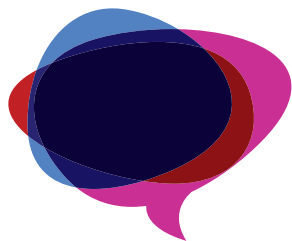
NIVEAU DE COMPÉTENCE	DEGRÉ DE SCOLARITÉ GÉNÉRALEMENT EXIGÉE	CROISSANCE DE L'EMPLOI 2009-2013		
		PART EMPLOIS (2006) (%)	PART DANS LA CROISSANCE DE L'EMPLOI (%)	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN (%)
GESTION		10,3	5,2	0,4
PROFESSIONNEL	UNIVERSITAIRE	22,4	36,5	1,2
TECHNIQUE I	COLLÉGIALE	13,1	23,2	1,3
TECHNIQUE II	SECONDAIRE PROFESSIONNELLE	12,6	4,6	0,3
INTERMÉDIAIRE	SECONDAIRE	30,2	23,6	0,6
ÉLÉMENTAIRE	AUCUNE	11,3	6,8	0,5

Source: Emploi-Québec, Perspectives professionnelles 2009-2013 et Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

La demande de main-d'œuvre provient également des besoins de remplacement. De plus, l'analyse des perspectives professionnelles repose sur l'analyse de l'offre de main-d'œuvre disponible, laquelle s'exprime par le niveau du chômage observé. Ainsi, le diagnostic est basé sur l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les perspectives professionnelles sont alors exprimées selon cinq niveaux, soit des perspectives: «très favorables»; «favorables»; «acceptables»; «restreintes»; «très restreintes».

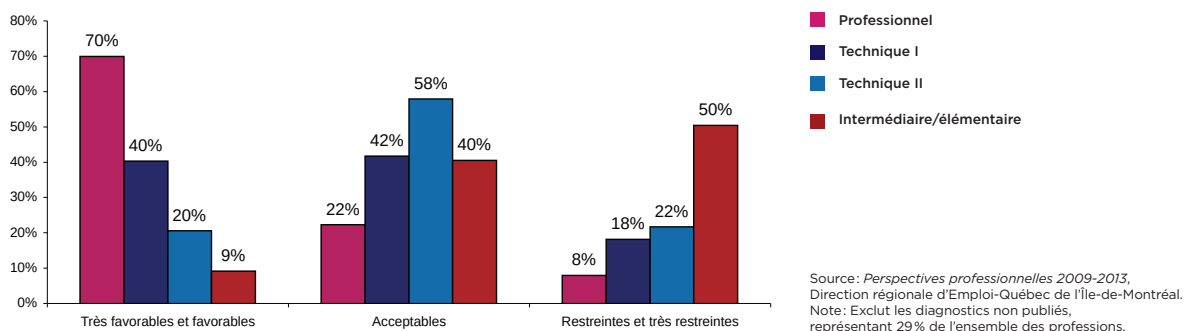
Cette analyse permet de constater que 70 % des professions de compétences de niveau «professionnel» présentent des perspectives «très favorables» et «favorables». À l'opposé, 50 % des professions de compétences «intermédiaires» et «élémentaires» présentent des perspectives «très restreintes» et «restreintes».

³⁷ Source: Statistique Canada, recensement 2006, et compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal. Pourcentage excluant le niveau de compétence de «gestion».



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

GRAPHIQUE 33 : PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, 2009 À 2013



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

De la même manière, les perspectives professionnelles sont plus favorables pour des professions présentant des compétences recherchées dans les services, telles que des compétences en finances, en sciences ou en santé. Les compétences en arts, culture, sports et loisirs et en transformation présentent des perspectives «restreintes» étant donné l'offre excédentaire de main-d'œuvre dans ce genre de compétence.

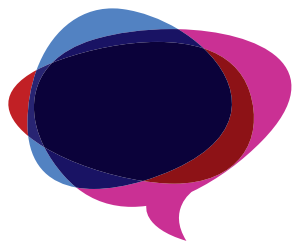
TABEAU 25 : PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES PAR GENRE DE COMPÉTENCE, 2009 À 2013

GENRE DE COMPÉTENCE	DIAGNOSTICS PAR GENRE DE COMPÉTENCE (%)		
	TRÈS FAVORABLES ET FAVORABLES	ACCEPTABLES	RESTREINTES ET TRÈS RESTREINTES
AFFAIRES, FINANCES ET ADMINISTRATION	28	49	23
SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET APPARENTÉES	56	37	7
SANTÉ	100	0	0
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	57	39	4
ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	5	33	62
VENTE ET SERVICES	18	49	33
MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	19	51	30
TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	0	41	59

Source : Perspectives professionnelles 2009-2013, Direction régionale de l'Île-de-Montréal d'Emploi-Québec.
Note : Exclut les diagnostics non publiés, représentant 29% de l'ensemble des professions, ainsi que les genres de compétence relatifs au secteur primaire.
Notons que les compétences en arts, culture, sports et loisirs présentent un taux de non-publication de 38%.

CONSTATS :

- 60 000 emplois devraient être créés en cinq ans, dont la très grande majorité proviendra des services et plus particulièrement des services moteurs.
- La population active devrait aussi augmenter au cours de cette période, ce qui maintiendra le taux de chômage relativement plus élevé qu'ailleurs au Québec.
- 60% des emplois créés exigeront une formation collégiale ou universitaire.
- Les perspectives d'emploi seront meilleures pour les professions du domaine «sciences naturelles et appliquées et apparentées» et de la «santé», et plus restreintes pour les professions des domaines de la «transformation, la fabrication et services d'utilité publique», ainsi que de «l'art, la culture, le sport et le loisir».



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

3.3. LES CONSÉQUENCES DU VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

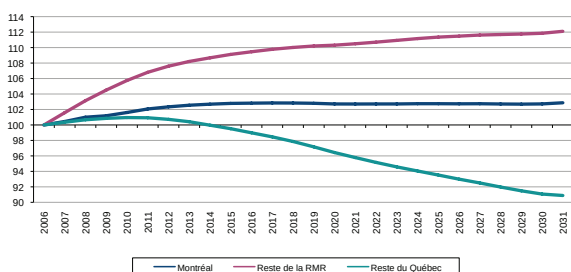
Tel que mentionné précédemment, le vieillissement de la population montréalaise sera moins marqué qu'ailleurs au Québec. Le phénomène aura néanmoins un impact significatif sur l'économie et le marché du travail de la région. En conséquence, il présentera un certain nombre de défis pour la région de Montréal en tant que locomotive économique de la province. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le plus grand risque associé au vieillissement de la population réside dans le ralentissement de la croissance du PIB par habitant, qui s'avère être la principale mesure du niveau de vie des habitants d'une région³⁸. Selon le Conference Board du Canada, les effets de la démographie sur la quantité de main-d'œuvre disponible feront passer le potentiel de croissance économique du Québec d'environ 2,4 % par année aujourd'hui à seulement 1,5 % en 2030³⁹. Cette croissance pourrait même être inférieure si la productivité du travail des entreprises du Québec n'enregistre pas de gains substantiels au cours des prochaines années, un défi qui est traité plus en détail à la prochaine section.

En effet, la croissance du PIB réel a été étroitement liée à celle de la population active au fil des décennies. Or, on estime à environ 95 000 les départs à la retraite au cours de la période 2010-2014 sur l'île de Montréal⁴⁰. Considérant les perspectives de croissance de l'emploi (58 100) sur la même période, c'est donc dire que les besoins de main-d'œuvre au cours des cinq prochaines années seront de l'ordre de 153 000 postes à combler, dont plus de 60 % viendront compenser des départs à la retraite. Toute chose étant égale par ailleurs, le vieillissement accroîtra la rareté de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement dans plusieurs secteurs et professions, rendant plus difficile le maintien de leur capacité de production.

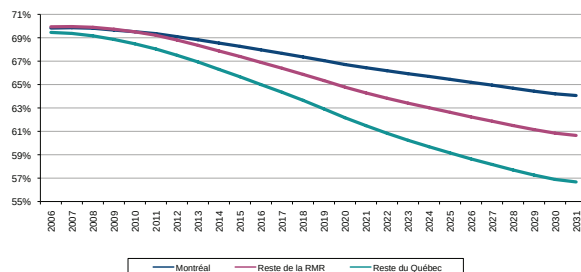
Évolution du bassin de main-d'œuvre

La part des personnes de plus de 65 ans sera en croissance, mais qu'en est-il de l'évolution du bassin de main-d'œuvre potentiel, lequel est généralement reconnu comme se situant chez les personnes âgées de 15 à 64 ans? La population âgée de 15 à 64 ans à Montréal ne connaîtra pas de décroissance, et ce, autant sur l'île qu'en banlieue. Alors que cette tranche d'âge connaîtra une décroissance à compter de 2015 ailleurs au Québec, elle atteindra un plafond à Montréal et poursuivra sa croissance en banlieue. En fait, la part des 15 à 64 ans diminuera moins rapidement à Montréal que partout ailleurs au Québec. Comme il a été indiqué à la section 1.1, cela peut être attribuable à l'immigration internationale et à la migration interrégionale.

GRAPHIQUE 34:
ÉVOLUTION DES 15 À 64 ANS, 2006 À 2031



GRAPHIQUE 35:
ÉVOLUTION DE LA PART DES 15 À 64 ANS, 2006 À 2031



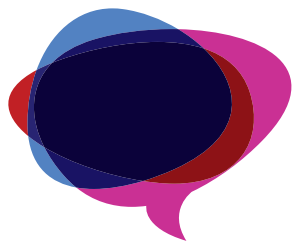
Source: Perspectives démographiques ISQ et compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

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

³⁸ Examens territoriaux de l'OCDE, Montréal, Canada, 2004.

