

**PROFIL DES PERSONNES ÂGÉES
DE 45 ANS ET PLUS
DANS LA RMR DE MONTRÉAL**

Table
métropolitaine
de Montréal

**PROFIL DES PERSONNES ÂGÉES
DE 45 ANS ET PLUS
DANS LA RMR DE MONTRÉAL**

Rédaction

Chantal Leblanc, Service de recherches C.L.
Régent Chamard, Table métropolitaine de Montréal

Coordination

Normand Malo, Table métropolitaine de Montréal

Direction

Ginette Sylvain, directrice par intérim de la Direction générale adjointe aux opérations de la métropole

Septembre 2005

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
1. Le profil sociodémographique des personnes âgées de 45 ans et plus	2
La distribution selon le sexe.....	3
Perspectives démographiques	4
Migration interrégionale	4
La scolarité	5
2. L'activité sur le marché du travail	7
Les données régionales des taux d'activité, d'emploi et de chômage.....	8
Les hommes et les femmes de 45 ans et plus.....	11
Les personnes immigrantes de 45 ans et plus	13
Les personnes de 45 ans et plus des minorités visibles.....	14
L'emploi des personnes âgées de 45 ans et plus selon le groupe professionnel	15
L'emploi des personnes âgées de 45 ans et plus selon l'industrie	17
Le travail à temps partiel et à temps plein.....	18
Le revenu moyen.....	18
3. L'assistance-emploi et les personnes âgées de 45 et plus.....	18
4. L'assurance-emploi et les personnes de 45 ans et plus.....	21
5. Interventions prévues dans les plans d'action.....	22
Montréal	22
Laval.....	24
Laurentides.....	25
Lanaudière.....	26
Montréal	26
Emploi-Québec	27
6. Références incontournables	31



Profil des personnes âgées de 45 ou plus dans la RMR de Montréal¹

Introduction

Avec cette fiche descriptive portant sur la situation récente et l'évolution des tendances reliées au marché du travail pour les personnes de 45 ans et plus, la Table métropolitaine de Montréal poursuit sa nouvelle série d'analyses qui couvrent quelques autres groupes auxquels les partenaires de la Table sont intéressés. Parmi ces autres groupes, on retrouve les jeunes de 15 à 29 ans, dont la fiche vient d'être complétée et, éventuellement, les personnes immigrantes qui seront, elles aussi, l'objet d'une autre fiche.

Les membres de la Table métropolitaine ont donc demandé de réaliser ce portrait des personnes âgées de 45 ans et plus afin de faire le point, d'avoir une information le plus à jour possible et de dégager des constats qui permettront aux intervenants régionaux et métropolitains d'orienter les interventions qui pourraient en ressortir. L'approche est descriptive et, sans proposer de pistes d'actions, fait tout de même l'inventaire des stratégies identifiées dans les plans d'action régionaux et qui sont déployées au cours de 2005-2006.

Les personnes de 45 ans et plus constituent une part importante de la population métropolitaine puisqu'elles regroupent près de 1,3 million de personnes sur les 3,4 millions résidents que compte la région. C'est donc près de 4 personnes sur 10 qui appartiennent à ce groupe d'âge, dont l'importance va en s'accroissant. Ces personnes de ce groupe d'âge ont fait, depuis plusieurs années, l'objet de nombreuses interventions gouvernementales afin de résoudre une problématique particulière reliée à leur maintien sur le marché du travail ou à leur réintégration en emploi. La situation qui prévaut aujourd'hui est fort différente de celle observée au début des années 1990. En effet, les indicateurs du marché du travail dénotent une amélioration de leur situation et, comme l'ensemble de la population de la métropole, ils ont pu profiter d'une embellie du marché du travail.

Néanmoins, certains d'entre eux éprouvent encore des difficultés et c'est ce que nous faisons ressortir par des analyses qui nuancent le profil en fonction de différentes caractéristiques. Ce portrait tient donc compte des sous-groupes d'âge, qui ont des comportements fort différenciés par rapport au marché du travail. En plus, des analyses sont aussi produites pour les hommes et les femmes de ce groupe d'âge et pour les différentes régions situées sur le territoire de la métropole.

1. Cette analyse a été réalisée avec les données disponibles au printemps 2005.

En somme, le profil passe en revue leurs caractéristiques démographiques et sociales, met en évidence leur activité sur le marché du travail avec l'aide des indicateurs habituels, comme les taux de chômage, d'activité et d'emploi, précise les groupes professionnels et les secteurs d'activité dans lesquels ils œuvrent, leur niveau de revenu, leur statut de travail ainsi que leur présence à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi.

Ce document fournit donc des éléments de réponse aux questions qui peuvent se poser à leur égard. Ainsi, il fournit de l'information sur leur situation récente et répond à l'interrogation relative à ce sujet. En outre, il jette un regard sur l'évolution de leur situation depuis quelques années et tente d'y fournir un éclairage objectif. Enfin, il met en relief quelques situations qui peuvent être considérées comme étant d'intérêt pour des interventions ciblées.

1. Le profil sociodémographique des personnes âgées de 45 ans et plus²

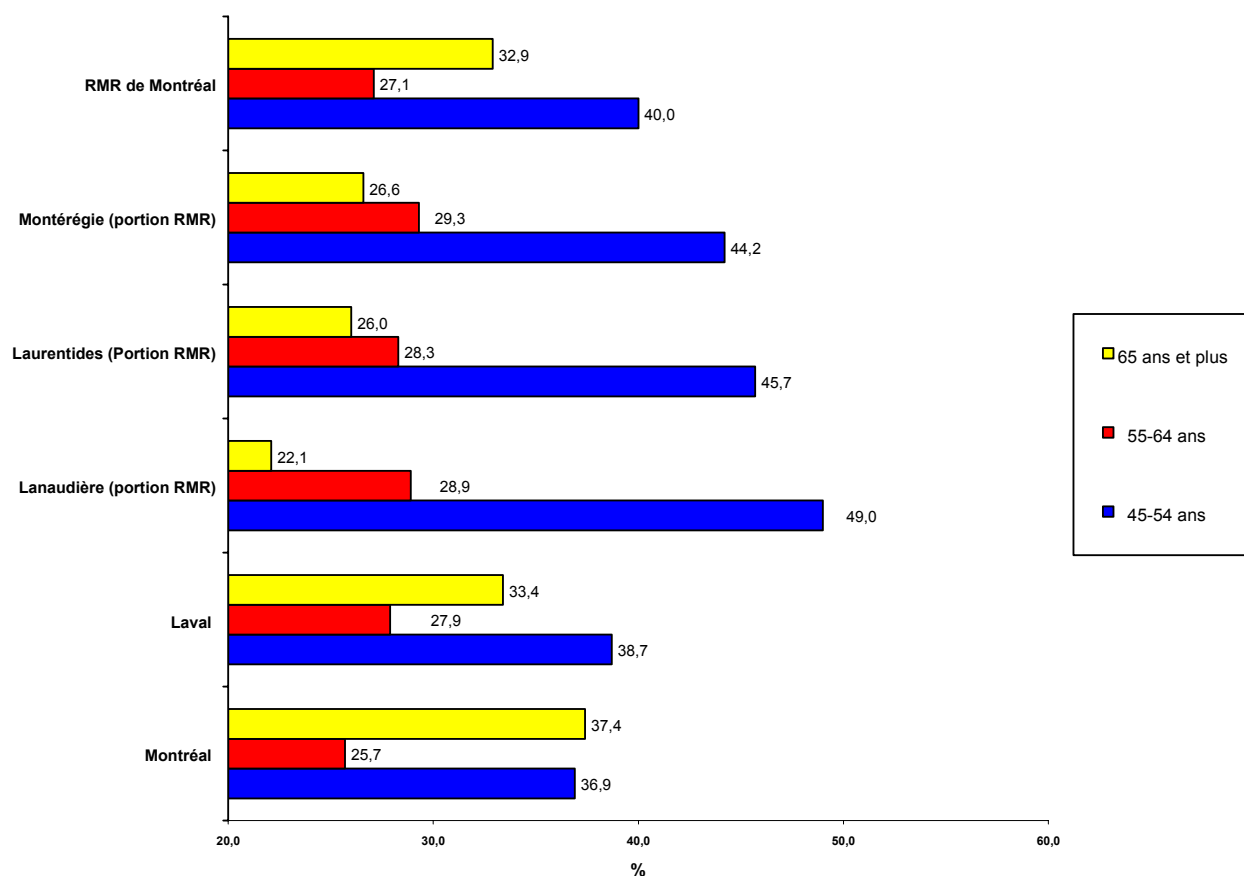
- Selon le recensement de 2001, la RMR de Montréal compte 3 426 350 personnes³. Les personnes de 45 ans ou plus représentent 37,5 % (1 285 925) de cette population. Cette part des 45 ans ou plus dans la RMR a augmenté rapidement depuis 1996. En effet, de 1996 à 2001, la population totale de la RMR de Montréal s'est accrue de 3 %, alors que celle des 45 ans et plus augmentait de 11,7 %. La part de celle-ci a alors gagné 3 points de pourcentage (de 34,6 % à 37,5 %). Tous les sous-groupes d'âge, soit ceux de 45 à 54 ans (12,1 % d'augmentation entre 1996 et 2001), de 55 à 64 ans (12,3 % de plus) et de 65 ans et plus (10,6 % de plus) ont tous affiché une progression sensible. Pour l'ensemble des 45 ans et plus, il est prévu que leur part continuera à progresser considérablement d'ici 2021 et s'établira autour de 46 %⁴.
- Parmi les personnes âgées de 45 ou plus dans la RMR de Montréal, 40 % ou 498 980 individus ont de 45 à 54 ans, 27,1 % ou 337 710 de 55 à 64 ans et 32,9 % ou 410 975 de plus de 65 ans. Les plus fortes proportions de personnes de 45 ans ou plus sont constatées à Montréal (38,3 %; 683 680 sur 1 782 830) et à Laval (38,2 %; 129 365 sur 339 005), alors que les plus faibles se retrouvent dans les portions RMR des régions des Laurentides (30 %; 97 810 sur 325 780) et de Lanaudière (32,6 %; 69 255 sur 212 625). En nombre absolu, c'est évidemment à Montréal que l'on en compte le plus (683 680).
- En termes de proportion, c'est dans la portion RMR de la région de Lanaudière que l'on retrouve le plus haut pourcentage de 45 à 54 ans (49 %) et le plus faible de 65 ans et plus (22,1 %). Inversement, Montréal détient le plus faible taux des 45 à 54 ans (36,9 %) et le pourcentage le plus élevé de personnes âgées de plus de 65 ans (37,4 %). Montréal détient aussi le plus faible pourcentage chez les personnes de 55 à 64 ans (25,7 %) alors que c'est la portion RMR de la région de la Montérégie qui en détient la plus grande part (29,3 %).

2. Sauf indication contraire, les informations proviennent de Statistique Canada, *Recensement 2001*, à partir duquel des compilations spéciales ont été réalisées pour Emploi-Québec.

3. Les données sur la population sont basées sur l'ensemble de la population ayant répondu au questionnaire abrégé du recensement, alors que les données sur les autres variables telles la scolarité ou la profession sont des estimations basées sur 20 % des personnes ayant répondu au long questionnaire du recensement.

4. Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051 – Population selon le groupe d'âge, Scénario A de référence, RMR de Montréal, 2001-2026*, édition 2003.

**Part des personnes de 45 ans et plus selon le groupe d'âge et la région,
RMR de Montréal, 2001**



Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

La distribution selon le sexe

- La RMR de Montréal compte environ 104 000 femmes de plus que d'hommes de 45 ans ou plus (675 865 contre 571 800) et elles forment 54,2 % de la population de ce groupe d'âge.
- La part des femmes est plus élevée dans toutes les régions administratives de la RMR de Montréal et Montréal (55,6 %) affiche la proportion la plus élevée de toutes les régions de la RMR. Toujours à l'égard des femmes, la région de Laval enregistre un taux de 53,4 %, la portion RMR de la région de la Montérégie 52,8 % alors que les portions RMR des régions des Laurentides (51,4 %) et de Lanaudière (50,4 %) présentent les plus faibles pourcentages.
- La proportion d'hommes et de femmes est aussi très variable en fonction du sous-groupe d'âge. Parmi les 45 à 54 ans, la proportion de femmes est plus élevée dans trois des cinq régions de la RMR. Le pourcentage de femmes est le plus élevé dans la région de Montréal (52,3 %) et le plus faible dans la portion RMR de Lanaudière (49,5 %). Pour le groupe d'âge des 55 à 64 ans, il y a dans la plupart des régions, sauf dans la portion RMR de la région de

Lanaudière (48,6 %), une proportion de femmes supérieure à celle des hommes. Pour les quatre régions, cette part se situe entre un maximum de 53,8 % dans la région de Montréal et un minimum de 50,6 % dans la portion RMR de la région des Laurentides. Pour le troisième groupe, soit celui des 65 ans et plus, les femmes forment la majorité dans toutes les régions. C'est dans la région de Montréal (60,1 %) où cette proportion est la plus élevée, alors que c'est dans la portion RMR de la région de Lanaudière (54,9 %) où elle est la plus faible.

