



ENJEUX

DU MARCHÉ DU TRAVAIL
MONTRÉALAIS
2011 • 2014

PARCE QUE CHAQUE IDÉE COMPTE...

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

VERSION SYNTHÈSE

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 : 2-550-47341-813

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2010

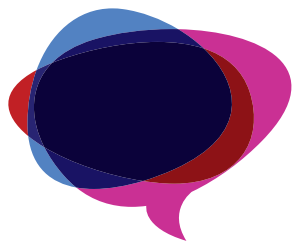


TABLE DES MATIÈRES

4	Message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale d'Emploi-Québec
5	1. Portrait et tendances du marché du travail montréalais
9	2. Enjeux pour le marché du travail
15	3. Conclusion
16	Annexes
16	▪ Définitions des principaux indicateurs du marché du travail
17	▪ Rappel des enjeux de l'exercice précédent, 2008-2011
18	▪ Enjeux pour le prochain cycle, 2011-2014



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



1. PORTRAIT ET TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉALAIS

TABEAU 1:

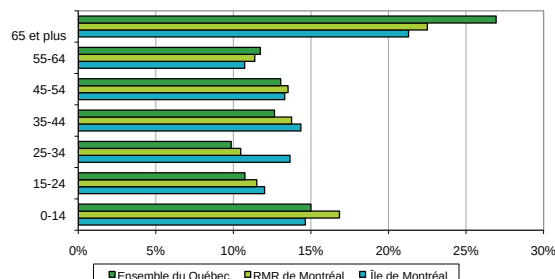
VARIATION DE LA POPULATION ENTRE LES RECENSEMENTS DE 2001 ET DE 2006 SELON LE LIEU DE NAISSANCE (EN %)

	PI	NC
POPULATION	14,0	-2,2
POPULATION ACTIVE	17,1	-1,2
POPULATION EN EMPLOI	18,3	-0,6

NC: Nés au Canada; PI: Personnes immigrantes
Source: Statistique Canada, *recensements 2001 et 2006*.

GRAPHIQUE 1:

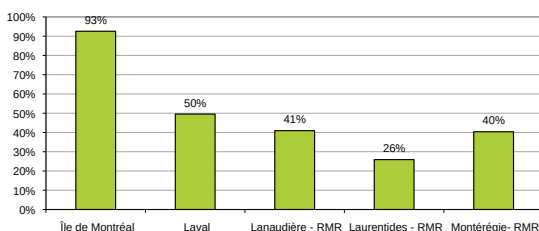
RÉPARTITION DE LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS SELON LE GROUPE D'ÂGE, 2031



Source: Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographique 2006-2056.

GRAPHIQUE 2:

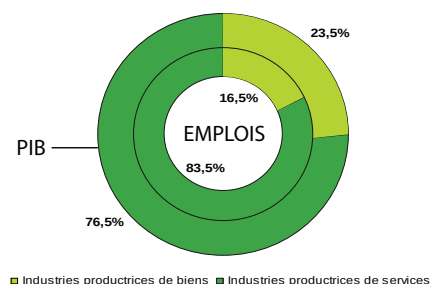
POURCENTAGE DES RÉSIDENTS DE CHAQUE RÉGION DE LA RMR QUI TRAVAILLENT SUR L'ÎLE DE MONTRÉAL, 2006



Source: Statistique Canada, *recensement 2006*.

GRAPHIQUE 3:

PIB ET EMPLOI PAR INDUSTRIE, 2006



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

1.1. PROFIL DE MONTRÉAL

Montréal est la région la plus peuplée de la province, avec 24,3% de la population du Québec. Elle est au cœur d'une région métropolitaine comptant 3,8 millions d'habitants, soit près de la moitié de la population québécoise (48,7%). La population montréalaise est très diversifiée sur les plans économique et sociologique. Sur le plan démographique, deux phénomènes majeurs caractérisent la région.

D'une part, Montréal exerce un fort pouvoir d'attraction de la population immigrante. 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, de la population active et de la population en emploi.

D'autre part, le vieillissement de la population touche Montréal et sa région métropolitaine à l'instar de l'ensemble du Québec et des pays développés. Cependant, le vieillissement de la population montréalaise sera moins rapide qu'ailleurs au Québec grâce à l'apport de l'immigration et de la migration chez les 15 à 29 ans.