³⁹ « Sans travailleurs, comment faire rouler l'économie? », Le Devoir, 19 juillet 2010.

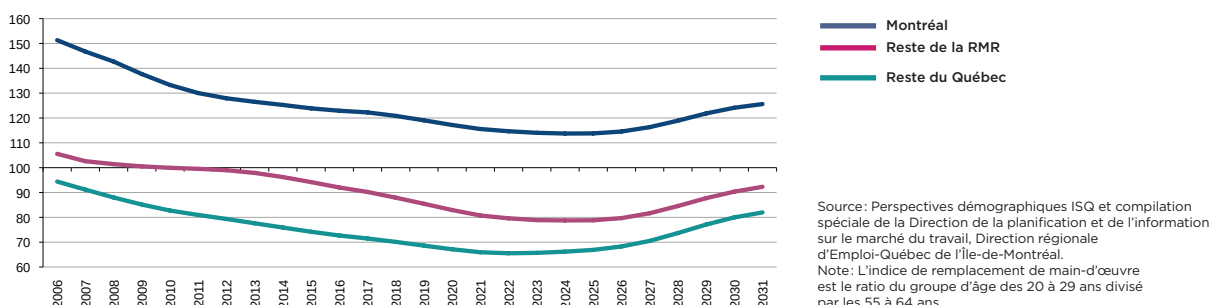
⁴⁰ Estimation d'Emploi-Québec à partir des statistiques de la Régie des rentes du Québec.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Ainsi, on remarque que la région de Montréal est nettement avantagée par rapport aux autres régions. Toutefois, une insuffisance de remplacement de la main-d'œuvre vieillissante devrait apparaître en périphérie de Montréal à compter de 2012. Par ailleurs, notons que l'indice de remplacement de la main-d'œuvre pour l'ensemble de la région métropolitaine passera sous le seuil critique de 100 vers 2020 pour revenir au dessus vers 2028. Le fait que le marché du travail métropolitain soit intégré pourrait avoir un impact sur l'ensemble du marché du travail métropolitain et sur son économie.

GRAPHIQUE 36 : ÉVOLUTION DE L'INDICE DE REMPLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, 2006 À 2031



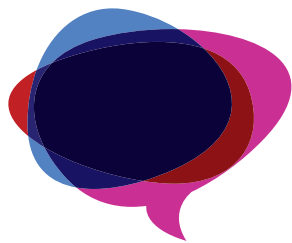
D'une part, cela pourrait être synonyme d'opportunités pour la population active résidant sur l'île. D'autre part, les compétences possédées par celle-ci ne correspondent pas nécessairement aux exigences des postes libérés par les travailleurs âgés habitant en périphérie de Montréal. Ainsi, les défis posés par le vieillissement de la main-d'œuvre se présentent différemment à Montréal et ailleurs au Québec. Le défi est de s'assurer que la main-d'œuvre qui entre sur le marché du travail sera en mesure de remplacer celle qui part, plutôt que d'accroître le bassin.

Néanmoins, il est important de préciser que l'indice de remplacement de la main-d'œuvre est un indice démographique qui ne tient pas compte du niveau de participation au marché du travail de la population décrite par cette mesure. Ainsi, une réduction du niveau de cet indice n'implique pas nécessairement une baisse équivalente de la population active. En effet, comme il a été mentionné précédemment, certains groupes de personnes affichent un taux d'activité plus faible que dans d'autres régions comparables.

Des gains à ce chapitre pourraient surtout être effectués du côté des femmes et des personnes âgées de 45 à 64 ans, puisque ce sont ces derniers qui affichent une participation en emploi moins élevée par comparaison à ce que l'on observe ailleurs. La baisse du taux de remplacement augmentera la demande pour la population qui n'est pas active sur le marché du travail, ce qui, selon toute vraisemblance, pourrait encourager une participation accrue chez les 15 à 64 ans et au-delà de 64 ans.

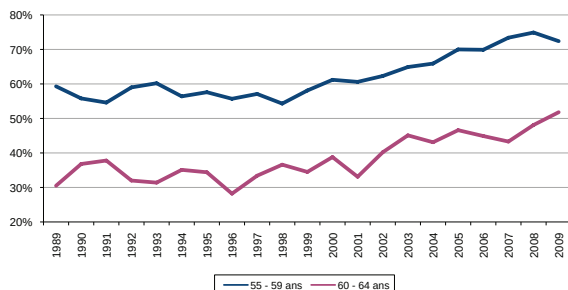
Accroissement de la participation au marché du travail des personnes âgées de 55 à 64 ans

Compte tenu du poids démographique important des personnes âgées de 55 à 64 ans, les départs à la retraite de ces dernières auront un effet très important sur le taux d'activité global. Par conséquent, une hausse du taux d'activité de ce groupe d'âge peut contribuer à diminuer l'impact du vieillissement de la main-d'œuvre. À cet égard, on remarque depuis la fin des années 1990 une nette tendance à la hausse du taux d'activité chez les personnes âgées de 55 à 64 ans. Le sous groupe des 55 à 59 ans s'est rapproché du taux d'activité de l'ensemble de la population en âge de travailler (75,6%). Toutefois, pour le sous groupe des 60 à 64 ans le taux d'activité demeure très faible, ayant tout juste dépassé les 50 %.



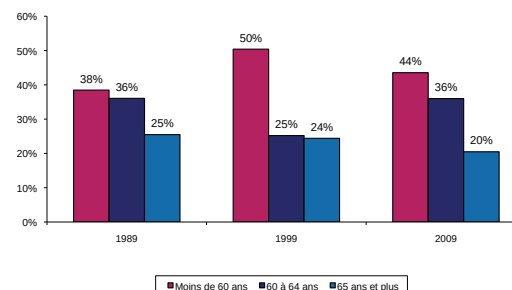
3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

GRAPHIQUE 37 : ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ, 55 À 64 ANS, ÎLE DE MONTRÉAL, 1989 À 2009



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

GRAPHIQUE 38 : ÂGE DE LA PRISE DE RETRAITE, QUÉBEC, 1989 À 2009



Cette tendance à la hausse du taux d'activité des travailleurs âgés est corroborée par une hausse de l'âge de prise de la retraite des Québécois au cours de la dernière décennie. Celle-ci se retrouve à un niveau relativement comparable à ce qui était observé à la fin des années 1980. Ce phénomène démontre un changement de comportement tant chez les employeurs que chez les travailleurs.

D'une part, plusieurs entreprises canadiennes se sont déjà tournées vers les programmes de retraite progressive afin de conserver leurs employés expérimentés. Selon un sondage publié à la fin de 2008 par la société d'experts-conseils en ressources humaines Hewitt & Associés, près des trois quarts des employeurs canadiens considèrent que les programmes de retraite progressive seront une part importante de leur stratégie de gestion des ressources humaines au cours des cinq prochaines années⁴¹. D'autre part, selon un sondage réalisé en 2008 par la firme SOM pour l'organisme Question retraite, 47% des travailleurs âgés de 45 à 54 ans au Québec prévoient prendre une retraite progressive⁴². De plus, un autre sondage réalisé auprès de personnes retraitées a révélé qu'environ 30% des répondants seraient demeurés actifs s'il avaient été en mesure de bénéficier d'un horaire allégé en termes d'heures et de journées de travail⁴³.

Néanmoins, le Québec affichait en 2009, après Terre-Neuve-et-Labrador, l'âge moyen de départ à la retraite le plus faible parmi les dix provinces canadiennes. Qui plus est, parmi ces provinces, ce sont les provinces du Québec et de l'Île-du-Prince-Édouard qui affichent la diminution de l'âge moyen à la retraite la plus forte entre 1976 et 2009, soit une diminution de près de cinq ans. En fait, les Québécois se distinguent comme étant parmi les plus jeunes retraités d'Amérique du Nord⁴⁴. Par ailleurs, les hommes prennent leur retraite en moyenne une année à deux années plus tard que les femmes.

Aussi, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans de la région métropolitaine affiche un écart important avec celui des régions métropolitaines de Toronto et Vancouver avec un taux de 56,3%, comparativement à 63,9% et 61,9% respectivement⁴⁵.

Quels sont les secteurs et les professions qui sentiront davantage les effets du vieillissement de la main-d'œuvre ?

La part que représentent les travailleurs qui prendront leur retraite au cours des prochaines années diffère considérablement selon les secteurs d'activité économique et les professions. Néanmoins, il semble y avoir une similitude entre les secteurs économiques plus traditionnels. En effet, la part des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est plus élevée que la moyenne (12,8%) dans les secteurs de la construction et de la fabrication, alors que le secteur des services est près de la moyenne. En fait, seuls trois secteurs présentent une proportion plus faible que la moyenne, soit ceux de la fabrication complexe, des services aux consommateurs et des services moteurs. Par ailleurs, les secteurs de la

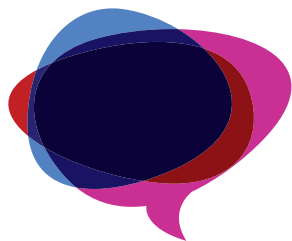
⁴¹ Communiqué de presse de Hewitt & Associés, 25 novembre 2008.

⁴² « Têtes blanches au travail », La Presse, 27 mars 2010.

⁴³ CIRANO, *La longévité : une richesse*, janvier 2010.

⁴⁴ Ministère des Finances du Québec, *Impact des changements démographiques sur l'économie, le marché du travail et les finances publiques du Québec*, 2005.