Perspectives démographiques

- La part des personnes de 45 ans ou plus dans l'ensemble de la population devrait augmenter passablement selon le plus récent scénario de l'Institut de la statistique du Québec. De près de 37 %, cette proportion devrait croître d'environ 9 points entre 2001 et 2021 pour se situer à 46 %. En fait, le nombre de personnes de 45 ans ou plus augmentera beaucoup plus rapidement (41,1 %) que la population totale (13,8 %), ce qui entraînera à la hausse leur poids dans l'ensemble de la population de la RMR de Montréal.
- La portion RMR de la région des Laurentides sera celle qui verra sa part de personnes de plus de 45 ans augmenter le plus en termes de pourcentage d'ici 2021, soit autour de 75 % (76 400 personnes). Suivent dans l'ordre la portion RMR de la région de Lanaudière, 60 % (43 200), la portion RMR de la région de la Montérégie, 47 % (130 100) et Laval, 45 % (59 300). La région de Montréal ferme la marche et connaîtra pour sa part une hausse d'environ 32 % (226 000).

Migration interrégionale⁵

- L'analyse des déplacements de la population d'une région vers une autre entre 1996 et 2001, tous groupes d'âge confondus, indique que la région administrative de Montréal a perdu près de 7 100 personnes, alors que les quatre régions administratives adjacentes ont vu leur population s'accroître significativement. Les Laurentides (incluant la portion hors RMR) ont connu la plus forte augmentation en termes de personnes, soit 22 000, suivie de la Montérégie, 12 900, Laval, 7 500 et Lanaudière, 6 800. Pour cette dernière région, l'augmentation observée est néanmoins la moitié de celle enregistrée entre 1991 et 1996.
- Même si le phénomène de la migration interrégionale est principalement une affaire de jeunes (c'est entre 20 et 34 ans que les taux de migration les plus élevés sont observés), il n'échappe toutefois pas aux cohortes de personnes plus âgées, c'est-à-dire entre 45 et 64 ans. La perspective de prendre une retraite paisible dans les régions limitrophes de la métropole en attire plus d'un. À cet effet, notons que la région administrative de Montréal a vu près de 6 800 personnes âgées de 55 à 64 ans la quitter entre 1996 et 2001 pour une autre région, alors que les régions des Laurentides et de Lanaudière ont vu la leur augmenter respectivement de 3 250 et 2 050. La région de Laval affiche aussi un solde négatif d'environ 1 000 personnes, tandis que la Montérégie affiche pratiquement le statu quo, avec environ 200 personnes de plus.

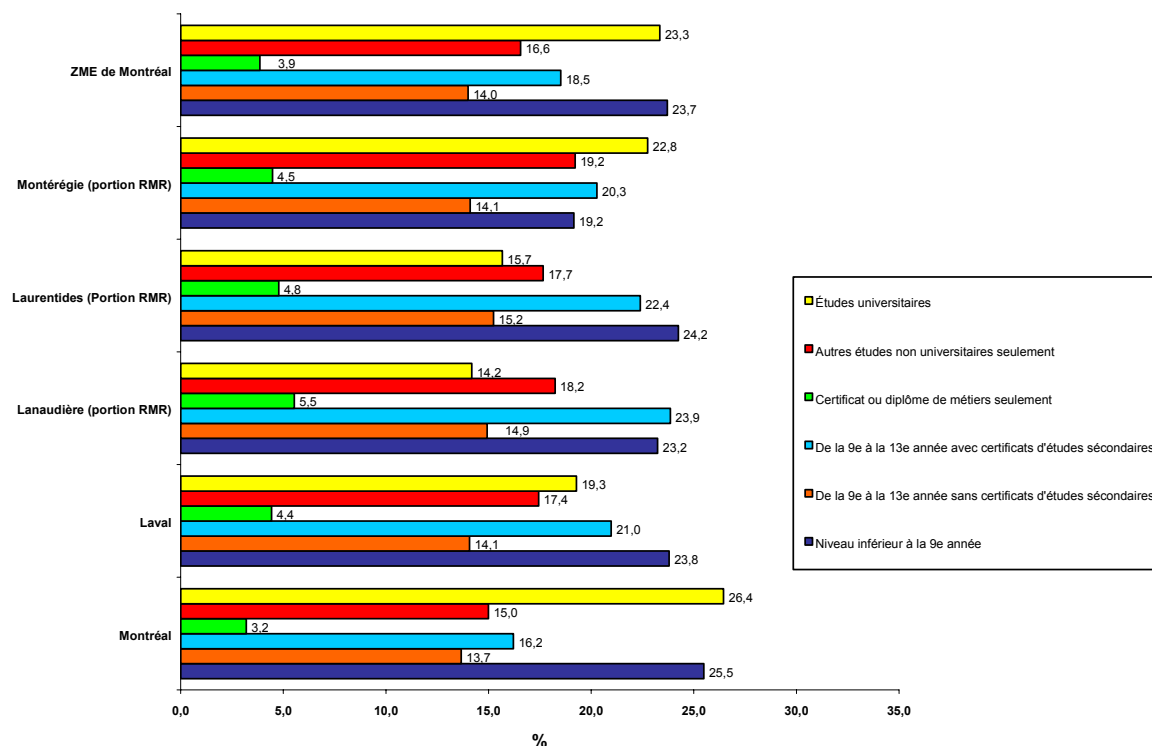
5. Sauf exception, les renseignements sont tirés de l'Institut de la statistique du Québec, *Soldes migratoires interrégionaux par groupe d'âge*, Exploitation du fichier d'inscription des personnes assurées de la Régie de l'assurance-maladie du Québec, 2003.

- En ce qui concerne la cohorte des 45 à 54 ans, le phénomène de la migration interrégionale affecte plus particulièrement la région de Montréal qui en perd plus de 2 100 et celle des Laurentides qui en gagne plus de 2 300.

La scolarité

- En ce qui concerne le niveau de scolarité, plus du tiers (37,7 %) des personnes de 45 ans et plus de la RMR de Montréal ont un niveau de scolarité inférieur à la certification d'études secondaires (comparativement à 20,5 % pour les moins de 45 ans), alors qu'environ 18,5 % d'entre elles détiennent un certificat d'études secondaires (14,1 % pour les moins de 45 ans), 20,5 % ont un diplôme de métier ou d'autres études non universitaires (32,6 % pour les moins de 45 ans) et 23,3 % un diplôme d'études universitaires (32,7 % pour les moins de 45 ans).
- La distribution du niveau de scolarité varie selon la région. Comparativement à la moyenne de la RMR (56,2 %), le pourcentage de personnes qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou moins parmi les 45 ans et plus est plus élevé dans les portions RMR des régions de Lanaudière (62,1 %) et des Laurentides (61,9 %) et dans la région de Laval (58,9 %). À l'inverse, le pourcentage est le plus bas dans la portion RMR de la région de la Montérégie (53,6 %) et dans la région de Montréal (55,4 %). Quant aux personnes qui ont complété des études universitaires, le pourcentage est le plus élevé à Montréal (26,4 %), alors que toutes les autres régions de la RMR ont un pourcentage plus faible, qui est inférieur à celui de la RMR (23,3 %). Ce pourcentage va d'un minimum de 14,2 % pour la portion RMR de la région de Lanaudière et de 15,7 % pour la portion RMR de la région des Laurentides et monte un peu plus haut à Laval (19,3 %) et dans la portion RMR de la Montérégie (22,8 %).

Répartition des personnes âgées de 45 ans et plus selon le niveau de scolarité et la région, ZME (RMR)⁶ de Montréal, 2001



Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

- Ainsi, les personnes moins scolarisées, soit celles ayant complété ou non des études du niveau secondaire, représentent un pourcentage plus élevé parmi les personnes de 65 ans et plus (73,1 %) et cette proportion chute de près de 20 points de pourcentage pour les 55 à 64 ans (55,6 %) et d'un autre 10 points pour les 45 à 54 ans (42,8 %). La part des personnes plus scolarisées, c'est-à-dire celles ayant étudié au niveau universitaire, est nettement supérieure parmi les 45 à 54 ans (31,3 %) que parmi les 55 à 64 ans (23,9 %) et les 65 ans et plus (13,1 %).
- On observe aussi des écarts importants de scolarité selon le sexe, les hommes de ce groupe d'âge étant davantage scolarisés que les femmes. Les personnes moins scolarisées, c'est-à-dire celles ayant complété des études secondaires ou moins, représentent la moitié (50,9 %) de la population masculine de ce groupe d'âge alors que pour les femmes, la proportion correspondante est plus élevée (60,8 %). À l'autre extrémité, les personnes qui ont complété des études universitaires représentent un pourcentage plus élevé parmi les hommes (27,5 %) que parmi les femmes (19,9 %).

6. La région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal et la zone métropolitaine de l'emploi (ZME) recouvrent à peu près le même territoire. La première est délimitée par Statistique Canada et la seconde correspond aux 47 territoires des centres locaux d'emploi (CLE) qui se retrouvent sur le territoire de la RMR; certains CLE, qui sont près des limites de la RMR, dépassent quelque peu les contours de la RMR.

- Dans chacune des régions de la RMR de Montréal, les écarts de scolarisation constatés pour les hommes et les femmes ou pour les sous-groupes d'âge ne font pas exception.
- Compte tenu du vieillissement de la population et de l'évolution prévue du nombre de jeunes, les personnes de 45 ou plus formeront une part de plus en plus importante de la main-d'œuvre active pour répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, alors qu'il n'y a pas si longtemps on assistait à leur départ massif vers la retraite⁷. Ainsi, le fait de demeurer en poste n'est pas sans soulever la question de la mise à jour de leurs compétences dans un milieu de travail soumis à d'incessants changements.
- Par ailleurs, de manière à s'assurer du transfert de leurs compétences et leurs connaissances, les travailleurs plus âgés pourraient idéalement jouer un rôle de plus en plus grand de mentor et de formateur auprès des plus jeunes.

2. L'activité sur le marché du travail⁸

- La situation des personnes de 45 ans ou plus sur le marché du travail est loin d'être homogène d'un sous-groupe d'âge à l'autre. Il est donc nécessaire d'examiner leur situation en fonction de chaque sous-groupe.
- Parmi les 45 ans et plus, c'est le groupe des 45 à 54 ans qui est le plus actif sur le marché du travail avec un taux d'activité (84,2 %) en 2004 qui surpasse de près de 30 points de pourcentage celui des 55 à 64 ans (56,2 %). Passé 65 ans, le taux d'activité chute drastiquement (6,8 %), soit un écart de 50 points de pourcentage avec celui des 55 à 64 ans. Le taux d'emploi présente des différences similaires pour les mêmes groupes d'âge. Quant au taux de chômage, il est presque au même niveau pour les 45 à 54 ans (6,4 %) et les 55 à 64 ans (6,8 %); pour les 65 ans et plus, les données ne permettent pas de calculer un tel taux, étant donné la taille des nombres impliqués.
- Depuis 1987, les taux d'activité et d'emploi ont progressé de 5 points de pourcentage parmi les 45 ans et plus. Cette progression est observée principalement parmi les 55 à 64 ans (10 points de plus) et, dans une moindre mesure, parmi les 45 à 54 ans (7 points de plus).
- L'accroissement de la participation au marché du travail des 45 ans et plus se fait en même temps que la hausse très importante de la population de ce groupe d'âge. En effet, entre 1987 et 2004, on constate une hausse de près de 50 % de la population appartenant à ce groupe d'âge, celle-ci étant passée de 912 000 en 1987 à 1 339 400 en 2004. Cette variation est près de trois fois plus rapide que celle observée parmi la population de 15 ans ou plus (16,2 %). Comme la hausse de population s'accompagne d'une participation accrue au marché du travail, la population active de 45 ans et plus progresse encore plus et elle passe de 406 500 en 1987 à 677 300 en 2004, soit une variation de deux tiers.
- C'est parmi les 45 à 54 ans que la hausse de la population active est la plus importante en volume, puisque près de 184 000 personnes ont rejoint ses rangs passant de 249 600 à 433 300, soit une hausse de 73,6 %. Le groupe des 55 à 64 ans affiche aussi une

7. R.A. Malatest et al., *Le vieillissement de la main-d'œuvre et les répercussions sur le développement des ressources humaines pour les conseils sectoriels*, préparé pour l'Alliance des conseils sectoriels, février 2003.

