

PERSPECTIVE

Le marché du travail se resserre au Québec

GAGNANT DU TITRE DU MEILLEUR PRÉVISIONNISTE - CANADA



Pénurie, resserrement, difficultés de recrutement, voilà autant de vocables pour qualifier les problèmes qu'éprouvent les employeurs à combler leurs postes au Québec. Les médias rapportent presque quotidiennement les ennuis que vivent certains entrepreneurs pour rester en affaires ou pour prendre de l'expansion. La situation est de plus en plus tendue sur le marché du travail et rien n'indique qu'elle s'assouplira dans un avenir rapproché s'il faut se fier aux projections démographiques. Toutefois, il n'y a pas que ce facteur à prendre en compte. Les paramètres sur lesquels reposent les perspectives du marché du travail sont ceux dont on dispose aujourd'hui. Ils pourraient évoluer grâce aux développements technologiques appliqués au monde du travail et même à la santé. Ceci pourrait changer passablement la donne. Il faut aussi garder en tête que la tension qui règne sur le marché du travail actuellement pourrait être atténuée par des revers économiques. En attendant, les difficultés sont réelles et tout le monde est sur le pied de guerre.

Premier casse-tête : qualifier la situation actuelle

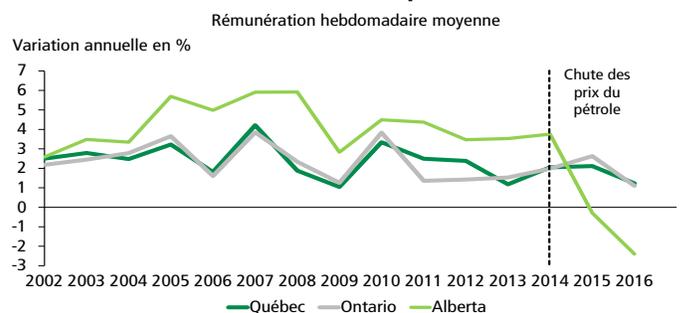
Il n'y a pas de consensus sur ce qu'est une pénurie de main-d'œuvre. Ceci ne veut pas dire pour autant que la difficulté des employeurs à embaucher n'est pas réelle. À défaut d'une définition formelle, il existe quelques balises. Pour certains, il faut tenir compte de trois éléments : la durée, l'observation de conséquences néfastes liées aux difficultés de recrutement et, enfin, une rémunération et des conditions de travail qui correspondent à celles offertes sur le marché. En effet, il devient difficile de parler de pénurie lorsque les salaires proposés par les employeurs sont inférieurs à la moyenne de l'industrie à laquelle on s'intéresse. En prenant en compte ces critères, un certain nombre d'observateurs du marché de l'emploi affirment qu'une véritable pénurie est habituellement rare, localisée et de courte durée.

Par ailleurs, les manques de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée n'ont pas nécessairement la même origine. Selon les travaux du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO)¹ réalisés dans les années 2000, il faut différencier les deux. Dans le cas du travail non qualifié, il arrive souvent « que le salaire de réserve soit supérieur au salaire offert ». De façon générale, le salaire de réserve est défini comme étant le salaire en deçà duquel une personne sans emploi ne souhaite pas retourner sur le marché du travail.

D'autres paramètres peuvent être utilisés pour analyser la situation sur le marché du travail. Toutefois, l'observateur d'un seul de ceux-ci ne peut permettre de rendre un verdict. Voici quelques points de repère utiles à l'analyse. Souvent, le taux de chômage dans la profession ou le métier est faible, les salaires augmentent de façon importante, les employeurs renvoient à la baisse leurs exigences quant au niveau d'expérience requis pour les emplois à occuper ou, encore, les services d'immigration sont à la recherche de travailleurs dans des domaines précis. Ces signaux sont parmi les plus souvent évoqués.

Un coup d'œil sur l'évolution annuelle de la rémunération permet d'apprécier les écarts observés entre le Québec, l'Ontario et l'Alberta depuis le début des années 2000 (graphique 1). De

GRAPHIQUE 1
La rémunération a augmenté plus rapidement en Alberta,
là où la rareté de main-d'œuvre était plus criante



Sources : Statistique Canada et Desjardins, Études économiques

¹ Claude MONTMARQUETTE et Laure THOMAS, *La pénurie de travailleurs qualifiés*, CIRANO, février 2005, 29 p.