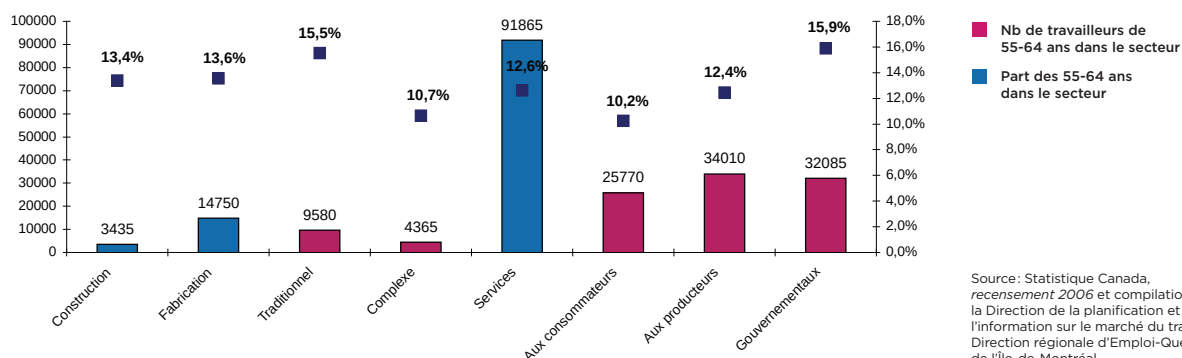
⁴⁵ Statistique Canada.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

fabrication de produits traditionnels et les services gouvernementaux sont ceux qui comptent le plus de travailleurs qui prendront leur retraite, avec près de 16% des travailleurs âgés de 55 à 64 ans.

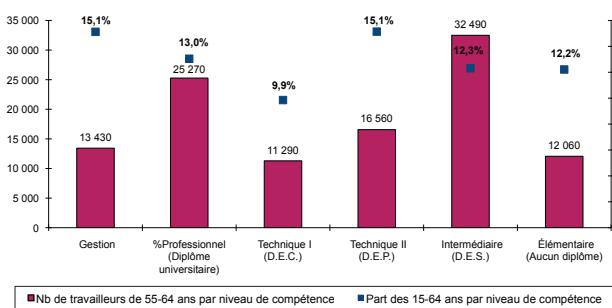
GRAPHIQUE 39 : PART DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE 55 À 64 ANS PARMI LES TRAVAILLEURS DE 15 À 64 ANS SELON LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, 2006



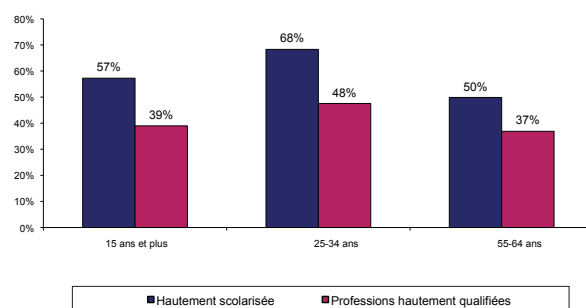
Par contre, plus de 80% des travailleurs âgés de 55 à 64 ans sont présents dans les secteurs des services, ce qui est tout à fait cohérent avec la structure de l'emploi à Montréal. Ainsi, en volume, les secteurs de la fabrication vont nécessairement libérer moins d'emplois à la suite des départs à la retraite. Tous secteurs confondus, ce sont les services aux producteurs qui compteront le plus de départs à la retraite, suivi de très près par les services gouvernementaux.

Par ailleurs, la proportion des emplois occupés par les travailleurs plus âgés apparaît plus élevée dans les professions nécessitant généralement un niveau de compétence moins élevé. On remarque aussi que, de manière générale, ces travailleurs ont un niveau de scolarité inférieur à celui de la génération qui est en début de carrière.

GRAPHIQUE 40 : PART DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE 55 À 64 ANS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, 2006



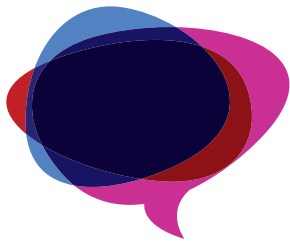
GRAPHIQUE 41 : PART DE LA POPULATION ACTIVE PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ ET DE COMPÉTENCE, 2006



Source : Statistique Canada, recensement 2006 et compilation spéciale de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal. Note : «Hautement scolarisé» regroupe les diplômés du collégial et de l'université.

Plus spécifiquement, ce sont les emplois demandant un diplôme d'études professionnelles et les postes de gestion qui connaîtront le plus grand nombre de départs à la retraite au cours des prochaines années. Toutefois, ce sont les professions de niveau «intermédiaire» qui comptent de loin le plus de travailleurs âgés de 55 à 64 ans, suivies par les emplois de niveau «professionnel». Le taux de remplacement des emplois de niveau «intermédiaire» sera toutefois vraisemblablement moins élevé considérant les perspectives plutôt restreintes de ces derniers.

Par ailleurs, les professions de gestion comprennent, entre autres, les propriétaires d'entreprises et des membres de la haute direction, ce qui laisse entrevoir un accroissement important des



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

besoins de la relève lorsque tous ces gestionnaires prendront leur retraite. Selon le journal *Les Affaires*, plus de quatre entrepreneurs québécois sur dix prévoient se retirer des affaires au cours des dix prochaines années, ce qui pourrait entraîner la fermeture de plusieurs centaines de PME québécoises⁴⁶.

Une étude du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation⁴⁷ démontre que la relève entrepreneuriale du Québec sera insuffisante. Cette étude évalue à quelque 24100 le nombre d'entrepreneurs qui devraient prendre leur retraite d'ici à 2013, et ce nombre devrait atteindre 55000 d'ici à 2018. Faute de relève suffisante pour compenser ces départs, il y aura 5000 entrepreneurs de moins au Québec d'ici à 2013 et la diminution s'accroîtra, atteignant une baisse de 25200 en 2018. Ainsi, plusieurs entreprises québécoises risquent de passer aux mains d'intérêts étrangers ou de disparaître tout simplement. Cela aura des répercussions sur la demande de main-d'œuvre. Par exemple, dans les secteurs présentant de bonnes perspectives, l'espace économique libéré par la disparition d'une entreprise serait, selon toute vraisemblance, récupéré par d'autres entreprises puisque la demande pour le produit ou service demeure. Toutefois, est-ce que la demande de main-d'œuvre resterait la même pour produire ces produits et services? Une partie des emplois perdus pourraient alors ne pas être récupérés à court et moyen terme.

Par ailleurs, les professions présentant des compétences liées aux «métiers, au transport et à la machinerie», à la «transformation et aux services d'utilité publique» ainsi que celles du secteur de la «santé» sont parmi les professions présentant les plus fortes proportions de travailleurs entre 55 et 64 ans, soit environ 15%.

CONSTATS:

- Le vieillissement de la population aura un impact important sur l'économie québécoise et sur son marché du travail.
- Montréal sera touchée moins sévèrement par le phénomène du vieillissement, car le bassin de main-d'œuvre disponible demeurera stable grâce à un solde migratoire positif chez les jeunes et à une marge de manœuvre au niveau du taux d'activité des 55 à 64 ans.
- La structure d'âge actuelle fait en sorte qu'il y aura un grand nombre de départs à la retraite dans les prochaines années. Le défi qui se pose est davantage de s'assurer que la main-d'œuvre qui entre sur le marché du travail soit en mesure de remplacer celle qui quitte.

3.4. LA PRODUCTIVITÉ ET LE NIVEAU DE VIE: DEMANDE ACCRUE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Comme il a été mentionné à la section précédente, le vieillissement de la main-d'œuvre aura pour effet de réduire le potentiel de croissance économique futur. Dans ce contexte, l'économie montréalaise devra davantage se fonder sur la productivité pour augmenter son niveau de vie, que sur la croissance de l'emploi. Essentiellement, deux grandes variables affectent le niveau de vie d'une région, soit:

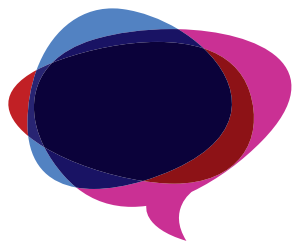
- la quantité de travail produite, déterminée par le bassin de main-d'œuvre potentiel, le taux d'emploi et le nombre d'heures travaillées par travailleur;
- la productivité du travail (PIB par heure travaillée), qui dépend généralement du niveau de technologie utilisé par les travailleurs et du niveau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

En ce qui a trait à la quantité de travail, le nombre d'heures travaillées est un facteur déterminant dans la capacité de produire étant donné la stagnation anticipée du bassin de main-d'œuvre. Or, à titre illustratif, c'est au Québec⁴⁸ que le nombre d'heures travaillées a le plus chuté au Canada de 1998 à 2008, avec une baisse annuelle de 0,3%, comparativement à une moyenne de 0,1% dans les autres provinces. Notons que cette diminution est surtout attribuable aux travailleurs

⁴⁶ «Du RAP au RAE, le régime d'accès à l'entrepreneuriat», *Les Affaires*, 27 février 2010.

⁴⁷ «Le Québec comptera 5 000 entrepreneurs de moins en 2013», *Les Affaires*, 6 juin 2010; et «Peut-on former un entrepreneur?», *Métro*, 6 octobre 2010.

⁴⁸ Les données sur les heures travaillées pour la région métropolitaine n'étant pas disponibles, les heures travaillées dans l'ensemble du Québec sont présentées à titre illustratif.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

âgés de 55 ans et plus. Ce phénomène n'est certainement pas étranger au fait que les travailleurs québécois sont parmi ceux qui prennent leur retraite plus tôt.

Par ailleurs, la part des emplois à temps plein est à la baisse sur l'île de Montréal, phénomène également observé dans l'ensemble de la région métropolitaine, ce qui indique une baisse du nombre d'heures travaillées par emploi. On observe la même tendance dans les deux autres métropoles canadiennes, soit à Vancouver et à Toronto⁴⁹. Toutefois, la région métropolitaine de Montréal présente un écart négatif avec Toronto qui s'est accru de manière constante depuis le milieu des années 1990 jusqu'à la récession de 2008-2009.