8. Les informations proviennent de Statistique Canada, *Recensement 2001*, à partir duquel des compilations spéciales ont été réalisées pour Emploi-Québec, et de *l'Enquête sur la population active*.

augmentation rapide (51,7 % ou 72 800 personnes de plus), celle-ci passant de 140 900 à 213 700. Quant aux 65 ans et plus, ceux-ci progressent le plus vite (88,2 %), mais le nombre de personnes actives est en hausse de seulement 14 200.

- La participation au marché du travail des personnes de 45 ans et plus est pratiquement similaire à celle observée dans l'ensemble du Québec, puisque moins d'un point d'écart existe entre les indicateurs de la RMR et ceux du Québec. Ainsi, leur taux d'activité (50,6 % dans la RMR comparativement à 49,6 % dans l'ensemble du Québec) et leur taux d'emploi (47,3 % comparativement à 46,3 %) ne diffèrent que d'un point de pourcentage. Quant au taux de chômage, il est pratiquement au même niveau (6,4 % comparativement à 6,7 %).
- À la fin des années 1980, les personnes de 45 ans et plus dans la RMR de Montréal présentaient de meilleurs indicateurs du marché du travail que ceux observés pour l'ensemble du Québec. En fait, les indicateurs dans le reste du Québec ont, depuis ce temps, progressé plus rapidement.
- Encore une fois, il faut nuancer la situation des différents sous-groupes d'âge. Les écarts dans les indicateurs de la RMR et ceux de l'ensemble du Québec sont presque nuls en 2004 pour les 45 à 54 ans et les 65 ans et plus alors que les 55 à 64 ans de la RMR participent davantage au marché du travail que ceux du même groupe d'âge dans l'ensemble du Québec. Parmi ces derniers, les taux d'activité (56,2 % comparativement à 51,2 %) et les taux d'emploi (52,4 % comparativement à 47,3 %) sont plus élevés dans la RMR et les écarts sont de l'ordre de 5 points de pourcentage.
- Le classement des régions dépend non seulement de l'indicateur examiné mais aussi de la période considérée. En 2004, la région administrative des Laurentides se classe en tête, suivie de celle de Lanaudière ou de la Montérégie. Montréal (4^e rang) et Laval (5^e rang) arrivent en dernier. En 2000, le positionnement des régions n'était pas le même. Si les Laurentides se classaient encore au premier rang, cette région était cependant suivie de celles de la Montérégie et de Laval.
- Les mêmes remarques s'appliquent aux 45 à 54 ans et aux 55 à 64 ans, c'est-à-dire que le classement des régions est variable d'année en année et les trois indicateurs du marché du travail ne sont pas nécessairement convergents, puisque selon l'indicateur retenu le classement varie.

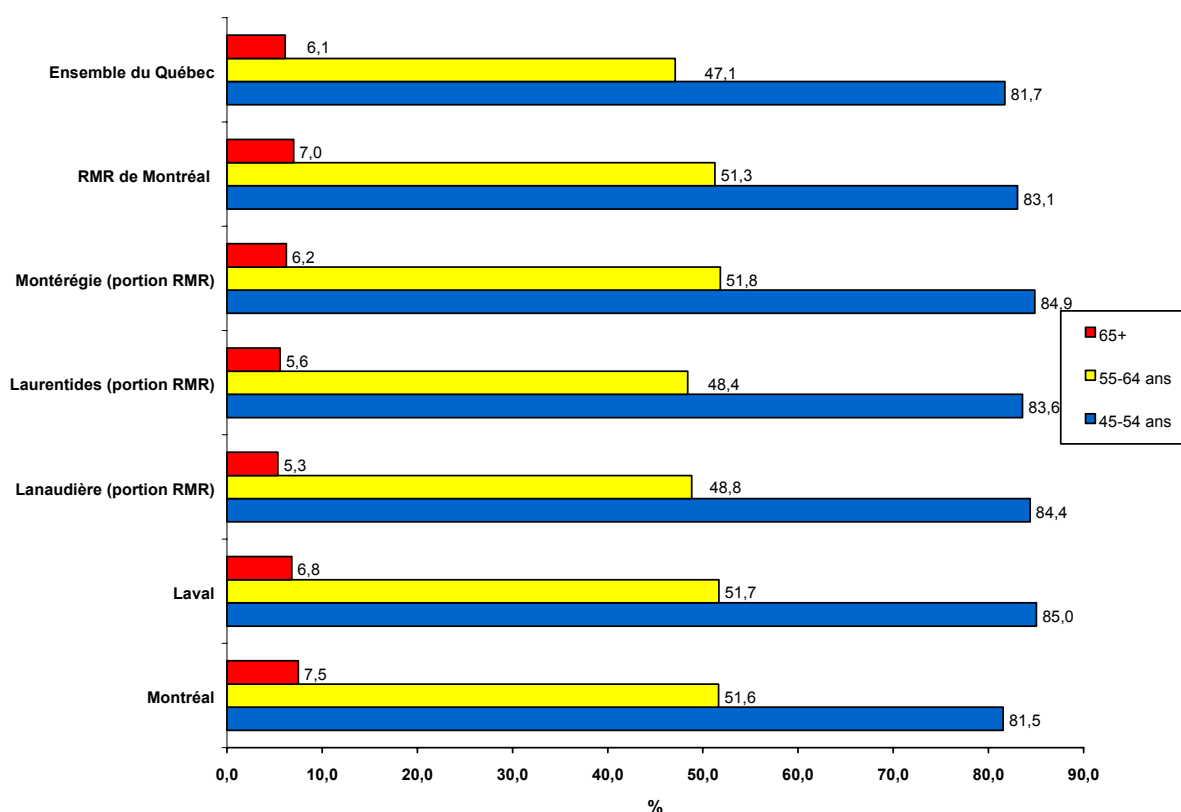
Les données régionales des taux d'activité, d'emploi et de chômage

- Pour avoir une idée plus précise de ce qui se passe dans les régions, et plus particulièrement, dans les portions RMR des régions des Laurentides, de la Montérégie et de Lanaudière, les données du recensement permettent des découpages plus fins et les indicateurs du marché du travail sont plus fiables car le nombre de personnes concernées est plus élevé. Ainsi, Montréal se classe au dernier rang pour chacun des trois indicateurs (taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage) concernant les 45 ans et plus. À l'inverse, la portion RMR de la région de Lanaudière se positionne au premier rang.
- Les personnes de 45 à 54 ans affichent une plus faible participation au marché du travail dans la région de Montréal, tous les indicateurs positionnant celle-ci au cinquième et dernier rang de la RMR. Suivant l'indicateur retenu, les autres régions de la RMR, soit les portions RMR des régions de Lanaudière, de la Montérégie et des Laurentides et la région de Laval, se

placent dans une des quatre premières positions. Ainsi, Laval (85 %) a le plus haut taux d'activité suivie de la portion RMR de la région de la Montérégie (84,9 %). Pour le taux d'emploi, ce sont les portions RMR des régions de Lanaudière (81,4 %) et de la Montérégie (81,3 %) qui arrivent en tête. Quant au taux de chômage, il est le plus faible dans la portion RMR des régions de Lanaudière (3,6 %) et de la Montérégie (4,2 %).

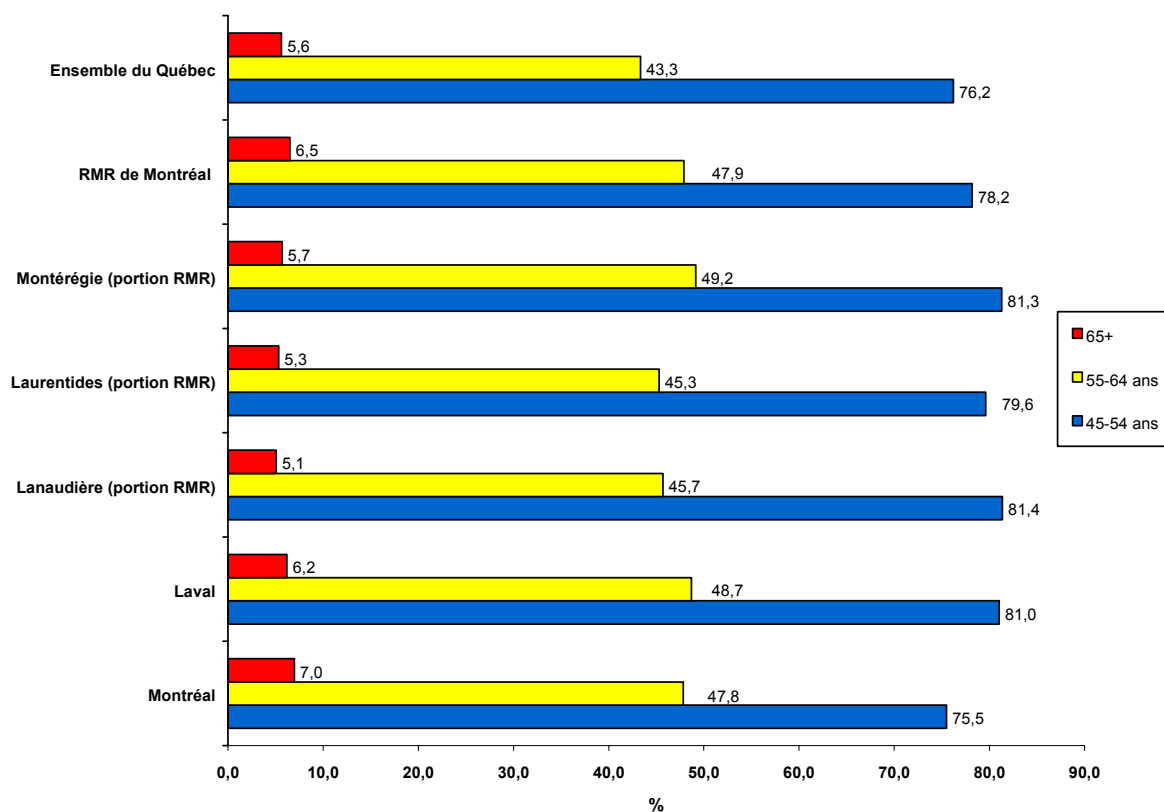
- Pour les 55 à 64 ans, les meilleurs indicateurs du marché du travail se retrouvent dans la portion RMR de la région de la Montérégie et celle-ci est suivie de la région de Laval. Dans la portion RMR de la région des Laurentides, les taux d'activité et d'emploi sont les plus faibles parmi les cinq régions alors que le taux de chômage est le plus élevé dans la région de Montréal.
- Quant aux 65 ans et plus, les taux d'activité et d'emploi sont très faibles en général et les différences entre les régions de la RMR peuvent s'expliquer, en partie, par la variabilité liée au nombre limité d'observations. Ainsi, le taux d'activité se situe entre un minimum de 5,3 % dans la portion RMR de la région de Lanaudière et un maximum de 7,5 % dans la région de Montréal. Le même type d'écart sépare le taux d'emploi de la portion RMR de la région de Lanaudière (5,1 %) et celui de la région de Montréal (7 %).