Montréal est le pôle industriel le plus important au Québec et elle peut être considérée comme une ville de classe mondiale. La région accueille 30,6% des travailleurs et génère 36% de l'activité économique au Québec. Son marché du travail est fortement intégré à sa région métropolitaine, 66% des emplois se trouvant sur l'île de Montréal. Ce qui confirme aussi son statut de centre économique régional.

La majeure partie de cette activité économique provient des industries productrices de services, qui occupaient environ 84% des travailleurs en 2006 (953 000) et qui généraient 71 milliards de dollars en PIB¹ en dollars courants de 2006 (76%).

Cette activité est aussi générée en grande partie par la petite et moyenne entreprise. Ainsi, sur les 60 000 établissements d'un employé ou plus sur l'île, 96% d'entre eux comptent moins de 50 employés et 83% en comptent moins de 20². Cependant, une majorité d'emplois à Montréal se trouvent dans des entreprises de 100 employés et plus.

¹ PIB: Produit intérieur brut.

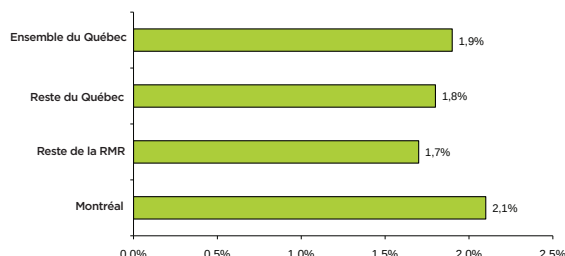
² Registre des entreprises 2009.



1. PORTRAIT ET TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉALAIS

GRAPHIQUE 4:

TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN DE L'EMPLOI, 1997 À 2008



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

TABLEAU 2:

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

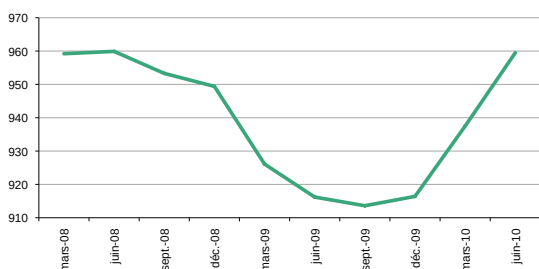
	VARIATION DE L'EMPLOI	TAUX DE CHÔMAGE (%)
PAR RÉGION		
MONTRÉAL	(37 900)	11,1
RESTE DU QUÉBEC	400	7,6
ENSEMBLE DU QUÉBEC	(37 500)	8,5

Note: Le reste du Québec exclut l'île de Montréal.

Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

GRAPHIQUE 5:

EMPLOI (EN MILLIERS), ÎLE DE MONTRÉAL,
MARS 2008 À JUIN 2010



Source: Institut de la statistique du Québec, données désaisonnalisées.

1.2. CONJONCTURE ÉCONOMIQUE: REPRISE ET INCERTITUDE

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. Toutefois, la récession a touché davantage le marché du travail montréalais, qui a perdu environ 38 000 emplois (-4 %) 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 annuelle moyenne de l'emploi observée depuis 1997 à un niveau comparable à ce qui a été observé ailleurs au Québec.

Toute proportion gardée, les secteurs traditionnels ont été plus affectés par les pertes d'emplois: la construction (-7,6%) et la fabrication (-5,2%). De ce fait, les hommes ont été beaucoup plus affectés par la récession, subissant plus de 95 % des pertes d'emplois enregistrées en 2009.

De plus, ce sont davantage les personnes les plus précaires sur le marché du travail qui ont perdu leur emploi: les travailleurs moins expérimentés sur le marché du travail montréalais (jeunes et immigrants très récents) et les travailleurs exerçant un emploi qui demande des compétences «élémentaires³». Il y a là des risques substantiels d'éloignement du marché du travail pour ces personnes.

Néanmoins, l'ensemble des emplois perdus pendant la récession a été récupéré dès le 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 %. Cette croissance de l'emploi a profité à tous les groupes de travailleurs, à l'exception des 55 à 64 ans qui ont vu l'emploi stagner. Malgré ce retour des emplois, les jeunes de 15 à 24 ans et les immigrants récents souffrent de taux de chômage élevés, soit de 18,8 % et 17,9 % respectivement.

Les perspectives de croissance économique pour le Québec sont de l'ordre de 2,5 % par année pour les deux prochaines années selon les principales prévisions du secteur privé⁴. Toutefois, un certain degré d'incertitude continue à peser sur les prévisions de croissance, notamment en raison de la reprise timide que connaît notre principal partenaire commercial.