D'une part, il n'y a pas eu de hausses significatives des heures travaillées et rien n'indique qu'une tendance à la hausse surviendra à moyen terme. D'autre part, par définition, une hausse du nombre d'heures de travail sans croissance du PIB implique une baisse de la productivité. D'ailleurs, on remarque que la productivité explique une part importante de la croissance du PIB par habitant prévue pour la région métropolitaine, la quantité de travail ne contribuant que pour 0,4 point de pourcentage à la croissance du PIB par habitant prévue d'ici à 2014. Notons que pour l'ensemble du Québec, la productivité explique 0,8 point de pourcentage de la croissance du PIB par habitant de 1982 à 2008, comparativement à 1,2 point de pourcentage pour la quantité de travail⁵⁰.

TABEAU 26 : CONTRIBUTION DES FACTEURS DE PRODUCTION À LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE, RMR DE MONTRÉAL

	TCAM 2010-2014 (%)
PIB PAR HABITANT (EN DOLLARS DE 2002)	1,5
BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE POTENTIEL ⁽¹⁾	-0,5
TAUX D'EMPLOI ⁽²⁾	0,9
PRODUCTIVITÉ ⁽³⁾	1,1

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

(1) Part de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) dans la population totale.

(2) Taux d'emploi de la population en âge de travailler (15 à 64 ans).

(3) PIB réel par emploi. Cette mesure a été prise étant donné qu'aucune prévision du nombre d'heures travaillées n'est disponible. On suppose ainsi que le nombre d'heures travaillées par emploi sera constant.

Une économie compétitive, mais peu productive comparativement aux régions concurrentes

La productivité est un facteur qui permet de rehausser la compétitivité des entreprises d'une région afin de les rendre concurrentielles par rapport aux entreprises étrangères et aux importations, leur permettant de créer et de maintenir des emplois dans la région.

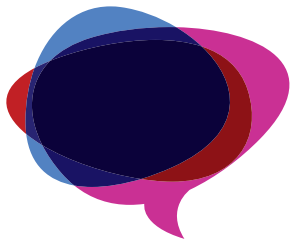
À cet égard, le marché montréalais est reconnu pour ses faibles coûts de production, ce qui le rend attrayant pour une entreprise étrangère qui cherche à s'établir dans une région caractérisée par une économie dynamique et un bassin de main-d'œuvre qualifiée. En effet, selon la plus récente étude de la firme KPMG sur les coûts d'exploitation des entreprises, la région métropolitaine de Montréal se classe au troisième rang sur 41 métropoles de plus de deux millions d'habitants dans le monde où les coûts sont les moins élevés⁵¹. Les deux autres grandes régions métropolitaines du Canada, soit Vancouver et Toronto, suivent de très près avec une cinquième et une sixième position.

Toutefois, une région qui aspire à être concurrentielle dans des secteurs à forte valeur ajoutée ne peut compter uniquement sur de bas salaires relatifs et sur un régime fiscal généreux. C'est plutôt par une productivité accrue, en comparaison avec les régions concurrentes, qu'elle peut se démarquer. D'autant plus que les entreprises montréalaises devront vraisemblablement composer, pour encore plusieurs années, avec un dollar canadien à parité, voire supérieur, au dollar américain. Il est donc indispensable que ceux qui vont produire la richesse de demain soient plus productifs que ceux d'aujourd'hui pour éviter un déplacement de l'activité économique à l'extérieur et ainsi créer un appauvrissement de la communauté.

⁴⁹ Statistique Canada, EPA, 1987 à 2009.

⁵⁰ Ministère des Finances du Québec, Plan budgétaire, 2010-2011.

⁵¹ KPMG, Choix concurrentiels, édition 2010.



3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Or, parmi 65 régions métropolitaines dans le monde, Montréal occupe le 49^e rang au chapitre de la productivité moyenne de sa main-d'œuvre⁵². Ce faible niveau de productivité du travail explique, en partie, la 44^e position de la région au chapitre du PIB réel par habitant. Plus particulièrement, l'écart s'élève à 68 % lorsqu'on compare le PIB par habitant de la région métropolitaine de Montréal avec le PIB moyen des 23 plus grandes métropoles américaines⁵³.

Les sources du déficit

Selon l'OCDE, la productivité du travail déficitaire de l'économie de Montréal «est principalement due à un stock de capital relativement limité (humain, physique, etc.): celui-ci explique 98 % de l'écart de la productivité observé avec les autres régions métropolitaines de l'OCDE sélectionnées⁵⁴». Plus particulièrement, l'OCDE évoque une insuffisance de l'investissement en équipements et en recherche et développement (R-D), ainsi qu'un niveau de scolarité de la population montréalaise plus faible qu'ailleurs pour expliquer ce déficit. Effectivement, les investissements en machines et en équipements ont diminué d'environ 23 % entre 1998 et 2003 et ils stagnent depuis cette période. Par ailleurs, il est impératif que le niveau de compétence de la main-d'œuvre soit suffisamment élevé afin que les investissements en capital physique et R-D puissent être optimisés. Le capital humain se trouve ainsi au cœur de la compétitivité et de la création de richesse d'une région.

Or, la région métropolitaine de Montréal se situe en 29^e place parmi 31 régions métropolitaines en Amérique du Nord en ce qui concerne la proportion de diplômés universitaires chez les 25 à 64 ans⁵⁵, sans compter que le taux de décrochage (sortie sans qualification ni diplôme) du secondaire en formation générale s'élève à près du tiers chez les jeunes de Montréal, par comparaison à un quart chez les jeunes de l'ensemble du Québec⁵⁶.

Également, afin de rehausser le niveau de compétence de la main-d'œuvre montréalaise, la formation continue doit aussi être au centre des solutions pour améliorer la productivité du travail en entreprise. Dans le contexte d'une économie mondiale intégrée où l'information est de plus en plus fluide et dans une ère où la technologie se développe rapidement, maintenir les compétences des travailleurs à jour devient indispensable. Cela permet d'assurer la mise à niveau des processus et, par conséquent, de plus faibles coûts de production unitaires pour les entreprises, leur permettant de maintenir leur avantage concurrentiel.

Selon les données relatives aux employeurs assujettis à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Montréal semble montrer une lacune à cet égard. En effet, la région présentait pour l'année 2007 le deuxième taux d'employeurs cotisants le plus élevé au Québec. En d'autres mots, c'est à Montréal que l'on retrouve l'une des plus fortes proportions d'employeurs assujettis à la Loi qui ne dépenseraient pas le minimum exigé de 1 % de leur masse salariale en formation. Notons également que les entreprises de Montréal offrent moins de formation que celles des régions centrales, selon les résultats de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec⁵⁷.

Néanmoins, il semble que les employeurs de la région de Montréal, respectant cette exigence de la Loi, effectuent des dépenses largement supérieures au minimum prescrit, puisqu'en moyenne il s'est dépensé plus par employeur assujetti (81126 \$) que dans l'ensemble du Québec (79666 \$). Globalement, le pourcentage de ces dépenses en formation par rapport à la masse salariale de Montréal est comparable avec celui de l'ensemble du Québec, soit un taux de 1,2 % comparativement à 1,4 % respectivement.

De plus, selon une étude réalisée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), c'est au Québec que les dépenses annuelles de formation des PME sont les plus faibles au Canada⁵⁸. Il est tout à fait vraisemblable que cette situation prévaut pour les PME montréalaises, étant donné

⁵² OCDE, *Examens territoriaux de l'OCDE*, Montréal, Canada, 2004.

⁵³ Cirano, *La performance et le développement économique du Québec: les douze travaux d'Hercule*.

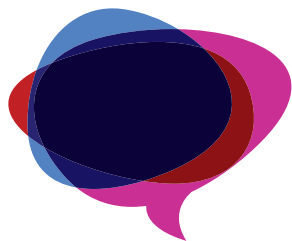
⁵⁴ OCDE, *Examens territoriaux de l'OCDE*, Montréal, Canada, 2004.

⁵⁵ *Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal*, vol. 1, 2009.

⁵⁶ Données de 2006-2007: ISQ, *Bulletin statistique régional*, édition 2009, Montréal.

⁵⁷ Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, données de 2008 de l'EREQ, 2010.

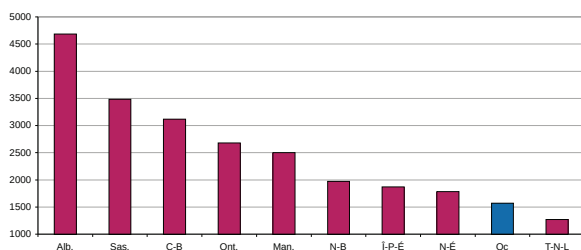
⁵⁸ FCEI, *Les pôles de formation du Canada*, 2009.



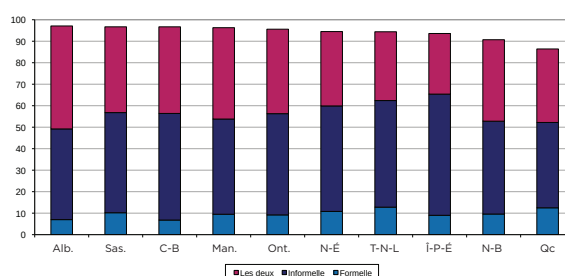
3. DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

leur poids relatif important dans l'ensemble du Québec. Plus précisément, les résultats de l'étude montrent que c'est au Québec que l'on trouve la plus forte proportion de PME qui offrent de la formation formelle⁵⁹, mais aussi la proportion la plus élevée qui n'offre aucune formation (13,5%, comparativement à 6,1% dans l'ensemble du Canada). Selon les auteurs, certains employeurs n'offrent pas de formation parce que le coût afférent serait trop élevé ou parce que le salaire de ces employés, une fois la formation achevée, serait hors d'atteinte pour les PME⁶⁰.