Taux d'activité des personnes de 45 ans et plus selon le sous-groupe d'âge et la région, RMR (ZME) de Montréal, 2001



Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

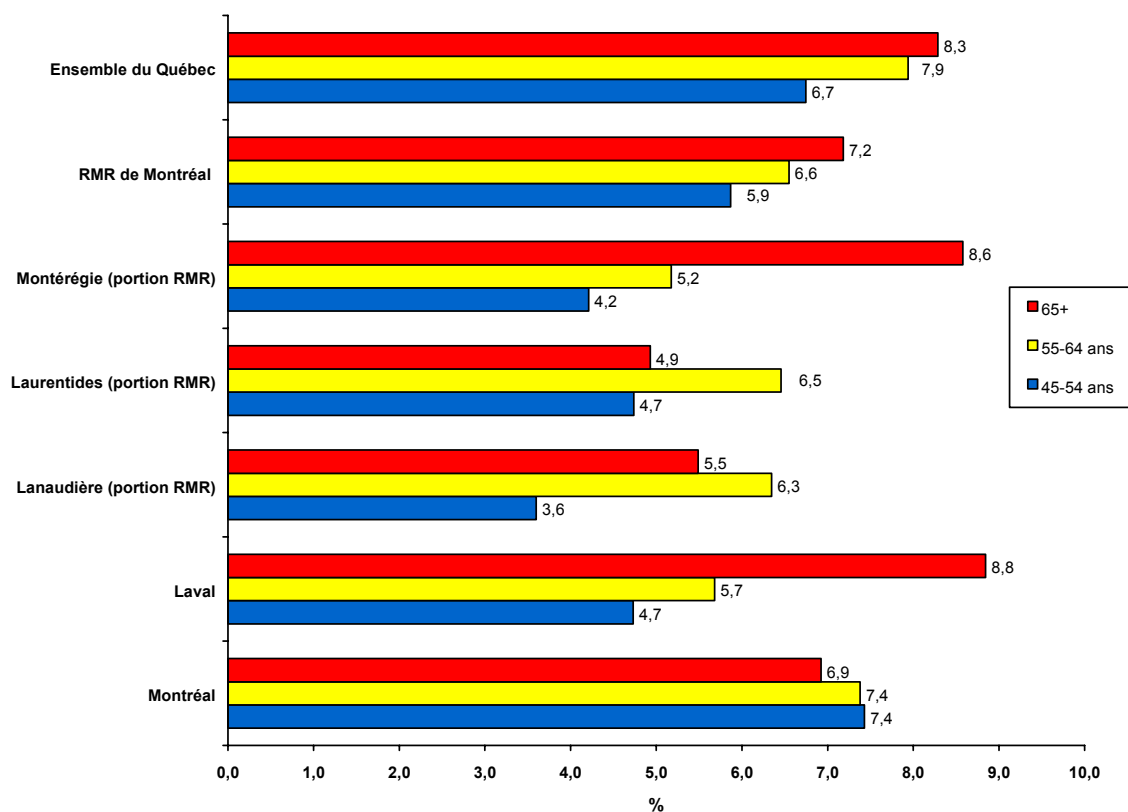
**Taux d'emploi des personnes de 45 ans et plus selon le sous-groupe d'âge et la région,
RMR (ZME) de Montréal, 2001**



Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

Taux de chômage des personnes de 45 ans et plus selon le sous-groupe d'âge et la région,

RMR (ZME) de Montréal, 2001



Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

Les hommes et les femmes de 45 ans et plus

- Le taux d'activité et le taux d'emploi des personnes de 45 ans et plus sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Quant au taux de chômage, il est au même niveau pour les deux groupes.
- Les différences entre les hommes et les femmes dans les taux d'activité et d'emploi sont nettement plus accentuées lorsqu'il s'agit des personnes de 65 ans et plus. Ainsi, pour ces dernières, le taux d'activité est trois fois plus élevé pour les hommes (11,5 %) que pour les femmes (3,8 %). Entre 55 et 64 ans, l'écart est moins prononcé et le taux d'activité des hommes (62,6 %) est une fois et demie plus haut que celui des femmes (41 %). Quant aux 45 à 54 ans, les différences entre les deux diminuent sensiblement : le taux d'activité masculin (89,4 %) ne dépasse celui des femmes (77,2 %) que de 12 points de pourcentage.
- Les régions de la RMR affichent aussi des écarts différents entre les hommes et les femmes. Pour l'ensemble des 45 ans et plus, les taux d'activité et d'emploi féminins et masculins sont

les plus éloignés l'un de l'autre dans la région de Montréal et dans la portion RMR des régions des Laurentides et de la Montérégie. Ainsi, à Montréal, le taux d'activité masculin (55,4 %) surpasse celui des femmes (38,8 %) et les Laurentides (62,9 % pour les hommes et 44,3 % pour les femmes) et la Montérégie (63,3 % pour les hommes et 46,3 % pour les femmes) affichent aussi des différences comparables. Le taux d'emploi présente des écarts du même ordre.

Principaux indicateurs du marché du travail des personnes âgées de 45 ans et plus, selon le sexe, RMR (ZME) de Montréal, 2001

		Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)	Taux d'emploi (%)
45 à 54 ans	Hommes	89,4	6,0	84,0
	Femmes	77,2	5,7	72,7
	Total	83,1	5,9	78,2
55 à 64 ans	Hommes	62,6	6,5	58,5
	Femmes	41,0	6,6	38,3
	Total	51,3	6,6	47,9
65 ans et plus	Hommes	11,5	5,5	10,9
	Femmes	3,8	10,8	3,4
	Total	7,0	7,2	6,5
45 ans et plus	Hommes	58,7	6,1	55,1
	Femmes	41,6	6,1	39,0
	Total	49,4	6,1	46,4

Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

- Les différences, quoique plus ou moins accentuées selon la région, sont présentes dans chacune des régions de la RMR. Le taux d'activité des hommes de 45 à 54 ans à Montréal est toutefois inférieur d'environ 4 points de pourcentage à celui de la région affichant le second plus bas taux, soit 86,8 % contre 91 % (Laurentides). Dans le cas des 55 à 64 ans, c'est dans les Laurentides que le taux est le plus bas, soit 60 %.
- Les écarts sont encore plus importants au niveau du taux d'emploi, avec près de 9 points de pourcentage séparant le plus bas taux observé et le plus haut chez les 45 à 54 ans; Montréal enregistre un taux de 80 %, alors que la partie RMR de Lanaudière affiche un taux de 89 %. Les écarts pour l'autre groupe d'âge, soit ceux ayant de 55 à 64 ans, sont beaucoup moins prononcés, moins de 4 points de pourcentage séparant le plus haut taux du plus bas.
- Du côté des femmes, ce sont celles de la portion RMR des Laurentides qui affichent le plus bas taux, tant chez les 45 à 54 ans (75,3 %) que chez les 55 à 64 ans (36 %), alors que ce sont les femmes de 45 à 54 ans de la partie RMR de la Montérégie (78,1 %) et celles de Montréal chez les 55 à 64 ans (42,2 %) qui affichent les taux les plus élevés.

Les personnes immigrantes de 45 ans et plus

- Les personnes immigrantes représentent 18,2 % de la population totale de la RMR de Montréal en 2001, soit 622 605 personnes immigrantes sur un total de 3 415 325. Quant aux personnes âgées de 45 ans et plus, la part des personnes immigrantes dans ce groupe d'âge est encore plus élevée et elle atteint 24,8 % (311 980 personnes immigrantes de 45 ans et plus sur un total de 1 260 385). Ainsi, plus de la moitié des personnes immigrantes ont 45 ans et plus, ce qui est une proportion nettement plus élevée que celle constatée pour la population non immigrante dont la part est estimée à plus du tiers (948 405 sur 2 792 720).
- Si, de manière générale, les indicateurs du marché du travail sont nettement plus favorables pour la population non immigrante que pour la population immigrante, il en est autrement pour la population de 45 ans et plus, pour laquelle les écarts sont nettement moins accentués. Globalement, les personnes immigrantes (59,6 %) ont un taux d'activité plus faible que les personnes non immigrantes (67,4 %), de même qu'un taux d'emploi inférieur (52,5 % comparativement à 63,1 %); quant au taux de chômage, l'écart est aussi très accentué (12 % comparativement à 6,4 %). Mais, en ce qui concerne les personnes de 45 ans et plus, le taux d'activité présente un faible écart (48,1 % comparativement à 49,9 %) et, de la même manière, le taux d'emploi n'est pas très éloigné (43,7 % comparativement à 47,3 %). Le taux de chômage présente cependant un écart assez prononcé (9,2 % comparativement à 5,1 %).
- Parmi les personnes de 45 ans et plus, on observe des différences entre les sous-groupes d'âge qu'il convient de souligner avec deux commentaires. Premièrement, à partir de 55 ans, les personnes immigrantes sont davantage présentes sur le marché du travail que les personnes non immigrantes, alors que c'est l'inverse de 45 à 54 ans. Deuxièmement, comme pour les personnes non immigrantes, la participation au marché du travail décline au fur à mesure que l'on vieillit et que l'on change de groupe d'âge.
- Reprenons le premier commentaire du paragraphe précédent. Dans le groupe des 45 à 54 ans, on constate une participation au marché du travail moins élevée pour les personnes immigrantes que pour les autres. Le taux d'activité des premières est estimé à 80,5 % contre 83,8 % pour les secondes. Puis, dans le groupe d'âge des 55 à 64 ans, la situation s'inverse et le taux d'activité des personnes immigrantes (56 %) est plus élevé que celui des personnes non immigrantes (49,7 %). Au-delà de 65 ans, ce comportement différencié se poursuit avec un taux d'activité un peu plus haut pour les personnes immigrantes (8,1 %) que pour les autres (6,6 %). Le taux d'emploi présente des écarts similaires. Quant au taux de chômage, il est plus élevé pour les personnes immigrantes que pour les autres et les écarts sont du même ordre pour les 45 à 54 ans (9,5 % comparativement à 4,8 %) et les 55 à 64 ans (9,1 % comparativement à 5,5 %). À partir de 65 ans, le taux de chômage des personnes immigrantes (6,2 %) serait moins élevé que celui des personnes non immigrantes (7,5 %), mais une certaine prudence s'impose étant donné la grandeur des nombres sous-jacents.
- La part des personnes immigrantes parmi les 45 ans et plus est toujours plus élevée que celle observée parmi les autres. Au niveau de la RMR de Montréal, on se souviendra que la proportion de personnes immigrantes dans l'ensemble de la population est estimée à 18,2 % alors que parmi les 45 ans et plus, cette proportion grimpe à 24,8 %. Cette proportion plus élevée est aussi observée dans chacune des régions de la RMR. Sur l'île de Montréal, les personnes immigrantes représentent 27,6 % de la population totale, mais ce pourcentage grimpe à 35,1 % parmi les 45 ans et plus. À Laval, les mêmes pourcentages respectifs sont

estimés à 15,5 % et 23 %. Dans la portion RMR de la Montérégie, on estime la part des personnes immigrantes à 8,2 % alors que parmi les 45 ans et plus, on en retrouve 12,4 %. Dans les autres régions de la RMR, les pourcentages sont plus faibles, mais les mêmes écarts sont observables; dans la portion RMR de la région des Laurentides, les personnes immigrantes constituent 3,5 % alors que parmi les 45 ans et plus, cette part grimpe à 5,5 % et dans la portion RMR de la région de Lanaudière, les pourcentages équivalents sont estimés respectivement à 2,3 % et 4 %.

- Sur une base régionale, les personnes immigrantes de 45 ans et plus affichent les plus hauts taux d'activité et d'emploi et les plus faibles taux de chômage dans les portions RMR des régions de Lanaudière et de la Montérégie. Par exemple, le taux d'activité atteint 57,8 % dans Lanaudière et 52,4 % en Montérégie. Dans les trois autres régions, la participation au marché du travail est plus faible que dans les régions précédentes. À Montréal (47,1 %), le taux d'activité est le plus bas de toutes les régions et celle-ci est suivie par la portion RMR de la région des Laurentides (47,3 %) et de Laval (50,5 %).

Principaux indicateurs du marché du travail des personnes âgées de 45 ans et plus selon le statut d'immigration, RMR (ZME) de Montréal, 2001

	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
Personnes de 45 ans et plus			
Immigrants	48,1	43,7	9,2
Non immigrants	49,9	47,3	5,1
Ensemble de la population			
Immigrants	59,6	52,5	12,0
Non immigrants	67,4	63,1	6,4

Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

Les personnes de 45 ans et plus des minorités visibles

- Les personnes de la RMR de Montréal s'étant identifiées comme appartenant à une minorité visible lors du recensement de 2001 regroupent une proportion plus faible de personnes de 45 ans et plus (23,8 % ou 109 105 sur 458 510) que celle constatée précédemment pour les personnes immigrantes (50,1 % 311 980 sur 622 605) et que celle calculée pour l'ensemble des personnes qui ne se considèrent pas comme une minorité visible (38,9 % ou 1 151 280 sur 2 956 815).
- Les membres des minorités visibles représentent 13,4 % de l'ensemble de la population de la RMR (458 510 sur 3 415 325) alors que parmi les 45 ans et plus, elles ne constituent que 8,7 % de l'ensemble de ce groupe d'âge (109 105 membres d'une minorité visible de 45 ans et plus sur 1 260 385 personnes de 45 ans et plus).
- La participation au marché du travail des membres des minorités visibles ayant 45 ans et plus est plus élevée que celle observée parmi les autres personnes qui ne sont pas considérées comme des minorités visibles. Cet écart favorable aux premières est l'inverse de ce qui est

constaté parmi l'ensemble des minorités visibles. Pour être plus précis, le taux d'activité des membres des minorités visibles ayant 45 ans et plus (56,7 %) est supérieur à celui des autres personnes (48,8 %). Par comparaison, l'ensemble de la population des minorités visibles a un taux d'activité (63,3 %) qui est inférieur à celui des autres personnes (66,1 %). Mais l'écart dans l'incidence du taux de chômage est presque aussi fort parmi l'ensemble des minorités visibles (15,6 % pour les minorités visibles comparativement à 6,4 %) que parmi les 45 ans et plus (12,3 % comparativement à 5,4 %).