³ Niveau de compétence établi selon la Classification nationale des professions (CNP). Les emplois de niveau de compétence «élémentaire» n'exigent généralement aucune formation scolaire particulière, une brève démonstration ou formation en cours d'emplois étant suffisante.

⁴ Sources: Ministère des Finances du Québec, *Plan budgétaire 2010-2011*, et Conference Board du Canada.



1. PORTRAIT ET TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉALAIS

TABEAU 3:

PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, 2010 À 2014

	EMPLOI CRÉÉS	TCAM (%)	TAUX DE CHÔMAGE (%)*
MONTRÉAL	58 100	1,2	8,9
RESTE DE LA RMR	78 300	1,6	5,3
RESTE DU QUÉBEC	105 000	1,0	6,5
ENSEMBLE DU QUÉBEC	241 400	1,2	6,8

TCAM: Taux de croissance annuel moyen.

* Taux prévu en 2014.

Source: Emploi-Québec.

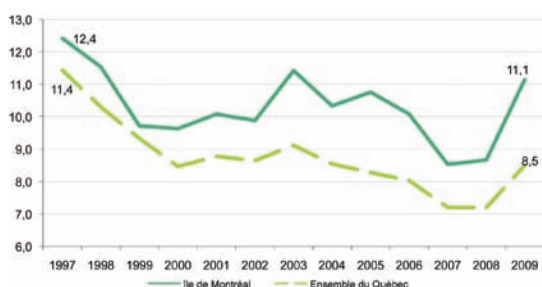
1.3. PRÈS DE 60 000 EMPLOIS CRÉÉS D'ICI À 2014

Les perspectives de croissance de l'emploi à Montréal de 2010 à 2014 seront à un niveau comparable à celles de l'ensemble du Québec. Toutefois, la part des emplois créés sur l'île représentera environ 43% de la création d'emplois de la région métropolitaine, alors que la part des emplois de la région est de 50%.

1.4. TENDANCES LOURDES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉALAIS

GRAPHIQUE 6:

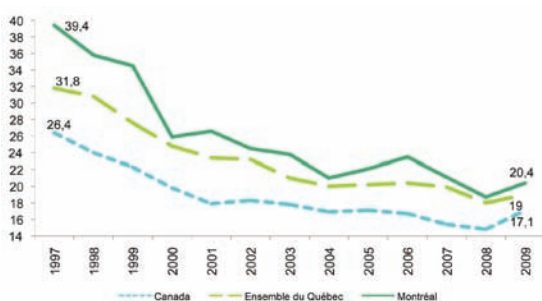
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE, 1997 À 2009 (EN %)



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

GRAPHIQUE 7:

ÉVOLUTION DE LA DURÉE EN SEMAINES DU CHÔMAGE, 1997 À 2009



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

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

De manière générale, les écarts avec les autres régions du Québec se sont substantiellement réduits au cours de la dernière décennie. Durant la période de 1997 à 2007, où la croissance économique et celle de l'emploi étaient au rendez-vous, le taux de chômage a subi certaines fluctuations pour connaître en définitive une baisse de 3,9 points de pourcentage.

Toutefois, le taux de chômage est historiquement plus élevé à Montréal que dans le reste de sa région métropolitaine et de l'ensemble du Québec, et ces écarts persisteront vraisemblablement à long terme. De plus, la région métropolitaine de Montréal figurait en queue de peloton en 2006 pour le taux de chômage, occupant la 25^e position parmi les 27 régions métropolitaines canadiennes. Par ailleurs, la durée de chômage montre une tendance à la baisse de la période moyenne de chômage depuis 1997, que ce soit à Montréal, dans sa région métropolitaine, dans l'ensemble du Québec et du Canada.

Des difficultés d'intégration persistantes ont été observées particulièrement chez certains groupes de personnes, soit les immigrants, les jeunes de 15 à 24 ans et les femmes.