GRAPHIQUE 42: DÉPENSES ANNUELLES EN FORMATION PAR EMPLOYÉ DES PME, 2008



GRAPHIQUE 43: INCIDENCE DE LA FORMATION, PART DES PME OFFRANT DE LA FORMATION, 2008 (EN %)



Source: Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Les pôles de formation du Canada*, 2009.

Enfin, les régions métropolitaines de calibre international ont généralement une économie qui repose sur le savoir, dont la performance dépend de la scolarisation de sa main-d'œuvre. L'économie d'une région métropolitaine est en perpétuelle mutation et la formation est un élément crucial pour faire face aux soubresauts conjoncturels et aux changements structurels. En effet, les travailleurs scolarisés et qualifiés disposent généralement des outils nécessaires pour anticiper et réagir aux chocs économiques, ce qui leur permet d'identifier les opportunités et de se réorienter plus facilement par un changement de profession⁶¹ par exemple. D'ailleurs, une analyse des données statistiques relativement au niveau de scolarité et du PIB par habitant des principales régions métropolitaines nord américaines a établi qu'il existe une corrélation très étroite entre le niveau de vie d'une région et le niveau de scolarité de ses habitants⁶². Selon l'OCDE, une hausse d'une année de scolarité d'une population entraîne une augmentation de 4 % à 7 % du PIB par habitant.

Cependant, ce type de gain pourra se réaliser à Montréal dans la mesure où son économie saura intégrer de manière appropriée l'ensemble des compétences existantes au sein de sa population active. D'une part, comme il a été mentionné précédemment, le phénomène de surqualification de la main-d'œuvre est plus important à Montréal qu'ailleurs et il a pris de l'ampleur ces dernières années. D'autre part, plusieurs employeurs affirment avoir de la difficulté à recruter une main-d'œuvre qualifiée et ils craignent les effets du vieillissement de la main-d'œuvre sur leur capacité de renouvellement de leur personnel. L'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre semble donc inadéquat à plusieurs égards et constitue certainement un frein à la productivité et au développement économique.

CONSTATS:

- Montréal, à l'image du Québec et du Canada, présente un retard significatif en matière de productivité sur les pays développés, ce qui influence la compétitivité de la région et sur son niveau de vie.
- Le faible investissement, notamment en matière de formation, explique en partie ce retard.
- Un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre apparaît essentiel dans une perspective d'accroissement de la productivité et de développement économique.

⁵⁹ Dans cette étude, on définit la formation formelle comme étant celle qui est offerte dans le cadre de séminaires, d'ateliers, de cours et de conférences donnés par des instructeurs professionnels et qui se conclut généralement par l'obtention d'un certificat ou diplôme. La formation informelle se déroule plutôt en cours d'emploi, donnée par les superviseurs et les collègues, elle peut servir à obtenir une accréditation.

⁶⁰ Les auteurs se basent sur un sondage effectué par la FCEI en 2002.

⁶¹ Communauté métropolitaine de Montréal, *Cap sur le monde: pour une région métropolitaine de Montréal compétitive*, Plan de développement économique de la CMM, 2005.

⁶² Ibid.



4. CONSTATS GÉNÉRAUX ET PROSPECTIVES

4.1. CONSTATS GÉNÉRAUX

Amélioration des conditions du marché du travail montréalais, mais des difficultés d'intégration persistent

- De manière générale, les indicateurs du marché du travail montréalais ont connu une nette amélioration au cours de la décennie précédant la récession de 2008-2009, réduisant substantiellement les écarts avec les autres régions du Québec et d'autres régions métropolitaines canadiennes.
- La récession a particulièrement affecté le marché du travail montréalais, comparativement aux autres régions du Québec. Néanmoins, l'ensemble des pertes d'emplois a été récupéré, la hausse du nombre de prestataires de l'aide sociale est plutôt faible et le nombre de prestataires de l'assurance-emploi est à la baisse.
- Malgré cette bonne performance du marché du travail, certains groupes de personnes éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail et ont d'ailleurs été particulièrement affectés par les pertes d'emplois. À cet égard, on note toujours des écarts structurels importants pour les immigrants, les jeunes de 15 à 24 ans et les femmes.
 - Bien que l'accroissement de la population active soit strictement attribuable à la population immigrante et que celle-ci soit plus scolarisée que les personnes nées au Canada, les immigrants présentent des taux de chômage beaucoup plus élevés que ces dernières.
 - Le décrochage scolaire est un phénomène préoccupant pour la région de Montréal. Il touche surtout les jeunes garçons, ce qui semble expliquer leur surreprésentation dans les programmes de l'assurance-emploi et d'Alternative jeunesse.
 - La croissance de l'emploi chez les femmes a été plus soutenue que chez les hommes. Malgré une baisse d'environ 50 % des écarts de taux d'activité et d'emploi entre les hommes et les femmes, des écarts importants subsistent.

Montréal sera moins touchée par le vieillissement de la main-d'œuvre qu'ailleurs au Québec

- Le vieillissement de la main-d'œuvre s'accroîtra au cours des prochaines années, mais son effet sera de moindre ampleur qu'ailleurs au Québec.
 - La région vieillit moins vite qu'ailleurs, l'apport de l'immigration et l'attraction des jeunes de 15 à 29 ans des autres régions y contribuant.
 - On note une tendance à la hausse du taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, et ainsi une hausse de l'âge de prise de la retraite. Toutefois, ces personnes présentent toujours des écarts importants comparativement aux autres groupes d'âge : taux de chômage plus élevé, durée moyenne du chômage plus élevée qu'ailleurs au Québec et part du travail à temps partiel involontaire supérieure à celle de l'ensemble des 15 ans et plus et en hausse substantielle en 2009.
- Néanmoins, les départs à la retraite devraient représenter plus de 60 % des besoins de main-d'œuvre d'ici cinq ans.
- Le vieillissement touchera également les propriétaires d'entreprise alors qu'on note un manque de relève entrepreneuriale, ce qui aura nécessairement des effets sur le marché du travail.

Des besoins en main-d'œuvre qualifiée de plus en plus importants

- Des besoins de main-d'œuvre qualifiée seront de plus en plus grands alors que :
 - d'une part, la population montréalaise est de plus en plus scolarisée, la présence de nombreux établissements d'enseignement supérieur et l'apport de l'immigration y contribuant;
 - d'autre part, la surqualification est plus présente à Montréal qu'ailleurs au Québec.



4. CONSTATS GÉNÉRAUX ET PROSPECTIVES

- En fait, 60% des emplois créés d'ici à 2014 exigeront une formation collégiale ou universitaire. En effet, la tertiarisation de l'économie montréalaise se perpétuera, le secteur manufacturier poursuivant son déclin, sauf pour quelques secteurs de fabrication complexe à plus forte valeur ajoutée.
- Enfin, la productivité de la région métropolitaine de Montréal est inférieure à celle de ses concurrentes, notamment en raison d'un sous-investissement en capital humain et en capital physique (machines et équipements). Les entreprises de Montréal investissent moins en formation continue qu'ailleurs au Québec et au Canada. Toutefois, les prévisions montrent que la croissance économique devrait essentiellement provenir de la hausse de la productivité.

4.2. PROSPECTIVES

Les effets résiduels de la récession

Considérant la reprise plutôt rapide de l'emploi et des perspectives, il ne devrait pas y avoir d'effet résiduel important de la récession sur le marché du travail en général. Ainsi, les tendances à la baisse du nombre des prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale observées depuis 2003 devraient se poursuivre à moyen et long terme.

Néanmoins, il existe un risque substantiel d'éloignement du marché du travail pour les personnes présentant déjà des difficultés d'intégration et qui ont été durement touchées par les pertes d'emplois, plus spécifiquement les nouveaux arrivants, les jeunes et les personnes moins scolarisées.

De plus, un degré d'incertitude non négligeable subsiste quant à la croissance économique mondiale, notamment celle de l'économie américaine, ce qui peut avoir des répercussions sur l'économie montréalaise. Advenant que la croissance économique soit moins importante que prévue, l'intégration au marché du travail de ces personnes risquerait d'être compromise.

L'arrimage de l'offre et de la demande de main-d'œuvre à moyen et long terme

Les perspectives à long terme montrent une amélioration considérable des indicateurs du marché du travail, mais le taux de chômage à Montréal sera en 2018 (environ 7 %), selon toute vraisemblance, toujours supérieur à celui de l'ensemble du Québec (environ 5,5 %). Néanmoins, le bassin de clientèle d'Emploi-Québec sera donc sans doute plus restreint qu'il ne l'est aujourd'hui. Également, son profil sera tout aussi différent. Compte tenu des perspectives favorables, les personnes qui peuvent répondre aux besoins du marché du travail devraient être en mesure de se trouver un emploi assez facilement. Par contre, il sera tout aussi difficile d'intégrer un emploi pour ceux qui n'ont pas le profil recherché, plus particulièrement en matière de compétence.

De plus, le défi que pose le vieillissement de la main-d'œuvre se pose différemment à Montréal qu'ailleurs au Québec. En effet, la question est davantage de s'assurer que les futurs travailleurs pourront occuper les postes vacants que d'accroître le bassin de main-d'œuvre disponible. Or, on observe des difficultés d'arrimage entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre disponible. Notamment, on trouve une forte proportion à la fois de personnes possédant un diplôme d'études universitaires, pour laquelle on dénote un taux élevé de surqualification, et de personnes ne possédant aucun diplôme. Également, on observe une tendance à la hausse de l'activité des travailleurs de plus de 55 ans sur l'île de Montréal, alors que les employeurs semblent éprouver de la difficulté à ajuster leurs perceptions et à adapter les conditions de travail pour favoriser le maintien en emploi de ces travailleurs.