François Dupuis, vice-président et économiste en chef • Joëlle Noreau, économiste principale

Desjardins, Études économiques : 418-835-2450 ou 1 866-835-8444, poste 5562450 • desjardins.economie@desjardins.com • desjardins.com/economie

NOTE AUX LECTEURS : Pour respecter l'usager recommandé par l'Office québécois de la langue française, nous employons dans les textes et les tableaux les symboles k, M et G pour désigner respectivement les milliers, les millions et les milliards. MISE EN GARDE : Ce document s'appuie sur des informations publiques, obtenues de sources jugées fiables. Le Mouvement des caisses Desjardins ne garantit d'aucune manière que ces informations sont exactes ou complètes. Ce document est communiqué à titre informatif uniquement et ne constitue pas une offre ou une sollicitation d'achat ou de vente. En aucun cas, il ne peut être considéré comme un engagement du Mouvement des caisses Desjardins et celui-ci n'est pas responsable des conséquences d'une quelconque décision prise à partir des renseignements contenus dans le présent document. Les prix et les taux présentés sont indicatifs seulement parce qu'ils peuvent varier en tout temps, en fonction des conditions de marchés. Les rendements passés ne garantissent pas les performances futures, et les Études économiques du Mouvement des caisses Desjardins n'assument aucune prestation de conseil en matière d'investissement. Les opinions et les prévisions figurant dans le document sont, sauf indication contraire, celles des auteurs et ne représentent pas la position officielle du Mouvement des caisses Desjardins. Copyright © 2017, Mouvement des caisses Desjardins. Tous droits réservés.

toute évidence, la situation a été plus préoccupante en Alberta où la hausse des prix de l'énergie a littéralement propulsé l'exploration et l'exploitation pétrolière et gazière. Ceci a généré une demande pressante de travailleurs. La rémunération y a progressé plus rapidement qu'en Ontario et qu'au Québec de 2003 à 2013. Inversement, la chute des cours du pétrole à compter de 2014 a plongé le marché du travail en situation de surplus. On a même observé une réduction de la rémunération hebdomadaire moyenne dans la province en 2015 et en 2016.

De l'autre côté du spectre, il y a des analystes et des universitaires pour qui le verdict de « pénurie » tient davantage de l'inflation verbale que de la réalité dans le contexte actuel. Les demandes de main-d'œuvre affichées en devanture des entreprises seraient surtout destinées à garnir des banques de candidats plutôt qu'à les embaucher dans l'immédiat. Par ailleurs, il faut prendre acte de la volonté des entreprises de s'installer au Québec (haute technologie notamment²) en raison de la qualité, mais également de la quantité de main-d'œuvre. Toujours selon ceux qui contestent l'appellation « pénurie », il faut garder en tête que certains postes ont toujours été difficiles à pourvoir, du moins, à court terme et que la situation n'est pas généralisée. On ajoute à cela que la machinerie dans les usines n'est utilisée que partiellement et qu'une réorganisation du travail serait déjà une avenue à explorer. Tous ces arguments viennent tempérer le jugement quant à une pénurie de main-d'œuvre à l'échelle québécoise.

Chez Emploi-Québec, on se penche sur la question depuis longtemps. On mentionne que les pénuries de main-d'œuvre sont possibles même lorsque le taux de chômage est élevé. Cela peut se produire dans certains secteurs d'activité qui nécessitent une formation plus poussée et où on ne peut remplacer au pied levé un professionnel qui quitte ses fonctions. Par ailleurs, cela se produit également dans des emplois où il y a un taux de roulement élevé. On attire également l'attention sur le fait que le taux de roulement élevé dans les emplois peu qualifiés est peut être davantage le symptôme de conditions de travail qui font obstacle plutôt que d'une pénurie déclarée.