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

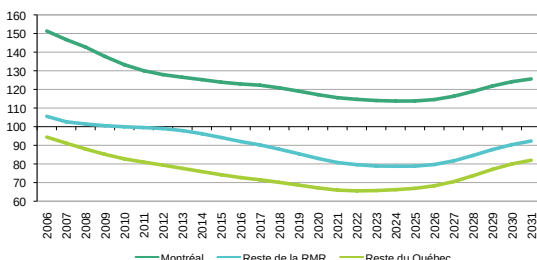
Tel qu'il a été présenté au début de ce document, la population montréalaise vieillira moins rapidement qu'ailleurs au Québec. En fait, la population en âge de travailler (15 à 64 ans) ne connaîtra pas de décroissance, mais atteindra un plafond en 2015. D'ailleurs, selon l'évolution prévue de l'indice de remplacement



1. PORTRAIT ET TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉALAIS

GRAPHIQUE 8:

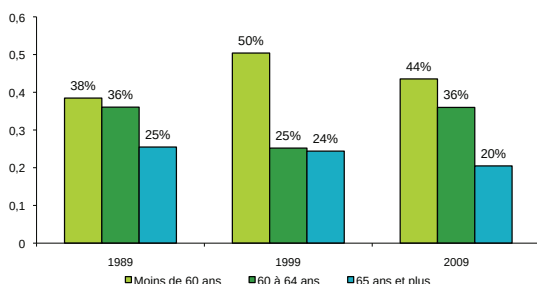
ÉVOLUTION DE L'INDICE DE REMPLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, 2006 À 2031



Note: indice = (20 à 29 ans) / (55 à 64 ans).
Source: Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographique 2006-2056.

GRAPHIQUE 9:

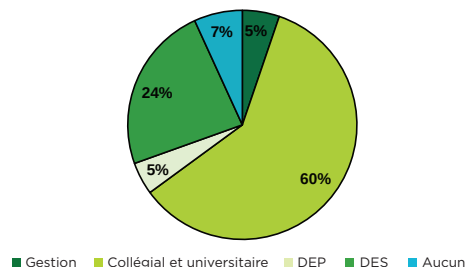
ÂGE DE PRISE DE LA RETRAITE, QUÉBEC, 1989-2009



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 10:

PERSPECTIVES DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ DEMANDÉ, 2010 À 2013



Note: La gestion fait référence à un niveau de compétence établi par la CNP, auquel on n'associe aucune scolarité précise.
Source: Emploi-Québec.

de main-d'œuvre, il semble qu'il y aura suffisamment d'entrées de personnes en âge de travailler pour compenser les départs à la retraite.

On note aussi une tendance à la hausse du taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, et, par le fait même, une hausse de l'âge de prise de la retraite.

Néanmoins, on estime à environ 95 000 les départs à la retraite d'ici à 2014, représentant ainsi plus de 60% des besoins de main-d'œuvre. Les départs à la retraite toucheront plus particulièrement les secteurs traditionnels et les services gouvernementaux, de même que les professions demandant une scolarité de niveau secondaire (DEP et DES). Le vieillissement touchera également les propriétaires d'entreprises, ce qui aura nécessairement des répercussions sur le marché du travail.

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

En fait, 60% des emplois créés d'ici à 2013 exigeront une formation collégiale ou universitaire. En effet, la tertiarisation de l'économie montréalaise se poursuivra et 95% de la création d'emplois au cours des cinq prochaines années sera attribuable aux secteurs des services. Le secteur manufacturier poursuivra son déclin, sauf pour quelques secteurs de fabrication complexe à plus forte valeur ajoutée.

Or, l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises soulève plusieurs défis. 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, certaines entreprises s'inquiètent de la difficulté d'embaucher du personnel qualifié pour certaines professions et la surqualification est davantage présente à Montréal qu'ailleurs au Québec. Autre phénomène inquiétant, les entreprises de Montréal semblent investir moins en formation continue qu'on ne le fait ailleurs au Québec et au Canada.

Ces phénomènes ont certainement un impact sur la productivité des entreprises montréalaises alors que la région accuse déjà un déficit par rapport à ses concurrentes. Or, la croissance économique devrait essentiellement provenir de la hausse de la productivité à moyen et long terme.



2. ENJEUX POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Outre les tendances du marché du travail montréalais, observées et à venir, la définition des enjeux doit tenir compte des objectifs d'Emploi-Québec, qui sont de :

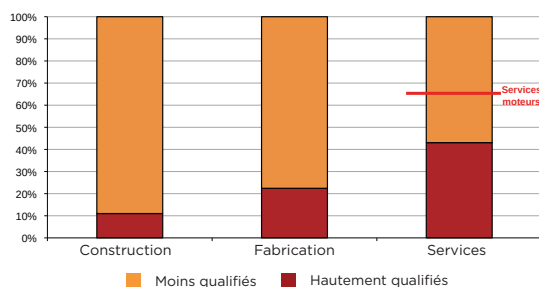
- favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes aptes au travail;
- mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail;
- développer les compétences et accroître la productivité de la main-d'œuvre;
- améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

Également, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, l'agence offre une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies.