L'accroissement de la productivité peut certainement contribuer à diminuer la pression exercée par les nombreux départs à la retraite. En fait, l'augmentation de la productivité sera un facteur de plus en plus déterminant dans la croissance économique montréalaise. Selon une étude du Conference Board du Canada, après 2020 la croissance économique à long terme du Québec ne viendra que de la formation du capital (humain et physique) et des gains de productivité⁶³. Pour ce faire, une main-d'œuvre qualifiée et compétente est impérative pour relever ce défi. Outre les problématiques liées au profil de compétence de la main-d'œuvre mises en lumière précédemment, la formation continue sera un avantage concurrentiel pour les entreprises qui y investissent.

⁶³ Conference Board du Canada, *Du baby-boom au déficit de main-d'œuvre: pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec*, décembre 2007.



4. CONSTATS GÉNÉRAUX ET PROSPECTIVES

Enfin, le bassin de main-d'œuvre disponible se resserrera et les employeurs éprouveront de plus en plus de difficultés à recruter. D'ailleurs, selon un sondage d'Omniboss Léger Marketing, 48 % des PME québécoises estiment que le recrutement de bons employés est le principal aspect à améliorer dans leur gestion des ressources humaines⁶⁴. Également, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée représente la plus grande menace pour 39 % d'entre elles.

Cependant, on devrait observer davantage une rareté de la main-d'œuvre qu'une pénurie généralisée, se définissant comme un nombre de chômeurs inférieur au nombre d'emplois disponibles. Les pénuries sont spécifiques à certaines professions et parfois dues à des rigidités systémiques (ex. : dans le domaine de la santé). Ainsi, quels sont les principaux défis pour le développement du plein potentiel du marché du travail montréalais : une pénurie de main-d'œuvre ou plutôt une pénurie de compétence et de productivité ?

⁶⁴ Communiqué de presse sur les résultats du sondage réalisé en février 2010, 8 mars 2010.



5. ENJEUX

5.1. RAPPEL DES ENJEUX DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT, 2008-2011

Ces enjeux sont les suivants:

1. L'évolution de l'offre et de la prestation de services d'Emploi-Québec en fonction des nouvelles réalités des clients individus et de l'évolution prévue du marché du travail, en concertation avec les partenaires concernés.
2. L'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie des minorités visibles et de celles issues de l'immigration, particulièrement celles issues de l'immigration récente (cinq dernières années).
3. Les effets du vieillissement de la main-d'œuvre sur la gestion des ressources humaines.
4. Le développement de la main-d'œuvre et ses effets sur la productivité.

Les orientations nationales se déclinent comme suit:

1. Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises.
2. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.
3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.
4. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que ses services publics d'emploi.
5. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens⁶⁵.

5.2. PROPOSITION D'ENJEUX POUR LE PROCHAIN CYCLE, 2011-2014

ENJEU 1

L'adéquation entre le profil des compétences des clientèles⁶⁶ et les besoins du marché du travail

ORIENTATION NATIONALE⁶⁷

Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi

DÉFIS:

- l'éloignement des clientèles à risque de chômage prolongé;
- le décrochage scolaire;
- la surqualification;
- la tertiarisation du marché du travail montréalais;
- l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail.

⁶⁵ Dans la Loi sur l'administration publique (Québec), les services aux citoyens comprennent les services offerts à la population et aux entreprises.

⁶⁶ Le terme « clientèles » désigne autant les chômeurs que les travailleurs.

⁶⁷ Les orientations nationales pourraient être modifiées à la suite de la consultation menée actuellement par le central.



5. ENJEUX

ENJEU 2

L'intégration en emploi des personnes faisant partie des minorités visibles et des personnes immigrantes, particulièrement les nouveaux arrivants ainsi que des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le marché du travail

ORIENTATION NATIONALE

Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes

DÉFIS:

- la présence des femmes dans les métiers non traditionnels;
- l'augmentation du taux d'activité des personnes handicapées;
- l'accès, le maintien et le développement en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles;
- l'arrimage des compétences des nouveaux arrivants avec les offres d'emploi de la région de Montréal et des autres régions du Québec;
- la sous-utilisation des compétences de la clientèle immigrante par les entreprises;
- la réduction du nombre d'immigrants à l'aide sociale;
- la gestion de la diversité ethnoculturelle;
- la surqualification.

ENJEU 3

La gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, de productivité et de pérennité des entreprises

ORIENTATION NATIONALE

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

DÉFIS:

- l'embauche et la fidélisation de la main-d'œuvre;
- le développement des compétences (formation continue);
- la gestion de la relève entrepreneuriale;
- la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- la rareté de main-d'œuvre qualifiée et compétente;
- la gestion de la diversité.



5. ENJEUX

ENJEU 4

La mise en mouvement des prestataires de l'aide financière de dernier recours prêts à l'emploi dans une perspective d'insertion et de réinsertion durable en emploi

ORIENTATION NATIONALE

Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière

DÉFIS:

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

ENJEU 5

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec au vieillissement de son personnel ainsi qu'à l'évolution du marché du travail et des technologies dans un contexte de resserrement des finances publiques

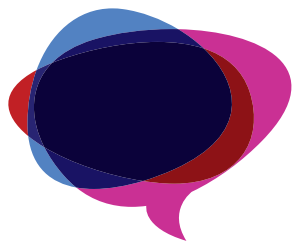
ORIENTATION NATIONALE

Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

DÉFIS:

- la réorganisation territoriale;
- la finalisation de la convergence des services de solidarité sociale et d'emploi;
- l'opérationnalisation du « continuum de services⁶⁸ »;
- la simplification des processus opérationnels et organisationnels;
- la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- les difficultés de recrutement et de fidélisation du personnel;
- la préparation de la relève;
- le développement des compétences du personnel.

⁶⁸ Il s'agit d'un processus qui vise à assurer une continuité dans l'offre de services offerte aux clientèles de la région.



6. ANNEXES

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

PRÉSIDENT

Gaétan Châteauneuf
président du Conseil central de Montréal (CSN)

VICE-PRÉSIDENT ET VICE-PRÉSIDENTE

Louis Arsenault
directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.

Louise Hodder
*directrice générale
Corporation de développement économique et
communautaire Centre-Sud-Plateau-Mont-Royal*

SECRÉTAIRE

Rogério Correia
adjoint à la directrice régionale

MEMBRE D'OFFICE

Ginette Sylvain
directrice régionale, Emploi-Québec

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

Louis Arsenault
directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.

Lise Aubin
*vice-présidente exploitation et administration, Chambre de commerce
du Montréal métropolitain*

Norman Chenail
exécutif senior en ressources humaines, NMC et associés

Pierre Duguay,
président, Com-Inter Communications

Sébastien Leblanc,
président, Aimanto Attraction Rétention

Éric Méthot,
directeur, personnes et culture, RONA

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Flavie Achard,
responsable de l'éducation, Conseil central de Montréal (CSN)

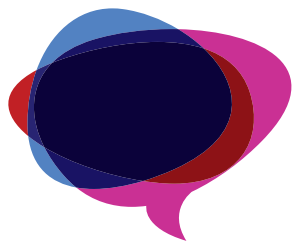
Gaétan Châteauneuf
président, Conseil central de Montréal (CSN)

Sylvie Majeau
conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Gilles Paquette
conseiller syndical, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Francine Richer
responsable de la formation, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Michel Thibault
secrétaire général, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain



6. ANNEXES

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

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Diane Cormier
directrice, Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Ville

Louise Hodder
*directrice générale, Corporation de développement économique
et communautaire Centre-Sud-Plateau-Mont-Royal*

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DU MILIEU INSTITUTIONNEL

Monique Courcelles
conseillère en formation et développement, Formation Experts de Montréal

Mary Ann Desjardins
*directrice du Réseau de la formation professionnelle,
Commission scolaire de Montréal*

Sylvie Gravel
*professeure, Université du Québec à Montréal, Département de l'organisation
et des ressources humaines, École des sciences de la gestion*

Hervé Pilon
directeur général, cégep André-Laurendeau

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS MINISTÉRIELS (SANS DROIT DE VOTE)

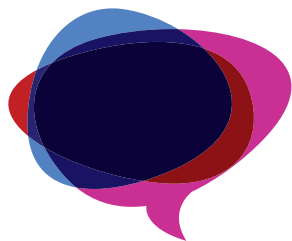
Ahmed Benbouzid
directeur, Développement social, Conférence régionale des élus (CRE) de Montréal

Francis Culée
directeur régional, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)

Johanne Dumont
*directrice, Direction du développement régional et métropolitain, ministère
des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)*

Alain Houde
*directeur régional, ministère du Développement économique, de l'Innovation
et de l'Exportation (MDEIE)*

Charlotte Poirier
*directrice régionale, Services Immigration-Québec de Montréal, ministère
de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)*

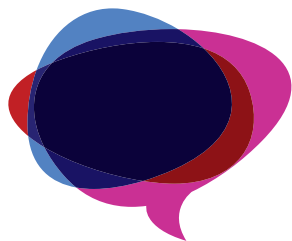


6. ANNEXES

Emploi selon le lieu de travail et PIB par industrie (emploi en milliers et PIB en dollars de 2006)