Ce que disent les chiffres

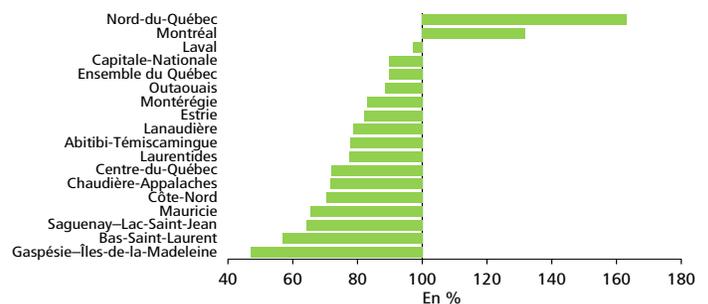
L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) ausculte le Québec sous toutes ses coutures, dont le marché du travail. Il s'est intéressé au renouvellement du bassin de main-d'œuvre par le biais de « l'indice de remplacement ». Il s'agit d'un ratio qui met en comparaison le nombre de personnes de 20 à 29 ans avec celui des 55 à 64 ans, le tout multiplié par 100. C'est un peu comme si on comparait les départs et les arrivées sur le marché

² À titre d'exemple, toutes ces annonces ont été faites en 2017 : le centre d'innovation d'IBM, inauguré en octobre 2017, à Montréal, pourrait accueillir jusqu'à 500 employés d'ici 2020, DeepMind (intelligence artificielle) implantera un laboratoire international de recherche dans le Grand Montréal, Thales mise sur Montréal pour son hub mondial en intelligence artificielle, Facebook crée un laboratoire d'intelligence artificielle à Montréal, ABB a choisi Montréal pour implanter son centre d'excellence nord-américain en mobilité électrique.

du travail. Lorsque l'indice est supérieur à 100, il y a davantage de gens qui sont en âge d'accéder au marché du travail que de gens qui s'apprentent à le quitter. Inversement, quand l'indice est en deçà de 100, on s'expose à un manque de relève pour ceux qui quittent pour la retraite.

En dix ans, soit de 2006 à 2016, l'indice pour l'ensemble du Québec est passé sous la barre du 100 (109,1 % à 89,7 %). De 2006 à 2016, quatre régions sur dix-sept ont vu leur indice passer sous le seuil de remplacement. En 2016, seulement deux régions québécoises sur dix-sept comptaient un taux de remplacement de plus de 100 : le Nord-du-Québec et la région administrative de Montréal (graphique 2). Il n'est donc pas étonnant d'entendre parler de difficultés de recrutement dans tous les coins du Québec.

GRAPHIQUE 2
Indice de remplacement, selon les régions administratives – 2016



Sources : Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec et Desjardins, Études économiques

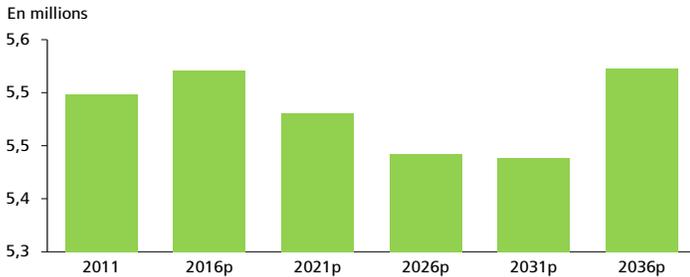
S'il faut se fier uniquement aux projections démographiques, la situation ne semble pas sur le point de se renverser. En effet, selon les projections démographiques de l'ISQ, la force de travail, celle des 15 à 64 ans, est appelée à perdre de son importance dans l'ensemble de la population québécoise pour encore un moment. Le nombre de personnes de ce groupe d'âge diminue déjà depuis 2014 et il en sera ainsi jusqu'au début des années 2030 (graphique 3 à la page 3). Bref, la situation pourrait se corser davantage si on ne réévalue pas la façon de considérer le marché du travail, la durée de vie en emploi, le recrutement à l'étranger ou les méthodes de travail.

Ce qu'en disent ceux qui sondent le marché du travail

Nombreux sont ceux qui prennent le pouls du marché du travail au Canada et au Québec. Parmi ceux-ci, la Banque du Canada, Statistique Canada, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) et Emploi-Québec ont été retenus. Ces organismes poursuivant chacun leurs propres objectifs, ils ont développé des outils de mesure différents pour juger de la situation sur le marché du travail. La comparabilité des différents indicateurs utilisés devient hasardeuse. Toutefois, cela ne veut pas dire qu'il est impossible de dégager des consensus.

GRAPHIQUE 3

Québec : selon l'ISQ, le nombre de personnes de 15 à 64 ans serait en diminution pour encore bien des années



ISQ : Institut de la statistique du Québec; p : projections de l'ISQ selon le scénario de référence réalisé en 2014.

Sources : Institut de la statistique du Québec et Desjardins, Études économiques

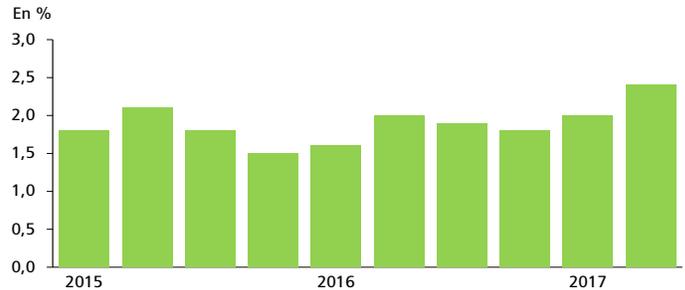
À la Banque du Canada, une enquête est menée trimestriellement auprès des entreprises. La plus [récente publication des résultats](#) révèle qu'à l'échelle canadienne, « l'opinion selon laquelle les pénuries sont plus intenses est répandue dans l'ensemble des régions et des branches d'activité... Pourtant, le nombre d'entreprises ayant jugé que les pénuries de main-d'œuvre limitent leur capacité à répondre à la demande n'a pas changé et demeure globalement faible ». Il semblerait que pour ceux qui éprouvaient déjà des difficultés, la situation est plus tendue qu'elle ne l'était. En parallèle, on tempère un peu puisque la Banque déclare que dans l'ensemble du Canada, « les difficultés à répondre à la demande, ainsi que les pénuries de main-d'œuvre ne sont pas encore généralisées ».

Chez Statistique Canada, l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS), publiée depuis le premier trimestre de 2015, permet de sonder le marché du travail³. Ainsi, d'avril à juin 2017, le Québec comptait en moyenne 83 860 postes vacants. En regard de la même période en 2016, c'est une hausse estimée à 25 % (soit 16 780 postes de plus). En parallèle, le taux de postes vacants a atteint 2,4 % au deuxième trimestre de 2017, soit le niveau le plus élevé depuis la publication des résultats de l'EPVS (graphique 4). Il était de 2,0 % l'année précédente, à la même période. Selon Statistique Canada, le taux de postes vacants désigne « la proportion d'emplois inoccupés par rapport à l'ensemble des emplois salariés disponibles ». Au Canada, le taux affiché au deuxième trimestre de 2017 était plus élevé qu'au Québec : il atteignait 2,9 %, ce qui laisse supposer une situation plus corsée sur le marché du travail dans d'autres provinces que le Québec comme en Ontario (3,0 %), en Colombie-Britannique (4,0 %) et en Alberta (2,6 %), notamment. Dans chacun des cas mentionnés précédemment, il s'agit d'une augmentation du taux par rapport au deuxième trimestre de 2016.

³ L'EPVS est menée auprès d'un échantillon de 100 000 établissements au Canada et est à participation obligatoire.

GRAPHIQUE 4

Québec : le taux de postes vacants est passé de 2,4 %, le plus haut depuis 2015



Sources : Statistique Canada et Desjardins, Études économiques

Du côté de la FCEI, on sonde mensuellement les membres. Ainsi, les entrepreneurs parlent de « pénurie de main-d'œuvre qualifiée » au premier rang des limites en termes de vente ou d'augmentation de la production tant au Québec (35 % des répondants), qu'en Ontario (38 % des répondants). Comme il s'agit d'une moyenne mobile de 12 mois, on peut difficilement évoquer la saisonnalité pour expliquer le phénomène.

Chez Emploi-Québec, c'est par le biais de l'*Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements au Québec* (EREFQ) que l'on regarde la question des « postes difficiles à combler ». Cependant, les derniers résultats sont ceux récoltés en 2015⁴. Lorsque l'on calcule la proportion des postes difficiles à pourvoir par rapport au nombre total d'employés, on obtient 0,4 % pour l'année 2015. On constate que la base de calcul et les concepts utilisés ne sont pas les mêmes que Statistique Canada, ce qui fait que les résultats obtenus, les pourcentages notamment, sont difficilement comparables.

L'EREFQ permet d'identifier les principales professions qui comptaient des difficultés de recrutement en 2014 (tableau 1 à la page 4). La situation semblait particulièrement épineuse dans le secteur de la coiffure où la proportion des postes difficiles à combler dépassait 50 %. Elle constituait un casse-tête dans le commerce de détail, notamment pour les postes de superviseurs des ventes (48 %). Elle demeurait problématique pour les pharmaciens (25 %), les machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (23 %), les mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (22 %) ainsi que les bouchers, coupeurs de viande et de poisson dans les commerces de gros et de détail (21 %).

⁴ En 2015, l'EREFQ a été menée sur la base de 31 438 entrevues au Québec et s'intéresse aux entreprises de cinq employés et plus.

TABLEAU 1
Principales professions avec des difficultés de recrutement en 2014 par niveau de compétence

	NOMBRE D'EMPLOYÉS EMBAUCHÉS	NOMBRE DE POSTES DIFFICILES À COMBLER	PROPORTION DES POSTES DIFFICILES À COMBLER PAR RAPPORT AUX EMBAUCHES
Ensemble	357 911	19 451	5 %
Professionnel			
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	1 521	221	15 %
Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1 508	146	10 %
Pharmaciens/pharmaciennes	562	140	25 %
Technique			
Cuisiniers/cuisinières	13 683	902	7 %
Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	593	344	58 %
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	1 524	335	22 %
Superviseur/superviseurs des ventes - commerce de détail	592	286	48 %
Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usines et d'outillage	1 200	273	23 %
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	2 192	236	11 %
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels	1 340	215	16 %
Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et de poisson. - commerces gros et détail	990	212	21 %
Intermédiaire			
Vendeurs/vendeuses - commerce de détail	25 551	742	3 %
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	12 672	182	1 %
Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	1 579	164	10 %
Réceptionnistes	2 604	128	5 %
Élémentaire			
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	19 312	456	2 %
Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	13 207	177	1 %

Note : Les professions qui apparaissent au tableau sont celles qui, par niveau de compétence, ont le plus grand nombre de postes mentionnés par les employeurs au total. Nous y trouvons les deux plus importantes pour le niveau « élémentaire », les quatre plus importantes pour les niveaux « professionnel » et « intermédiaire » et les huit plus importantes pour le niveau « technique ». Ces résultats excluent les professions pour lesquelles le résultat n'est pas valide d'un point de vue statistique (marge d'erreur élevée et $n < 30$).

Source : Emploi-Québec

Par ailleurs, de nombreuses raisons ont été évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement. Parmi celles-ci, Emploi-Québec rapporte le manque de candidats, cité par 33 % des répondants, la rareté de main-d'œuvre dans le domaine recherché (28 %) et le manque de compétences professionnelles demandées (24 %). L'insuffisance d'expérience par rapport à celle requise (17 %) ex æquo avec les conditions de travail qui ne convenaient pas aux candidats suivent. D'autres causes ont été mentionnées, mais dans une fréquence inférieure à 10 % : on note les habiletés personnelles recherchées, l'éloignement, la forte compétition dans le marché, le manque de finissants, etc.

Un des aspects intéressants de l'EREFQ est qu'elle s'intéresse aux conséquences de la situation. Pour l'année 2015, parmi les établissements qui ont rencontré des difficultés de recrutement, 62 % estiment avoir subi des contrecoups sur leur activité de production. Les effets se déclinaient de la façon suivante :

46 % d'entre elles rapportaient une diminution de service ou une quantité produite moindre, 15 % avaient prolongé les délais de livraison, 9 % avaient revu la distribution des tâches, 8 % avaient refusé un ou des contrats et 6 % avaient reporté un projet d'expansion, pour ne nommer que ces répercussions.

Quelles actions ont été posées pour pallier le manque de main-d'œuvre? On estime à 37 % les établissements qui ont augmenté le travail supplémentaire, 31 % ont fait des changements dans l'organisation du travail, 13 % ont fait des efforts pour recruter ou embaucher et 10 % ont eu recours à la sous-traitance. Parmi les moyens pour attirer la main-d'œuvre, on a mis en place des mesures d'embauche (30 %), on a augmenté les salaires pour les postes offerts (12 %) et on a amélioré et ajouté de la flexibilité aux horaires de travail (7 %).

Peu importe l'outil de mesure retenu, le marché du travail demeure tendu. Certaines professions sont plus en demande, ce

qui n'éclipse pas le fait qu'il peut être ardu de recruter dans bon nombre de sphères d'activité qui n'ont pas été mentionnées dans le présent document.