Principaux indicateurs du marché du travail des personnes âgées de 45 ans et plus selon l'appartenance à une minorité visible, RMR (ZME) de Montréal, 2001

	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
Personnes de 45 ans et plus			
Minorité visible	56,7	49,7	12,3
Autre	48,8	46,1	5,4
Ensemble de la population			
Minorité visible	63,3	53,5	15,6
Autre	66,1	61,9	6,4

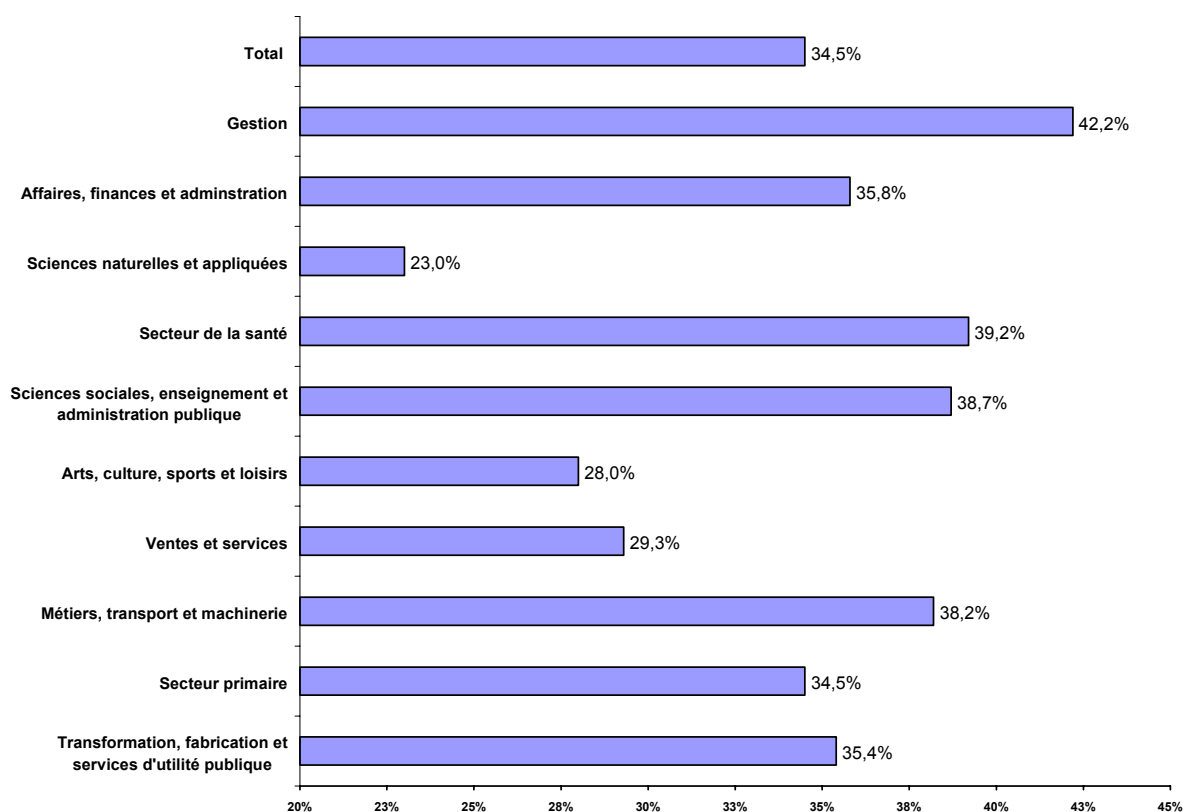
Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

L'emploi des personnes âgées de 45 ans et plus selon le groupe professionnel

- Les 578 670 personnes en emploi et âgées de 45 ans et plus, qui représentent 34,5 % des personnes en emploi dans la RMR de Montréal, sont concentrées principalement dans les professions de niveau intermédiaire où elles occupent le tiers des emplois (170 990 personnes de 45 ans et plus sur 517 740 emplois de niveau intermédiaire). Le deuxième plus important groupe de professions parmi ce groupe d'âge, soit celles appartenant au niveau de compétence technique, concentre 167 345 emplois et 34,4 % des personnes en emploi dans ce niveau de compétence ont 45 ans et plus. Ce groupe est suivi du niveau professionnel avec 108 535 emplois qui représentent 35,6 % de l'ensemble des professionnels. En quatrième place, on retrouve les professions de la gestion avec 78 950 personnes; c'est dans ce groupe que l'on retrouve la plus forte incidence du nombre de personnes de 45 ans et plus, soit 42,2 %. Dans les professions de niveau élémentaire, on retrouve à la fois le plus petit nombre d'effectifs, soit 52 850 personnes, et la plus faible incidence de personnes de 45 ans et plus, puisque celles-ci ne représentent que 28,9 % des personnes en emploi dans ce niveau de compétence.
- Si on examine l'information disponible en fonction du genre de compétence, l'incidence du nombre de personnes âgées de 45 ans et plus est la plus élevée parmi les professions de la gestion (42,2 % ou 78 950 personnes de 45 ans et plus sur 189 970), dans celles de la santé (39,2 % ou 37 455 sur 95 650), dans celles des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (38,7 % ou 54 925 sur 141 725) et celles des métiers, du transport et de la machinerie (38,2 % ou 77 935 sur 204 030).

- Afin d'illustrer avec quelques professions où on retrouve de forts pourcentages de personnes de 45 ans et plus, on n'a qu'à penser aux directeurs d'écoles primaires et secondaires, aux conducteurs d'autobus, aux cadres supérieurs de l'administration publique, au personnel autre que de la religion, les chauffeurs de taxi, les ministres du culte, les administrateurs d'établissements post-secondaires, les tailleurs et les couturiers, les agents immobiliers et les exploitants agricoles. Dans ces professions, la part des personnes âgées de 45 ans et plus dépasse les 60 %.
- Parmi les personnes en emploi et ayant 45 ans et plus, la proportion de femmes est la plus élevée dans les professions du secteur de la santé (75,1 % des 37 455 personnes âgées de 45 ans et plus sont des femmes), dans celles des affaires, des finances et de l'administration (69,6 % des 124 495) et dans celles des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (59,1 % des 54 925). En moyenne, la part des femmes dans ce groupe d'âge est de 45,6 %.

**Part des personnes de 45 ans et plus selon le genre de compétence,
RMR (ZME) de Montréal, 2001**

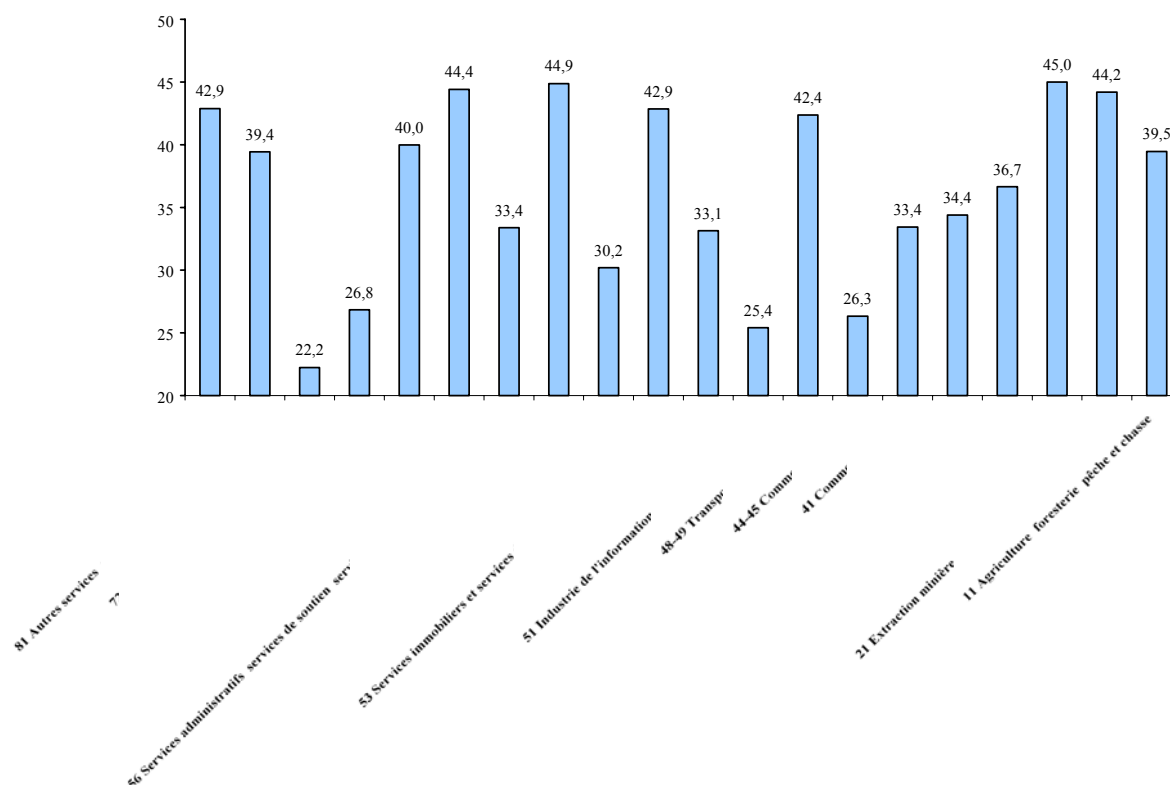


Source : Statistique Canada, *Recensement 2001*.

L'emploi des personnes âgées de 45 ans et plus selon l'industrie

- Si, en moyenne, on retrouve plus du tiers (34,5 %) des personnes en emploi qui ont 45 ans et plus, cette proportion est encore plus élevée dans les industries suivantes : les services publics (SCIAN 22 : 45 %), la gestion de sociétés et d'entreprises (SCIAN 55 : 44,9 %), les services d'enseignement (SCIAN 61 : 44,4 %), l'industrie de l'extraction minière (SCIAN 21 : 44,2 %) et les administrations publiques (SCIAN 91 : 42,9 %).

**Part des personnes de 45 ans et plus selon l'industrie,
RMR (ZME) de Montréal, 2001**



- La proportion de femmes, parmi les 45 ans et plus, est la plus élevée dans les industries suivantes : les soins de santé et d'assistance sociale (SCIAN 62 : 76 %), les services d'enseignement (SCIAN 61 : 62,7 %), la finance et les assurances (SCIAN 52 : 60,7 %), les autres services (SCIAN 81 : 51,5 %) et le commerce de détail (SCIAN 44 et 45 : 51,3 %). À titre de comparaison, on retrouve, parmi l'ensemble des personnes âgées de 45 ans et plus et qui sont en emploi, une moyenne de 45,6 % de présence féminine.

Le travail à temps partiel et à temps plein

- L'incidence du travail à temps partiel, soit le nombre de personnes ayant un emploi principalement à temps partiel au cours de l'année précédant le recensement de 2001 par rapport au nombre total de personnes en emploi, est estimée à 17,2 % (289 430 sur 1 678 720) pour la RMR de Montréal. En ce qui concerne les personnes âgées de 45 ans et plus, cette incidence est plus faible, soit 14,1 % (81 660 sur 578 675).
- L'importance du travail à temps partiel augmente avec le sous-groupe d'âge parmi les travailleurs de 45 ans et plus. Cette incidence n'est que de 11 % pour les 45 à 54 ans (43 020 sur 390 135). Pour les autres sous-groupes d'âge, on se situe au-dessus de la moyenne de la RMR; ainsi, entre 55 et 64 ans, l'incidence du temps partiel passe à 17,4 % (28 115 sur 161 785) et double au-delà de 65 ans et atteint 39,3 % (10 525 sur 26 755).
- Cette incidence du temps partiel pour les personnes de 45 ans et plus est nettement plus élevée que la moyenne (14,1 %) dans certaines industries. Elle est de 23,8 % dans les industries des arts, des spectacles et des loisirs (SCIAN 71), de 21,9 % dans les soins de santé et d'assistance sociale (SCIAN 62), de 21,8 % dans les services administratifs et de soutien (SCIAN 56), de 21,1 % dans les services immobiliers et de location (SCIAN 53) et de 20,9 % dans les autres services (SCIAN 81).

Le revenu moyen

- Le revenu moyen des personnes de 45 ans et plus (31 645 \$ en 2000) est supérieur à la moyenne de la RMR de Montréal (29 175 \$) de près de 10 %, ce qui représente près de 2 000 \$ par année. L'écart avec la moyenne est nettement plus prononcé pour les 45 à 54 ans (38 084 \$, soit près de 9 000 \$ ou 31 % de plus) et cet écart diminue sensiblement pour les personnes de 55 à 64 ans (31 937 \$, soit près de 2 800 \$ ou 10 % de plus). Comme on peut s'y attendre, au-delà de 65 ans, le revenu de ces derniers (23 805 \$) chute sous la moyenne de la RMR et celui-ci ne représente qu'environ 80 % de cette moyenne.
- C'est dans la portion RMR de la région de la Montérégie (34 014 \$) que le revenu moyen est le plus élevé et c'est dans la portion RMR de la région des Laurentides (29 862 \$) qu'il est le plus bas. La région de Montréal (31 257 \$) se positionne au deuxième rang et elle est suivie de la portion RMR de la région de Lanaudière (31 143 \$) et de la région de Laval (30 409 \$). Dans chacune des régions, le revenu moyen des personnes de 45 ans et plus est toujours supérieur à la moyenne régionale du revenu et les écarts observés pour chacun des sous-groupes d'âge vont tous dans le même sens que ce qui est observé au niveau de la RMR.