En conséquence, les cinq enjeux proposés pour le cycle triennal 2011-2014 visent à répondre aux besoins du marché du travail dans le respect des objectifs de l'agence.

GRAPHIQUE 11:

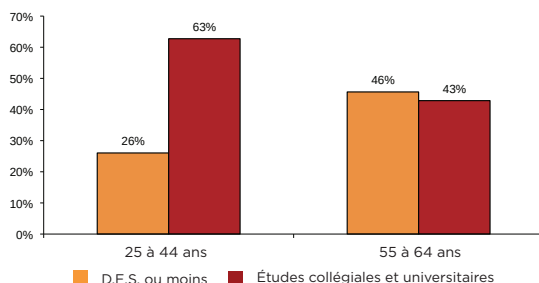
PART DES EMPLOIS DES GRANDS SECTEURS
PAR NIVEAU DE COMPÉTENCE, 2006



Source: Statistique Canada, *recensement 2006*.

GRAPHIQUE 12:

TAUX DE DIPLOMATION PAR GROUPE D'ÂGE, 2006



Source: Statistique Canada, *recensement 2006*.

ENJEU 1

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

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'obtenir un emploi pour ceux qui n'offrent pas le profil recherché, plus particulièrement en matière de compétence. La tertiarisation de l'économie pose à cet égard des défis importants quant au maintien et à l'intégration en emploi des clientèles d'Emploi-Québec, puisque ces emplois requièrent généralement un niveau de scolarisation plus élevé.

D'une part, le déclin du secteur manufacturier affecte davantage les travailleurs de plus de 50 ans. Ces derniers éprouvent de la difficulté à réintégrer l'emploi compte tenu qu'ils sont généralement moins scolarisés que les cohortes plus jeunes. D'autre part, 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 moins scolarisés.



2. ENJEUX POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

TABLEAU 4 :

TAUX DE DIPLOMATION ET DE CHÔMAGE DE LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS, 2006 (EN %)

	DIPLOMATION		CHÔMAGE	
	NC	PI	NC	PI
AUCUN DIPLÔME	20,3	23,5	15,0	16,4
BACC. ET PLUS	24,0	28,9	4,2	11,8

NC : Nés au Canada; PI : Personnes immigrantes
Source : Statistique Canada, *recensement 2006*.

TABLEAU 5 :

TAUX DE DÉCROCHAGE SCOLAIRE DU SECONDAIRE, 2006-2007 (EN %)

	MONTREAL	ENSEMBLE DU QUÉBEC
TOTAL	32,1	25,3
GARÇONS	36,4	31,3
FILLES	27,5	19,5

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

TABLEAU 6 :

TAUX DE SURQUALIFICATION PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ, 2006 (EN %)

	MONTREAL	ENSEMBLE DU QUÉBEC
ENSEMBLE	30	23
BACC. ET PLUS	40	35
D.E.C.	46	40

Sources : Statistique Canada, *recensement 2006*, et estimations de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île de-Montréal.

TABLEAU 7 :

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE LIEU DE NAISSANCE, 2006 (EN %)

	PI	NC
TAUX D'ACTIVITÉ	60,0	65,7
TAUX D'EMPLOI	52,4	61,3
TAUX DE CHÔMAGE	12,6	6,8

NC : nés au Canada; PI : personnes immigrantes
Source : Statistique Canada, *recensement 2006*.

En effet, bien que les nouveaux arrivants soient de plus en plus scolarisés, à compétence égale leur taux de chômage est largement supérieur à celui des personnes nées au Canada. Le décrochage scolaire est quant à lui le principal défi auquel feront face les jeunes âgés de 15 à 24 ans quant à leur capacité à intégrer le marché du travail, plus particulièrement les jeunes hommes. D'ailleurs, le nombre de jeunes participants au programme *Alternative jeunesse* a doublé depuis deux ans. De ce nombre, 57% sont de sexe masculin.

Par ailleurs, malgré une demande croissante de main-d'œuvre hautement qualifiée, le phénomène de la surqualification est davantage présente à Montréal. De plus, ce phénomène s'est accentué entre les recensements de 2001 et de 2006. Il y a alors une sous utilisation des ressources, ce qui constitue certainement un frein à l'accroissement de la productivité et au développement économique. Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de la surqualification des montréalais, dont :

- les difficultés d'intégration au marché du travail des immigrants scolarisés;
- une inadéquation entre les compétences acquises par la population et les compétences recherchées par les entreprises;
- une croissance du nombre de diplômés supérieure au nombre de postes requérant des compétences équivalentes.