	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC			I-DE-M/QUÉ	
	EMPLOI		PIB	EMPLOI		PIB	EMPLOI	PIB
	N.	%	G\$	N.	%	G\$	%	
INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS								
AGRICULTURE FORESTIERIE PÊCHE ET CHASSE	1,3	0,1	22	86,2	2,3	80	1	28
EXTRACTION MINIÈRE ET EXTRACTION DE PÉTROLE ET DE GAZ	0,7	0,1		15,5	0,4		5	
SERVICES PUBLICS	11,4	1,0		31,6	0,8		36	
CONSTRUCTION	20,0	1,8		187,0	5,0		11	
FABRICATION	155,0	13,6		540,6	14,5		29	
TOTAL: INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS	188,4	16,5	24%	860,9	23,0	30%	22	
INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES								
COMMERCE DE GROS	69,5	6,1	71	166,2	4,4	183	42	39
COMMERCE DE DÉTAIL	115,5	10,1		448,0	12,0		26	
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	57,2	5,0		173,1	4,6		33	
INDUSTRIE DE L'INFORMATION ET INDUSTRIE CULTURELLE	55,5	4,9		94,6	2,5		59	
FINANCE ET ASSURANCES SERVICES IMMOBILIERS	90,6	7,9		205,5	5,5		44	
SERVICES PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	110,6	9,7		237,3	6,4		47	
GESTION DE SOCIÉTÉS ET D'ENTREPRISES	2,1	0,2		3,7	0,1		56	
SERVICES ADMINISTRATIFS SERVICES DE SOUTIEN SERVICES DE GESTION DES DÉCHETS ET SERVICES D'ASSAINISSEMENT	44,6	3,9		131,1	3,5		34	
SERVICES D'ENSEIGNEMENT	81,1	7,1		262,8	7,0		31	
SOINS DE SANTÉ ET ASSISTANCE SOCIALE	132,3	11,6		431,5	11,6		31	
ARTS SPECTACLES ET LOISIRS	23,4	2,1		68,7	1,8		34	
HÉBERGEMENT ET SERVICES DE RESTAURATION	63,3	5,5		228,7	6,1		28	
AUTRES SERVICES SAUF LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	50,8	4,5		186,9	5,0		27	
ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	56,4	4,9		236,4	6,3		24	
TOTAL: INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES	952,9	83,5	76%	2 874,6	77,0	70%	33	
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	1 141,3	100,0	93	3 735,5	100,0	263	31	36

Sources : Statistique Canada, recensement de 2006, et Institut de la statistique du Québec, 2010.



6. ANNEXES

Définition des types de secteurs économiques

Dans le cadre de l'analyse des tendances et des perspectives du marché du travail par secteur d'activité économique, des regroupements d'industries⁶⁹ ont été effectués pour en faciliter la lecture et dégager des constats commun à des industries de nature semblable. Il est important de noter qu'il n'existe pas de nomenclature claire et reconnue de regroupement d'industries. Les regroupements de cet ouvrage sont les fruits de réflexions tirées en tout ou en partie de recherches d'autres organisations, soit le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), le Conseil de la science et de la technologie et l'OCDE.

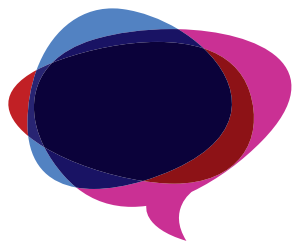
Secteurs de la fabrication

FABRICATION TRADITIONNELLE	FABRICATION COMPLEXE
ALIMENTS, BOISSONS ET TABAC	IMPRESSION ET ACTIVITÉS CONNEXES
TEXTILES ET PRODUITS DU TEXTILE	PÉTROLE, CHARBON ET PRODUITS CHIMIQUES
VÊTEMENTS ET PRODUITS EN CUIR	MACHINES
PRODUITS EN CAOUTCHOUC ET PLASTIQUE	PRODUITS INFORMATIQUES ET ÉLECTRONIQUES
PAPIER	MATÉRIEL DE TRANSPORT
PRODUITS EN BOIS	
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	
PRODUITS MÉTALLIQUES	
MEUBLES	

Secteurs des services

SERVICES AUX PRODUCTEURS	SERVICES AUX CONSOMMATEURS	SERVICES GOUVERNEMENTAUX
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	COMMERCE DE DÉTAIL	SERVICES D'ENSEIGNEMENT
COMMERCE DE GROS	HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
FINANCES, ASSURANCE ET IMMOBILIER	INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	ADMINISTRATIONS PUBLIQUES
SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	AUTRES SERVICES	
SERVICES AUX ENTREPRISES, SERVICES RELATIFS AUX BÂTIMENTS ET AUTRES SERVICES DE SOUTIEN		

⁶⁹ Les industries sont définies selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Statistique Canada.



6. ANNEXES

DÉFINITIONS DES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Population de 15 ans et plus

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

Population active

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

Emploi

Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou qui avaient un emploi.

Emploi à temps plein et à temps partiel

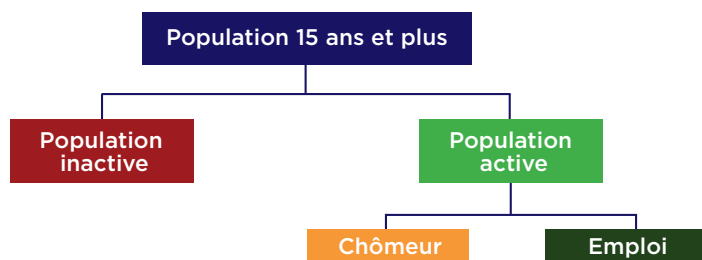
L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal. L'emploi à temps partiel compte ainsi moins de 30 heures par semaine.

Chômeurs

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.

Chômeurs n'est donc pas synonyme de prestataires de l'assurance-emploi.

Illustration, marché du travail



Taux d'activité

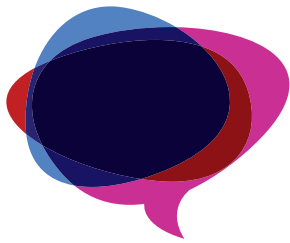
$$\frac{\text{Population active}}{\text{Population de 15 ans et plus}} \times 100$$

Taux d'emploi

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

Taux de chômage

$$\frac{\text{Nombre de chômeurs}}{\text{Population active}} \times 100$$



6. ANNEXES

Désaisonnalisation

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

Groupes professionnels

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

Niveau de compétence

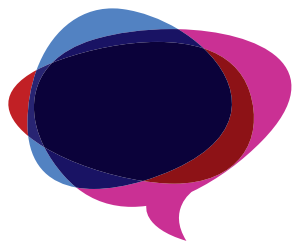
Le niveau de compétence est généralement défini selon la durée et la nature des études et de la formation exigées pour accéder à un emploi et en exercer les fonctions. L'expérience requise pour accéder à un emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi sont également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

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

Genre de compétence

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

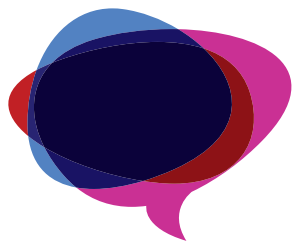
1. Affaires, finances et administration
2. Sciences naturelles et appliquées
3. Secteur de la santé
4. Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion
5. Arts, culture, sports et loisirs
6. Vente et services
7. Métiers, transport et machinerie
8. Secteur primaire
9. Transformation,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



6. ANNEXES

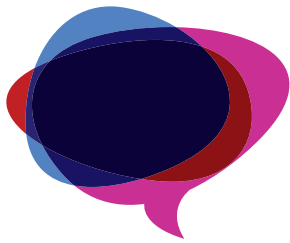
DÉFINITIONS DÉTAILLÉES DES NIVEAUX ET GENRES DE COMPÉTENCE

NIVEAUX DE COMPÉTENCE	ÉTUDES / FORMATION	AUTRES CRITÈRES
O GESTION	♦ PEU DÉTERMINANT DANS LA MAJORITÉ DES CAS.	♦ EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE VISÉ. ♦ CAPITAL FINANCIER.
A PROFESSIONNEL	♦ UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE (BACCALAURÉAT, MAÎTRISE OU DOCTORAT).	
B TECHNIQUE	♦ DEUX À TROIS ANS D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES DANS UN COLLÈGE COMMUNAUTAIRE, UN INSTITUT TECHNIQUE OU UN CÉGEP, <i>OU</i> ♦ DEUX À CINQ ANS D'APPRENTISSAGE, <i>OU</i> ♦ TROIS OU QUATRE ANS D'ÉTUDES SECONDAIRES ET PLUS DE DEUX ANS DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI, DE COURS DE FORMATION LIÉE À L'EMPLOI OU D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL PRÉCISE. ♦ DEUX SOUS-CATÉGORIES ONT ÉTÉ ÉLABORÉES PAR LE CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE (CETECH) AFIN DE TENIR COMPTE DU SYSTÈME D'ÉDUCATION PARTICULIER DU QUÉBEC, SOIT : TECHNIQUE I POUR LES PROFESSIONS REQUÉRANT UN DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (D.E.C.) ET TECHNIQUE II POUR LES PROFESSIONS REQUÉRANT UN DIPLÔME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (D.E.P.).	♦ LE NIVEAU DE COMPÉTENCE B EST AUSSI ATTRIBUÉ AU PERSONNEL QUI ASSUME DES RESPONSABILITÉS DE SUPERVISION. ♦ LE NIVEAU DE COMPÉTENCE B A ÉTÉ ATTRIBUÉ AU PERSONNEL QUI ASSUME DES RESPONSABILITÉS IMPORTANTES DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ (PAR EXEMPLE, LES POMPIERS, LES POLICIERS ET LES INFIRMIERS AUXILIAIRES).
C INTERMÉDIAIRE	♦ DE UN À QUATRE ANS D'ÉTUDES SECONDAIRES, <i>OU</i> ♦ JUSQU'À DEUX ANS DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI, DES COURS DE FORMATION EXTERNE OU UNE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL PRÉCISE.	
D ÉLÉMENTAIRE	♦ UNE BRÈVE DÉMONSTRATION DU TRAVAIL OU UNE FORMATION EN COURS D'EMPLOI, <i>OU</i> ♦ AUCUNE EXIGENCE SCOLAIRE PARTICULIÈRE.	



6. ANNEXES

GENRES DE COMPÉTENCE	COMPOSITION
0. GESTION	◆ MEMBRES DES CORPS LÉGISLATIFS ET CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES
1. AFFAIRES, FINANCE, ADMINISTRATION	◆ PROFESSIONS TOUCHANT LA PRESTATION DE SERVICES FINANCIERS ET D'AFFAIRES, DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE RÉGLEMENTATION AINSI QUE DE SERVICES DE SUPERVISION DE BUREAU ET DE SOUTIEN. ◆ QUELQUES-UNES DES PROFESSIONS INCLUSES DANS CETTE CATÉGORIE SONT UNIQUES AUX SECTEURS DES FINANCES ET DES AFFAIRES.CEPENDANT, LA PLUPART SE TROUVENT DANS TOUS LES SECTEURS INDUSTRIELS.
2. SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS APPARENTÉES	◆ PROFESSIONS DU DOMAINE DES SCIENCES, Y COMPRIS LES SCIENCES PHYSIQUES, LES SCIENCES DE LA VIE, L'INGÉNIERIE, L'ARCHITECTURE ET LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION.
3. SECTEUR DE LA SANTÉ	◆ PROFESSIONS TOUCHANT LA PRESTATION DIRECTE DE SERVICES DE SOINS DE SANTÉ AUX PATIENTS ET PATIENTES AINSI QUE LES PROFESSIONS DE SOUTIEN AU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE.
4. SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	◆ PROFESSIONS TOUCHANT AU DROIT, À L'ENSEIGNEMENT, AU COUNSELING, À LA RECHERCHE EN SCIENCES SOCIALES, À L'ÉLABORATION DE POLITIQUES PUBLIQUES ET À L'ADMINISTRATION DE PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX ET DE PROGRAMMES DES AUTRES SECTEURS.
5. ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	◆ POSTES PROFESSIONNELS ET TECHNIQUES APPARENTÉS AUX ARTS ET À LA CULTURE, Y COMPRIS LES ARTS DE LA SCÈNE, LE CINÉMA ET LA PRODUCTION VIDÉO, LA RADIO-TÉLÉDIFFUSION, LE JOURNALISME, LA RÉDACTION, LE DESIGN, LA BIBLIOTHÉCONOMIE ET LA MUSÉOLOGIE. ◆ COMPREND ÉGALEMENT DES PROFESSIONS EN SPORTS ET EN LOISIRS.
6. VENTE ET SERVICES	◆ POSTES DANS LES DOMAINES DE LA VENTE ET DES SERVICES PERSONNELS ET DE PROTECTION ET PROFESSIONS LIÉES À L'ACCUEIL ET AU TOURISME.
7. MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	◆ MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ET DE LA MÉCANIQUE ET POSTES DE CONTREMAÎTRES OU CONTREMAÎTRESSES, D'ENTREPRENEURS OU ENTREPRENEUSES, D'OPÉRATEURS OU OPÉRATRICES ET DE CONDUCTEURS OU CONDUCTRICES DE MATÉRIEL DE TRANSPORT ET DE MACHINERIE LOURDE. ◆ CES PROFESSIONS S'EXERCENT DANS UNE VASTE GAMME DE SECTEURS INDUSTRIELS, MAIS PARTICULIÈREMENT DANS LES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION ET DU TRANSPORT.
8. SECTEUR PRIMAIRE	◆ POSTES DE SUPERVISION ET DE CONDUITE DE MACHINES DANS LES SECTEURS D'EXPLOITATION DES RESSOURCES NATURELLES. ◆ LA PLUPART DES EMPLOIS COMPRIS DANS CETTE CATÉGORIE SONT PROPRES À L'INDUSTRIE ET NE SE TROUVENT PAS EN DEHORS DES INDUSTRIES PRIMAIRES.
9. TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE	◆ POSTES DE SUPERVISION ET DE PRODUCTION DANS LES SECTEURS DE LA TRANSFORMATION, DE LA FABRICATION ET DES SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE.



6. ANNEXES

LEXIQUE — ENJEUX ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Enjeux

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

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

Orientations stratégiques

Une orientation stratégique est le but général vers lequel doit tendre l'organisation pour répondre à sa mission. Les dirigeants sont les premiers concernés par le choix des orientations qui contribuent à celles du gouvernement. Une orientation s'introduit par un verbe d'action⁷⁰.

Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec sont élaborées au niveau ministériel afin de traduire les valeurs organisationnelles et de favoriser une vision commune aux divers échelons de l'organisation, les orientations convenues entre le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail constituent la référence pour l'ensemble de l'organisation. Un mécanisme central-régions permet d'alimenter les travaux menant à la détermination des orientations stratégiques d'Emploi Québec⁷¹.

⁷⁰ Ministère du conseil exécutif, *Lignes directrices pour l'élaboration des plans stratégiques*

⁷¹ En prévision du renouvellement des orientations stratégiques (pluriannuelles), un comité composé de représentants de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT) et des régions prépare un document qui sera soumis au comité de coordination (réunissant les directeurs et directrices des unités centrales et ceux des directions régionales).



BIBLIOGRAPHIE

Baril H., *Une pénurie? Quelle pénurie?*,
Les Affaires, 6 juillet 2010.

Boyer M., *La performance et le développement économique du Québec: les douze travaux d'Hercule*,
CIRANO, décembre 2009.

Castongay C. et Laberge M., *La longévité: une richesse*, CIRANO, janvier 2010.

Charette M., *Peut-on former un entrepreneur?*, journal Métro, 6 octobre 2010.

Commission des partenaires du marché du travail, *Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, mars 2009.

Communauté métropolitaine de Montréal, *Cap sur le monde, pour une région métropolitaine de Montréal compétitive*, Plan de développement économique de la CMM, 2005.

Communiqué de presse de Hewitt & Associés sur les résultats du sondage mené auprès des employeurs canadiens, 25 novembre 2008.

Communiqué de presse de TECHNOCompétences sur les résultats du sondage Omniboss Léger Marketing/formationRH réalisé auprès de dirigeants de PME québécoises en février 2010, 8 mars 2010.

Conference Board du Canada, *Du baby-boom au déficit de main-d'œuvre: pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec*, décembre 2007.

Conference Board du Canada, *Metropolitan Outlook 1*, automne 2010.

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

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Les pôles de formation du Canada: les PME investissent 18 milliards de dollars dans la main-d'œuvre du pays*, 2009.

Fontaine H., «*Les Canadiens perdent confiance: mais le marché du travail est favorable*»,
La Presse, 30 septembre 2010.

Groupe de travail sur le capital humain, *Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal*, 2009.

Institut de la statistique du Québec, *La surqualification: Qui la vit? Où s'observe-t-elle?*,
Flash-info travail et rémunération, vol. 9, no 3, septembre 2008.

KPMG, *Choix concurrentiels: le guide de KPMG sur le choix d'un emplacement où exercer ses activités*,
édition 2010.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction des affaires publiques et des communications, *Mesures pour renforcer l'action du Québec en matière d'intégration en emploi des immigrants*,
Montréal, mars 2008.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes des minorités visibles*, septembre 2008.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2009*,
DRAP, DGI, DAPC, 2009.



BIBLIOGRAPHIE

Ministère des Finances du Québec, *Impact des changements démographiques sur l'économie, le marché du travail et les finances publiques du Québec*, février 2005.

Ministère des Finances du Québec, *Plan budgétaire 2010-2011*, Budget 2010-2011, 30 mars 2010.

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Portrait socioéconomique des régions du Québec*, l'ÉconoMètre, édition 2009.

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Réflexion sur l'industrie des services: bilan et perspectives*, 2006.

OCDE, *Examens territoriaux de l'OCDE*, Montréal, Canada, 2004.

OCDE, *Les services stratégiques aux entreprises*, 1999.

Polèse M., *Montréal économique: de 1930 à nos jours. Récit d'une transition inachevée*, INRS, octobre 2009.

Radio-Canada, *Croissance économique: le FMI écarte une nouvelle récession*, 8 juillet 2010.

Reese C., «Les prévisions de croissance sont revues à la baisse, encore une fois», *Le Devoir*, 9 septembre 2010.

Rodgers C., «Têtes blanches au travail», *La Presse*, 27 mars 2010.

Statistique Canada, *Le Quotidien*, jeudi 30 septembre 2010.

Vézina R., «Du RAP au RAE, le régime d'accès à l'entrepreneuriat», *Les Affaires*, 27 février 2010.

Vézina R., «Le Québec comptera 5000 entrepreneurs de moins en 2013», *Les Affaires*, 6 juin 2010.

Vultur M., *Les jeunes Québécois: situation sur le marché de l'emploi, valeurs au travail et attitudes par rapport aux normes managériales*, Observatoire Jeunes et société, INRS, 2010.



BIBLIOGRAPHIE

SOURCES DE DONNÉES

Statistique Canada

- Enquête sur la population active (EPA)
- Recensements de 1996, 2001 et 2006
- Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006
- Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2004
- Registre des entreprises

Institut de la statistique du Québec

- Perspectives démographiques 2006-2031
- Produit intérieur brut par industrie pour la région de Montréal
- Niveau de l'emploi désaisonnalisé pour la région de Montréal

Emploi-Québec

- Perspectives sectorielles 2010-2014 pour la région de l'Île-de-Montréal
- Perspectives professionnelles 2009-2013 pour la région de l'Île-de-Montréal
- Perspectives à long terme 2009-2018 d'Emploi-Québec

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

- Relevé du nombre de prestataires de l'aide sociale

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

- Relevé du nombre de prestataires de l'assurance-emploi

*Conseil régional
des partenaires
du marché du travail*

Québec 

Emploi

Québec 
Île-de-Montréal