3 L'assistance-emploi et les personnes âgées de 45 et plus⁹

- Entre 2000 et 2004, le nombre annuel moyen de prestataires à l'assistance-emploi a diminué de 2,2 % par année pendant que le nombre de prestataires de 45 ans et plus ne baissait que de 0,1 % annuellement. Pour les premiers, leur nombre est passé de 205 867 en 2000 à 188 445 en 2004, alors que ceux de 45 ans et plus n'ont diminué que d'environ 500 personnes,

9. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Statistiques sur les prestataires de l'assistance-emploi*, janvier 2000 à décembre 2004.

passant de 83 825 à 83 385. Avec cette baisse plus faible de ces derniers, leur importance dans le nombre total de prestataires est donc à la hausse.

- Pendant cette même période, soit de 2000 à 2004, l'emploi total dans la RMR de Montréal augmentait de 1,9 % par an, ce qui représente une hausse de près de 131 000 emplois. Pour les 45 ans et plus, la variation de l'emploi a été encore plus vigoureuse, celui-ci progressant de 3,9 % par an, soit l'équivalent de 84 400 emplois supplémentaires.
- Pendant cette période, la baisse globale du nombre de prestataires s'est produite à chacune des années alors que la baisse du nombre de personnes de 45 ans et plus ne s'est produite qu'en 2001 et 2004 alors qu'on assistait à une hausse en 2002 et 2003.
- Selon le sous-groupe d'âge, on constate qu'il y a eu baisse entre 2000 et 2004 pour les 45 à 54 ans (-0,7 % par an), mais une hausse était enregistrée pour les 55 ans ou plus (0,6 % par an); pour ces derniers, la hausse a été plus forte pour les 55 à 59 ans (0,8 % par an) que pour les 60 ans ou plus (0,3 %).
- À l'intérieur de la RMR, toutes les régions affichent une diminution du nombre global de prestataires, mais pour les 45 ans et plus, l'évolution diffère d'une région à l'autre. Les portions RMR des régions de Lanaudière (-2,5 %) et des Laurentides (-1 %) ont diminué le plus leur nombre de prestataires de 45 ans et plus et celles-ci sont suivies par la région de Montréal (-0,1 %). Dans la portion RMR de la Montérégie, leur nombre est demeuré stable alors qu'il était en légère hausse à Laval (0,2 %).
- Les personnes de 45 ans et plus occupent une part de plus en plus importante parmi l'ensemble des prestataires car leur nombre, même s'il diminue, baisse moins vite que le nombre total de prestataires. De 40,7 % de l'ensemble des prestataires en 2000, leur part est passée à 44,2 % en 2004 au niveau de la RMR. Ces parts sont en croissance dans toutes les régions de la RMR. C'est en dehors de l'île de Montréal que les parts ont progressé le plus vite et dans ces mêmes régions les parts sont supérieures à celle de la RMR. À Laval (de 41,2 % à 46 %), comme dans la portion RMR de la région de Lanaudière (de 39,8 % à 44,6 %), les parts ont augmenté de 4,8 points de pourcentage; dans la portion RMR de la Montérégie (de 40,6 % à 45,3 %), la hausse est du même ordre. Dans la portion RMR des Laurentides (42,1 % à 46,6 %), la hausse est un peu moins forte, mais cette dernière région a la plus forte concentration de personnes de 45 ans et plus présentes à l'assistance-emploi. Sur l'île de Montréal (40,6 % à 43,7 %), leur part a augmenté le moins rapidement et celle-ci a une part inférieure aux autres régions.
- Le taux d'assistance-emploi, qui mesure le nombre de prestataires de l'assistance-emploi de 45 ans et plus par rapport à leur population totale (estimée par l'Institut de la statistique du Québec), est en diminution depuis 2001 et passe de 6,4 % à 5,9 % en 2004. En fait, le nombre de prestataires de ce groupe d'âge (hausse de 0,8 % entre 2001 et 2004) augmente moins rapidement que leur population totale (7,8 %).
- Les personnes à l'assistance-emploi sont classées en fonction de leur aptitude à réintégrer le marché du travail. D'un côté, on retrouve les personnes inaptes et ce sont celles qui ont des contraintes sévères. De l'autre côté, les personnes aptes, ce sont celles qui ont des contraintes temporaires ou qui n'ont aucune contrainte. Parmi les 45 ans et plus, on observe une part plus élevée de personnes inaptes ou ayant des contraintes sévères (38,3 % en 2004) que parmi la population totale (27,6 %). On constate aussi qu'il y a une plus forte proportion de personnes ayant des contraintes temporaires parmi les 45 ans et plus (31,5 %) que parmi l'ensemble des

prestataires (26,5 %). En dernier lieu, il s'ensuit que la part des prestataires sans contraintes est plus faible parmi les 45 ans et plus (30,2 %) que parmi l'ensemble des prestataires (45,9 %).

- Parmi les 45 ans et plus, le pourcentage de personnes aptes passe de 64,3 % entre 45 et 54 ans à 58,8 % pour les 55 ans ou plus.
- Depuis 2000, le pourcentage de personnes aptes a diminué de 2,5 points de pourcentage, soit de 64,2 % en 2000 à 61,7 % en 2004, une diminution similaire à ce qui est constaté parmi l'ensemble des prestataires (de 74,7 % à 72,4 %). Parmi les 45 ans et plus, la diminution du pourcentage de personnes aptes a été un peu plus forte parmi les 45 à 54 ans (-2,3 points, soit de 66,6 % à 64,3 %) que parmi les 55 ans ou plus (-2,6 points, soit de 61,4 % à 58,8 %).
- Entre 2000 et 2004, la présence des femmes parmi les 45 ans et plus (-0,9 %) diminue alors que le nombre d'hommes (0,7 %) dans ce même groupe d'âge augmente. À cause de cette baisse pour les femmes, la part de celles-ci dans l'ensemble des prestataires de 45 ans et plus suit une trajectoire similaire. De 52,6 % en 2000, leur part diminue à 51,1 % en 2004. Comparativement à l'ensemble des prestataires, la part de femmes est plus élevée parmi les 45 ans et plus (51,1 %) que parmi l'ensemble des prestataires (50,5 %). Cette proportion des femmes est cependant plus basse parmi les 45 à 54 ans (47,9 %) que parmi les 55 ans ou plus (54,7 %).
- Pour la même période, soit de 2000 à 2004, trois régions sur cinq voient leur part des 45 ans et plus dans la RMR de Montréal subir une hausse. Ainsi, à Montréal en 2000, où se concentraient 72 % des personnes de 45 ans et plus présentes à l'assistance-emploi on en retrouve 72,3 % en 2004. En fait dans cette région, la baisse du nombre de prestataires de 45 ans et plus (-0,2 %) s'est faite plus lentement que pour l'ensemble de la RMR (-0,5 %). Dans les deux autres régions qui voient leur part augmenter, soit Laval (de 5,8 % à 5,9 %) et la Montérégie (de 12,7 % à 12,8 %), on assiste plutôt à une hausse du nombre de prestataires de 45 ans et plus. Quant aux portions RMR des régions des Laurentides (de 6,5 % à 6,3 %) et de Lanaudière (de 2,9 % à 2,7 %), leur part est en baisse car, dans ces deux régions de la RMR, le nombre de prestataires de 45 ans et plus est en baisse plus rapide que celle observée au niveau de l'ensemble de la RMR.
- Pour caractériser ce groupe d'âge, on peut aussi examiner leur répartition en fonction du type de ménages. En effet, parmi les ménages présents à l'assistance-emploi et dont le responsable est âgé de 45 ans et plus, on retrouve en 2004 plus de quatre ménages sur cinq constitués de personnes seules (80,2 %). Suivent les ménages de familles monoparentales (7,6 %), les couples sans enfant (7 %) et les couples avec enfants (5,2 %). Parmi ce groupe d'âge, il y a davantage de ménages de personnes seules que parmi l'ensemble des ménages prestataires (80,2 % à 71,2 %), tout comme il y a une proportion plus élevée de couples sans enfant (7 % comparé à 4,2%). À l'inverse, les ménages de 45 ans et plus comptent une part plus faible de familles monoparentales (7,6 % comparé à 16,1 %) et de couples avec enfants (5,2 % comparé à 8,1 %).
- Depuis 2001, parmi les ménages dont les responsables ont 45 ans et plus, la part des personnes seules a légèrement augmenté, passant de 79,7 % en 2001 à 80,2 % en 2004. De la même façon, la part des couples avec enfants (de 5 % à 5,2 %) et celle des familles monoparentales (de 7,5 % à 7,6 %) sont en légère hausse. Ce sont uniquement les couples sans enfant (de 7,7 % à 7 %) qui ont vu leur part diminuer.

- Lorsque l'on distingue les sous-groupes d'âge, on constate qu'en 2004, il y a davantage de personnes seules parmi les 55 ans ou plus (84,3 %) que parmi les 45 à 54 ans (76,5 %). De la même manière, il y a davantage de couples sans enfant parmi les 55 ans ou plus (9,9 %) que parmi les 45 à 54 ans (4,3 %). À partir de 55 ans, la part des familles monoparentales chute à 3,2 % alors qu'elle atteint 11,6 % pour les 45 à 54 ans. Le même phénomène se produit pour les couples avec enfants dont la part descend à 2,6 % au-delà de 55 ans alors qu'elle est estimée à 7,5 % parmi les 45 à 54 ans.

4. L'assurance-emploi et les personnes de 45 ans et plus¹⁰

- Le nombre moyen de prestataires de l'assurance-emploi ayant 45 ans et plus est estimé, en 2004, à près de 37 000 pour la RMR de Montréal et ceux-ci représentent plus du tiers (35,1 %) du nombre total de prestataires. Entre 1999 et 2004, cette part a augmenté de deux points et demi et, contrairement à ce qui se passe pour l'ensemble des prestataires dont le nombre a diminué de -0,4 %, leur nombre a augmenté de 1,1 % par année. Pour les 45 à 54 ans (0,9 %), l'augmentation est moins rapide que pour ceux ayant entre 55 et 64 ans (1,1 %) et ceux de 65 ans et plus (2,8 %).
- D'après les estimés de l'*Enquête sur la population active de Statistique Canada*, le nombre moyen de chômeurs de 45 ans et plus aurait augmenté de 0,3 % par an dans la RMR de Montréal, passant de 42 700 en 1999 à 43 300 en 2004. Ils représentent, en 2004, 25,4 % du nombre total de chômeurs, soit une proportion inférieure à celle observée parmi les prestataires d'assurance-emploi (35,1 %).
- Le plus fort contingent de prestataires appartient au groupe des 45 à 54 ans (21,6 %), suivi du groupe des 55 à 64 ans (12 %). Au-delà de 65 ans, la part se situe à 1,5 %.
- En 2000, après avoir enregistré une baisse importante du nombre de prestataires de 45 ans et plus (-8,8 %), ce nombre n'a pas cessé par la suite de s'inscrire en hausse (2001 : 0,3 % ; 2002 : 7,4 % ; 2003 : 5,3 % ; et 2004 : 0,3 %).
- Montréal, qui concentre la plus grande part de prestataires de la RMR en 2004 (48,6 %), a vu celle-ci diminuer de près d'un demi point de pourcentage depuis 1999. La part de Laval (de 10,8 % en 1999 à 10,7 % en 2004) a aussi diminué, mais cette baisse est relativement faible. Quant à la partie RMR de la région de Lanaudière, sa part n'a pas bougé (7,1 %), alors que les parts des portions RMR des régions de la Montérégie (22,5 % à 22,7 %) et des Laurentides (10,6 % à 10,9 %) sont en hausse.
- C'est à Laval (38,3 %) et dans la portion RMR de la Montérégie (37 %) que les parts des personnes de 45 ans et plus dans l'ensemble des prestataires sont les plus élevées et supérieures à celle de la RMR (35,1 %). Les portions RMR des régions des Laurentides (33,7 %) et de Lanaudière (34,3 %), tout comme la région de Montréal (34,2 %) ont des parts inférieures à celle de la RMR.
- Pendant que le nombre total de prestataires de 45 ans ou plus (1,1 % par année) augmente dans l'ensemble de la RMR, ce nombre diminue pour les prestataires féminines (-0,1 % par

10. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Statistiques sur les prestataires de l'assurance-emploi*, compilations spéciales effectuées par Emploi-Québec, janvier 1999 à décembre 2004.

année). Si, en général, les femmes représentent 39,1 % de l'ensemble des prestataires, cette part grimpe à 42,4 % parmi les 45 ans et plus. Elle atteint son niveau le plus élevé parmi les 45 à 54 ans (47,4 %) et cette part chute pour les 55 à 64 ans (35,6 %) et pour les 65 ans et plus (17,7 %).