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 du marché du travail

Montréal est le principal lieu d'intégration économique des personnes immigrantes au Québec. Bien que la croissance de la population active et de l'emploi sur l'île soit essentiellement attribuable à l'immigration, les personnes immigrantes éprouvent toujours des difficultés importantes d'intégration au marché du travail.

En fait, le taux de chômage des personnes immigrantes est supérieur de près de 6 points de pourcentage à celui des personnes nées au Canada. Les communautés culturelles faisant partie des minorités visibles, dont 85% sont nés à l'extérieur du Canada, connaissent des difficultés importantes d'intégration au marché du travail avec un



2. ENJEUX POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

TABLEAU 8:

TAUX DE DIPLOMATION ET DE CHÔMAGE DE LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS, 2006

	DIPLOMATION		CHÔMAGE	
	NC	NA	NC	NA
AUCUN DIPLÔME	20,3	12,8	15,0	25,3
BACC. ET PLUS	24,0	46,1	4,2	20,2

NC: nés au Canada; NA: nouveaux arrivants
Source: Statistique Canada, recensement 2006.

TABLEAU 9:

TAUX DE CHÔMAGE DE LA POPULATION IMMIGRANTE ACTIVE SELON LA CONNAISSANCE DU FRANÇAIS ET DE L'ANGLAIS, 2006

	NOMBRE	TAUX DE CHÔMAGE (%)
ANGLAIS SEULEMENT	67 285	12,6
FRANÇAIS SEULEMENT	66 105	17,7
ANGLAIS ET FRANÇAIS	196 850	10,6
NI L'ANGLAIS NI LE FRANÇAIS	6 980	21,5
ENSEMBLE	337 225	12,6

Source: Statistique Canada, recensement 2006.

taux de chômage de 14,5%. Les principaux obstacles à l'accès à un emploi pour une personne immigrante semblent être les suivants:

La difficile reconnaissance des acquis et des compétences scolaires

Comme il a été présenté à l'**ENJEU 1**, les compétences des personnes immigrantes sont sous-utilisées et cette situation est encore plus marquée pour les nouveaux arrivants. En effet, malgré le fait que les nouveaux arrivants soient plus scolarisés, ils éprouvent plus de difficultés à intégrer le marché du travail. Cela se traduit également par une surqualification des personnes par rapport à leur emploi, car seulement 43,7% des personnes immigrantes occupent un emploi correspondant à leur niveau de compétence.

Notons par ailleurs que le profil des personnes recrutées à l'étranger ne correspond pas toujours aux besoins du marché du travail d'ici en matière de compétence et de formation.

La méconnaissance des deux langues officielles

Les immigrants allophones sont parmi ceux qui éprouvent le plus de difficultés à intégrer le marché du travail. Néanmoins, compte tenu de leur nombre, les immigrants unilingues français sont parmi ceux qui montrent le taux de chômage le plus élevé.

De manière générale, les femmes ont un taux de chômage plus élevé que celui des hommes et les écarts sont particulièrement élevés pour les femmes allophones (23,5%) et les femmes unilingues francophones (19,2%).

La méconnaissance du système d'emploi en général

La faible connaissance du 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 de la culture québécoise en général sont de plus en plus citées par les intervenants comme un frein à l'emploi.



2. ENJEUX POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

ENJEU 3

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

Malgré que le vieillissement de la population affectera moins Montréal que les autres régions du Québec, le bassin de main-d'œuvre disponible se contractera et les employeurs éprouveront de plus en plus de difficulté à recruter du personnel compétent. 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 humaines⁵. En outre, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée représente la plus grande menace pour 39% d'entre elles.

De plus, on observe une tendance à la hausse de l'activité des travailleurs de plus de 55 ans sur l'île de Montréal. Également, une part importante des retraités affirment qu'ils seraient demeurés actifs s'ils avaient été en mesure de bénéficier d'un horaire allégé en termes d'heures et de journées de travail ou de travailler à temps partiel⁶. Or, bien que la majorité des employeurs considèrent que les programmes de retraite progressive constitueront une part importante de leur stratégie de gestion des ressources humaines au cours des cinq prochaines années⁷, ils semblent éprouver de la difficulté à ajuster leurs perceptions et à adapter les conditions de travail favorisant le maintien en emploi de ces derniers.

Rappelons aussi que la relève entrepreneuriale représente un défi de taille, et ce, particulièrement dans une région qui est constituée à 97% de PME. D'autant plus que l'on observe un déficit entrepreneurial au Québec, comparativement au reste du Canada, les québécois montrant moins d'intérêt à entreprendre⁸.

Par ailleurs, 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 productivité⁹.

TABLEAU 10:

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

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

Sources: Institut de la statistique du Québec, Conference Board du Canada et estimations de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île de Montréal.

⁵ Communiqué de presse sur les résultats du sondage réalisé en février 2010, 8 mars 2010.

⁶ CIRANO, *La longévité: une richesse*, janvier 2010.

⁷ Communiqué de presse de Hewitt & Associés, 25 novembre 2008.

⁸ *Indice entrepreneurial québécois 2010 et Portrait entrepreneurial canadien 2010*.

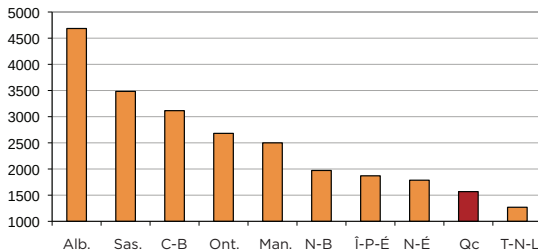
⁹ Conference Board du Canada, *Du baby-boom au déficit de main d'œuvre: pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec*, décembre 2007.



2. ENJEUX POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

GRAPHIQUE 13:

DÉPENSES ANNUELLES EN FORMATION PAR EMPLOYÉ DES PME (EN \$), 2008



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

Or, bien que le marché montréalais se caractérise par de faibles coûts de production¹⁰, la région métropolitaine occupe la queue du classement au chapitre de la productivité moyenne de sa main-d'œuvre comparativement à plusieurs métropoles dans le monde¹¹. Le niveau de scolarité de la population montréalaise plus faible qu'ailleurs est invoqué pour expliquer ce déficit. 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 Canada¹².

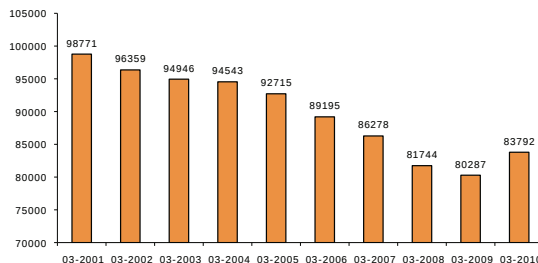
À la lumière de ces différents éléments, le principal défi pour le développement du plein potentiel du marché du travail montréalais n'est pas une pénurie de main-d'œuvre à grande échelle, mais plutôt une pénurie de compétence et de productivité.

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.

GRAPHIQUE 14:

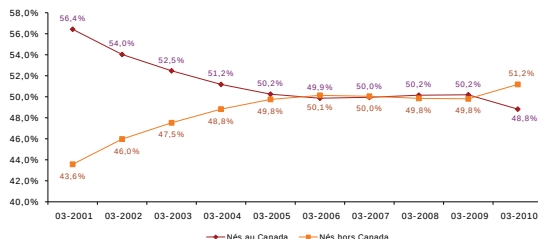
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE, ÎLE DE MONTRÉAL, MARS 2001 À MARS 2010



Source: Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale.

GRAPHIQUE 15:

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



Source: Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale.

Les perspectives à long terme montrent une amélioration considérable des indicateurs du marché du travail, mais le taux de chômage à Montréal sera, selon toute vraisemblance, toujours supérieur à celui de l'ensemble du Québec, soit environ 7% et 5,5% respectivement¹³. Néanmoins, le bassin de clientèle d'Emploi-Québec sera sans doute plus restreint qu'il ne l'est aujourd'hui. Son profil sera également différent:

- La clientèle est vieillissante, la proportion des prestataires de 45 ans et plus étant passée de 36,1% en mars 2001 à 43,3% en mars 2010.
- La part des hommes à l'aide sociale augmente depuis 2001, pour s'établir à près de 52% en mars 2010, et plus particulièrement pour ceux âgés de 45 ans et plus.
- Ceux faisant face à des difficultés d'intégration, notamment les personnes immigrantes, devraient former une plus grande part de la clientèle étant donné les meilleures conditions du marché du travail.

Dans un contexte de rareté accrue de la main-d'œuvre qualifiée, la dévaluation du capital humain¹⁴ disponible attribuable à l'éloignement du marché du travail représente un coût social et économique d'autant plus

¹¹ OCDE, *Examens territoriaux de l'OCDE, Montréal, Canada*, 2004.

¹² FCEI, *Les pôles de formation du Canada*, 2009.

¹³ *Perspectives professionnelles de long terme d'Emploi-Québec et estimations de la DPIMT pour Montréal*.

¹⁴ Le capital humain est « l'ensemble des aptitudes, talents, qualifications, expériences accumulés par un individu et qui déterminent en partie sa capacité à travailler » (Introduction à l'économie de Jacques Généreux).



2. ENJEUX POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

élevé. Ainsi, l'utilisation optimale du bassin potentiel de main-d'œuvre et la réintégration rapide au marché du travail sont des conditions essentielles à l'amélioration du niveau de vie des citoyens de la région.

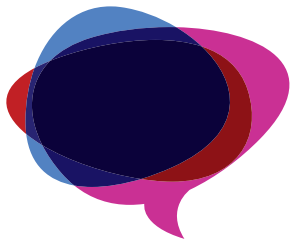
Compte tenu de la mission d'Emploi-Québec et de son panier de services, il est impératif que les efforts consentis soient équitables et efficaces. Pour ce faire, les efforts doivent être le plus possible dirigés vers des programmes et mesures menant vers l'insertion et le maintien en emploi.

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

Les changements démographiques et de la composition de la clientèle ont nécessairement un impact sur l'organisation. Celle-ci doit s'adapter aux changements afin de se donner les moyens de remplir pleinement sa mission, notamment par :

- l'optimisation de ses façons de faire;
- la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et la préparation de la relève.



3. CONCLUSION

L'ensemble des emplois perdus au cours de la récession 2008-2009 ont été récupérés dès le deuxième trimestre de 2010. Ainsi, on n'entrevoit pas d'effets résiduels importants de la récession à moyen terme.

Toutefois, plusieurs facteurs socio-économiques caractérisant Montréal influencent grandement l'environnement dans lequel évolue le marché du travail. Plus particulièrement, on a mis en lumière que :

- des difficultés d'intégration persistent pour certaines clientèles, et ce, malgré une amélioration des conditions du marché du travail au cours de la dernière décennie;
- Montréal sera moins touchée par le vieillissement de la main-d'œuvre qu'ailleurs au Québec;
- l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises semble être problématique.

En conformité avec le rôle et les objectifs visés par Emploi-Québec, les cinq enjeux proposés visent à répondre aux différentes problématiques associées à ces constats.



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

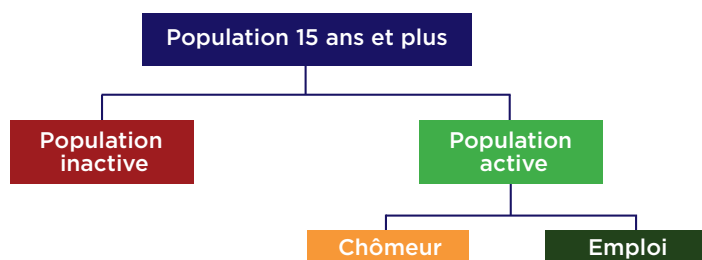
L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal. L'emploi à temps partiel compte ainsi moins de 30 heures par semaine.

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

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

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.



ANNEXES

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 citoyens¹⁵.

¹⁵ Dans la Loi sur l'administration publique (Québec), les services aux citoyens comprennent les services offerts à la population et aux entreprises.



ANNEXES

ENJEUX POUR LE PROCHAIN CYCLE, 2011-2014

ENJEU 1

L'adéquation entre le profil des compétences des clientèles¹⁶ et les besoins du marché du travail

ORIENTATION NATIONALE¹⁷

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.

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 du 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.

¹⁶ Le terme « clientèles » désigne autant les chômeurs que les travailleurs.

¹⁷ Les orientations nationales pourraient être modifiées à la suite de la consultation menée actuellement par le central.



ANNEXES

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.

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.



ANNEXES

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 services¹⁸»;
- 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.

¹⁸ Il s'agit d'un processus qui vise à assurer une continuité dans l'offre de services offerte aux clientèles de la région.

*Conseil régional
des partenaires
du marché du travail*

Québec 

Emploi

Québec 
Île-de-Montréal