En scrutant l'horizon

Comment se présente l'avenir? Les projections démographiques de l'ISQ donnent déjà un aperçu : ce n'est pas par ce biais que viendra 100 % de la solution au marché du travail serré. Du côté de la demande de travailleurs, Emploi-Québec réalise aux deux ans un exercice prospectif qui permet d'anticiper les besoins de main-d'œuvre dans les années à venir. Dans la dernière édition de l'étude, les spécialistes ont estimé à 721 700, le nombre d'emplois disponibles entre 2015 et 2019. On peut décomposer la demande de travailleurs de la façon suivante : 168 400 occuperaient de nouveaux emplois et 553 300 combleraient les départs à la retraite.

Par ailleurs, l'équipe d'Emploi-Québec a également fait des projections jusqu'en 2024. Entre 2015 et 2024, 1 372 200 postes seraient à pourvoir. De ce nombre, 240 400 (soit 17,5 %) seraient de nouveaux postes et 1 131 800 (82,5 %) serviraient à remplacer ceux qui auraient pris leur retraite. De tels chiffres laissent entendre que les perspectives d'embauche seront bonnes et pas uniquement pour les jeunes finissants. Les immigrants ainsi que les personnes qui souhaiteraient prolonger leur durée de vie au travail pourraient profiter de multiples offres d'emploi. Ils seront courtisés.

Toutefois, les problèmes liés au recrutement ne se régleront pas de sitôt, surtout avec la diminution du nombre des 15 à 64 ans. On peut penser augmenter la participation au marché du travail. On sait déjà que le taux d'emploi des Québécois de 15 à 64 ans s'est accru ces dernières années. En 2016, il était même supérieur (73,3 %) à celui du Canada (72,6 %). La question qui se pose est la suivante : est-il possible de l'augmenter de nouveau? En regardant ce qui se passe ailleurs dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques, on constate que le Québec se classe dans le premier tiers, mais qu'il n'est pas le champion incontesté (graphique 5). Ainsi, des pays comme

l'Islande (86,5 %), la Suisse (79,6 %) et la Suède (76,2 %) font la démonstration qu'une hausse du taux d'emploi est concevable. Les premières avenues de travail sont le rehaussement de l'employabilité de ceux qui ne sont pas sur le marché du travail et le prolongement de la durée de vie au travail.

Quels moyens pourraient être mis en œuvre pour atténuer la fièvre de l'embauche?

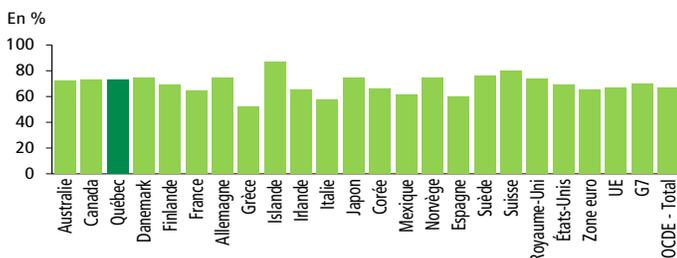
Les idées ne manquent pas. Avant de penser à l'automatisation qui s'impose de plus en plus, certains croient qu'une utilisation accrue des équipements actuels dans les usines pourrait déjà permettre de corriger une partie des problèmes.

La réorganisation du travail est une autre solution. Une formation en entreprise plus complète permettrait aux employés d'être plus polyvalents et d'anticiper les problèmes. De même, une plus grande flexibilité des tâches ouvrirait la possibilité à des employés plus âgés d'occuper un emploi plus longtemps. Elle aurait l'avantage d'éviter la monotonie et de garder la motivation des travailleurs en place. Plusieurs analystes et chercheurs plaident pour une amélioration des conditions de travail qui vont de la rémunération à la flexibilité dans les horaires en passant par les avantages liés à l'emploi et l'aménagement des lieux de travail et des aires de repos.

Évidemment, le recrutement à l'étranger est une des solutions les plus souvent évoquées. Cette mesure doit s'accompagner de mesures d'intégration. À ce titre, le Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation a déposé un rapport à la fin de septembre où l'on mentionnait que « le Québec doit s'organiser pour maintenir la participation du plus grand nombre possible de ses citoyens à un marché du travail qui se transforme rapidement; il doit mieux intégrer les immigrants au marché de l'emploi, savoir garder un plus grand nombre d'étudiants internationaux attirés par nos grands pôles universitaires et le charme de l'expérience québécoise; il doit avoir la souplesse nécessaire pour mieux reconnaître les compétences acquises ailleurs »⁵. Il y a longtemps que cette question est sur la table. En octobre de cette année, le gouvernement du Québec en collaboration avec 46 ordres professionnels et les maisons d'enseignement et de santé ont convenu de travailler pour créer un guichet unique pour faciliter les démarches des candidats à l'immigration. Ce n'est pas la première fois que l'on s'attelle à ces questions et à la reconnaissance des acquis. Cette nouvelle initiative fera-t-elle la différence?

Du côté de l'Europe, on rencontre des difficultés très comparables aux nôtres et on insiste sur le fait que les systèmes de formation « doivent être réalignés au plus vite sur les besoins du marché de l'emploi ». Le rapprochement entre les maisons d'enseignement et le marché du travail ne date pas d'hier au Québec, peut-il être resserré d'un cran? Par ailleurs, la direction

GRAPHIQUE 5
Taux d'emploi des 15 à 64 ans : le Québec surpasse la moyenne du Canada, de l'OCDE et du G7



OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
UE : Union européenne
Sources : Organisation de coopération et de développement économiques, Statistique Canada et Desjardins, Études économiques

⁵ *Agir ensemble - Pour un Québec innovant, inclusif et prospère*, Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation, 25 septembre 2017, p. 21

générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne souhaite également que les systèmes de renseignement sur le marché du travail soient améliorés au niveau national. À cet effet, l'information abonde au Québec et au Canada. Les sites gouvernementaux où l'on retrouve les emplois les plus en demande par région et les perspectives d'emploi sont déjà bien en place. Les agences de recrutement sont à pied d'œuvre pour afficher les offres d'emploi disponibles et disposent de plus d'un moyen pour rejoindre les candidats. Bref, un peu tout le monde est sur le pied de guerre.

Et si...

Les paramètres sur lesquels reposent les perspectives du marché du travail sont ceux dont on dispose aujourd'hui. Ils pourraient évoluer grâce aux développements technologiques appliqués au monde du travail et même à la santé. Ceci pourrait changer passablement la donne. Est-ce que les promesses de l'intelligence artificielle seront tenues? Si oui, la pression sur le marché du travail pourrait s'atténuer dans certains secteurs d'activité, mais on ne sait pas dans quelle mesure. Pour l'instant, la situation est préoccupante au chapitre de l'emploi. Si tous ne s'entendent pas sur l'intensité des difficultés de recrutement, la grande majorité s'accorde pour dire que la rareté, voire « la pénurie » n'est pas généralisée à l'ensemble du marché du travail québécois.

Il faudra voir si les signaux s'intensifient (baisse du taux de chômage, rémunération à la hausse, recrutement encore plus ciblé à l'étranger, abandon de projets faute de travailleurs, augmentation sensible du taux d'emploi, notamment) pour voir si le resserrement se poursuit. La tendance à la baisse du taux de chômage devrait se poursuivre. La pression exercée par le vieillissement démographique contribuera à le compresser, ce qui rendra encore plus difficile le recrutement si le marché du travail demeure aussi dynamique qu'il ne l'a été ces dernières années. La croissance des salaires sera à surveiller. Déjà, des indications pour l'année 2018 laissent entendre que la hausse moyenne des salaires pourrait s'élever au-delà de l'inflation. Il y a là un risque pour la compétitivité des entreprises québécoises.

Il faut aussi garder en tête que la tension qui règne sur le marché du travail actuellement pourrait être atténuée par des événements de nature économique (hausse rapide du dollar canadien nuisant aux exportations, échec de la renégociation de l'Accord de libre-échange nord-américain, baisse généralisée du tonus économique mondial ou continental, etc.). Le Québec étant une économie ouverte, il est également exposé aux revers de ses partenaires commerciaux. Le passé n'est pas garant de l'avenir malgré ce que dit le proverbe, voilà pourquoi il faudra continuer de suivre de près les paramètres du marché du travail dans les prochains trimestres.

Joëlle Noreau, économiste principale