5. Interventions prévues dans les plans d'action

Compte tenu des problématiques soulevées précédemment, il est intéressant d'examiner les plans d'action régionaux des cinq régions de la métropole et le plan d'action d'Emploi-Québec et de voir quelles solutions seront mises en œuvre pour aider à résoudre ces problématiques concernant les personnes de 45 ans et plus. Ainsi, à partir de chacun des plans, une recension des principales actions prévues est faite et permet de constater la diversité des moyens mis en œuvre.

Montréal

Le vieillissement de la main-d'œuvre est considéré comme un des quatre principaux enjeux du marché du travail de Montréal. En plus d'avoir une faible scolarité ou des carences en compétences de base, plusieurs personnes en quête d'emploi font face à des obstacles à l'emploi (ex. : personne de 45 ans et plus). Dans un contexte où le niveau de compétences pour s'intégrer au marché du travail est de plus en plus élevé, l'enjeu de l'intégration au travail des personnes à risque de chômage prolongé et de longue durée, requiert la mise en œuvre d'actions multiples qui visent à résoudre les problématiques de carences en compétences de base, d'ajustement des formations, d'un accompagnement accru et de la mise en œuvre de projets. L'adaptation de la main-d'œuvre âgée et le transfert des compétences constituent donc des enjeux majeurs dans la région de Montréal.

D'ici huit ans à peine, le Québec connaîtra, pour la première fois de son histoire, une première baisse de sa population en âge de travailler. Ce phénomène a pour cause un faible taux de natalité et des départs à la retraite massifs et plus hâtifs qu'auparavant. Le renouvellement de la main-d'œuvre posera donc des défis considérables à moyen et long terme. Ainsi, selon les perspectives professionnelles de 2003 à 2007 pour l'île de Montréal, sur les 167 000 nouveaux postes, 92 000 d'entre eux (55 %) seront attribuables au remplacement de la main-d'œuvre vieillissante. Certains des secteurs d'activité, tels le transport et la transformation alimentaire qui seront plus touchés, devront gérer ces départs et le transfert des compétences vers une relève.

Comparativement à l'ensemble du Québec, la population active des personnes de 45 ans et plus sur l'île de Montréal va en s'accroissant et, vraisemblablement, elle représentera d'ici quelques années plus du tiers de cette population. C'est dans ce groupe d'âge que l'on retrouve à la fois le plus grand nombre d'universitaires, mais aussi de personnes faiblement scolarisées. En effet, une partie importante de la population de 45 à 64 ans en 2001 a une scolarité équivalente ou inférieure à une 13^e année et elles représentent 45,4 % des personnes de ce groupe d'âge et cela, même si, dans ce groupe, celles qui ont une scolarité inférieure à une 9^e année ont diminué de 1,6 % entre 1996 et 2001.

Il a été observé que le temps de réinsertion en emploi de chômeurs et chômeuses de ce groupe d'âge prend une fois et demi plus de temps que l'ensemble des chômeurs. Ce phénomène, qui serait attribuable non seulement à leurs compétences, mais aussi à des facteurs sociaux, témoigne des difficultés et des obstacles à l'emploi que peuvent rencontrer ces personnes.

Aussi, compte tenu de l'importance croissante de cette main-d'œuvre, de l'enjeu de maintenir les emplois et d'assurer une relève pour assurer la viabilité des entreprises de la région, il apparaît essentiel de mettre en œuvre des stratégies pour aider, d'une part, les entreprises à gérer de manière prévisionnelle leur ressources humaines et, d'autre part, de soutenir les personnes de ce groupe d'âge qui souhaitent demeurer actives à surmonter leurs obstacles à leur maintien en emploi ou à leur réintégration en emploi.

Afin de contribuer à résoudre les problématiques associées à cet enjeu, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté, pour la période de 2005 à 2008, les troisième et quatrième stratégies régionales (stratégie numéro 3 : afin d'améliorer leur insertion en emploi, mettre en œuvre des formations d'appoint et des projets adaptés aux personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi; et stratégie numéro 4 : privilégier des interventions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de culture de formation, notamment par des approches novatrices, dans les entreprises des secteurs qui ont besoin d'aide pour maintenir ou créer des emplois).

Dans certains secteurs d'activité, les entreprises seront de plus en plus appelées à gérer leur ressources humaines dans une perspective prévisionnelle étant donné qu'elles doivent planifier une relève compétente de leur main-d'œuvre vieillissante et envisager, le cas échéant, des solutions pour maintenir cette dernière en emploi dans un contexte de travail adapté. Aussi, afin de contribuer à résoudre les problématiques associées à cet enjeu, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a aussi adopté, pour la période de 2005 à 2008, la cinquième stratégie régionale, soit celle de soutenir le développement de pratiques de gestion dans les entreprises en vue de favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs immigrants.

Le problème démographique auquel est de plus en plus confronté le Québec, particulièrement au niveau du vieillissement de la population active et du faible taux de natalité, a suscité de nombreuses discussions lors du Forum des générations tenu à Québec à l'automne 2004. Aussi, en lien avec la prévision des instruments d'intervention touchant le marché de l'emploi, le Forum a confié au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale deux mandats, soit de maintenir sur le marché du travail les gens déjà en emploi et d'attirer davantage de gens sur le marché du travail.

Le vieillissement de la main d'œuvre, le départ à la retraite d'une portion significative de celle-ci et la contraction prévue de la population en âge de travailler pourraient mener les entreprises vers des problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de maintien des compétences nécessaires pour assurer leur compétitivité et leur croissance. L'une des solutions actuellement envisagée est de rendre plus attrayante la retraite progressive et la mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail. La retraite progressive couvre une série de réalités permettant aux travailleuses et aux travailleurs âgés de se maintenir au travail au-delà de l'âge habituel de la retraite ou de se retirer graduellement, par opposition à une retraite complète ou même anticipée. Pour l'employé,

elle vise la réduction du temps de travail pour des motifs divers (état de santé, besoins familiaux, projets personnels, transition harmonieuse du travail à la retraite), le maintien d'un revenu suffisant et, finalement, la possibilité de prolonger sa présence sur le marché du travail en bonifiant sa rente de retraite. Pour l'employeur, elle vise à maintenir en emploi le personnel plus âgé détenant une expertise ou un savoir-faire important dans l'entreprise, le transfert de connaissances à la relève, l'augmentation de la productivité et la diminution de l'absentéisme.

Toutefois, ces actions à elles seules ne suffiront pas à redynamiser le marché. Il faudra mettre en oeuvre des programmes et des mesures dans le but d'attirer et de conserver à plus longue échéance les personnes déjà en emploi. Une attention particulière devra être apportée aux personnes peu scolarisées et disposant de peu d'expérience de travail faisant face à de multiples barrières à l'emploi. Parmi les moyens envisagés et en cohérence avec le *Plan gouvernemental pour l'emploi* du MESS, signalons : la promotion du programme d'apprentissage en milieu de travail; l'incitation des employeurs à investir dans la formation en leur démontrant les coûts qu'entraîne un taux élevé de roulement du personnel; l'assurance d'un accompagnement plus soutenu aux personnes de 45 ans et plus visant à les inciter à compléter une formation professionnelle ou technique; le lancement d'une campagne d'information et de sensibilisation auprès des entreprises et de la population quant à l'apport des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus; la modification des perceptions des différents intervenants face aux retraités désireux de réintégrer le marché de l'emploi.

Laval

Pour la prochaine année, le Conseil régional des partenaires du marché du travail poursuivra en partenariat ses initiatives novatrices consistant à développer de nouvelles approches pour l'intégration en emploi des travailleurs âgés. Les interventions auprès des individus se font selon une approche différenciée en fonction du risque de chômage. Des actions particulières sont donc menées auprès des personnes à risque élevé de chômage, parmi lesquelles on compte des travailleurs âgés à la recherche d'un emploi.

Les préoccupations à l'égard du vieillissement de la main-d'œuvre sont encore absentes pour la majorité des entreprises.

La population lavalloise a continué de croître plus rapidement que celle de l'ensemble du Québec entre 1996 et 2001. L'une des principales caractéristiques de cette augmentation de la population, c'est qu'elle se concentre principalement chez la population des 45 ans et plus (14 %). La plus forte augmentation se trouve chez les 45 à 54 ans ainsi que chez les 65 ans et plus. Bien que les problèmes associés au vieillissement de la main-d'œuvre soient déjà présents dans certains domaines, on peut penser qu'actuellement, et pour les prochaines années, la situation du marché du travail reste favorable à l'ajustement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

L'augmentation des immigrants sur le territoire de Laval présente un avantage certain dans le contexte du vieillissement de la population et du recul de la croissance démographique. Cependant, la tendance au vieillissement de la population en général s'observe aussi chez la

population immigrante. Le groupe des 45 ans et plus a vu son bassin augmenter de 50 % entre 1996 et 2001, alors que celui des 15 à 44 ans a diminué légèrement.

Le bassin de prestataires de l'assurance-emploi dans le groupe des 45 à 64 ans est légèrement surreprésenté comparativement au poids que ce groupe d'âge occupe dans la population active.

Pour les entreprises, le vieillissement de la main-d'œuvre reste un des problèmes les plus préoccupants. Des interventions sur la préparation de la relève sont nécessaires. Également, les interventions dans les entreprises connaissant des difficultés de recrutement importantes sont aussi au nombre des priorités d'intervention des services aux entreprises.

Pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans de Laval, un projet visera à intégrer 60 travailleurs d'expérience récemment licenciés suite à des fermetures d'entreprises ou à un licenciement collectif et permanent. Ces travailleurs peuvent provenir de secteurs d'activité économique comme la fabrication de vêtement, de textile, de l'impression, de meuble, de matériel de transport et de métaux situés soit à Laval soit à Montréal.

Il s'agira aussi de poursuivre les travaux du comité de veille d'information avec les conseillers du ministère du Développement économique, de l'Innovation et des Exportations concernant les besoins en main-d'œuvre et le vieillissement de la main-d'œuvre.

D'autres actions sont aussi prévues, notamment celles concernant les personnes à risque de chômage prolongé ou de longue durée.

Laurentides

La première orientation, favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides, est marquée par la production d'une information proactive sur le marché du travail, par un service de Placement en ligne, par une intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé et par un soutien aux personnes ou aux groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés.

Afin de connaître leur opinion, d'obtenir et de donner de l'information avant une prise de décision, Emploi-Québec s'adresse à ses partenaires de consultation. Différents comités aviseurs agissent à ce titre sur différentes questions dont le comité touchant les personnes âgées de 45 ans et plus.

Par ailleurs, on s'attend à ce que les besoins attribuables au remplacement de la main-d'œuvre qui quittera son emploi pour la retraite soient comparables à ceux de l'expansion au cours des prochaines années. Selon nos estimations, près de 26 500 personnes prendront leur retraite au cours de la période de 2005-2008. Les répercussions de ces changements marquants soulèvent cependant bien des interrogations, notamment en ce qui concerne l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.

Parmi les stratégies régionales, on retrouve celle visant à encourager les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines afin de pallier leurs besoins de main-

d'œuvre et d'un plan de relève et de mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes et une autre qui cherche à utiliser et faire valoir auprès des entreprises le bassin potentiel de main-d'œuvre disponible que représentent les personnes de 45 ans et plus afin d'assurer un volume de travailleuses et de travailleurs suffisant pour pourvoir les emplois disponibles.

Lanaudière

Dans la région de Lanaudière, on observe une croissance importante de la population de 45 à 64 ans entre les deux derniers recensements. La population de 55 à 64 ans a connu la croissance la plus forte. Le phénomène du vieillissement est bel et bien présent dans la région. L'amélioration de la scolarité des personnes de 45 à 64 ans ainsi que l'augmentation plus importante de leur taux d'emploi et de leur taux d'activité résultent en une baisse de leur taux de chômage.

Malgré ces améliorations dans leur situation d'emploi, la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes représente un défi de taille pour Emploi-Québec. L'ensemble des partenaires ayant participé à la consultation préalable à la rédaction du plan d'action régional ont convenu que face aux problèmes recensés à l'égard de toutes les clientèles spécifiques, que l'innovation, la souplesse ainsi que l'accompagnement devront être au rendez-vous dans la mise en œuvre des mesures et services offerts à celles-ci.

En lien avec les stratégies nationales d'Emploi-Québec, les clientèles présentant des problématiques particulières sur le plan de l'emploi feront l'objet d'une attention spécifique. On maximisera la complémentarité des mesures et services dans le continuum d'intervention. On accentuera l'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail dans leur cheminement vers une intégration durable en emploi. De plus, on mettra en œuvre un plan d'action spécifique à cette clientèle, élaboré dans la région et s'inscrivant à l'intérieur de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus.

Montérégie

La stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a pour but principal d'améliorer la situation économique des personnes qui vivent dans la pauvreté et qui sont exclues socialement, notamment les membres de familles monoparentales, les personnes seules âgées de 45 à 59 ans, les personnes handicapées et les personnes immigrantes.

Devant le phénomène inéluctable du vieillissement de la main-d'œuvre et de la diminution de la population d'âge actif (15 à 64 ans), Emploi-Québec s'est dotée de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Celle-ci repose sur un grand nombre d'engagements, lesquels ont été regroupés selon quatre catégories : la sensibilisation, la gestion prévisionnelle des ressources humaines, les outils et mesures d'intervention ainsi que les enquêtes et études.

Par ailleurs, la population montréalaise se fait vieillissante. La population âgée de 45 ans et plus a progressé de façon marquée (hausse de 16,0 % entre 1996 et 2001).

Par ailleurs, avec le vieillissement de la population, les entreprises risquent de connaître davantage de problèmes dans le recrutement de leur main-d'œuvre. Ce risque se trouve aggravé en raison de la faible productivité de notre économie, du bas niveau de participation de certains groupes démographiques au marché du travail (notamment les personnes âgées de 55 ans et plus ainsi que les femmes) et de la faiblesse des investissements des entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre.

Une des stratégies retenues pour soutenir la formation des dirigeants de PME consiste à former les dirigeants d'entreprises en matière de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre et à préparer la relève.

Emploi-Québec

C'est non seulement la capacité des entreprises du Québec de maintenir et de créer des emplois qui se trouve ainsi menacée par leur faible productivité et le vieillissement de la population, mais c'est également la capacité du gouvernement de financer l'éducation, la santé et les programmes sociaux et de réduire la pauvreté qui est en péril ainsi que, au bout du compte, le niveau de vie et le bien-être des québécois et des québécoises.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec des services publics d'emploi performants qui prennent en compte ces nouvelles réalités du marché du travail et qui contribuent à relever les défis que posent le vieillissement de la population et la faible productivité des entreprises.

Le plan d'action 2005-2006 intègre l'ensemble des actions qu'Emploi-Québec compte mener pour relever les défis du vieillissement de la population et de la compétitivité des entreprises du Québec et pour concrétiser le plan stratégique ministériel 2005-2008, le Plan gouvernemental pour l'emploi, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que les priorités du gouvernement et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Le Plan gouvernemental pour l'emploi interpelle tout particulièrement le service public d'emploi. Ce plan mise sur une action concertée des acteurs du marché du travail, notamment des ministères concernés, pour relever les défis que pose, tant pour le niveau de vie des québécois et des québécoises que pour l'équilibre du marché du travail, le vieillissement de la population.

Diverses stratégies ont été élaborées par Emploi-Québec, en concertation avec ses partenaires, notamment les comités d'intégration et de maintien en emploi et les comités « aviseurs » (ou comités consultatifs), en vue d'apporter une réponse adaptée aux besoins particuliers de certaines clientèles. C'est le cas particulièrement pour la main-d'œuvre féminine, les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus et les personnes handicapées, pour lesquelles des comités de concertation existent. Ces comités, en collaboration avec les régions, ont poursuivi leurs analyses ainsi que divers projets d'information ou d'expérimentation débutés au cours des dernières années. Pour 2004, on dénote les initiatives suivantes à l'intention des personnes de 45 ans et plus. Un premier bilan de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs

de 45 ans et plus a été effectué avec la collaboration des responsables régionaux. Différents problèmes ont été décelés dans l'application des principaux éléments de la stratégie. Les régions ont produit des portraits de cette clientèle sur le marché du travail. Plusieurs outils ont été créés dans le contexte des projets pilotes pour les travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus et ont été présentés au personnel. Ces outils contribuent à intégrer dans les mesures et services existants les améliorations nécessaires à la prestation de services à ce segment de la population. Les agents et agentes peuvent notamment prévoir un rythme de formation mieux adapté aux contraintes personnelles lors de l'établissement du plan d'intervention. Les activités de sensibilisation des partenaires aux enjeux démographiques et à la nécessité de retenir la main-d'oeuvre ont été nombreuses partout au Québec.

Quant aux *Projets pilotes auprès des travailleuses et travailleurs âgés de 55 ans et plus*, les activités se sont poursuivies. Des résultats pour les projets 2000-2003 ont été produits. Les évaluations révèlent d'excellents résultats quant à la mise en oeuvre de ces projets, à leur capacité à joindre la population visée et à répondre à ses besoins et à leur efficacité pour la réintégration et le maintien des travailleuses et des travailleurs âgés en emploi.

Dans le contexte de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, une étude sur les perceptions des intervenants et intervenantes des centres locaux d'emploi à l'égard de ces travailleurs et travailleuses a été effectuée.

Rappelons que cette Stratégie comporte un plan d'action qui s'articule autour de quatre axes d'intervention : 1) améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail; 2) agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines; 3) adapter les services et mesures d'emploi; et 4) investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

La population d'âge actif du Québec (15-64 ans) croît lentement et on s'attend à ce qu'elle décline à compter de 2012. De plus, le taux d'emploi de la population en âge de travailler reste encore plus faible au Québec que chez ses concurrents, alors que les besoins de main-d'oeuvre sont appelés à augmenter en raison, notamment, du nombre élevé de postes qui devront être pourvus à la suite des départs à la retraite. Cette évolution démographique fait courir au Québec le risque de pénuries de main-d'oeuvre qui pourraient compromettre la croissance de son économie et de l'emploi.

En outre, dans la mesure où le vieillissement de la population pourrait avoir comme conséquence une réduction du nombre de personnes en emploi, la baisse des recettes fiscales qui s'ensuivrait serait susceptible de réduire significativement la marge de manoeuvre dont dispose le gouvernement du Québec pour financer ses programmes.

Le vieillissement rapide de la population fera en sorte qu'à moins de repousser l'âge de la retraite bien au-delà de 65 ans, la proportion de la population en âge de travailler qui occupe un emploi va commencer à diminuer à compter de 2008. Pour maintenir, et préférablement accroître notre niveau de vie, il nous faut donc compenser l'effet négatif de notre repli démographique par le renforcement d'un ou de plusieurs de ses autres déterminants : le taux d'emploi ou la proportion de la population en âge de travailler qui occupe effectivement un emploi; le taux d'emploi dépend à son tour du taux d'activité (personnes en emploi ou en recherche d'emploi) et du taux

de chômage (personnes sans emploi, mais à la recherche active d'un emploi); les heures travaillées, en moyenne, par travailleur et travailleuse; la productivité, qui dépend de plusieurs facteurs, dont la qualification de la main-d'oeuvre, la structure industrielle, la taille des entreprises et leur organisation, les investissements en équipements, la technologie et les innovations...

L'augmentation de la participation des québécois et des québécoises au marché du travail et à l'emploi apparaît essentielle pour faire face aux défis que pose le vieillissement de la population pour l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques de même que pour le niveau de vie des québécois et des québécoises.

Parmi les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels le service public d'emploi doit accorder une attention particulière en raison de leur vulnérabilité, on trouve les femmes responsables de famille monoparentale et sous-scolarisées, les jeunes décrocheurs qui n'ont pas terminé leur secondaire, parmi lesquels plusieurs se retrouvent à l'assistance-emploi, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, plus particulièrement ceux de plus de 55 ans, les personnes immigrantes nouvellement arrivées dont on trouve un nombre croissant à l'assistance-emploi, même parmi les plus scolarisées, les minorités visibles, les personnes handicapées et les personnes judiciairisées adultes.

Emploi-Québec apportera une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes, contribuant ainsi à la concrétisation du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en déterminant et en mettant en oeuvre avec ses partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la résolution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes. Ces interventions, concernant plus particulièrement les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus sont : a) la poursuite de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, notamment en sensibilisant le personnel d'Emploi-Québec aux problèmes propres à cette clientèle et aux nouvelles possibilités qu'offre la mesure Formation de la main-d'oeuvre pour apporter une réponse adaptée à ses besoins; b) des interventions auprès des employeurs pour les sensibiliser à l'importance d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'oeuvre, de maintenir en emploi et de former leurs travailleuses et travailleurs âgés; c) la collaboration du Comité «aviseur» (ou comité consultatif) pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus; d) la poursuite et l'évaluation des projets pilotes destinés à ces travailleurs et travailleuses afin de déterminer les suites appropriées à leur donner; e) la revendication du financement par le gouvernement fédéral d'une mesure de soutien du revenu destinée aux travailleurs et aux travailleuses de 55 ans et plus victimes d'un licenciement en remplacement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), aboli unilatéralement par le gouvernement fédéral en 1997; f) la collaboration aux travaux visant à prolonger la vie active de ces personnes, notamment par des mesures favorisant la retraite progressive; g) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables; h) la réalisation d'une enquête auprès des employeurs sur les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus, pour connaître les perceptions, les besoins et les attentes des employeurs à leur égard.

Les entreprises et la main-d'oeuvre du Québec font face à d'importants changements. Ces changements sont liés au vieillissement de la population, au nombre important de départs à la retraite auxquels les entreprises auront, en conséquence, à faire face dans les prochaines années, au risque de pénurie de main-d'oeuvre découlant de la faible croissance de la population d'âge actif et à son éventuel déclin, à l'intensification de la concurrence étrangère (associée notamment à l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce et à la fin de l'Accord Multifibres) et aux changements technologiques majeurs, notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications.

Les données les plus récentes indiquent que la productivité des entreprises du Québec est relativement faible, par comparaison notamment avec celle des entreprises américaines. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les entreprises du Québec ont en même temps à composer avec le vieillissement de leur effectif et la perte éventuelle d'expertise consécutive aux départs à la retraite, avec l'intensification de la concurrence internationale et avec le fait qu'elles ne peuvent plus compter sur la faiblesse du taux de change du dollar canadien pour assurer leur compétitivité. On doit s'inquiéter dans ce contexte de ce qu'une majorité d'entreprises du Québec ne paraissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique que l'adoption de meilleures pratiques en ce qui touche la formation et la gestion de leurs ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de rétention et de gestion prévisionnelle de leur main-d'oeuvre, peut jouer pour leur permettre de relever adéquatement les défis que leur posent le vieillissement de leur effectif et leur faible productivité.

Emploi-Québec vise donc, en concertation avec les ministères intéressés (notamment le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation), à améliorer la productivité des entreprises du Québec, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements, notamment aux changements technologiques, démographiques et commerciaux, à accroître leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois en sensibilisant les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, de la gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, à la nécessité de préparer la relève et d'assurer le transfert d'expertise intergénérationnel ainsi que de retenir et de former leurs travailleuses et travailleurs âgés; en adaptant son soutien à la gestion prévisionnelle des ressources humaines au contexte des PME.

Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour développer les compétences de ses agents et agentes d'aide à l'emploi et de ses conseillers et conseillères aux entreprises afin de leur permettre d'améliorer le diagnostic des besoins des personnes et des entreprises en difficulté et la détermination des mesures et des services capables de résoudre leurs problèmes de la façon la plus efficiente. Ainsi, des formations seront données aux agents et aux agentes d'aide à l'emploi visant, entre autres, leur sensibilisation aux problèmes d'intégration sur le marché du travail, notamment des femmes, des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, des personnes handicapées et des nouveaux arrivants et arrivantes; ces formations porteront également sur la prestation de services en contexte interculturel, la gestion d'une impasse relationnelle, l'aide-conseil à la recherche d'emploi, etc. Les conseillers et conseillères aux entreprises bénéficieront, de leur côté, de formations visant la gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre, de même que la conciliation travail-famille et le rôle-conseil. Par ailleurs, les responsables régionaux de la mise en oeuvre des stratégies d'Emploi-Québec

destinées aux groupes plus vulnérables sur le plan de l'emploi bénéficieront de formations afin de les soutenir dans leurs tâches.

6. Références incontournables

www.emploi-quebec.net

<http://transpo1.inrs-ucs.uquebec.ca/> Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales – (Institut national de la recherche scientifique)

www.cctm.gouv.qc.ca (Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre)