



CIRANO

Allier savoir et décision

PROJET STRUCTURANT

Programmation de recherche à portée gouvernementale (PRPG) sur les politiques publiques et le marché de l'emploi

BENOIT DOSTIE
GENEVIEVE DUFOUR
FABIAN LANGE

Avec la collaboration de BRAHIM
BOUDARBAT, MARIE CONNOLLY et
LUC GODBOUT



RP

2025RP-07
RAPPORT DE PROJET

Les rapports de projet sont destinés plus spécifiquement aux partenaires et à un public informé. Ils ne sont ni écrits à des fins de publication dans des revues scientifiques ni destinés à un public spécialisé, mais constituent un médium d'échange entre le monde de la recherche et le monde de la pratique.

Project Reports are specifically targeted to our partners and an informed readership. They are not destined for publication in academic journals nor aimed at a specialized readership, but are rather conceived as a medium of exchange between the research and practice worlds.

Le CIRANO est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du gouvernement du Québec, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Quebec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the government of Quebec, and grants and research mandates obtained by its research teams.

Les partenaires du CIRANO – CIRANO Partners

Partenaires Corporatifs - Corporate Partners	Partenaires gouvernementaux - Governmental partners	Partenaires universitaires - University Partners
Autorité des marchés financiers	Ministère des Finances du Québec	École de technologie supérieure
Banque de développement du Canada	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	École nationale d'administration publique
Banque du Canada	Innovation, Sciences et Développement Économique	de Montréal
Banque Nationale du Canada	Canada	HEC Montreal
Bell Canada	Ville de Montréal	Institut national de la recherche scientifique
BMO Groupe financier		Polytechnique Montréal
Caisse de dépôt et placement du Québec		Université Concordia
Énergir		Université de Montréal
Hydro-Québec		Université de Sherbrooke
Intact Corporation Financière		Université du Québec
Investissements PSP		Université du Québec à Montréal
Manuvie		Université Laval
Mouvement Desjardins		Université McGill
Power Corporation du Canada		
VIA Rail Canada		

Le CIRANO collabore avec de nombreux centres et chaires de recherche universitaires dont on peut consulter la liste sur son site web. CIRANO collaborates with many centers and university research chairs; list available on its website.

© Mars 2025. Benoit Dostie, Genevieve Dufour et Fabian Lange avec la collaboration de Brahim Boudarbat, Marie Connolly et Luc Godbout. Tous droits réservés. *All rights reserved.* Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©. *Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source.*

Les idées et les opinions émises dans cette publication sont sous l'unique responsabilité des auteurs et ne représentent pas les positions du CIRANO ou de ses partenaires. *The observations and viewpoints expressed in this publication are the sole responsibility of the authors; they do not represent the positions of CIRANO or its partners.*

ISSN 1499-8629 (version en ligne)

PROJET STRUCTURANT

Programmation de recherche à portée gouvernementale (PRPG) sur les politiques publiques et le marché de l'emploi

*Benoit Dostie¹, Genevieve Dufour² et Fabian Lange³
avec la collaboration de Brahim Boudarbat⁴, Marie Connolly⁵ et Luc Godbout⁶*

Résumé/Abstract

Le projet structurant sur l'état du marché du travail au Québec a pour objectif de délimiter six différents axes de la programmation de recherche de la PRPG (participation au marché du travail, immigration, enseignement et éducation, innovation et productivité, fiscalité et réglementation) en identifiant les données connues, les renseignements disponibles et les analyses déjà faites. Chacun de ces axes fait l'objet d'un chapitre différent dans ce document. Cet exercice permet de mettre en place une structure de liaison et de présentation cohérente des différents axes. Afin de réaliser cet exercice, plusieurs chercheuses et chercheurs CIRANO, experts dans leur domaine, ont participé au projet.

The objective of the structuring project on the state of the labour market in Quebec is to delineate six different areas of the PRPG's research programme (labour market participation, immigration, teaching and education, innovation and productivity, taxation and regulation) by identifying known data, available information and analyses that have already been carried out. Each of these areas is covered in a separate chapter of this document. This exercise provides an opportunity to establish a coherent structure for linking and presenting the different areas. To carry out this exercise, several CIRANO researchers, experts in their field, took part in the project.

Mots-clés/Keywords : marché du travail, immigration, formation, éducation, fiscalité et réglementation des professions / labour market, immigration, training, education, taxation and regulation of professions

Pour citer ce document / To quote this document

Dostie, B., Dufour, G., & Lange, F. (2025). PROJET STRUCTURANT: Programmation de recherche à portée gouvernementale (PRPG) sur les politiques publiques et le marché de l'emploi (2025RP-07, Projects Reports, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/MSJT8279>

¹ HEC Montréal, CIRANO

² CIRANO

³ Université McGill, CIRANO

⁴ Université de Montréal, CIRANO

⁵ UQAM, CIRANO

⁶ Université de Sherbrooke, CIRANO

Table des matières

Introduction.....	8
Chapitre 1 Pénurie de main-d'œuvre.....	13
1.1 Contexte	13
1.2 À court terme, l'augmentation de l'impact de l'éducation est limitée.....	15
1.3 Offre de travail.....	20
1.4 Migration	23
1.5 Conclusion	26
Chapitre 2 Immigration	27
2.1 Contexte	27
2.2 L'intégration des immigrants au marché du travail.....	30
2.2.1 La participation au marché du travail.....	30
2.2.2 L'accès à l'emploi.....	33
2.2.3 La rémunération	34
2.3 Les minorités visibles et le marché du travail au Québec.....	35
2.4 L'entrepreneuriat comme refuge contre le chômage	40
2.5 Résumé et pistes de recherches futures	42
2.6 Références	46
Chapitre 3 Enseignement	47
3.1 Introduction.....	47
3.2 Les aspects positifs	49
3.3 Les aspects moins positifs.....	53
3.4 Pistes à explorer	58
3.5 La piste des données	60
3.6 Conclusion	61
3.7 Références	63
Chapitre 4 Formation	65
4.1 Contexte : qu'est-ce que la formation parrainée par l'employeur?	65
4.2 Formation et salaires	66
4.2.1 Formation et salaires au Québec.....	67
4.3 Formation et productivité	67
4.3.1 Formation et productivité au Québec	69
4.4 Formation et innovation.....	70
4.5 Importance de la formation dans un contexte de changements technologiques qui s'accélèrent	71

4.6	Données sur la formation au Québec.....	72
4.6.1	Niveaux de formation au Québec.....	73
4.7	Conclusion et pistes de réflexion pour le futur	75
4.8	Références	78
Chapitre 5	Fiscalité	80
5.1	Mise en contexte	80
5.2	Contour de la taxation et de l'incitation au travail.....	80
5.2.1	Enjeu de l'incitation au travail	81
5.2.2	Incitation au travail : quelques aspects théoriques.....	82
5.2.3	Mesures d'incitation au travail au Québec, quelques dates	82
5.2.4	Description des mesures existantes en lien avec l'incitation au travail	84
5.3	Analyse par cas types.....	94
5.3.1	Ménages de travailleurs âgés de 18 et 59 ans, avec ou sans enfants.....	95
5.3.2	Personnes handicapées âgées de 18 à 59 ans	102
5.3.3	Travailleurs d'expérience retraités de 65 ans et plus	105
5.4	En guise de conclusion.....	108
5.4.1	Soutien du revenu et incitation au travail, des objectifs distincts.....	108
5.4.2	Des mesures à faire connaître	108
5.4.3	Des améliorations possibles	109
5.4.4	Des évaluations empiriques à parfaire	110
Chapitre 6	Règlementation des professions	111
6.1	Contexte	111
6.2	Formes de réglementation	112
6.2.1	Permis pour exercer une profession.....	112
6.2.2	Certificat de compétence	114
6.2.3	Accréditation	114
6.3	Incidence de la réglementation des professions	115
6.4	Objectifs de la réglementation	115
6.5	Effets de la réglementation	117
6.5.1	Salaires.....	117
6.5.2	Qualité des services	120
6.5.3	Niveau d'emploi.....	120
6.5.4	Productivité	122
6.5.5	Mobilité des travailleurs	123
6.6	Conclusion et pistes de réflexion.....	125
6.7	Références	126
Conclusion	129

Liste des tableaux

Tableau 1.1 Proportion projetée de personnes selon les niveaux d'éducation observés en 2020 (%)	18
Tableau 1.2 Distribution de l'éducation chez les hommes et les femmes de 25 à 29 ans en 2021 au Québec et en Ontario en fonction de l'éducation (%).....	19
Tableau 1.3 Niveau d'emploi moyen à temps plein et à temps partiel par tranche d'âge.....	22
Tableau 1.4 Taux d'emploi par sexe, âge et niveau d'éducation (%)	23
Tableau 1.5 Statut migratoire pour les personnes de 20 à 84 ans par lieu de résidence actuel (2016)	24
Tableau 1.6 Statut migratoire sur 5 ans selon le plus haut niveau de formation atteint (%).....	25
Tableau 2.1 Titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, Québec en 2021 (en %).....	40
Tableau 5.1 Paramètres de la PAT et de l'ACT — 2024	86
Tableau 5.2 SRG obtenu selon le type de revenus, 2024	91
Tableau 5.3 Coût associé à des mesures d'incitation au travail et nombre de bénéficiaires, Québec	93
Tableau 5.4 Part des ménages bénéficiaires de l'ACT et de la PAT selon que leur revenu familial se situe dans une zone de revenu net inférieur ou supérieur au seuil de la zone de récupération des mesures, Québec, année d'imposition 2023	99
Tableau 5.5 Revenu disponible et taux de conservation du revenu de travail supplémentaire, Québec, année d'imposition 2024, selon le type de ménage	101
Tableau 5.6 Revenu disponible et taux de conservation du revenu de travail, Québec, année d'imposition 2024, retraités de 65 à 74 ans	107
Tableau 6.1 Proportion d'entreprises ayant connu le plus de difficultés au moment d'embaucher des personnes titulaires d'une certification professionnelle ou d'une licence industrielle d'une autre province ou d'un autre territoire dans certaines catégories professionnelles, selon la province ou le territoire (quatrième trimestre de 2023).....	124

Liste des figures

Figure 1.1 Part de scolarité de la population masculine sur la base d'un niveau de scolarité constant (2021)	17
Figure 1.2 Part de scolarité de la population féminine sur la base d'un niveau de scolarité constant (2021)	17
Figure 1.3 Projection de la main-d'œuvre masculine de décrocheurs	20
Figure 2.1 Évolution de la part des immigrants dans la population totale au Québec (%)	28
Figure 2.2 Évolution de la part des immigrants dans la population active de 15 ans et plus (%).....	29
Figure 2.3 Évolution du taux d'activité chez les 25-54 ans au Québec (%).....	30
Figure 2.4 Évolution du taux d'activité chez les jeunes de 15 à 24 ans au Québec (%)	31
Figure 2.5 Évolution du taux d'activité chez les 25 à 54 ans au Québec, selon le sexe (%).....	32
Figure 2.6 Évolution du taux de chômage annuel au Québec de 2006 à 2023	33
Figure 2.7 Évolution du taux d'emploi des jeunes au Québec	34
Figure 2.8 Écarts de salaire horaire entre immigrants et non-immigrants de 15 à 64 ans au Québec (%)	35
Figure 2.9 Taux de participation au marché du travail chez les 25-54 ans au Québec en 2021...36	
Figure 2.10 Taux de participation au marché du travail chez les 15-24 ans au Québec en 2021.37	
Figure 2.11 Taux de chômage chez les 15 ans et plus au Québec en 2021 (en %)	38
Figure 2.12 Taux de chômage chez les 15-24 ans au Québec en 2021 (en %)	38
Figure 2.13 Intentions d'entreprendre chez les immigrants et les natifs au Québec en 2022.....	40
Figure 2.14 Travail autonome et chômage chez les immigrants, Québec, 2006-2023.....	42
Figure 3.1 Taux de décrochage au Québec en 2016, selon le sexe et la cohorte de naissance ...	51
Figure 3.2 Résultats moyens aux tests PISA par province, 2000 à 2018.....	53
Figure 3.3 Gradients socioéconomiques dans les résultats aux tests PISA	54
Figure 3.4 Distribution des étudiants inscrits à un programme de baccalauréat par quintile de revenu parental, cohortes de 2010 à 2018	55
Figure 3.5 Diplômation au baccalauréat par quintile de revenu parental, cohortes de 2010 à 2012	57
Figure 3.6 Répartition du plus haut diplôme par sexe et province, cohorte 1987-91.....	57
Figure 5.1 Montant de prestations de PAT et d'ACT versé selon le revenu de travail, 2024	87
Figure 5.2 Effet du bouclier fiscal sur le TEMI pour des hausses de revenu de travail de 2 000 \$, famille monoparentale avec un enfant, Québec, 2024	89
Figure 5.3 Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière selon l'âge et le revenu de travail ...	90
Figure 5.4 TEMI pour des ménages de travailleurs âgés de 18 à 59 ans, pour 1 000 \$ de hausse de salaire, 2024	96
Figure 5.5 TEMI pour une personne seule handicapée, selon le programme d'assistance sociale, 2023.....	104
Figure 6.1 Analyse économique de l'effet de la réglementation des professions.....	118

Introduction

La question de l'adéquation entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins sur le marché du travail tant du point de vue du nombre de travailleurs que de leurs compétences est une préoccupation importante du gouvernement du Québec. Avec l'*Opération main-d'œuvre — Mesures ciblées pour des secteurs prioritaires*⁷, le gouvernement du Québec répond à l'enjeu du manque de main-d'œuvre dans certains domaines clés par la mise en place d'un ensemble d'initiatives.

De nombreuses mesures ont déjà été prises pour augmenter le nombre de travailleurs dans les domaines ciblés, soit les services publics essentiels (santé et services sociaux, éducation et services de garde éducatifs à l'enfance) et les domaines stratégiques pour l'économie (technologies de l'information, génie et construction). Parmi ces mesures, notons les formations accélérées dans les domaines ciblés et le programme de bourses Perspectives Québec.

C'est dans ce contexte que le CIRANO a été sollicité par le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) pour établir une programmation de recherche à portée gouvernementale ayant pour objet les interventions de l'État visant à améliorer l'adéquation entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), en cohérence avec son mandat de coordination de l'Opération main-d'œuvre, est responsable de la concertation interministérielle de la programmation de recherche à portée gouvernementale.⁸

Le présent projet global et structurant sur l'état du marché du travail au Québec a pour objectif de délimiter six différents axes (participation au marché du travail, immigration, enseignement et éducation, innovation et productivité, fiscalité et réglementation) en identifiant les données connues, les renseignements disponibles et les analyses déjà faites. Chacun de ces axes fait l'objet d'un chapitre différent dans ce document. Cet exercice permet de mettre en place une

⁷ <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications/operation-maindoeuvre>

⁸ Tiré du document intitulé Politiques publiques et marché de l'emploi — Développement d'une programmation de recherche à portée gouvernementale (version 20231006).

structure de liaison et de présentation cohérente des différents axes. Afin de réaliser cet exercice, plusieurs chercheurs CIRANO, experts dans leur domaine, ont participé au projet.

Le premier axe de recherche porte sur la participation au marché du travail, exploré dans le premier chapitre, se penche sur le potentiel des effets des politiques publiques afin d'influencer la taille globale de l'offre de travail ainsi que le profil d'éducation de la main-d'œuvre. L'auteur traite des politiques visant à accroître le niveau d'éducation, des politiques destinées à augmenter l'offre de main-d'œuvre et des politiques liées aux migrations nationales et internationales.

Ce chapitre est écrit par Fabian Lange, Chercheur et Fellow CIRANO depuis 2011. Chercheur principal du thème Compétences, il est professeur agrégé au département de sciences économiques de l'Université McGill. Il est également directeur de programme de majeure en relations industrielles, directeur du Partenariat de Montréal pour la gestion des ressources humaines et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en économie du travail et du personnel.

Le chapitre du deuxième axe de recherche sur l'immigration est traité par Brahim Boudarbat, Chercheur et Fellow CIRANO depuis 2004. Brahim Boudarbat est professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Il est également directeur de l'Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal, Fellow de l'Institute of Labor Economics (IZA) et membre du Comité d'experts du Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT).

Dans ce chapitre, l'auteur se penche sur le fait que les immigrants et les minorités visibles constituent un bassin de main-d'œuvre largement sous-utilisé au Québec. Ce chapitre présente des données sur la part des immigrants et des minorités visibles au sein de la population et de la main-d'œuvre et décrit la situation de ces deux groupes sur le marché de l'emploi au Québec. Avant de conclure, l'auteur traite de l'utilisation de l'entrepreneuriat par les immigrants comme moyen d'intégration au marché du travail.

Le troisième chapitre sur l'axe Enseignement et éducation est écrit par Marie Connolly. Chercheuse et Fellow CIRANO depuis 2009, Marie Connolly est professeure titulaire au département des sciences économiques de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal et vice-doyenne à la recherche de l'ESG UQAM. Elle est également fondatrice et directrice du Groupe de recherche sur le capital humain (GRCH). Au passage, ce chapitre observe la manière dont le réseau d'enseignement s'adapte aux demandes du marché du travail et les tendances récentes en matière de diplomation.

L'éducation est à la base de la formation du capital humain d'une personne et, par conséquent, un élément fondamental du niveau de production et de productivité d'une économie. Ce chapitre se veut un survol de la recherche sur les enjeux liés à l'éducation, en particulier à l'enseignement supérieur, dans le contexte du Québec. Le chapitre présente tout d'abord les bons coups, puis les moins bons coups, avant de proposer des avenues à envisager, comme la poursuite des efforts entamés en vue de développer l'accès aux données sur le système de l'éducation à des fins de recherche universitaire. Cet intérêt pour l'élargissement de l'accès aux données est nécessaire pour répondre adéquatement aux besoins d'informations liés à l'évaluation des programmes ou à la mise en œuvre de nouvelles politiques.

L'axe Innovation et productivité est abordé sous l'angle du rôle de la formation en entreprise par Benoit Dostie. Chercheur et Fellow CIRANO depuis 2001, il est également responsable du Pôle CIRANO sur les impacts socioéconomiques de l'intelligence numérique et chercheur principal du thème Compétences. Il est professeur titulaire au département d'économie appliquée de HEC Montréal et directeur académique du Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS). M. Dostie a également participé à la rédaction du chapitre 6 sur la réglementation des professions.

La formation parrainée par l'employeur représente un investissement en capital humain au même titre que l'éducation initiale. La formation parrainée par l'employeur fait donc partie de la catégorie des investissements en capital humain effectués après l'éducation initiale, qui inclut les formations gouvernementales offertes par exemple aux individus en recherche d'emploi, l'autoformation individuelle, etc. Elle comprend aussi la majorité des formations dites liées à

l'emploi. L'auteur porte donc notre attention sur ce type de formation parrainée par l'employeur sans discuter des autres types de formation continue post-éducation initiale.

L'axe Fiscalité s'intéresse aux mesures fiscales existantes et à leurs interactions avec le système d'imposition et de soutien de revenu afin de cerner les désincitatifs fiscaux à la participation au marché du travail et à l'accroissement de l'effort de travail. Ce chapitre est écrit par Luc Godbout, Michaël Robert-Angers et Suzie St-Cerny. M. Godbout est chercheur et Fellow CIRANO depuis 2004. Il est professeur titulaire au département de fiscalité de l'Université de Sherbrooke. Il y est également titulaire de la Chaire de recherche en fiscalité et en finances. Michaël Robert-Angers et Suzie St-Cerny sont chercheurs à la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques (CFFP).

Les systèmes d'imposition, programmes sociaux et régimes publics de retraite influencent chacun à leur manière la participation au marché du travail. Dans cette perspective, diverses mesures fiscales et modulations visent à encourager une présence accrue sur le marché du travail. Toutefois, pour certaines d'entre elles, un objectif de soutien du revenu s'ajoute, rendant difficile l'évaluation des mesures uniquement sous l'angle de l'incitation au travail. Quoi qu'il en soit, pour une partie des travailleurs québécois, principalement à faible revenu et d'âge avancé, ces mesures permettent d'augmenter le revenu lié à l'offre de travail. Les mesures fiscales d'incitation au travail veulent ultimement agir sur l'offre de travail des groupes composant le bassin de travailleurs potentiels, groupes qui se différencient selon diverses caractéristiques (âge, avec et sans enfants, échelle de revenus, etc.).

Le sixième et dernier chapitre sur l'axe Règlementation. Il traite de la règlementation des professions et est écrit par Genevieve Dufour et Benoit Dostie. Genevieve Dufour est directrice des grands projets de collaboration au CIRANO, coordonnatrice du Pôle CIRANO sur les impacts socioéconomiques de l'intelligence numérique et responsable de la Programmation à portée gouvernementale (PRPG). Ce chapitre aborde les effets de la règlementation des professions sur le marché du travail. Les auteurs regardent les diverses formes de règlementation des professions. Ils traitent également des objectifs visés par la règlementation, de ses impacts sur

les salaires et les prix, la qualité des services, le niveau d'emploi, la productivité, et la mobilité des travailleurs.

Pour conclure, les auteurs du rapport reviennent sur les points forts de chacun des chapitres, émettent des pistes de réflexion et formulent des sujets de recherche qu'il serait pertinent d'aborder en vue d'identifier les politiques publiques qui auraient un potentiel de levier pour résoudre certains des enjeux qui touchent actuellement le marché du travail au Québec.

Chapitre 1 Pénurie de main-d'œuvre

Par Fabian Lange

1.1 Contexte

Les décideurs politiques du Québec et d'ailleurs perçoivent les « pénuries de main-d'œuvre » comme étant une contrainte pour leur économie. Ce premier chapitre vise à structurer le débat sur la pénurie de main-d'œuvre. Le terme lui-même est cependant mal défini. D'une manière générale, le terme peut référer à :

1. La contrainte sur la capacité de production qui est représentée par la taille de la main-d'œuvre disponible.
2. La mauvaise répartition des compétences et de l'éducation au sein de la population par rapport aux exigences des employeurs.
3. La variété de contraintes qui pèse sur la main-d'œuvre dans des professions et des secteurs particuliers, comme les soins infirmiers ou la construction.

Dans ce chapitre, nous présenterons trois éléments visant à traiter les deux premiers points mentionnés plus haut. En ce qui a trait au troisième point, les politiques publiques doivent nécessairement prendre en considération les professions et les industries qu'elles visent et s'y adapter.

Cette note a donc pour but de réfléchir au potentiel qu'ont les différents domaines politiques d'affecter la taille globale et le profil d'éducation de la main-d'œuvre. Nous abordons quelques points très simples liés à trois grands domaines politiques : les politiques visant à accroître le niveau d'éducation, les politiques visant à augmenter l'offre de main-d'œuvre et les politiques liées aux migrations nationales et internationales. Nous illustrons ces points en utilisant des fichiers de microdonnées à usage public issues des recensements de 2016 et 2021.

La première observation est que toute politique visant à influencer l'offre de main-d'œuvre en modifiant le niveau d'éducation des jeunes cohortes au Québec prendra beaucoup de temps, voire plusieurs décennies, à transformer le marché du travail de manière significative. Le nombre de personnes instruites dans la population augmente à mesure que les jeunes cohortes plus instruites remplacent les cohortes plus âgées et moins instruites. À tout moment, la proportion

de cohortes qui entrent sur le marché du travail et qui en sortent est faible par rapport à la population totale sur le marché du travail⁹. De plus, à l'heure actuelle, les cohortes qui se retirent du marché du travail sont relativement éduquées et la différence d'éducation entre les cohortes qui entrent sur le marché du travail et celles qui en sortent est donc faible¹⁰. Par conséquent, la répartition de l'éducation évoluera peu au sein de la population au cours des prochaines décennies. De plus, les politiques qui augmentent le niveau d'éducation des cohortes entrantes prendront beaucoup de temps pour affecter le niveau d'éducation dans la population générale. Nous illustrons ensuite ces points en faisant référence à une étude de simulation menée pour le CIRANO par Connolly et Lange (à paraître) pour étudier l'effet qu'aurait possiblement une réduction du taux de décrochage scolaire masculin au Québec, si ce taux était équivalent à celui observé en Ontario. Cette étude conclut non seulement que la réduction du taux de décrochage scolaire est hautement souhaitable du point de vue des finances publiques, mais aussi qu'elle aura de faibles effets sur l'ensemble de la répartition de l'éducation au Québec à court et à moyen terme.

La deuxième série d'observations, toujours basées sur les données du recensement, concerne les changements potentiels dans l'offre de main-d'œuvre au sein de la population résidente. Les taux d'emploi des personnes dans la force de l'âge (25-54 ans) sont très élevés et la part de l'emploi à temps plein dans ce groupe est également importante. Ces faits limitent considérablement le potentiel d'expansion de l'offre de main-d'œuvre dans ce groupe démographique. Dans cette tranche d'âge, le seul groupe dont les taux d'emploi sont inférieurs à 80 % est celui des jeunes ayant abandonné leurs études. Par conséquent, il existe peu de possibilités d'accroître la participation au travail des jeunes. Les politiques visant à accroître l'offre de main-d'œuvre, et en particulier l'offre de travailleurs instruits, devront donc se concentrer sur les personnes plus âgées. En particulier, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus diminue rapidement

⁹ À titre d'exemple, considérons une population de tailles égales de cohorte dans laquelle les individus travaillent en moyenne environ 40 ans. Pour cette population hypothétique, toute cohorte entrante ne représentera au cours d'une année donnée que 2,5 % de la population active.

¹⁰ Au Québec, en 2000, 47 % des 55-64 ans, mais seulement 15 % des 25-34 ans possédaient moins d'un diplôme d'études secondaires supérieures. En 2023, ces parts étaient tombées à 13 % et 8 % respectivement. Les différences en points de pourcentage entre les jeunes et les travailleurs âgés ayant moins d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ont donc diminué, passant de 32 à 5 points de pourcentage. Pour d'autres indicateurs d'éducation, les différences d'âge ont également diminué. (Statistique Canada. Tableau 37-10-0130-01 Niveau de scolarité de la population âgée de 25 à 64 ans, selon le groupe d'âge et le sexe, Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], Canada, provinces et territoires)
DOI : <https://doi.org/10.25318/3710013001-fra>

avec l'âge. C'est encore plus vrai pour les personnes qui ont un emploi à temps plein par rapport à celles qui ont un emploi à temps partiel. La conséquence est simple : toute politique visant à accroître l'offre de main-d'œuvre au sein de la population devra avant tout s'attaquer au problème de l'engagement des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail.

Enfin, nous nous penchons sur l'offre de main-d'œuvre par le biais de la migration. Nous soulignons que l'utilisation que fait le Québec de la migration n'est pas optimale. Cela est vrai non seulement pour les migrations internationales, mais aussi pour les migrations interprovinciales. De plus, comme les migrants sont disproportionnellement plus instruits, le faible attrait du Québec pour les migrants ne limite pas seulement l'offre globale de travailleurs, mais aussi spécifiquement l'offre de travailleurs très instruits.

Dans les trois sections suivantes, nous fournissons des statistiques pour appuyer ces arguments. Nous pensons qu'elles aideront à structurer les discussions futures sur les politiques liées à l'augmentation de la pénurie de main-d'œuvre de manière plus générale.

1.2 À court terme, l'augmentation de l'impact de l'éducation est limitée

Les premiers scénarios hypothétiques que nous simulons visent à illustrer comment des changements potentiels dans le niveau de scolarisation peuvent, au fil du temps, influencer la proportion des différents types d'éducation dans la population. Ces simulations sont basées sur l'analyse de Connolly et Lange (2024), qui utilisent les données des recensements canadiens de 2016 et de 2021 pour projeter comment la réduction de l'écart des taux d'obtention du diplôme d'études secondaires entre les garçons et les filles au Québec ou entre les garçons du Québec et ceux de l'Ontario affectera peu à peu la composition de la main-d'œuvre, les recettes fiscales et le PIB au Québec. Dans leurs projections, Connolly et Lange (à paraître) tiennent compte des changements observés dans la taille des cohortes à travers les cohortes de naissance jusqu'en 2020¹¹ et imposent ensuite différentes hypothèses sur le niveau d'éducation atteint pour les cohortes qui n'ont pas encore terminé leurs études. Elles tiennent compte des schémas de mortalité observés ainsi que des différences de taux d'emploi selon le niveau d'éducation et le

¹¹ Les cohortes postérieures à 2020 sont censées avoir une taille similaire à celle de la cohorte 2020.

groupe d'âge, tels qu'ils ont été observés en 2016. Ces projections ne tiennent pas compte de l'immigration (qui sera examinée plus loin) ni des changements dans l'offre de main-d'œuvre en fonction de l'âge et de l'éducation. Il ne s'agit donc que de projections approximatives basées sur les tendances démographiques actuelles et sur des hypothèses contrefactuelles grossières.

Les figures 1.1 et 1.2 illustrent les répartitions projetées de l'éducation de la main-d'œuvre non immigrante du Québec jusqu'en 2065, tant pour les hommes que pour les femmes. Étant donné que les cohortes plus jeunes et plus instruites remplacent les cohortes plus âgées et moins instruites, nous constatons que le niveau d'instruction moyen des hommes et des femmes continuera d'augmenter. Cet effet est plus important chez les femmes, car leur niveau d'éducation a dépassé celui des hommes au cours des dernières décennies. La figure 1.2 montre que, sur la base des tendances actuelles, l'évolution de la répartition de l'éducation au cours des 50 prochaines années sera modeste et lente. En fait, même pour les femmes, les changements dans la répartition de l'éducation se limitent à une augmentation de la fraction des femmes titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur, qui s'explique en grande partie par une diminution du nombre de femmes n'ayant qu'un diplôme d'études secondaires. Sur la base des tendances actuelles, la proportion de personnes ayant abandonné l'école secondaire restera relativement constante au cours du prochain demi-siècle.

Figure 1.1 Part de scolarité de la population masculine sur la base d'un niveau de scolarité constant (2021)

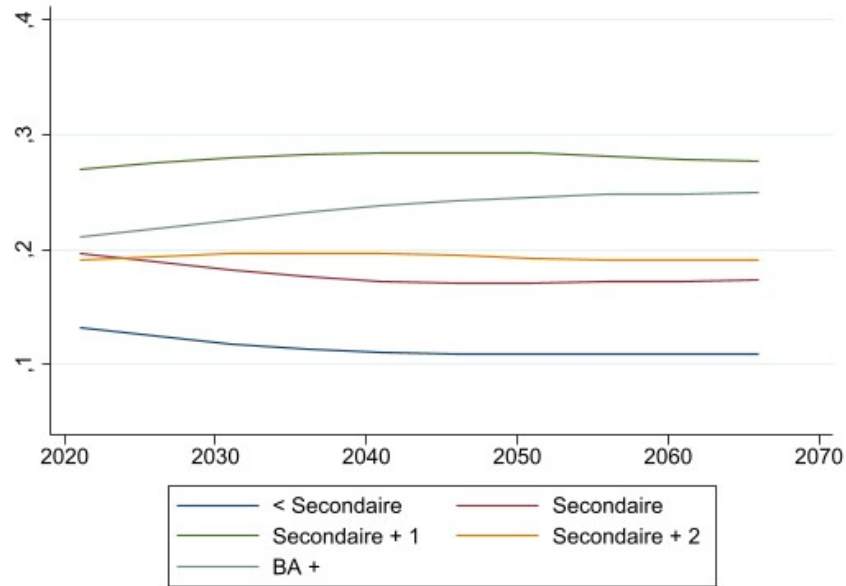
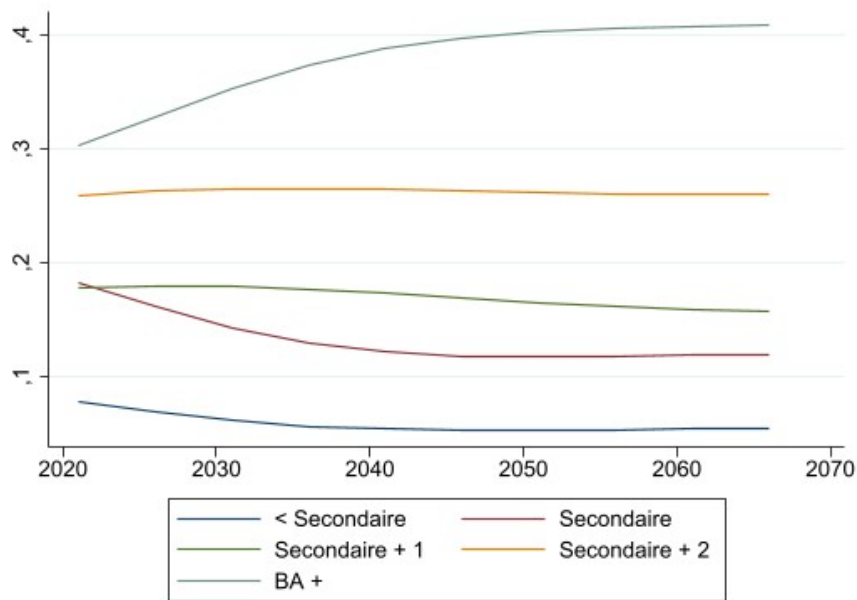


Figure 1.2 Part de scolarité de la population féminine sur la base d'un niveau de scolarité constant (2021)



Le Tableau 1.1 montre les proportions projetées de personnes ayant suivi des études secondaires ou moins et de personnes titulaires d'un diplôme supérieur à un baccalauréat pour trois années sélectionnées, ainsi que les proportions d'hommes et de femmes. Les constats sont les mêmes que pour le Graphique 1.2. Au cours des deux prochaines décennies, on peut s'attendre à des

changements significatifs dans la distribution de l'éducation chez les femmes et, dans une moindre mesure, chez les hommes moins éduqués, à mesure que les cohortes plus jeunes remplacent les plus anciennes. Cependant, après 2046, cela ralentira à moins que l'éducation dans les cohortes plus jeunes augmente.

Tableau 1.1 Proportion projetée de personnes selon les niveaux d'éducation observés en 2020 (%)

Années	Hommes		Femmes	
	Secondaire ou moins	B. ou +	Secondaire ou moins	B. ou +
2021	32,9	21,1	26,1	30,2
2046	29,9	24,2	17,1	37,7
2066	28,2	25	17,3	40,8

Source : calculs des auteurs à partir des données du recensement canadien de 2021. Les distributions d'éducation sont générées à partir d'individus âgés de 25 à 29 ans.

Connolly et Lange (à paraître) considèrent également des scénarios hypothétiques concernant le niveau d'éducation des cohortes plus jeunes pour illustrer les changements probablement ambitieux, mais plausibles, du niveau d'éducation qui peuvent affecter le bagage éducatif au fil du temps. Bien entendu, la répartition du niveau d'éducation dans les cohortes entrantes, si elle se maintient d'une cohorte à l'autre, déterminera en fin de compte la répartition dans l'ensemble de la population.¹² Ainsi, les comparaisons de répartitions de l'éducation dans des populations similaires fournissent des estimations approximatives de la variation des répartitions de l'éducation qu'il serait plausible d'atteindre dans la population. Le tableau 1-2 montre la distribution de l'éducation chez les hommes et les femmes de 25 à 29 ans en 2021 au Québec et en Ontario en fonction de l'éducation. Le support couvre cinq catégories d'éducation possibles : abandon des études secondaires, études secondaires terminées sans éducation postsecondaire, 1 année d'éducation postsecondaire (par exemple par le biais d'un apprentissage dans les métiers), 2 années d'éducation postsecondaire (par exemple par le biais d'un cégep ou d'un collège) et baccalauréat ou diplômes supérieurs.

¹² Cette déclaration fait abstraction des gradients de migration et de mortalité dans l'éducation.

Il est difficile de comparer ces répartitions de l'éducation, parce qu'il n'y a pas le système des cégeps en Ontario. Cependant, la signification de « décrochage scolaire » est cohérente, tout comme celle de « baccalauréat ou plus ». Dans les deux cas, les jeunes de l'Ontario sont plus instruits, avec moins de décrocheurs et un plus grand nombre de personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur.

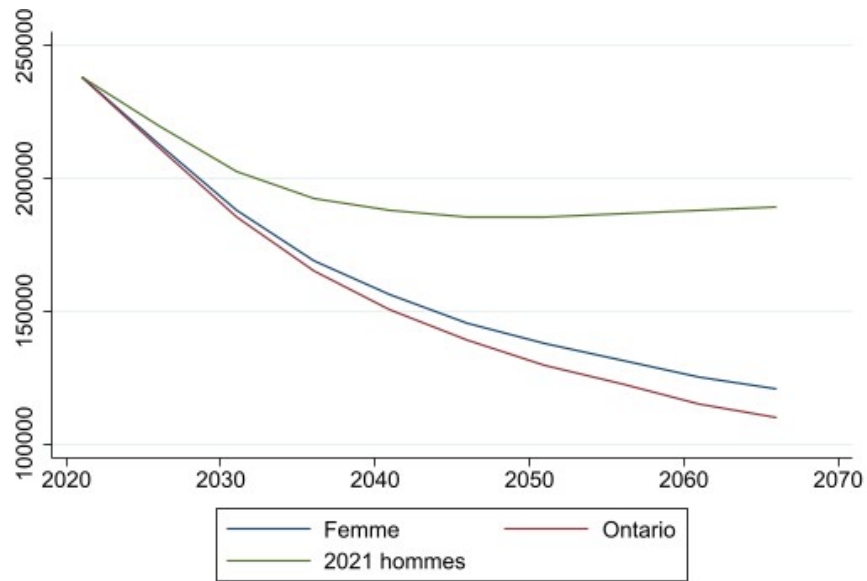
Tableau 1.2 Distribution de l'éducation chez les hommes et les femmes de 25 à 29 ans en 2021 au Québec et en Ontario en fonction de l'éducation (%)

	Hommes				
	Sans diplôme	Diplôme			
	secondaire	secondaire	1 an PS	2 ans PS	Baccalauréat +
Québec	13,1	17,8	26,9	18,5	23,8
Ontario	7,1	31,1	8	23	30,8
	Femmes				
	Sans diplôme	Diplôme			
	secondaire	secondaire	1 an PS	2 ans PS	Baccalauréat +
Québec	8	12,8	15,8	25,3	38,1
Ontario	5,1	19,6	4,4	26,1	44,8

Source : calculs des auteurs à partir des données du recensement canadien de 2021. Les distributions d'éducation sont générées à partir d'individus âgés de 25 à 29 ans.

Enfin, la figure 1.3 simule la trajectoire temporelle du nombre de décrocheurs masculins dans la population active du Québec en supposant que les hommes obtiennent leur diplôme au même rythme que leurs homologues féminines du Québec ou que leurs homologues masculins de l'Ontario. Ces simulations hypothétiques tiennent compte des taux d'emploi différentiels en utilisant les relations actuelles entre l'éducation et l'emploi. La figure démontre à la fois que l'impact à long terme des changements dans les taux de décrochage est substantiel, mais aussi que ces effets prennent du temps à se manifester pleinement dans la population, car le niveau d'éducation des cohortes actuellement sur le marché du travail restera le même pendant de nombreuses décennies. Pour plus de détails et des estimations approximatives des effets sur le PIB, les recettes fiscales et les dépenses de transfert, voir Connolly et Lange (à paraître).

Figure 1.3 Projection de la main-d'œuvre masculine de décrocheurs



Note : population projetée de décrocheurs à l'aide de 3 scénarios contrefactuels et ajustés pour le taux de survie et la probabilité d'emploi.

1.3 Offre de travail

Nous examinons ensuite l'offre de main-d'œuvre. Tous les calculs relatifs à l'offre de main-d'œuvre sont basés sur le recensement de 2016, car le recensement de 2021 est faussé par l'effet de la récession pandémique.¹³ Nous examinons le taux de participation, mais aussi la proportion qui travaille à temps partiel ou à temps plein. Nous n'avons pas examiné les heures travaillées par semaine.

Pour commencer, examinons le tableau 1.3 qui montre l'emploi moyen ainsi que la proportion de personnes travaillant à temps plein au Québec et dans le reste du Canada par groupe d'âge. Les taux d'emploi des hommes et des femmes au Québec et dans le reste du Canada sont aussi élevés entre 25 et 54 ans. Chez les 20-24 ans et, dans une moindre mesure, chez les 25-29 ans, la fréquentation scolaire réduit la part de la population qui travaille. Nous n'avons donc pas tenu compte des jeunes de moins de 25 ans dans cette analyse. Une fois sortie de l'école, l'écrasante majorité des personnes, en particulier les hommes, sont employées et travaillent à temps plein.

¹³ Il est intéressant de noter que la prévalence de longues heures de travail est plus bas au Québec que dans le reste du Canada ([Longues heures de travail, 1976 à 2021 \[statcan.gc.ca\]](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/14-28-0001/2020001/article/00009-fra.pdf?st=s084VKyC) <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/14-28-0001/2020001/article/00009-fra.pdf?st=s084VKyC>)

Cela signifie que le potentiel d'augmentation de l'offre de main-d'œuvre ciblant les personnes dans la force de l'âge est relativement limité. Toutefois, les taux d'emploi et la proportion de personnes travaillant à temps plein diminuent rapidement après 55 ans. À l'âge de 60-64 ans, le taux d'emploi n'est plus que de 50 % chez les hommes et de 37 % chez les femmes. Seulement un quart des femmes et un peu plus de 40 % des hommes de 60 à 64 ans travaillent à temps plein. Il est évident qu'à mesure que les individus vieillissent, leur capacité à fournir de la main-d'œuvre est susceptible de diminuer pour des raisons de santé. Néanmoins, ces statistiques suggèrent que, pour accroître la main-d'œuvre, les décideurs politiques devront s'efforcer d'augmenter la participation des personnes âgées de 55 ans et plus. Les tentatives visant à augmenter l'offre de travail parmi les personnes dans la force de l'âge risquent de se heurter à des rendements décroissants, car les personnes sans emploi (et qui se cherchent un emploi) dans ce groupe sont rares.

En décomposant la participation selon le niveau d'instruction au Québec, on constate que les taux de participation sont plus faibles chez les décrocheurs du secondaire. Dans ce groupe, nous constatons qu'environ deux tiers seulement des hommes et la moitié des femmes ont un emploi pendant la semaine de référence, même parmi les personnes dans la force de l'âge, alors que le taux d'activité des personnes dans la force de l'âge titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou plus est supérieur à 80 % (tableau 1.4).¹⁴

¹⁴ Les femmes dans la force de l'âge titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, mais n'ayant pas suivi d'études complémentaires, constituent l'exception. Les taux d'emploi dans ce groupe se situent entre 75 et 80 %.

Tableau 1.3 Niveau d'emploi moyen à temps plein et à temps partiel par tranche d'âge

Reste du Canada				
Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Hommes TP	Femmes TP
25 à 29 ans	80 %	77 %	88 %	78 %
30 à 34 ans	85 %	78 %	94 %	81 %
35 à 39 ans	86 %	80 %	95 %	80 %
40 à 44 ans	86 %	81 %	96 %	80 %
45 à 49 ans	85 %	81 %	95 %	82 %
50 à 54 ans	82 %	78 %	94 %	81 %
55 à 59 ans	74 %	67 %	93 %	77 %
60 à 64 ans	56 %	47 %	85 %	68 %
65 à 69 ans	33 %	21 %	70 %	50 %
70 à 74 ans	19 %	10 %	58 %	40 %
75 à 79 ans	10 %	4 %	48 %	32 %
80 à 84 ans	5 %	1 %	45 %	21 %
Québec				
Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Hommes TP	Femmes TP
25 à 29 ans	82 %	83 %	86 %	77 %
30 à 34 ans	86 %	84 %	94 %	85 %
35 à 39 ans	87 %	85 %	96 %	86 %
40 à 44 ans	87 %	85 %	96 %	86 %
45 à 49 ans	85 %	84 %	96 %	85 %
50 à 54 ans	83 %	80 %	95 %	85 %
55 à 59 ans	73 %	65 %	93 %	80 %
60 à 64 ans	50 %	37 %	84 %	67 %
65 à 69 ans	23 %	15 %	67 %	45 %
70 à 74 ans	13 %	5 %	53 %	29 %
75 à 79 ans	6 %	2 %	55 %	24 %
80 à 84 ans	3 %	1 %	38 %	33 %

Note : calculs de l'auteur à partir des fichiers de microdonnées à usage public du recensement de 2016. TP se réfère à la part travaillant à temps plein par rapport à l'emploi.

Tableau 1.4 Taux d'emploi par sexe, âge et niveau d'éducation (%)

Groupe d'âge (ans)	Sans diplôme secondaire		Diplôme secondaire		Métiers et apprentissage		Cégep et collège		Baccalauréat ou plus	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
25 à 29	66 %	47 %	78 %	73 %	87 %	84 %	87 %	89 %	86 %	90 %
30 à 34	67 %	47 %	82 %	72 %	88 %	93 %	92 %	90 %	93 %	92 %
35 à 39	66 %	51 %	84 %	77 %	88 %	83 %	93 %	90 %	96 %	93 %
40 à 44	69 %	54 %	86 %	79 %	88 %	85 %	93 %	91 %	95 %	93 %
45 à 49	65 %	58 %	84 %	77 %	85 %	82 %	91 %	90 %	94 %	92 %
50 à 54	64 %	55 %	83 %	76 %	84 %	80 %	90 %	86 %	92 %	91 %
55 à 59	64 %	47 %	73 %	63 %	73 %	66 %	74 %	69 %	82 %	78 %
60 à 64	45 %	32 %	49 %	37 %	51 %	40 %	48 %	38 %	55 %	42 %
65 à 69	20 %	9 %	23 %	14 %	22 %	18 %	22 %	16 %	28 %	20 %
70 à 74	9 %	3 %	13 %	5 %	11 %	6 %	13 %	6 %	22 %	10 %
75 à 79	4 %	1 %	6 %	1 %	6 %	3 %	6 %	3 %	11 %	4 %
80 à 84	3 %	0 %	4 %	1 %	0 %	1 %	5 %	0 %	3 %	3 %

Note : calculs de l'auteur à partir des fichiers de microdonnées à usage public du recensement de 2016.

1.4 Migration

Les migrations, tant nationales qu'internationales, représentent une autre source possible de main-d'œuvre. En utilisant les données du recensement de 2016, nous montrons dans le tableau 5 quelle fraction des populations résidentes au Canada sont des migrants nationaux ou internationaux récents. Dans l'ensemble, environ 6,7 % des résidents du Canada ont migré d'une province ou d'un pays à l'autre au cours des cinq dernières années. En comparaison, la taille de la cohorte était d'environ 1,7 % pour les personnes âgées de 20 ans en 2016.

Le Québec accueille cependant moins de migrants externes et internes que le reste du Canada. Alors que 3,2 % des résidents du reste du Canada ont migré d'une province à l'autre au cours des cinq dernières années, ce chiffre est de 0,8 % au Québec. En outre, en 2016, 4,3 % des résidents du reste du Canada ont immigré de l'étranger au cours des cinq dernières années, contre 3,1 %

au Québec. Ces résultats montrent que le Québec n'utilise pas l'offre de main-d'œuvre nationale et internationale de la même manière que les autres provinces.

Comme le montre le chapitre 2 sur l'immigration, le Québec et le reste du Canada ont connu une augmentation de la population migrante internationale au cours des 20 dernières années. Cependant, la proportion de migrants internationaux au Québec est bien en deçà de celle observée dans le reste du Canada. Et, entre 2021 et 2023, la part des migrants internationaux au Québec a en fait diminué (voir la figure 2.2).

Tableau 1.5 Statut migratoire pour les personnes de 20 à 84 ans par lieu de résidence actuel (2016)

Province/territoire	Non-immigrant	Migrant interprovincial	Migrant externe
Québec	96,18	0,77	3,05
Ontario	94,35	1,47	4,18
Atlantique	93,48	4,83	1,70
Manitoba	91,97	2,71	5,33
Saskatchewan	90,83	4,92	4,26
Alberta	88,26	6,41	5,33
Colombie-Britannique	90,72	4,14	5,14
Nordique	85,01	13,31	1,67
Total	93,33	2,62	4,04

Note : calculs de l'auteur à partir des fichiers de microdonnées à usage public du recensement de 2016.

Le fait que le Québec ne soit pas aussi bien intégré aux marchés du travail nationaux ou internationaux que d'autres provinces (tel que mesuré par les taux de migration) a également une incidence sur la répartition des compétences au Québec. Comme l'illustre le tableau 6, les migrants arrivés entre 2011 et 2016 étaient nettement plus instruits que ceux qui vivaient déjà dans la province en 2011. C'est aussi vrai au Québec que dans le reste du Canada. Au Québec, environ deux fois plus de migrants nationaux sont titulaires d'un baccalauréat que de non-migrants.¹⁵ Parmi les migrants internationaux, la proportion de bacheliers est environ deux fois

¹⁵ Ces observations sont basées sur l'hypothèse de comparabilité des diplômes ou des années d'éducation.

et demie plus importante. De même, la proportion de décrocheurs du secondaire dans la population migrante est beaucoup plus faible que chez les non-migrants. Dans l'ensemble, ces chiffres suggèrent que l'ouverture du Québec aux migrants nationaux et internationaux dans la même mesure que le reste du Canada pourrait augmenter de manière significative l'offre globale de main-d'œuvre et contribuer à atténuer les pénuries de compétences.

Dans le chapitre 2, Brahim Boudarbat présente des statistiques qui soutiennent que les immigrants, et en particulier les jeunes immigrants, sont plus instruits que la population née au pays. Fait intéressant, il souligne également le taux d'activité plus faible des populations immigrantes. Ensemble, ces résultats suggèrent qu'il pourrait exister une source importante de main-d'œuvre qualifiée sous-utilisée au sein de la population immigrante.

Tableau 1.6 Statut migratoire sur 5 ans selon le plus haut niveau de formation atteint (%)

Statut migratoire	Reste du Canada				
	Sans diplôme secondaire	Diplôme secondaire	Métiers et apprentissage	Cégeps et collège	Baccalauréat ou plus
Non-migrant	14,11 %	28,40 %	12,33 %	20,55 %	24,62 %
Migrant					
interprovincial	8,60 %	23,90 %	11,99 %	19,48 %	36,03 %
Migrant externe	8,35 %	22,21 %	4,25 %	14,11 %	51,08 %
Total	13,69 %	27,99 %	11,97 %	20,24 %	26,10 %
Statut migratoire	Québec				
	Sans diplôme secondaire	Diplôme secondaire	Métiers et apprentissage	Cégeps et collège	Baccalauréat ou plus
Non-migrant	17,15 %	20,75 %	19,94 %	21,13 %	21,03 %
Migrant					
interprovincial	8,82 %	23,66 %	10,02 %	17,48 %	40,02 %
Migrant externe	8,50 %	15,44 %	8,72 %	15,14 %	52,20 %
Total	16,83 %	20,61 %	19,53 %	20,92 %	22,11 %

Note : calculs de l'auteur à partir des fichiers de microdonnées à usage public du recensement de 2016.

1.5 Conclusion

En résumé, dans ce bref chapitre, nous traitons de trois considérations importantes pour l'élaboration de politiques publiques visant à accroître l'offre de main-d'œuvre. Premièrement, tout changement par l'augmentation du niveau d'éducation, bien que probablement bénéfique en soi, prendra des décennies avant d'exercer une influence significative sur la distribution des compétences dans la province. Deuxièmement, les taux d'emploi et l'emploi à temps plein sont normaux dans la population d'âge mûr, mais ils chutent rapidement chez les personnes âgées de 55 ans et plus. Toute politique visant à augmenter le taux d'emploi de la population risque d'être insuffisante si elle ne s'adresse pas à cette population plus âgée. Enfin, le Québec est en retard dans la « guerre des talents » : les taux de migration nationaux et internationaux vers la province sont faibles par rapport au reste du Canada. Étant donné que ces migrations ont tendance à être très instruites, le Québec se prive de la possibilité d'augmenter l'offre de main-d'œuvre instruite en attirant cette main-d'œuvre migrante.

Chapitre 2 Immigration

Les immigrants et les minorités visibles au Québec : un potentiel de main-d'œuvre largement sous-utilisé

Par Brahim Boudarbat

Ce texte présente les derniers développements sur la situation des immigrants et des minorités visibles sur le marché du travail au Québec. Dans la première partie, nous présentons des données sur la part des immigrants et des minorités visibles au sein de la population et de la main-d'œuvre. Dans les deux parties suivantes, nous présentons la situation de ces deux groupes sur le marché de l'emploi au Québec. Ensuite, nous traitons de l'entrepreneuriat comme voie d'intégration des immigrants. Et pour finir, nous évoquons quelques pistes pour des recherches futures à même de mieux comprendre et d'améliorer la situation des immigrants et des minorités visibles et leur contribution au développement du Québec.

2.1 Contexte

L'immigration est un des leviers que le gouvernement du Québec priorise pour soutenir le marché du travail de la province (Gouvernement du Québec, 2018). Parmi les autres leviers qui visent le bon fonctionnement du marché du travail et le développement de la main-d'œuvre, on retrouve le système éducatif, la fiscalité et les services publics d'emplois.

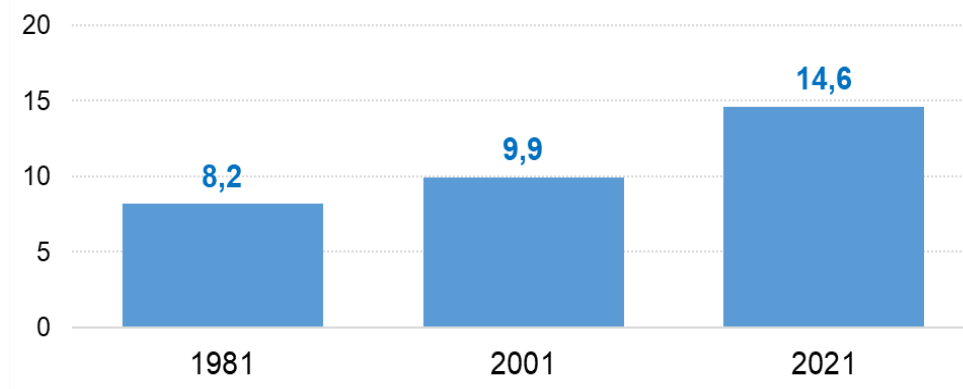
Dès les années 1960, le Québec s'est fixé comme objectif de prendre le contrôle de l'immigration sur son territoire : « À partir des années 60, à l'époque où il accomplit sa Révolution tranquille, le Québec comprend qu'il doit maîtriser ce facteur de développement démographique, linguistique, social, économique et culturel » (Robert, 2005, p. 70). Le premier ministère de l'Immigration du Québec fut créé en 1968, et l'Entente Couture-Cullen de 1978 déléguait au Québec la responsabilité de choisir ses immigrants économiques selon ses propres critères. Sur le plan quantitatif, l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains signé en 1991 (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall) permet au Québec de recevoir un pourcentage du total des immigrants reçus au Canada égal à son poids démographique au

sein du Canada avec la possibilité de dépasser ce seuil de 5 % du total en question pour des raisons démographiques¹⁶.

Dans les faits, le Québec reçoit moins d'immigrants que ce que l'Accord Canada-Québec de 1991 lui permet. Par conséquent, la province compte relativement moins d'immigrants que l'ensemble du Canada et que toutes les provinces à l'ouest du Québec. En 2021, les immigrants représentaient 14,6 % de la population du Québec, contre 23 % dans l'ensemble du Canada, 29 % en Colombie-Britannique et 30 % en Ontario (Statistique Canada, Recensement de 2021).

Même si la part des immigrants dans la population a progressé rapidement au cours des deux dernières décennies au Québec (Figure 2.1), la question des seuils continue de polariser les débats dans la province, ce qui risque de réduire davantage le poids démographique de la province au sein du Canada, surtout avec les cibles de 500 000 immigrants par année établies par le gouvernement fédéral¹⁷. Ces débats risquent également d'ébranler la confiance des milieux économiques dans la volonté et la capacité d'utiliser le potentiel que représente l'immigration pour le développement de la province.

Figure 2.1 Évolution de la part des immigrants dans la population totale au Québec (%)



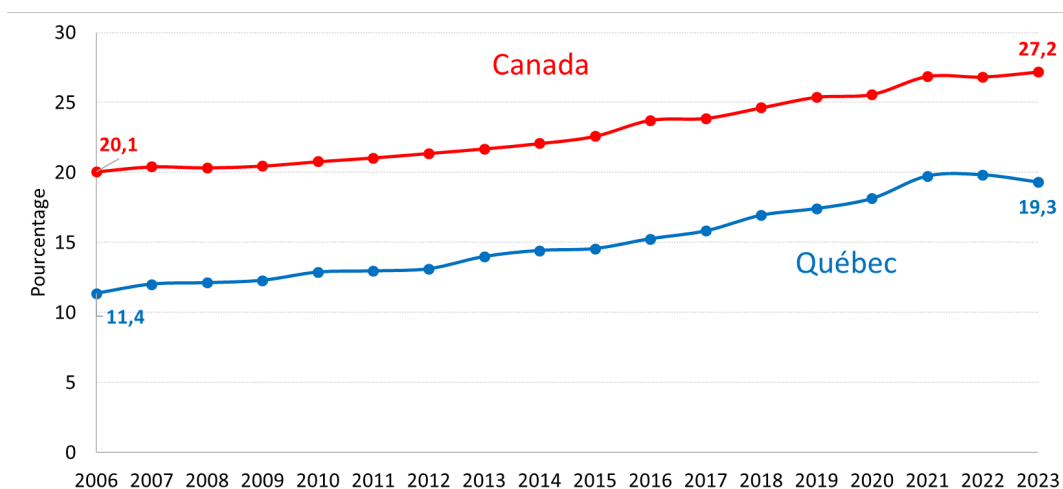
Source : Statistique Canada, Tableaux de données des Recensements 1981, 2001 et 2021

¹⁶ https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/accord/AC_canada_quebec_immigration_MIDI.pdf

¹⁷ [Au mois d'octobre 2024, le gouvernement fédéral a annoncé une révision à la baisse de ses cibles en 2025 \(395 000\), 2026 \(380 000\) et 2027 \(365 000\). Parallèlement, le gouvernement du Québec a annoncé un moratoire sur deux programmes d'immigration permanente : le Programme de l'expérience québécoise \(PEQ-Diplômés\) et le Programme régulier des travailleurs qualifiés \(PRTQ\).](#)

La pénurie de main-d'œuvre qui frappe les entreprises et qui a été exacerbée par la pandémie de COVID-19 a renforcé la dépendance du Canada et du Québec vis-à-vis de l'immigration (permanente et temporaire) pour répondre aux besoins du marché du travail. Au Québec, la proportion des immigrants dans la population active est passée de 11,5 % en 2006 à 19,3 % en 2023, soit une hausse de 7,8 points de pourcentage. Au Canada, cette proportion est passée de 20,1 en 2006 à 27,2 % en 2023 (Figure 2.2).

Figure 2.2 Évolution de la part des immigrants dans la population active de 15 ans et plus (%)



Source : calculs de l'auteur à partir des données de Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01 — Caractéristiques de la population active selon le statut, données annuelles.

Les avantages économiques de l'immigration dépendent de la capacité de la société d'accueil à les intégrer dans le marché de l'emploi. La littérature existante montre que le Québec et le Canada ne tirent pas le meilleur parti des ressources qu'offre l'immigration, car les immigrants se heurtent à des obstacles pour accéder à des emplois qui valorisent leurs qualifications.

Une bonne partie de ces obstacles est en rapport avec l'origine des immigrants qui a beaucoup changé depuis la mise en place de nouvelles politiques de sélection (système de points) dans les années 1960 (Picot, 2008). Les nouveaux immigrants font partie en très grande majorité de ce qu'on appelle « les minorités visibles »¹⁸. C'est le cas également d'un pourcentage croissant de la

¹⁸ Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

population née au Canada. L'étude de la situation de ces groupes présente un grand intérêt pour la recherche et pour les politiques publiques.

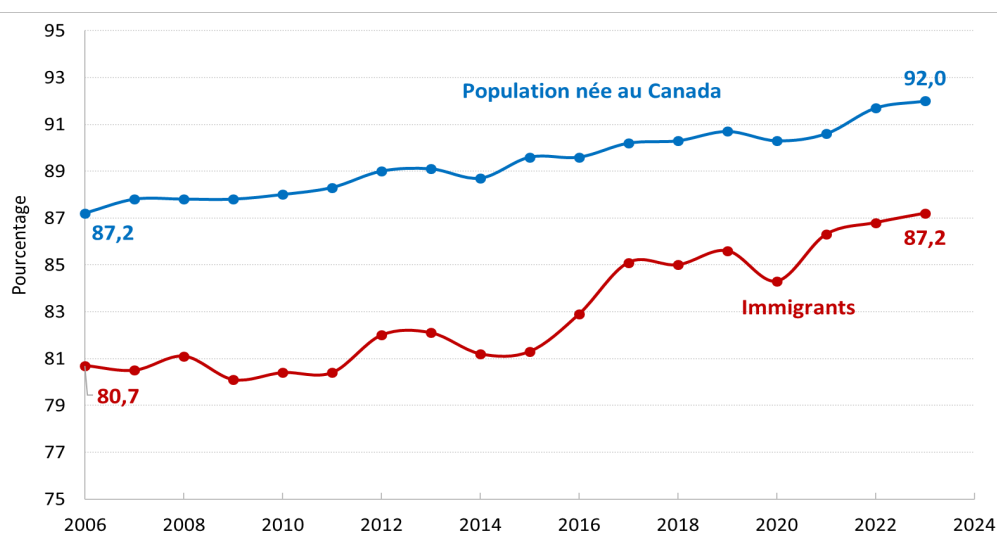
2.2 L'intégration des immigrants au marché du travail

2.2.1 La participation au marché du travail

Chez les 15 ans et plus, le taux de participation au marché du travail est en baisse depuis 2006 au Québec chez les Canadiens de naissance, alors qu'il augmente chez les immigrants. Le taux d'activité des immigrants a rattrapé celui des Canadiens de naissance en 2016 pour se hisser à un niveau supérieur. Cette tendance chez les Canadiens de naissance s'expliquerait par le vieillissement de ce segment de la population. En effet, lorsqu'on examine le taux d'activité chez les 25-54 ans, on découvre qu'il a augmenté chez les Canadiens de naissance et qu'il est constamment supérieur à celui des immigrants du même groupe d'âge (Figure 2.3). On estime à près de 35 000 le nombre d'immigrants de 25 à 54 ans qui entreraient dans le marché du travail au Québec si le taux d'activité des immigrants de ce groupe d'âge atteignait le même niveau que celui des Canadiens de naissance.

L'action gouvernementale doit donc avoir comme priorité la mobilisation et la valorisation des ressources humaines qui sont déjà sur place par une plus grande inclusion des immigrants.

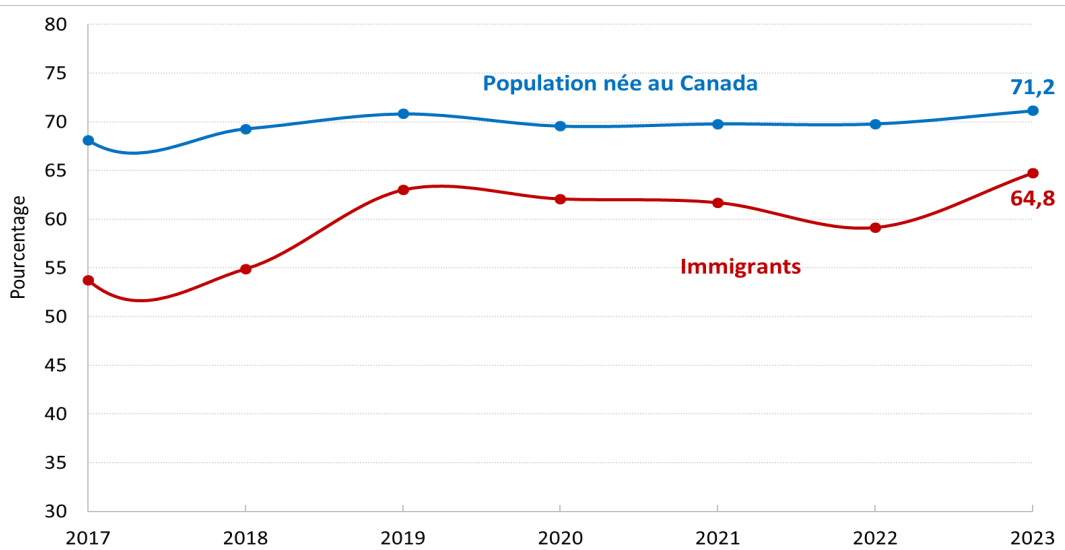
Figure 2.3 Évolution du taux d'activité chez les 25-54 ans au Québec (%)



Source : calculs de l'auteur à partir des données de Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01 — Caractéristiques de la population active selon le statut, données annuelles.

Chez les jeunes de 15 à 24 ans, l'écart de taux d'activité entre immigrants et Canadiens de naissance au Québec est encore plus élevé : 10 points de pourcentage en 2022 et 6 points en 2023 (Figure 2.4). Cet écart pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes immigrants sont plus nombreux à poursuivre leurs études comparativement aux non-immigrants (64 % contre 56 % en 2023). Toutefois, on constate que le pourcentage des étudiants qui occupent un emploi (à temps plein ou partiel) était de 55 % chez les jeunes non-immigrants contre seulement 48 % chez les jeunes immigrants. Le manque d'expérience professionnelle préalable pourrait affecter l'insertion professionnelle des immigrants après l'obtention du diplôme. Par ailleurs, même chez les jeunes qui ne sont pas aux études, le taux d'activité est plus élevé chez les Canadiens de naissance (87,2 % en 2023 au Québec) comparativement aux immigrants (83,5 %).

Figure 2.4 Évolution du taux d'activité chez les jeunes de 15 à 24 ans au Québec (%)



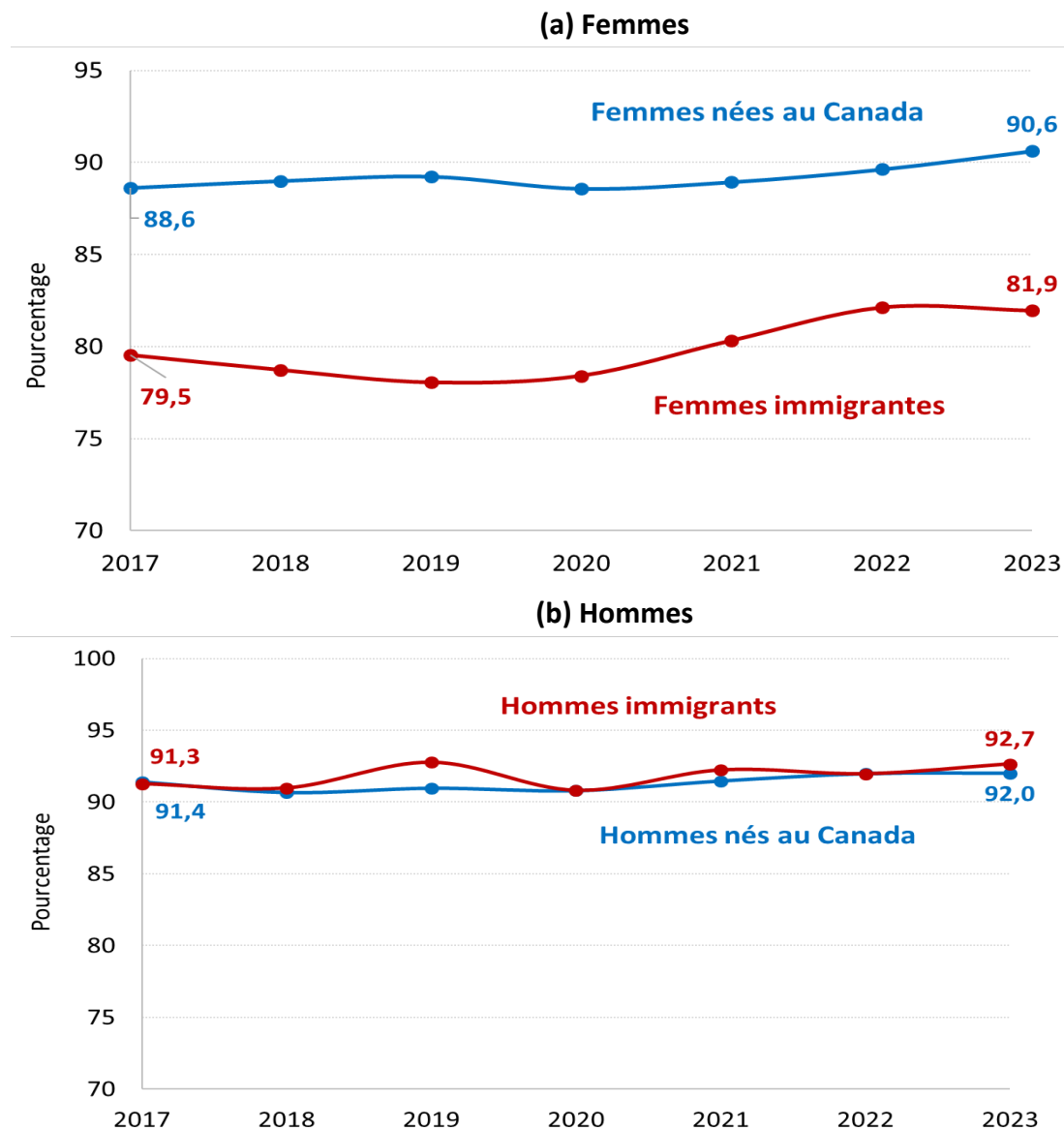
Source : calculs de l'auteur à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Au Québec, le taux d'activité des femmes immigrantes est systématiquement plus faible que celui des femmes natives chez les 25-54 ans (Figure 2.5a). Dans ce groupe d'âge, les femmes immigrantes avaient en 2023 un taux d'activité qui était inférieur de 8,7 points de pourcentage par rapport aux femmes nées au Canada. La recherche et les politiques d'intégration doivent donc s'intéresser davantage à la situation des femmes immigrantes, afin de leur permettre de

réaliser leur plein potentiel et d’avoir une meilleure contribution au développement de leur société d’accueil et à leur autonomisation économique.

Chez les hommes, les taux d’activité des immigrants sont similaires à ceux des natifs (Figure 2.5 b), ce qui suggère que la question de l’intégration doit être traitée en intégrant la perspective de genre.

Figure 2.5 Évolution du taux d’activité chez les 25 à 54 ans au Québec, selon le sexe (%)



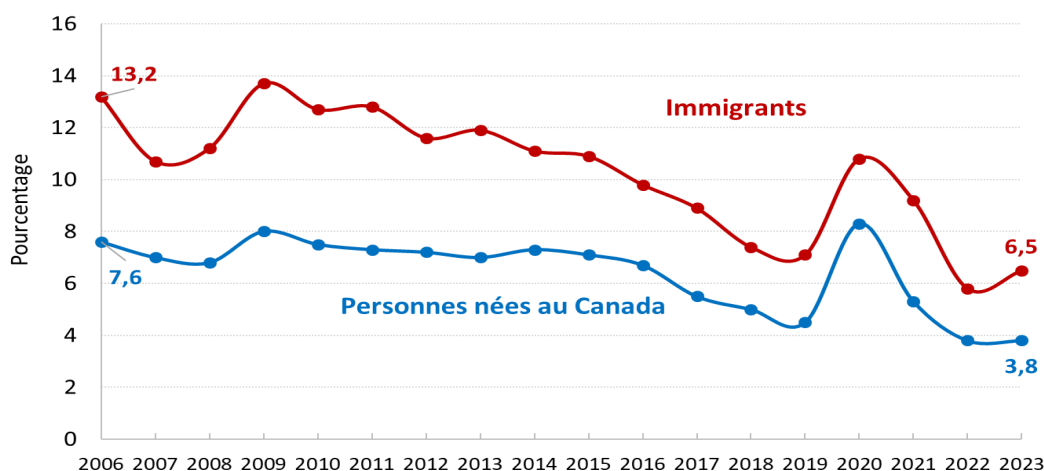
Source : calculs de l’auteur à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l’Enquête sur la population active de Statistique Canada.

2.2.2 L'accès à l'emploi

Au Québec, le taux de chômage chez les immigrants a connu une forte baisse au fil du temps, passant de 12,8 % en 2006 à 5,9 % en 2022 avant de remonter à 6,5 % en 2023 (Figure 2.6). Cette vigueur du marché de l'emploi a profité également aux Canadiens de naissance qui résident au Québec. En 2022 et 2023, leur taux de chômage a atteint un creux historique de 3,8 %. En termes relatifs, le taux de chômage des immigrants représente 1,7 fois celui des Canadiens de naissance au Québec en 2023. Ce rapport n'était que de 1,1 en Ontario et dans l'ensemble du Canada.

La situation des immigrants est à surveiller, car elle semble se détériorer de mois en mois : leur taux de chômage est passé de 5,8 % à 7,5 % entre mars 2023 et mars 2024. De plus, le taux de chômage des immigrants admis il y a dix ans ou moins se trouve de nouveau au-dessus de la barre symbolique de 10 %.

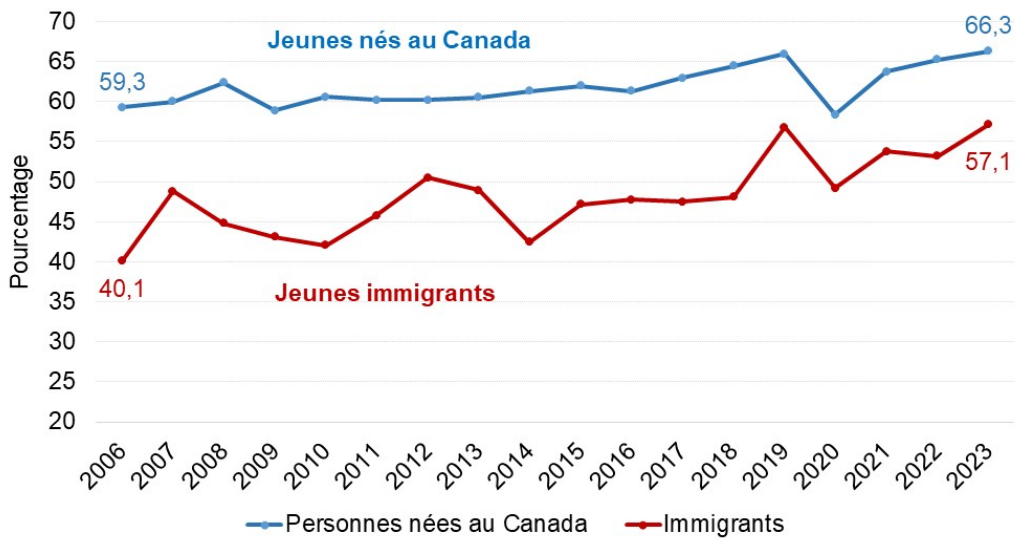
Figure 2.6 Évolution du taux de chômage annuel au Québec de 2006 à 2023



Source : calculs de l'auteur à partir des données de Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01.

Le taux de chômage est nettement plus élevé chez les jeunes immigrants de 15 à 24 ans que chez les jeunes non-immigrants (un écart de 5 points de pourcentage en 2023). Si l'on tient compte du fait que le taux d'activité est également plus faible chez le premier groupe, on conclura à un écart encore plus important au chapitre du taux d'emploi entre les deux groupes, soit 9 points de pourcentage en 2023 (Figure 2.7), ce qui est problématique et peut provoquer l'exclusion sociale.

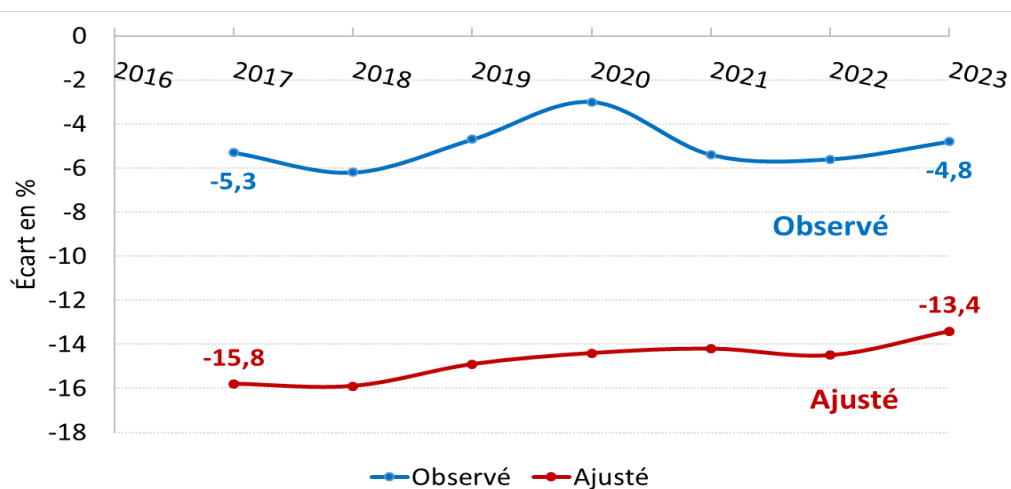
Figure 2.7 Évolution du taux d'emploi des jeunes au Québec



2.2.3 La rémunération

L'écart de rémunération horaire moyenne entre les immigrants et les non-immigrants n'a pas beaucoup changé au fil du temps et se situait à 4,8 % en 2023 en faveur des non-immigrants (5,3 % en 2017). Lorsqu'on neutralise l'effet de plusieurs déterminants de la rémunération, comme la scolarité, l'âge, le sexe et le secteur d'emploi, on obtient des écarts ajustés de rémunération horaire moyenne beaucoup plus grands en faveur des non-immigrants que des immigrants : +13,4 % en 2023 au Québec (Figure 2.8). Le creusement de l'écart salarial est dû au fait que les immigrants présentent à la base des caractéristiques qui leur permettent d'avoir une rémunération plus élevée que les Canadiens de naissance (notamment la scolarité et la répartition en fonction de l'âge), mais ils sont pénalisés sur le plan de la valorisation de ces caractéristiques par les employeurs.

Figure 2.8 Écart de salaire horaire entre immigrants et non-immigrants de 15 à 64 ans au Québec (%)



Source : calculs de l’auteur à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l’Enquête sur la population active de Statistique Canada.

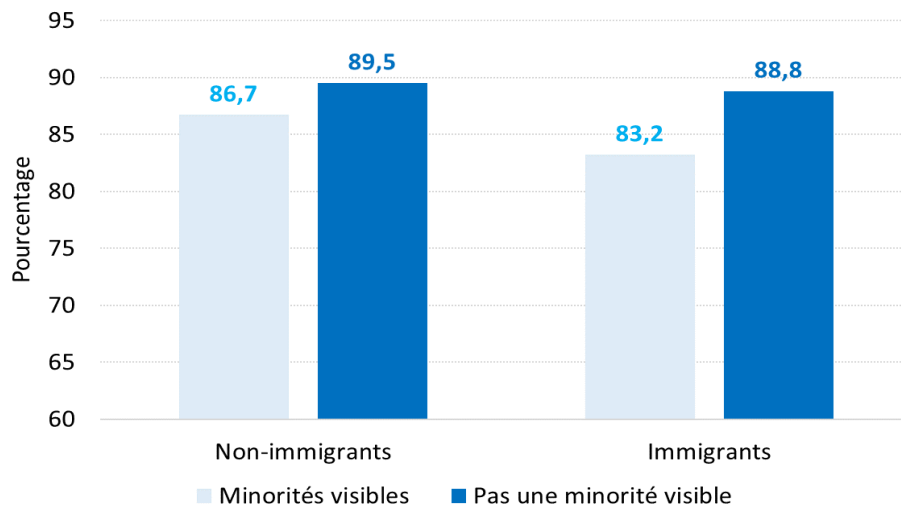
2.3 Les minorités visibles et le marché du travail au Québec

Comme les immigrants, les membres des minorités visibles de 15 ans et plus affichent un taux d’activité qui est globalement plus élevé que ceux qui ne sont pas issus d’une minorité au Québec (67,9 % contre 62,2 % en 2021). Toutefois, chez les jeunes de 15 à 24 ans, les membres d’une minorité visible sont moins susceptibles de participer au marché du travail que ceux qui n’appartiennent pas à une minorité visible (56,7 % contre 67,9 % respectivement en 2021). L’écart de 11 points de pourcentage entre les deux groupes mérite que l’on s’y attarde pour en comprendre les causes et les conséquences potentielles. Chez les 25-54 ans, soit le groupe qui participe le plus au marché du travail, les minorités visibles ont un taux d’activité qui est inférieur de 6 points à celui de l’autre groupe de la population (83,5 % contre 89,4 % en 2021). À partir de l’âge de 55 ans, les membres des minorités visibles sont plus susceptibles de demeurer sur le marché du travail, ce qui explique leur taux d’activité global plus élevé.

Toujours chez les 25-54 ans (Figure 2.9), le taux d’activité est plus élevé chez les individus qui ne sont pas membres d’une minorité visible que chez les autres, et ce, indépendamment qu’ils soient immigrants ou Canadiens de naissance. Chez les premiers, avoir le statut d’immigrant ne fait pas de différence, alors que parmi les membres d’une minorité visible, les natifs ont un taux d’activité de plus de 3 points supérieur à celui des immigrants, mais aussi de 3 points inférieur à

celui des autres natifs en 2021. L'augmentation du taux d'activité des minorités visibles (immigrantes ou non) au Québec augmentera l'offre de travail, contribuera à pallier la pénurie de la main-d'œuvre et améliorera le bien-être économique de ces groupes et de la société en général.

Figure 2.9 Taux de participation au marché du travail chez les 25-54 ans au Québec en 2021

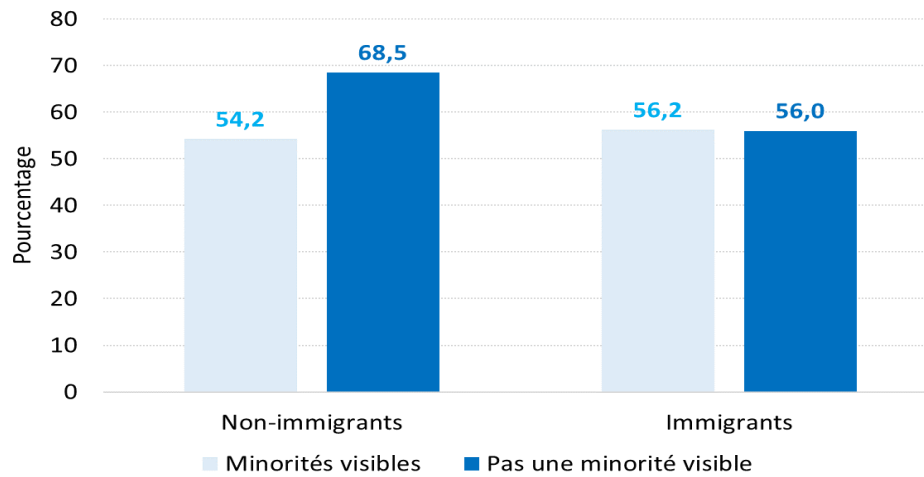


Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01.

Établi en fonction du sexe, c'est chez les femmes de 25-54 ans appartenant à une minorité visible que le taux d'activité est le plus faible en 2021 (78,8 %), soit 9 points de pourcentage de moins que les autres femmes et 10 points de moins que les hommes des minorités visibles qui font partie du même groupe d'âge. La situation des femmes membres d'une minorité visible mérite qu'on s'y intéresse pour repérer et aplanir les obstacles à leur participation au marché du travail.

Chez les jeunes de 15 à 24 ans, ce sont les membres des minorités visibles nés au Canada qui affichent le taux d'activité le plus bas, soit 14 points de pourcentage de moins que les autres jeunes Canadiens de naissance vivant au Québec (Figure 2.10). Des études plus approfondies sont nécessaires pour comprendre les raisons d'une telle situation et ses conséquences potentielles sur la cohésion sociale. Comme indiqué ci-dessous, près du quart des natifs de 0 à 4 ans au Québec sont issus des minorités visibles. Dans 10 à 15 ans, ces enfants seront en âge de travailler. Si rien ne change, une bonne partie de ces « futurs jeunes » seront exclus de l'emploi et leur avenir risque d'être compromis.

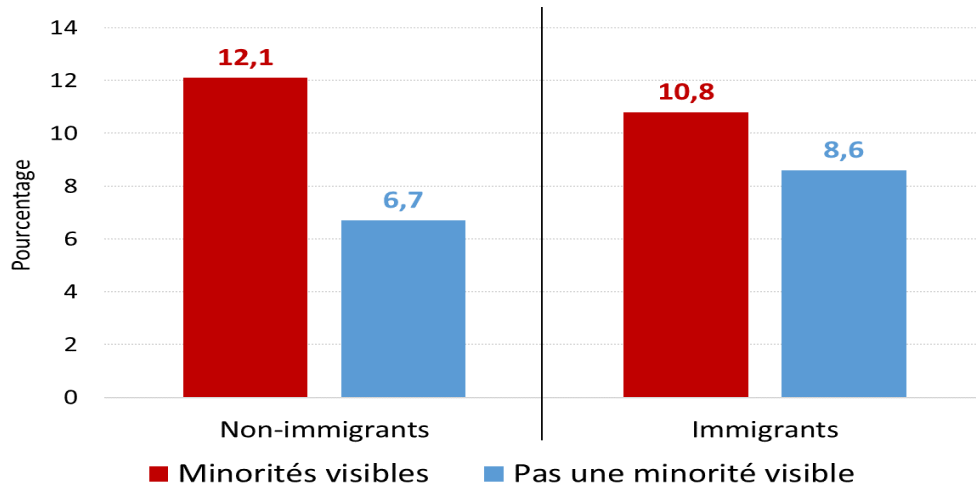
Figure 2.10 Taux de participation au marché du travail chez les 15-24 ans au Québec en 2021



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01.

Au chapitre du taux de chômage, et de façon assez surprenante, les personnes qui font partie d'une minorité visible et qui sont nées au pays sont celles qui affichent le taux de chômage le plus élevé (12,1 % en 2021), suivies des minorités visibles composées d'immigrants (10,8 %) (Figure 2.11). Ainsi, le fait que les minorités visibles sont relativement plus affectées par le chômage au Québec ne saurait s'expliquer *a priori* par leur statut d'immigrant. En principe, les personnes nées au Canada, qu'elles fassent partie d'une minorité visible ou non, ont une bonne maîtrise d'au moins une des deux langues officielles, ont obtenu au Canada des diplômes qui sont reconnus et profitent de réseaux, autant d'avantages que ne possèdent pas les immigrants qui arrivent à l'âge adulte et qui, si l'on en est dépourvu, constituent des barrières à l'emploi.

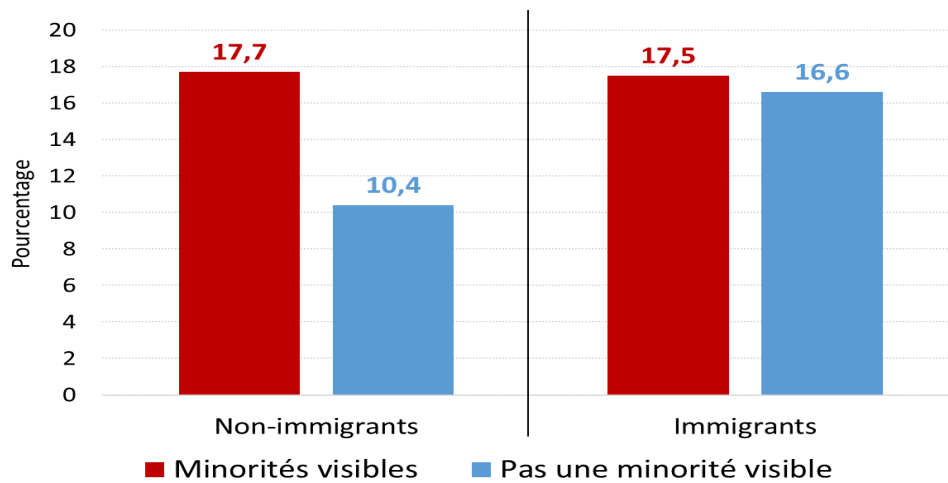
Figure 2.11 Taux de chômage chez les 15 ans et plus au Québec en 2021 (en %)



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01.

L'écart de taux de chômage en défaveur des minorités visibles est présent dans tous les groupes d'âge. Le plus important se trouve entre les jeunes de 15 à 24 ans nés au Canada et appartenant à une minorité visible et les autres jeunes Canadiens de naissance (17,7 % contre 10,4 % au Québec en 2021) (Figure 2.12).

Figure 2.12 Taux de chômage chez les 15-24 ans au Québec en 2021 (en %)



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01.

Des analyses complémentaires faites à l'aide du fichier de microdonnées du recensement de 2021 ont permis d'établir la relation entre l'appartenance à une minorité visible et le statut d'immigrant d'une part et certains indicateurs de la qualité d'emploi d'autre part.

Les résultats obtenus montrent que les travailleurs membres d'une minorité visible sont également moins susceptibles de travailler à temps plein ou toute l'année que les autres travailleurs, surtout lorsqu'ils sont nés au Canada. Par exemple au Québec, seulement 49,2 % des travailleurs nés au Canada et membres d'une minorité visible ont déclaré avoir occupé un emploi principalement à temps plein toute l'année 2020. Ce pourcentage était de 61,2 % chez les autres Canadiens de naissance et de 63 % chez les immigrants non membres d'une minorité visible.

Par ailleurs, le salaire annuel moyen de la population qui ne fait pas partie d'une minorité visible était de 20,5 % supérieur à celui des minorités visibles au Québec en 2020. Cet écart pouvait atteindre 41 % chez les Canadiens de naissance vivant au Québec et 30 % chez les immigrants de la même province.

Enfin, au Québec, en 2020-2021, 20 % des diplômés universitaires membres d'une minorité visible occupaient un emploi qui exige au plus un diplôme d'études secondaires, comparativement à 8,6 % des diplômés qui ne sont pas membres d'une minorité visible. Il s'agit évidemment d'un cas flagrant de sous-utilisation des compétences. Les travailleurs appartenant à une minorité visible qui sont nés et qui ont fait leurs études universitaires à l'étranger sont les plus exposés à la surqualification professionnelle, avec un taux dépassant 27 %, soit deux à quatre fois plus que les autres groupes étudiés. Quant aux travailleurs appartenant à une minorité visible qui sont nés et qui ont fait leurs études au Canada, leur taux de surqualification est comparable à celui des membres des minorités visibles qui sont nés à l'étranger, mais qui ont étudié au Canada. En d'autres termes, le lieu de naissance ne fait pas de différence lorsque le diplôme est obtenu au Canada ; cependant, même munies de ce diplôme, les minorités visibles ont un risque de surqualification 1,5 fois plus élevé que les autres diplômés.

Tableau 2.1 Titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, Québec en 2021 (en %)

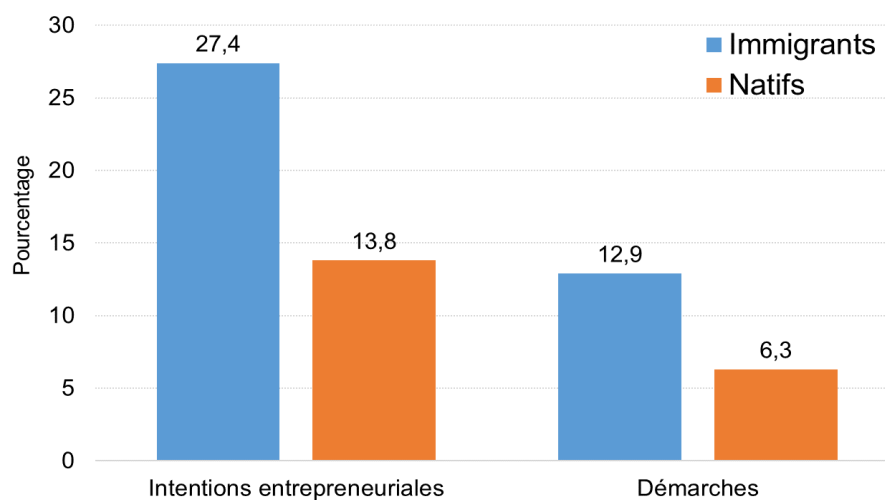
	Personnes nées au Canada		Personnes nées à l'étranger	
	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible
Études effectuées au Canada	12,0	8,0	12,5	8,8
Études effectuées à l'extérieur du Canada	17,8	7,3	27,5	13,7

Source : calculs de l'auteur à partir des données du recensement canadien de 2021 — Statistique Canada, Tableau 98-10-0437-01.

2.4 L'entrepreneuriat comme refuge contre le chômage

Selon l'Indice entrepreneurial québécois 2022¹⁹, présenté dans la figure 2.13, les immigrants ont deux fois plus d'intention d'entreprendre que les Canadiens de naissance (27,4 % contre 13,8 %), mais seulement la moitié de ceux qui ont exprimé cette intention ont entrepris des démarches pour réaliser leur projet.

Figure 2.13 Intentions d'entreprendre chez les immigrants et les natifs au Québec en 2022



Source : Indice entrepreneurial québécois, édition 2022.

¹⁹ <https://indiceentrepreneurialqc.com/rapports/indice-2022/>

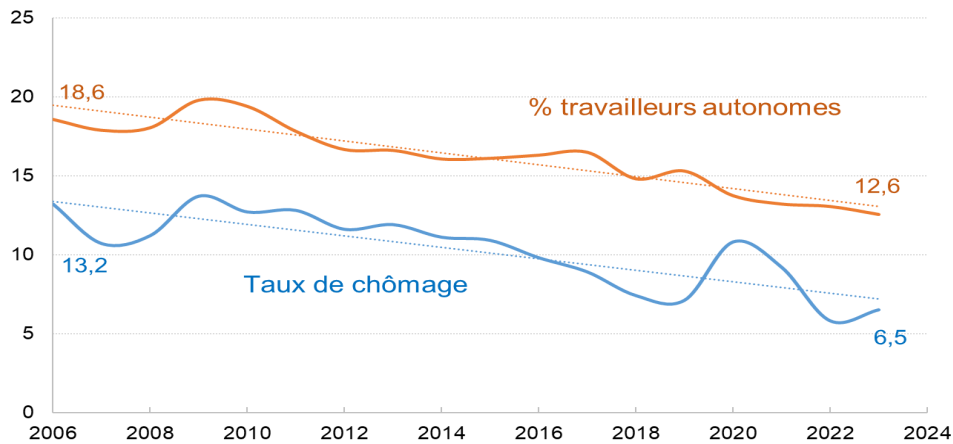
Bien évidemment, il est important pour les décideurs des politiques publiques de tirer profit de la volonté entrepreneuriale des immigrants en mettant à leur disposition l'information, l'aide et l'accompagnement nécessaires, et en éliminant les obstacles qui se dressent devant eux et les empêchent de réaliser et de développer leurs projets. Toutefois, pour élaborer des politiques efficaces, il est important de comprendre au préalable les déterminants de l'entrepreneuriat chez les immigrants afin de favoriser ceux qui le font par choix et dont les projets ont une plus grande valeur ajoutée pour l'économie.

En effet, certains optent pour l'entrepreneuriat ou le travail autonome par nécessité, c'est-à-dire en réaction aux difficultés qu'ils rencontrent pour intégrer le marché du travail (chômage, barrières linguistiques et discrimination) et non pour les occasions d'affaires (Boudarbat et Connolly, 2022 ; Boulet, 2013 ; Green et Worswick, 2017). Toujours selon l'Indice entrepreneurial québécois 2022, 13,0 % des entrepreneurs immigrants étaient au chômage avant de se lancer en affaires comparativement à 4,3 % pour les Canadiens de naissance. Cela permet de supposer que l'entrepreneuriat immigrant serait sensible à la situation sur le marché du travail, notamment au taux de chômage.

Comme le montre la Figure 2.14, le pourcentage d'immigrants qui sont des travailleurs autonomes²⁰ diminue de façon presque linéaire avec le taux de chômage. À l'aide d'un modèle statistique où nous avons tenu compte de l'éducation, de l'âge (tranches de 5 ans), du sexe, de la région métropolitaine et du genre de famille, nous avons trouvé qu'une baisse de 1 point de pourcentage du taux de chômage est associée à une baisse de 0,7 point dans le pourcentage d'immigrants qui optent pour le travail autonome. Cette forte dépendance entre les deux indicateurs laisse croire que les immigrants ont en moyenne davantage tendance à opter pour le travail autonome par nécessité (théorie du désavantage) que par choix (théorie de l'attraction).

²⁰ Inclut tous les travailleurs autonomes qu'ils soient incorporés ou non, avec ou sans employés.

Figure 2.14 Travail autonome et chômage chez les immigrants, Québec, 2006-2023



Source : calculs de l'auteur à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

2.5 Résumé et pistes de recherches futures

Au terme de l'analyse qui précède, nous pouvons conclure que pour que l'immigration soit un levier efficace pour alimenter le marché du travail en main-d'œuvre et stimuler la croissance économique, les immigrants doivent être mieux intégrés en emploi. Les immigrants et les minorités visibles constituent une part de la population québécoise qui devient de plus en plus importante. Cependant ces groupes sont désavantagés sur le marché du travail au Québec. Sans mesures concrètes pour améliorer leur intégration, la contribution des immigrants et de leurs enfants à la prospérité du Québec restera limitée.

Les immigrants et les minorités visibles participent relativement moins au marché du travail, font face à un chômage plus élevé donc à un taux d'emploi plus faible et reçoivent en moyenne une rémunération inférieure. Il a également été démontré que les immigrants et les minorités visibles risquent davantage de se retrouver dans des métiers peu qualifiés même si, à la base, ils sont plus scolarisés.

Nous avons observé des tendances plus difficiles à expliquer, notamment chez les jeunes. L'écart des taux d'activités et d'emploi entre les personnes faisant partie de minorités visibles et celles n'en faisant pas partie était en défaveur des minorités visibles. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour expliquer pourquoi les jeunes issus de minorités visibles, même s'ils sont

nés au Canada, sont moins disponibles et désireux de travailler que les autres. Et même lorsqu'ils le sont, l'accès à l'emploi leur est difficile. Le gouvernement et la société en général doivent être proactifs pour parer aux risques d'exclusion socioéconomique de ces jeunes et aux conséquences que cette exclusion pourrait avoir sur la cohésion sociale. En effet, la société doit préparer les conditions nécessaires pour une intégration durable des futures générations issues de l'immigration dont le poids démographique est de plus en plus important.

Par ailleurs, il ressort que les natifs issus de minorités visibles ont tendance à être plus en difficulté que les autres natifs, et même par rapport aux immigrants issus des minorités visibles. Étant donné que les natifs ont l'avantage d'avoir des compétences acquises dans le pays et de connaître des langues officielles et des réseaux de recherche d'emploi, on s'attendait à ce que les natifs issus de minorités visibles soient relativement mieux lotis sur le marché du travail. La compréhension de cette observation reste également un vide de la littérature à combler.

À cela il faudrait rajouter la difficulté relativement plus grande à laquelle fait face la femme immigrante ou issue de minorités visibles. Si plusieurs études se sont intéressées à la situation des femmes immigrantes (par exemple, Beaudoin et Charron, 2014 ; Boudarbat et Gontero, 2008 ; Read, 2004), les tendances observées entre les hommes et les femmes dans le cas des minorités visibles, notamment les femmes nées au Canada, demeurent relativement peu étudiées. Il serait donc important de les comprendre afin de faciliter l'inclusion et l'autonomisation économique des femmes.

La réponse à ces questions reste nécessaire pour envisager des politiques gouvernementales qui faciliteraient l'inclusion des minorités et des immigrants et qui empêcheraient ces derniers de se retrouver en marge de la société.

Pour compléter le portrait, d'autres sujets relatifs à la recherche et aux politiques publiques méritent de l'intérêt :

- L'entrepreneuriat chez les immigrants : une bonne compréhension des déterminants de cet entrepreneuriat est nécessaire pour favoriser l'entrepreneuriat de choix ayant un impact positif sur l'économie et sur les immigrants eux-mêmes. Présentement, il semble

que beaucoup d'immigrants s'orientent vers l'entrepreneuriat par nécessité à cause des difficultés d'intégration sur le marché du travail²¹.

- La retraite chez les immigrants : la recherche s'est beaucoup intéressée à l'entrée des immigrants sur le marché du travail, mais peu à leur sortie. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les immigrants sont surreprésentés chez les 65 ans et plus : 15 % contre 7 % dans la population de moins de 25 ans au Québec en 2021. Dans l'ensemble du Canada, les immigrants représentaient 30 % des 65 ans et plus contre seulement 9,5 % de la population de moins de 25 ans. Comme certains immigrants arrivent au Québec et au Canada tard dans leur vie, et que leurs conditions d'emploi ne sont pas toujours favorables, notamment au niveau de la rémunération, cela pourrait affecter leurs décisions de retraite, leur admissibilité aux régimes de pension et le montant de leurs prestations. Par conséquent, ils risquent de se trouver en situation de pauvreté et, par le fait même, d'être une charge pour la société.
- L'immigration temporaire : Le recours à l'immigration temporaire est indispensable pour répondre à des besoins spécifiques et urgents du marché du travail. Cependant, la forte augmentation du nombre de résidents temporaires durant la période post-COVID-19 a transformé le paysage de l'immigration, influençant l'opinion publique et soulevant des interrogations quant à la gestion de ce segment de la population par les gouvernements du Canada et du Québec. Ces derniers ont récemment décidé de réduire de manière significative le volume de l'immigration temporaire, mais sans vision claire des politiques à adopter à l'avenir. Autrefois, l'admission de nouveaux arrivants se faisait principalement par le biais de l'immigration permanente. Aujourd'hui, l'immigration temporaire s'est imposée comme une porte d'entrée pour de nombreux travailleurs et étudiants étrangers, dont une grande partie aspire à s'établir de façon permanente au Québec et au Canada. Il devient donc nécessaire de repenser les politiques d'immigration afin d'assurer un meilleur alignement entre ces deux voies et de répondre efficacement aux

²¹ Selon l'Indice entrepreneurial québécois 2022, 13 % d'entrepreneurs immigrants étaient au chômage avant de se lancer en affaires comparativement à 4,3 % des natifs. De plus, parmi les principales raisons de l'intention de se lancer en affaires, on retrouve l'insatisfaction à l'égard de son emploi. Cette raison est rapportée par 50,7 % des immigrants contre 34 % des natifs.

besoins des secteurs essentiels et stratégiques du Québec (IDQ, 2024). Cela inclut la mise en place de stratégies visant à attirer et à retenir les étudiants étrangers, capables d'occuper des emplois à forte valeur ajoutée après l'obtention de leur diplôme au Québec.

2.6 Références

- Beaudoin, P. et Charron, H. (2014). La participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb : une étude de cas. Québec (Québec) : Conseil du statut de la femme.
- Boudarbat, B. et Connolly, M. (2022). Point de vue. L'immigration et le marché du travail au Québec : entre les besoins de court terme et une vraie intégration en emploi. Dans Dostie, B. et Haeck, C. (dir.). *Le Québec économique 10. Compétences et transformation du marché du travail* (19, p. 415-428). CIRANO. doi.org/10.54932/AOBZ9489.
- Boudarbat, B. et Gontero, S. I. (2008). Offre de travail des femmes mariées immigrantes au Canada. *L'Actualité économique*, 84 (2), 129–153. <https://doi.org/10.7202/000372ar>
- Boulet, M. (2013). L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale. Thèse de doctorat en relations industrielles, Faculté des Arts et des Sciences, Université de Montréal. Lien internet : <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/10132>.
- Gouvernement du Québec. (2018). Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023. Lien internet : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/documents/STRAT_mdo-2018-2023_MTESS.PDF
- Green, D. A. et Worswick, C. (2017). Canadian economics research on immigration through the lens of theories of justice. *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économique*, 50 (5), 1262-1303. <https://doi.org/10.1111/caje.12298>.
- Picot, G. (2008). Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada. *Direction des études analytiques 1205-9161, n° 319 ; n° 11F0019M au catalogue*.
- Read, J. G. (2004). Cultural Influences on Immigrant Women's Labor Force Participation: The Arab American Case. *International Migration Review* 38 : 5277
- Robert, J., (2005). L'intégration vue du Québec. Santé, Société et Solidarité, no 1, p. 69-77. Statistique Canada. 2022 b. Le Canada en 2041 : une population plus nombreuse, plus cosmopolite et comportant plus de différences d'une région à l'autre. *Produit no 11-001-X au catalogue de Statistique Canada*. Lien internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220908/dq220908a-fra.htm>

Chapitre 3 Enseignement

Par Marie Connolly

3.1 Introduction

L'éducation est à la base de la formation du capital humain d'une personne et, par conséquent, un élément fondamental du niveau de production et de productivité d'une économie. Le *Oxford English Dictionary* définit le capital humain comme étant « la population active, ou les compétences qu'elle possède, considérées comme une ressource ou un investissement » (Oxford English Dictionary, 2024, traduction de l'autrice), alors que le Larousse renvoie à la définition suivante : « Ensemble des connaissances et des savoir-faire d'un individu acquis par formation et/ou expérience qui lui permettent d'être plus productif dans son travail. (Théorie développée par G. Becker.) » (Larousse, 2024). En effet, les travaux fondateurs de Gary Becker, qui lui ont valu le prix Nobel d'économie en 1992, ont formalisé la notion d'investissement dans le capital humain d'un individu et de rendement de cet investissement (Becker 1962, 1964). Ce rendement peut se manifester au niveau privé, par des revenus d'emploi plus élevés, mais aussi au niveau sociétal, par une productivité plus élevée, ainsi que par des retombées sociales, notamment en matière d'esprit civique, de participation citoyenne, de santé ou de criminalité (OCDE, 2023).

Il n'est donc pas étonnant de constater que l'éducation constitue une part importante du budget du Québec, derrière la santé, l'éducation et la santé étant les deux plus grands champs de compétence du palier provincial au Canada. Pour l'année budgétaire 2024-2025, les dépenses liées au ministère de la Santé et des Services sociaux sont de près de 62 G\$, alors que celles des ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur se chiffrent à un peu plus de 22 G\$ et 11 G\$, respectivement, pour un budget total de près de 148 G\$ (ministère des Finances, 2024). La part combinée de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur est donc de 22,6 %.

Le plus récent budget du Québec, pour 2024-2025, comprend d'ailleurs plusieurs mentions et mesures qui touchent directement l'éducation et la formation de capital humain (Gouvernement du Québec, 2024). Parmi celles-ci, notons les suivantes :

« 2.1 Soutenir la réussite des élèves.

La réussite scolaire de tous les élèves québécois est primordiale pour le développement de notre société. Elle a d'ailleurs été identifiée comme élément central dans la consultation sur les écarts de richesse menée à l'automne dernier. Il est impératif d'assurer un système éducatif performant afin d'offrir aux élèves tous les éléments essentiels à leur réussite. » (Gouvernement du Québec, 2024, p. B. 29)

« 3. Promouvoir la réussite aux études supérieures

La diplomation aux études supérieures constitue un levier essentiel pour contrer la rareté de main-d'œuvre et favoriser le développement socioéconomique du Québec. Le gouvernement a mis en place, au cours des dernières années, plusieurs initiatives visant à favoriser l'accès, la réussite et la diplomation aux études collégiales et universitaires. » (Gouvernement du Québec, 2024, p. B. 41)

« 3.2 Soutenir l'offre de formation dans des domaines prioritaires et la transformation numérique

Afin de répondre aux besoins actuels du marché du travail, le gouvernement poursuit ses efforts pour améliorer la diplomation aux études supérieures dans des domaines prioritaires, notamment dans les secteurs de la transition énergétique et de l'enseignement. » (Gouvernement du Québec, 2024, p. B. 45)

Il est ainsi clair que le gouvernement du Québec saisit l'importance de l'éducation et souhaite rentabiliser au mieux son investissement dans le capital humain des Québécois. Nous nous trouvons dans un contexte où des changements importants se pointent à l'horizon pour le marché du travail québécois, notamment en lien avec le vieillissement de la population, la capacité et accessibilité croissante de l'intelligence artificielle et les besoins importants en

main-d'œuvre dans certains secteurs. Ainsi, il importe de bien comprendre ce que l'on sait, ce que l'on sait moins et ce que l'on aimerait savoir relativement aux décisions politiques en matière d'éducation et à leurs impacts potentiels sur le marché du travail. Ce chapitre se veut un survol de la recherche sur les enjeux liés à l'éducation, en particulier à l'enseignement supérieur, dans le contexte du Québec et cherche à suggérer des pistes intéressantes pour des travaux de recherche futurs. Le chapitre présente tout d'abord les bons coups, puis les moins bons coups, avant de proposer des avenues à envisager, comme la poursuite des efforts entamés en vue de développer l'accès aux données sur le système de l'éducation à des fins de recherche universitaire.

3.2 Les aspects positifs

Il convient de commencer par souligner ce qui va bien au niveau de l'éducation au Québec, chose que l'on fait trop peu souvent. Nous concentrons notre regard sur les résultats liés à l'acquisition de capital humain : décrochage, niveau de scolarité, résultats aux tests standardisés. Ces résultats constituent des facteurs fondamentaux de la réussite sur le marché du travail²². Nous débutons par les progrès considérables réalisés au cours des soixante dernières années (depuis le rapport Parent) et par le remaniement du système d'éducation québécois qui s'en est suivi, notamment la création des cégeps et du réseau de l'Université du Québec. Au début des années 1960, la population du Québec était nettement sous-scolarisée par rapport au reste du Canada. Depuis, le Québec a connu une baisse massive de la proportion de la population sans diplôme d'études secondaires, en parallèle avec une hausse de la diplomation universitaire. Cet accroissement de la scolarité a permis à la société québécoise de se développer et d'innover dans de nombreux domaines.

La figure 3.1 ci-dessous, extraite de Connolly et Lange (à paraître), illustre la baisse rapide du taux de décrochage du secondaire chez les hommes et femmes du Québec telle qu'observée dans les données du Recensement de la population canadienne de 2016. En abscisse, nous retrouvons les

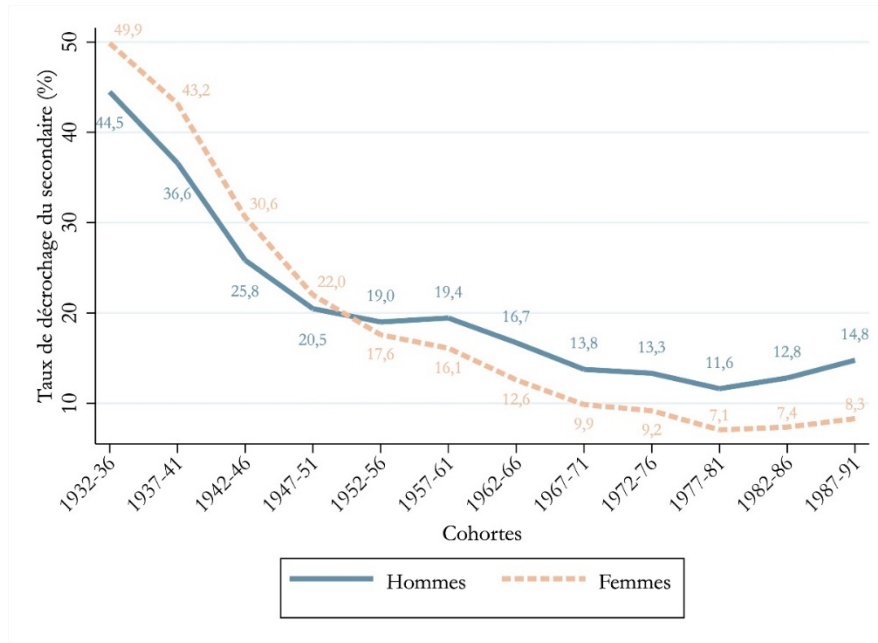
²² Il serait également intéressant de recenser ce qui va bien et ce qui va moins bien au Québec en termes de programmes, politiques et mesures gouvernementales, pour avoir une meilleure idée de ce qui entre dans la fonction de production du capital humain. Ceci pourrait faire l'objet de travaux futurs.

cohortes de naissance groupées par tranches de cinq ans de 1932 à 1991. En ordonnée, nous voyons le pourcentage d'hommes (trait plein bleu) et de femmes (trait pointillé beige) sans aucun diplôme, donc sans diplôme d'études secondaires, en 2016. La moitié des femmes nées au milieu des années 1930 n'ont même pas terminé leurs études secondaires. Chez les hommes de la même cohorte, le pourcentage est un peu plus faible (44,5 %). Ce taux chute d'une cohorte à l'autre, pour se stabiliser une fois que l'on atteint les cohortes de la fin des années 1960. Au sein de la plus jeune cohorte illustrée dans cette figure, soit les personnes nées de 1987 à 1991, le taux de décrochage n'y est que de 8,3 % chez les femmes et de 14,8 % chez les hommes²³²⁴. Bien que l'on puisse vouloir s'attarder sur l'écart entre hommes et femmes, sur lequel nous reviendrons dans la prochaine section, les progrès depuis la Révolution tranquille sont manifestes.

²³ Les données du Recensement canadien de la population de 2016 montrent une certaine tendance à la hausse du taux de décrochage chez les deux cohortes les plus récentes. Il serait intéressant de voir si cette tendance est également observable dans d'autres données, comme celles du ministère de l'Éducation. Les chiffres que nous avons trouvés commencent avec la cohorte entrant au secondaire en 1998 (ministère de l'Éducation, 2023), soit les jeunes nés autour de 1986. Nous nous trouvons donc à la toute fin des cohortes de la figure 3.1. Les chiffres rapportés par le ministère de l'Éducation (2023, graphique 1) montrent que le taux de diplomation et de qualification est à la hausse au cours des 17 dernières années.

²⁴ Une question intéressante que la figure 3.1 soulève, avec son revirement chez les deux cohortes plus jeunes, est celle de l'effet potentiel de l'attractivité du marché du travail pour les jeunes sur le décrochage, en particulier le taux de chômage et le niveau des salaires chez les jeunes. Nous laissons ceci pour des travaux futurs.

Figure 3.1 Taux de décrochage au Québec en 2016, selon le sexe et la cohorte de naissance



Source : Connolly et Lange (à paraître, figure 2), calculs des auteurs à partir des données du fichier de microdonnées à grande diffusion du Recensement canadien de la population de 2016 (Statistique Canada, 2019).

Note : la province correspond à la province de résidence en 2016.

Un deuxième point positif à souligner est la bonne performance relative des jeunes Québécois, en particulier lors de comparaisons nationales ou internationales avec des résultats à des tests standardisés tels que ceux du Programme international pour le suivi des acquis de l'Organisation de coopération et de développement économiques, mieux connu sous son acronyme PISA. Ce test est effectué tous les trois ans depuis 2000 et administré à des jeunes de 15 ans dans de nombreux pays. De multiples études, dont les nombreux travaux sur la question de Hanushek et Woessman (2011, 2012 et 2015, entre autres), ont montré les associations entre résultats aux tests PISA et performance économique, en particulier la croissance économique. Haeck et Lefebvre (2021) effectuent une minutieuse comparaison des résultats aux tests PISA de 2000 à 2018 entre les provinces canadiennes, et trouvent que les élèves québécois ont des résultats moyens en tête de peloton tant en lecture qu'en mathématiques ou en science (voir figure 3.2 ci-dessous, reproduite de Haeck et Lefebvre [2021]). Ils montrent également que l'écart entre les élèves les moins performants et les plus performants est généralement plus petit au Québec et que les élèves issus de milieux socioéconomiques défavorisés ont des résultats en mathématiques supérieurs à ceux des autres provinces. Un bémol cependant : les auteurs

remarquent des baisses généralisées dans les résultats moyens entre 2000 et 2018, y compris au Québec. Notons également que ces constats soulèvent une question intéressante, soit celle des retombées de la performance aux tests PISA en termes de croissance économique ou de productivité au Québec en comparaison aux autres provinces. Ceci pourrait faire l'objet d'une recherche future. Malgré cela, le système éducatif québécois semble donc produire des résultats enviables, à tout le moins lorsque l'on se compare à d'autres systèmes.

Un dernier point à souligner concerne la diplomation universitaire en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM). Selon un rapport récent de l'Institut de la statistique du Québec (Lessard, 2024), la part des grades de premier cycle universitaire décernés dans un domaine lié aux STIM s'est accrue entre 2011 et 2021 au Québec, passant de 17,9 % à 21,8 % (voir la figure 1 de Lessard, 2024). Il s'agit également du type de diplôme le plus rentable sur le marché du travail lorsque l'on considère le revenu d'emploi médian deux ans après l'obtention du grade : 68 200 \$ pour les domaines STIM comparativement à 56 700 \$ pour les autres (Lessard, 2024, Tableau 4). Cependant, nous notons que la part des diplômes de premier cycle en STIM est plus élevée en Ontario qu'au Québec, avec 30,6 % en 2021 (comparativement au 21,8 % cité plus haut).

Figure 3.2 Résultats moyens aux tests PISA par province, 2000 à 2018



Source : Haeck et Lefebvre (2021, Figure 1), calculs des auteurs à partir des données PISA de 2000 à 2018.

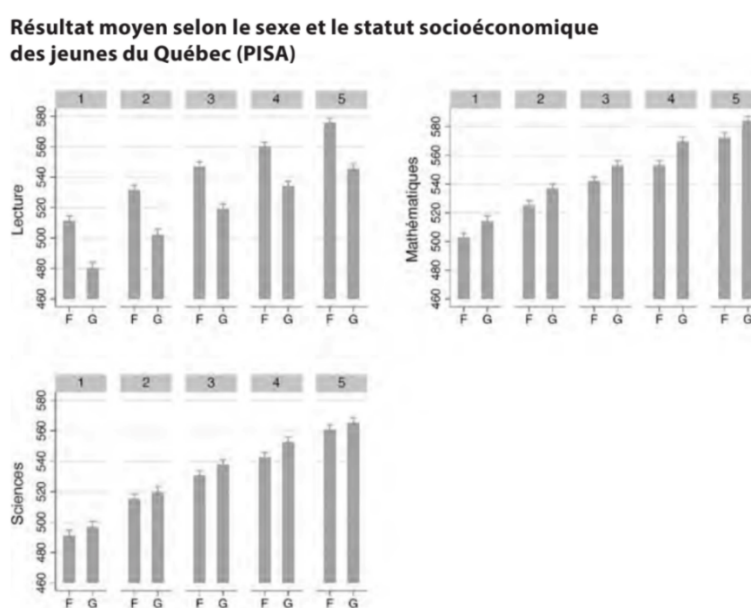
3.3 Les aspects moins positifs

Malgré la bonne performance relative du Québec, il existe un gradient socioéconomique dans la réussite scolaire. Un gradient socioéconomique dans une mesure donnée est un concept qui fait référence à des différences de résultats selon le niveau de statut socioéconomique. Ce gradient, qui n'est pas du tout unique au Québec, est visible dès le jeune âge, par exemple à la maternelle (Institut de la statistique du Québec, 2018), et s'accroît généralement au fil des années. Nous montrerons ici deux exemples de ce gradient.

Le premier exemple nous provient des travaux de Lacroix, Haeck, Montmarquette et Tremblay (2023) qui exploitent encore une fois les données du PISA de 2000 à 2018. La reproduction de la figure 3.3, issue de leurs travaux, nous présente les résultats moyens aux tests PISA dans les trois

matières selon le sexe (F pour fille, G pour garçon), mais surtout, selon le quintile²⁵ de statut socioéconomique de la famille du jeune, où 1 identifie le quintile inférieur, soit le statut socioéconomique le plus faible, et 5 le plus élevé. Deux constats émanent de cette figure. Le premier est que, dans chaque matière et tant chez les filles que chez les garçons, chaque statut socioéconomique plus élevé est associé à un résultat moyen plus fort. Le second est que, en comparant garçons et filles d'un même milieu socioéconomique, les filles performant nettement mieux en lecture, et légèrement moins bien en mathématiques et en sciences.

Figure 3.3 Gradients socioéconomiques dans les résultats aux tests PISA



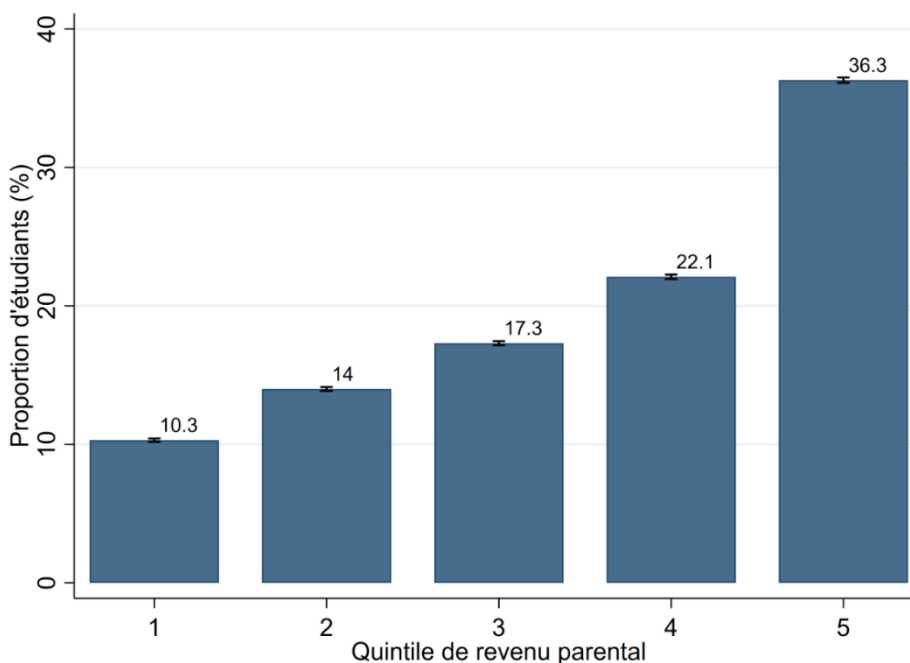
Source : Lacroix, Haec, Montmarquette et Tremblay (2023, graphique 2.1), calculs des auteurs à partir des données PISA de 2000 à 2018.

Un deuxième exemple de gradient socioéconomique concerne l'entrée à l'université. Raymond-Brousseau (2022) prolonge l'étude entamée dans Connolly, Haec et Raymond-Brousseau (2021) et suit des cohortes de jeunes ayant entamé un programme de baccalauréat au Québec entre 2010 et 2018. En utilisant un couplage de données administratives universitaires à des données fiscales fédérales, elle est en mesure de fournir la distribution du quintile de revenu parental de ces jeunes. À la figure 3.4, issue de Raymond-Brousseau (2022), on présente la distribution du quintile de revenu parental. Si les jeunes universitaires étaient répartis de manière égale à travers

²⁵ Un quintile est une mesure qui regroupe le cinquième d'une distribution, donc il couvre 20 % d'une population donnée.

la population de tous les jeunes, toutes les barres seraient égales et à hauteur de 20 %. Or ce n'est pas le cas. Nous voyons qu'à peine 10,3 % des jeunes qui commencent un baccalauréat sont issus du quintile inférieur (1), alors que plus du tiers proviennent du quintile supérieur (5). Ceci est donc clairement une indication de gradient socioéconomique, ici en termes d'accès aux études universitaires.

Figure 3.4 Distribution des étudiants inscrits à un programme de baccalauréat par quintile de revenu parental, cohortes de 2010 à 2018



Source : Raymond-Brousseau (2022, figure 4.1), calculs de l'auteurice à partir des données de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail et des Données administratives longitudinales de Statistique Canada.

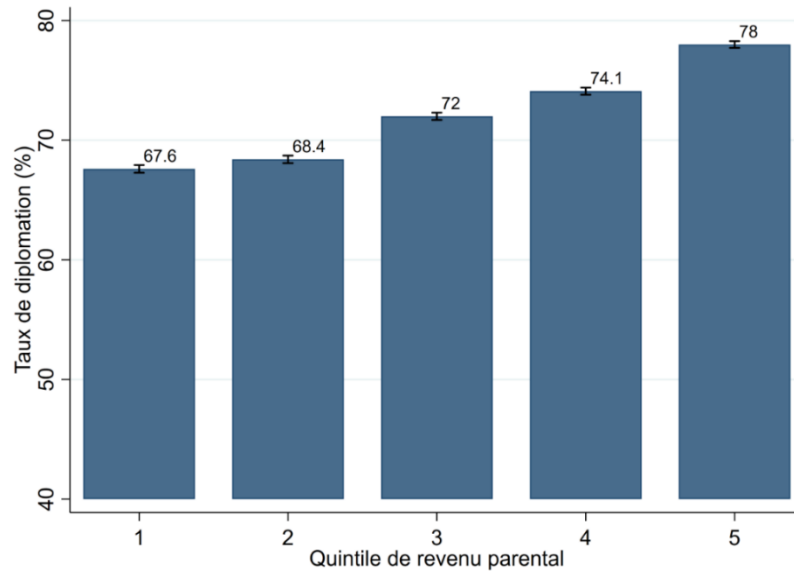
On observe également un gradient au niveau de la diplomation universitaire. Toujours en suivant les jeunes qui entrent dans un programme de baccalauréat au Québec, Raymond-Brousseau (2022) poursuit son analyse en calculant le pourcentage d'étudiants qui obtiennent leur diplôme. Son résultat est repris à la figure 3.5. Nous y voyons que 67,8 % des jeunes issus du quintile inférieur de revenu parental obtiennent leur diplôme, comparativement à 78 % de ceux dont les parents avaient des revenus les plaçant au quintile le plus élevé, soit une différence de dix points de pourcentage. Ces différences, bien que moins marquées qu'à l'entrée à l'université, restent significatives sur les plans statistique et économique. On peut toutefois apporter un bémol à

cette présence de gradient : la suite de l'étude de Raymond-Brousseau montre des matrices de transition permettant d'apprécier la mobilité intergénérationnelle du revenu des jeunes ayant obtenu un diplôme de premier cycle universitaire. Nous y voyons clairement que ceux et celles qui obtiennent leur diplôme ont des revenus élevés, peu importe le revenu de leurs parents : 30 % des jeunes dont les parents sont au quintile inférieur atteignent eux-mêmes le quintile supérieur des revenus, alors que ce taux se situe plutôt autour de 12 à 13 % pour la population générale. C'est donc dire qu'une formation universitaire, du moment où elle est atteignable, favorise nettement la mobilité socioéconomique.

Outre le gradient socioéconomique dans la réussite scolaire, un autre aspect préoccupant est la sous-scolarisation et le décrochage des hommes au Québec. Nous avons vu, à la figure 3.1, qu'il existe une différence marquée entre hommes et femmes au niveau du décrochage des études secondaires. La figure 3.6, elle aussi tirée de Connolly et Lange (à paraître), montre la distribution du plus haut niveau de scolarité atteint par les hommes et les femmes du Québec et de l'Ontario pour la cohorte née de 1987 à 1991 selon les données du recensement de 2016, donc lorsque ces personnes étaient âgées de 25 à 29 ans. Le fait que les hommes sont plus nombreux à ne pas terminer leurs études secondaires n'est pas propre au Québec : on observe la même situation en Ontario. Cependant, le pourcentage d'hommes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (DES) est de 14,8 % au Québec contre 9,2 % en Ontario, soit une différence de plus de cinq points de pourcentage. L'écart hommes-femmes est de 6,4 points de pourcentage au Québec²⁶, alors qu'il n'est que de 3,4 points en Ontario, quasiment la moitié. Ces différences avec l'Ontario sont frappantes, d'autant plus qu'en Ontario, le diplôme d'études secondaires est obtenu après 12 ans de scolarité, alors qu'il n'en faut que 11 au Québec (six au primaire et cinq au secondaire).

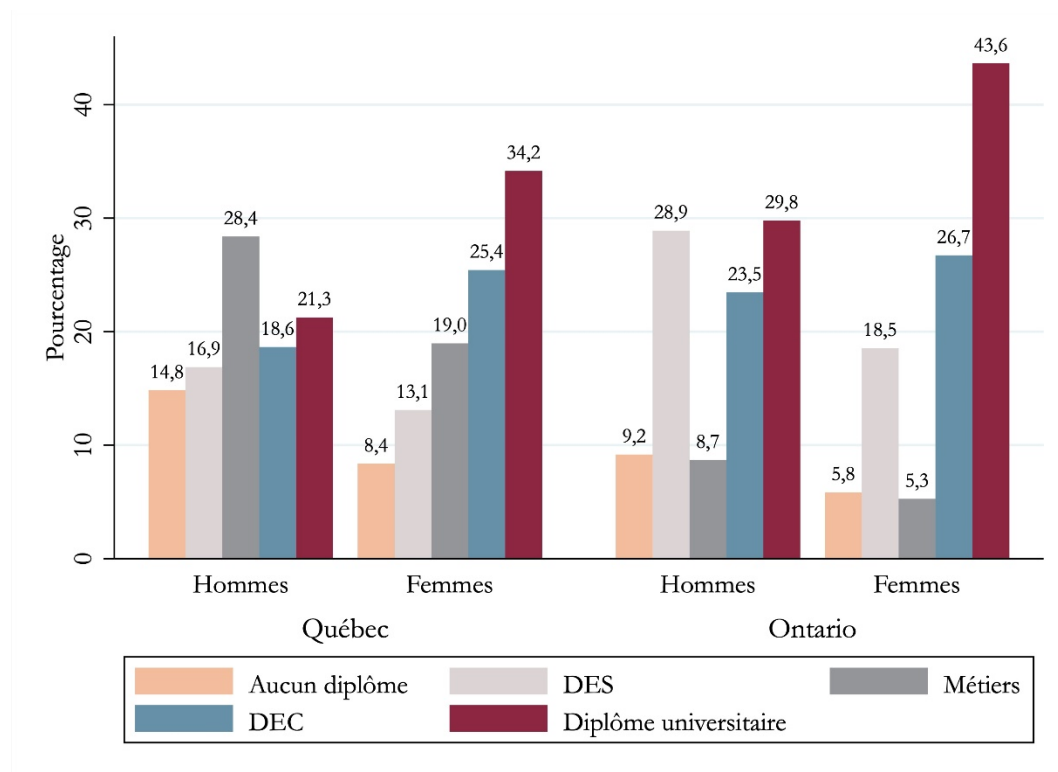
²⁶ En regardant la figure 3.1, nous pouvons voir que l'écart entre les hommes et les femmes s'est plutôt accentué à travers le temps pour les différentes cohortes considérées, celle née de 1987 à 1991 étant la plus jeune à la figure 3.1.

Figure 3.5 Diplomation au baccalauréat par quintile de revenu parental, cohortes de 2010 à 2012



Source : Raymond-Brousseau (2022, figure 4.2), calculs de l’auteurice à partir des données de la Plateforme longitudinale entre l’éducation et le marché du travail et des Données administratives longitudinales de Statistique Canada.

Figure 3.6 Répartition du plus haut diplôme par sexe et province, cohorte 1987-91



Source : Connolly et Lange (à paraître, figure 1), calculs des auteurs à partir des données du fichier de microdonnées à grande diffusion du Recensement canadien de la population de 2016 (Statistique Canada, 2019).

Note : La province correspond à la province de résidence en 2016.

Qu'est-ce qui pourrait donc expliquer ces différences interprovinciales? Nous n'avons pas trouvé dans la littérature d'explication claire et nette, mais il faut remarquer que les analyses permettant de dégager des liens clairs de cause à effet ne sont pas faciles à effectuer, surtout dans des cas de comparaison d'un endroit à l'autre. Notons cependant que la note de passage est plus élevée au Québec qu'en Ontario (60 % par rapport à 50 %) et que les compétences doivent être acquises en cinq ans de scolarité plutôt qu'en six. De plus, l'obligation de fréquentation scolaire se poursuit jusqu'à l'âge de 16 ans au Québec, alors qu'elle est fixée à 18 ans en Ontario. Pour ceux qui entreprennent des études postsecondaires, cet âge minimal de fréquentation n'est pas une contrainte. Mais pour ceux qui ne restent sur les bancs d'école que par obligation, une augmentation de l'âge minimal de fréquentation scolaire pourrait venir faire toute la différence. Enfin, le « raccrochage » aux études est relativement plus facile au Québec qu'en Ontario, grâce au secteur des adultes. Cette possibilité de raccrochage pourrait paradoxalement favoriser le décrochage, en faisant miroiter aux jeunes qui songent à abandonner leurs études qu'il sera toujours facile d'y revenir. Or, de nombreuses études, particulièrement aux États-Unis, montrent que l'obtention tardive d'une équivalence de diplôme d'études secondaires n'est pas équivalente à une obtention dans les temps (Heckman, Humphries et Mader, 2011).

3.4 Pistes à explorer

En fin de compte, que faire pour mieux investir dans le capital humain du Québec? La première piste est de se rappeler qu'il faut intervenir tôt dans la vie des jeunes. Comme nous l'avons vu plus haut, les gradients socioéconomiques s'observent tôt et ont tendance à se renforcer. Il faut donc offrir un réel soutien aux élèves en difficulté et à celles et ceux issus de milieux socioéconomiques moins favorisés. Ce principe devrait être à la base de toute intervention. Cela étant dit, il ne faut pas non plus chercher à niveler vers le bas, ni à ignorer le fait qu'il existe des élèves doués situés en haut de la distribution des habiletés. Quant au principe de classe répondant aux besoins de tous, tout en favorisant l'apprentissage de chacun, il ne signifie pas nécessairement qu'il faut mettre tout le monde dans le même moule.

Une piste rarement évoquée est celle du rehaussement de l'âge minimal de fréquentation obligatoire. Avant de prendre une telle mesure, il serait pertinent de revoir les travaux existants en la matière et d'effectuer une comparaison avec d'autres endroits dans le monde. Il conviendrait également de porter une attention particulière, dans la comparaison entre le Québec et l'Ontario, aux cégeps qui accueillent justement les jeunes autour de l'âge minimal de décrochage (16-18 ans). À l'autre bout de la scolarité, il y a également la question de l'âge à l'entrée à l'école. Au Québec, la quasi-totalité des jeunes entre en maternelle s'ils ont cinq ans au 30 septembre de l'année en cours. De nombreuses études, tant à l'international qu'au Québec (Haeck et coll., 2023), ont montré que les plus jeunes ont tendance à faire preuve de plus d'immaturité et d'inattention en classe et reçoivent donc plus de diagnostics et de traitement pour un trouble de déficit d'attention et d'hyperactivité. On ne connaît pas les effets à plus long terme de tels diagnostics et traitements connexes. Il pourrait être pertinent d'envisager une entrée progressive à la maternelle selon le niveau de préparation et de maturité, plutôt qu'une entrée stricte selon l'âge (voir Molnár, 2024).

Deux autres pistes, toutefois plus difficiles à évaluer dans un cadre économique, sont de valoriser davantage la profession enseignante (avec de meilleurs salaires par exemple) et l'éducation en général dans la société. Valoriser l'éducation, c'est évidemment facile à dire, mais moins facile à faire. Comment s'y prendre? Pourrait-on s'inspirer d'autres pays ou régions qui auraient fait face à la même situation? Les attentes et les aspirations des parents quant à la scolarité de leurs enfants sont des facteurs ayant un pouvoir explicatif très fort (toutefois, il ne faut pas négliger la difficulté à identifier un lien causal). Or, certaines études ont montré que parmi les jeunes qui ne se dirigent pas vers des études postsecondaires, les jeunes francophones du Québec ont ceux qui ont, et de loin, les aspirations les moins élevées du Canada quant à leur scolarité (Finnie et Mueller, 2017). D'où viennent ces aspirations? Comment pourrait-on valoriser l'éducation? Une telle valorisation ne vise pas uniquement à augmenter le nombre d'années de scolarité; elle passe aussi par l'ouverture à divers types d'éducation, dont les qualifications professionnelles et les apprentissages techniques, ainsi que par l'attention portée au choix de filière.

Il est certain que toute mesure ou politique qui serait mise en place viendrait avec des coûts. Les ressources du gouvernement ne sont évidemment pas illimitées et il faut donc être en mesure de pouvoir chiffrer correctement les coûts associés à chaque nouvelle mesure. De plus, ces coûts doivent ensuite être comparés aux bénéfices qui y sont liés. Davantage d'éducation se traduit généralement par une meilleure capacité d'adaptation et d'apprentissage de nouvelles compétences ainsi qu'une plus grande résilience face aux changements, ce qui sera probablement de plus en plus utile dans un monde en mutation qui se complexifie d'année en année. Les défis soulevés en début de chapitre (l'automatisation, l'intelligence artificielle, le vieillissement de la population et les transformations du marché du travail qui y sont associées) font en sorte que toutes ces capacités et compétences permettront potentiellement d'atteindre des rendements de plus en plus élevés.

3.5 La piste des données

Que ce soit pour calculer des coûts et bénéfices, ou simplement pour mieux décrire et connaître la situation actuelle, la première chose dont nous avons besoin est un accès à des données fiables et de qualité. Les données administratives d'une administration publique sont d'une grande richesse, car elles permettent dans de nombreux cas d'en savoir plus sur toute une population donnée, plutôt qu'un petit échantillon d'enquête (Haeck et Connolly, 2021). L'exemple de la Colombie-Britannique est remarquable en la matière. La Colombie-Britannique a ouvert l'accès à des microdonnées administratives individuelles sur tous les jeunes, de la maternelle à la 12^e année, à partir de 1991, avec possibilité de couplage avec des données du recensement, aux fichiers fiscaux, à des données médicales et au registre des étudiants postsecondaires. En conséquence, de nombreux chercheurs utilisent ces données pour produire des études, non parce qu'ils ont un intérêt particulier pour la situation de la Colombie-Britannique, mais simplement parce que les données sont accessibles sous réserve, bien entendu, de préserver la confidentialité des individus. Ce faisant, nous en savons maintenant beaucoup plus sur la

Colombie-Britannique que sur le Québec, par exemple : c'est un peu comme avoir de la main-d'œuvre gratuite pour produire des études.

Nous savons que le gouvernement s'est déjà engagé à ouvrir l'accès aux données, entre autres à travers la mission de l'Institut de la statistique du Québec. Le budget du Québec, cité plus tôt, y fait d'ailleurs mention : « La valorisation des données détenues par les organismes publics est essentielle pour soutenir la recherche au Québec. À cet effet, le gouvernement a mis en place un processus simplifié d'accès à ces données à des fins de recherche. Ainsi, des données détenues par des organismes publics du domaine de la santé, de l'éducation et de la fiscalité ont été désignées par le gouvernement afin que l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) puisse les communiquer aux chercheurs liés à un organisme public. Des données détenues par d'autres organismes publics seront également désignées ultérieurement » (Gouvernement du Québec, 2024, p. D. 13). Nous ne pouvons qu'applaudir ces efforts et encourager le gouvernement à les poursuivre.

3.6 Conclusion

Nous terminons en revenant sur plusieurs extraits du budget présentés en début de chapitre. Les extraits soulignent, de manière exemplaire, l'importance de l'éducation. On y lit que la réussite scolaire de tous est primordiale et que les études supérieures favorisent le développement socioéconomique du Québec. Il n'en reste pas moins que des questions subsistent. Le dernier extrait que j'ai choisi de présenter parle des efforts du gouvernement pour « améliorer la diplomation aux études supérieures dans des domaines prioritaires, notamment dans les secteurs de la transition énergétique et de l'enseignement » (Gouvernement du Québec, 2024, p. B. 45). Concrètement, cela se traduit, dans le budget, par des sommes additionnelles « afin d'accroître le nombre de diplômés dans le secteur de la transition énergétique et dans d'autres domaines prioritaires » (Gouvernement du Québec, 2024, p. B. 45). Ce genre de mesure est-il efficace? Un gouvernement peut-il orienter les jeunes à choisir un domaine plutôt qu'un autre et si oui, s'agit-il d'un investissement rentable?

Un regard rapide sur la littérature en sciences économiques permet de commencer à répondre à ces questions. Certaines études se sont penchées sur le choix de programmes en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) et sur l'aide financière, afin de comprendre si une meilleure aide financière pouvait orienter le choix vers un programme en STIM. Les résultats sont relativement mitigés dans le cadre de plusieurs études ayant des stratégies d'identification causale. Castleman et coll. (2018) trouvent que l'admissibilité à l'aide financière augmente de 20 à 35 % le nombre de crédits complétés en STIM, mais ils ne peuvent rejeter l'hypothèse selon laquelle l'effet sur le nombre total de diplômés en STIM serait nul. Blume-Kohout et Scott (2022) révèlent que les étudiants universitaires de première génération (dont les parents n'ont pas de diplôme universitaire) ont vu leur probabilité d'obtenir un diplôme dans un domaine de STIM augmenter de sept points de pourcentage (soit une augmentation de 38 %) après la réception d'une bourse de 2 000 \$ par session d'études. Cela étant dit, l'effet est presque totalement annulé par le fait que les diplômés supplémentaires en STIM ne restent pas ou ne travaillent pas dans des domaines associés aux programmes STIM.

Les économistes sont bien placés pour documenter les faits de manière rigoureuse, pour éclairer des débats qui prennent souvent des dérives idéologiques, pour évaluer des liens de cause à effet entre politiques et résultats, et pour effectuer des analyses coûts-bénéfices permettant d'élaborer des politiques plus efficaces. Dans un contexte budgétaire plus serré et dans un monde en constante évolution, ces compétences doivent être utilisées pour aider la société québécoise à poursuivre ses énormes progrès au niveau de l'éducation, pilier du capital humain de la société.

3.7 Références

- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Becker, G. S. (1964, 1993, 3e ed.). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blume-Kohout, M. E., et Scott, J. P. (2022). Incentivizing STEM participation: Evidence from the SMART Grant Program. *Southern Economic Journal*, 89(2), 373–405.
- Castleman, B. L., Long, B. T., et Mabel, Z. (2018). Can financial aid help to address the growing need for STEM education? The effects of need-based grants on the completion of science, technology, engineering, and math courses and degrees. *Journal of Policy Analysis and Management*, 37(1), 136–166.
- Connolly, M., Haeck, C., et Raymond-Brousseau, L. (2022). *La mobilité sociale au Québec selon différents parcours universitaires* (2022RP-12, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/NRZM8999>
- Connolly, M., et Lange, F. (à paraître). *Les bénéfiques socioéconomiques d'un rattrapage de la diplomation des garçons au Québec*. Rapport de recherche. CIRANO.
- Finnie, R., et Mueller, R. E. (2017). Access to post-secondary education: How does Québec compare to the rest of Canada? *L'Actualité économique*, 93 (3), 441-474.
- Gouvernement du Québec (2024). Budget 2024-2025. Plan budgétaire. Dépôt légal — 12 mars 2024, Bibliothèque et Archives nationales du Québec. ISBN 978-2-550-97059-0
- Haeck, C., et Connolly, M. (2021). *Le Québec économique 9 — Chapitre 10 — Point de vue sur l'accessibilité aux données des administrations publiques* (2020CH-10, CIRANO.) <https://cirano.qc.ca/fr/sommaires/2020CH-10>
- Haeck, C., et Lefebvre, P. (2021). Trends in cognitive skills inequalities by socioeconomic status across Canada, *Canadian Public Policy*, 47(1), 88–116. <https://doi.org/10.3138/cpp.2019-039>
- Haeck, C., Lefebvre, G., Lefebvre, P., et Merrigan, P. (2023). *Surdiagnostic du TDAH au Québec : Impact de l'âge d'entrée à l'école, différences régionales et coûts sociaux et économiques* (2023RP-08, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/DTDB7162>
- Hanushek, E. A., et Woessmann, L. (2011). How much do educational outcomes matter in OECD countries?. *Economic Policy*, 26(67), 427-491.
- Hanushek, E. A., et Woessmann, L. (2012). Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes, and causation. *Journal of Economic Growth*, 17, 267-321.
- Hanushek, E. A., et Woessmann, L. (2015). *The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth*. MIT press.
- Heckman, J. J., Humphries, J. E., et Mader, N. S. (2011). The GED (chapitre 9). Dans E. A. Hanushek, S. Machin et L. Woessman (dir.), *Handbook of the Economics of Education*, (volume 3, 423-483). Elsevier.
- Institut de la statistique du Québec (2018). *Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle 2017. Portrait statistique pour le Québec et ses régions administratives*. Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, octobre 2018. ISBN 978-2-550-82547-0
- Lacroix, R., Haeck, C., Montmarquette, C., et Tremblay, R. E. (2023). *La sous-scolarisation des hommes et le choix de profession des femmes*. Les Presses de l'Université de Montréal.

- Larousse (2024). capital (n. m.). Dans *Larousse*. Récupéré le 17 mai 2024 de <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/capital/12900#16000037>
- Lessard, C. (2024). Les diplômes décernés aux niveaux baccalauréat et supérieur, *Science, technologie et innovation*, [En ligne], no 19, septembre, Institut de la statistique du Québec, p. 1-20. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/diplomes-baccalaur%C3%A9at-et-sup%C3%A9rieur-2021-revenu.pdf>
- Ministère de l'Éducation (2023). Taux de diplomation et de qualification par cohorte de nouveaux inscrits au secondaire. Rapport 2023. Version corrigée. Gouvernement du Québec. ISSN 1927-4076 (En ligne). https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/Rapport-diplomation-qualif-sec-2023.pdf
- Ministère des Finances (2024). *Budget en chiffres — Mars 2024. Dépenses par portefeuille ministériel*. Gouvernement du Québec. <https://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget-en-chiffres/fr-CA/Mars-2024/D%C3%A9penses-par-portefeuille-minist%C3%A9riel/>
- Molnár, T. L. (2024). Can Academic Redshirting Shrink the Education Gender Gap? Causal Evidence on Student Achievement and Mental Health. Manuscrit non publié.
- OCDE (2023), « En quoi les retombées sociales sont-elles liées à l'éducation? », dans *Regards sur l'éducation 2023 : Les indicateurs de l'OCDE*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ed2fea28-fr>.
- Oxford English Dictionary (2024, mars). human capital (n.). Dans *Oxford English Dictionary*. Récupéré le 17 mai 2024 de <https://doi.org/10.1093/OED/1182875255>
- Raymond-Brousseau, L. (2022). Le rôle des universités et la mobilité sociale intergénérationnelle au Québec. Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal.
- Statistique Canada (2019). Recensement de la population 2016 [Canada] Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) : Fichiers des particuliers [fichier de microdonnées à grande diffusion]. Ottawa, Ontario : Statistique Canada [producteur et distributeur].

Chapitre 4 Formation

La formation parrainée par l'employeur comme vecteur de support des compétences nécessaires pour améliorer la productivité et l'innovation

Par Benoit Dostie

4.1 Contexte : qu'est-ce que la formation parrainée par l'employeur?

La formation parrainée par l'employeur représente un investissement en capital humain au même titre que l'éducation initiale. Par exemple, Heckman et coll. (1998) estiment que plus de la moitié du capital humain accumulé au long de la vie d'un individu est acquis après la période initiale d'éducation formelle.

Cette formation est la plupart du temps partiellement prise en charge par l'employeur aux cégeps qui accueillent justement les jeunes autour de l'âge minimal de décrochage (16-18 ans). L'employé assume aussi typiquement une autre partie des coûts de la formation en acceptant un salaire plus faible pendant sa formation (comme dans le cas des programmes d'apprentissage, par exemple).

On distingue deux types de formation parrainée par l'employeur : la formation informelle habituellement prodiguée par un supérieur ou un collègue sur les lieux de travail pendant la période de travail, et la formation formelle plus structurée qui a lieu habituellement en dehors des heures et des lieux habituels de travail. Notons que nous utilisons ici les distinctions « formation en classe » et « formation en cours d'emploi » comme synonymes de « formation formelle » et « formation informelle ».

La formation parrainée par l'employeur fait donc partie de la catégorie des investissements en capital humain post-éducation initiale qui inclut les formations gouvernementales proposées notamment aux individus en recherche d'emploi, l'autoformation individuelle, etc. Elle comprend aussi la majorité des formations dites liées à l'emploi. Nous portons donc notre attention sur ce type de formation parrainée par l'employeur et nous ne discuterons pas des autres types de formation continue post-éducation initiale.

Étant donné que la formation parrainée par l'employeur augmente le capital humain de l'individu, on s'attend à ce qu'elle procure un rendement aux parties qui investissent dans cette

formation. Pour les individus, ce rendement se manifeste sous forme de salaires plus élevés. Pour les entreprises, on devrait alors observer un rendement du capital plus élevé (productivité, profits, innovation).²⁷

4.2 Formation et salaires

L'impact de la formation parrainée par l'employeur sur les salaires est très bien documenté par la littérature sur le sujet et n'est pas controversé, ne méritant seulement qu'une discussion succincte. Par exemple, une méta-analyse de Haelermans et Borghan (2012) résume les résultats de 38 études et montre une augmentation de salaire moyenne de 2,6 % pour chaque épisode de formation.²⁸

Il est cependant important de noter que ce rendement moyen positif cache quand même quelques disparités entre diverses catégories d'individus, qui peuvent être reliées à une participation inégale aux formations et à une efficacité irrégulière des formations au sein de ces groupes. Il est documenté, par exemple, que les immigrants reçoivent moins de formation (Dostie et Javdani, 2020). C'est aussi le cas des travailleurs plus âgés (Dostie et Léger, 2014). Munro et Lamb (2023) utilisent les données du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) pour montrer que le taux de participation à la formation liée à l'emploi varie entre 38 % et 40 % chez les travailleurs de 25 à 54 ans et chute à 23 % chez les travailleurs de plus de 55 ans.

On peut aussi observer des différences de participation à la formation en lien avec les caractéristiques des entreprises. On remarque notamment que la formation est aussi plus présente dans les grandes entreprises, dans certaines industries (p. ex. services publics, finance et assurance) et dans certaines occupations (professionnels, scientifiques et techniques) (Munro

²⁷ La formation peut aussi avoir d'autres impacts par exemple sur la satisfaction d'un employé face à son travail ou sa probabilité de rester en emploi ou avec le même employeur (Parent, 1999). Nous ne discuterons pas de ces autres impacts, car nous préférons porter notre attention sur les rendements.

²⁸ Haelermans et Borghan (2012) notent que peu d'études ont l'information exacte sur la durée de la formation, cette dernière étant alors captée par une variable dichotomique à savoir si le travailleur a ou non suivi une formation dans la dernière année. Dostie (2013) mentionne pour le Canada une durée annuelle de formation en cours d'emploi moyenne d'environ 7 jours et de formation en classe de 5,6 jours, en notant que cette dernière moyenne est une sous-estimation, car elle ne comprend que les deux premiers épisodes de formation.

et Lamb, 2023). Nous discutons davantage de ces différences plus bas dans la section sur les mesures de l'incidence de la formation.

4.2.1 Formation et salaires au Québec

Dostie et Léger (2008) utilisent les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de Statistique Canada entre 1999 et 2004 et trouvent un impact de la formation en classe et de la formation en cours d'emploi sur les salaires de 3 % et 1 % respectivement. Ces rendements moyens sont semblables à ceux cités précédemment dans la littérature scientifique internationale et ne semblent donc pas montrer de différence spécifique au Québec.

Il existe en revanche des différences de rendement spécifiques au Québec, associées à différents types de formations. Dostie et Léger (2008) trouvent que les rendements salariaux de la formation en classe sont plus élevés en Ontario et ceux de la formation en cours d'emploi plus élevés au Québec.

Une partie de ces derniers résultats est confirmée par Gagnon et Smith (2013) qui estiment aussi les rendements salariaux de la formation pour le Québec comparativement au reste du Canada, mais avec une méthodologie différente. Ces derniers trouvent des rendements à la formation en classe qui sont similaires entre les provinces, alors que les rendements à la formation en cours d'emploi sont plus élevés au Québec (en accord donc avec les résultats de Dostie et Léger, 2008). Des travaux supplémentaires avec des données plus récentes seraient certainement utiles pour mieux comprendre ces différences interprovinciales entre les rendements associés à différents types de formation.

4.3 Formation et productivité

Tout comme un investissement en capital humain, la formation doit aussi augmenter la productivité. Notons que dans les modèles classiques du marché de travail, les salaires s'ajustent de façon à correspondre à la productivité marginale du travailleur. Dans ce contexte, les hausses de salaire après la formation peuvent être interprétées comme témoignant d'une hausse de la productivité du travailleur en ayant bénéficié.

Plusieurs études notent cependant l'existence de caractéristiques ou d'institutions du marché du travail qui incite à ne pas considérer le salaire comme un parfait indicateur de productivité. (Acemoglu et Pischke, 1998). Pensons à la présence de réglementation sur le salaire minimum, de conventions collectives, de professions réglementées (traitées dans le chapitre 6) ou de toute autre législation sur le marché du travail qui vient restreindre la mobilité des travailleurs. Ces imperfections entraînent, par construction, des divergences plus ou moins grandes entre les salaires et la productivité. Dans ce contexte, il est utile de considérer la formation comme un investissement procurant des gains de productivité, ces gains étant ensuite partagés entre les parties prenantes sous forme de salaires plus élevés ou de rendement du capital plus élevé par un processus de négociation explicite ou implicite entre les parties impliquées.

Comme la productivité d'un travailleur pris de façon isolée n'est que rarement observée, les études observent l'impact de la formation sur la productivité de façon indirecte en estimant la fonction de production de l'entreprise, où la formation apparaît comme un investissement susceptible d'affecter la productivité des travailleurs participant au processus de production.

Dostie (2020) résume brièvement cette littérature et conclut à un impact positif de la formation sur la productivité sans aucune ambiguïté, mais que plus de recherche est nécessaire pour déterminer quels types ou quels sujets de formation ont plus d'impacts sur la productivité. Par exemple, des estimations générales des impacts sont obtenues par Dearden et coll. (2006) avec des données britanniques qui trouvent une augmentation de la valeur ajoutée de 6 % lorsque la proportion d'employés formés augmente de 10 points de pourcentage. Konings et Vanormelingen (2015) trouvent pour les travailleurs allemands qu'augmenter la proportion d'employés formés de 1 % augmente la productivité de 0,76 %. Dostie (2013) utilise des données canadiennes et trouve pour la période 1999-2006 que les employés ayant reçu de la formation en classe sont 3,4 % plus productifs et ceux ayant reçu de la formation en cours d'emploi 1,6 %. Il explique cette différence par le fait que la formation en cours d'emploi est liée plus étroitement au roulement de la main-d'œuvre et par le fait que certains sujets de formation ayant un fort impact sur la productivité sont plus susceptibles de se faire en classe (p. ex. formation professionnelle).

Notons que la découverte d'un impact positif sur la productivité n'implique pas nécessairement qu'il faille investir plus en formation. Une comparaison des bénéfices aux coûts engagés serait nécessaire pour prendre une décision éclairée. Malheureusement, les données disponibles ne contiennent presque jamais de données sur les coûts des formations, qui peuvent par ailleurs être difficiles à évaluer lorsque la formation est informelle et implique du temps de travail pour les personnes concernées. Almeida et Carneiro (2006) utilisent des données sur les firmes portugaises et calculent un taux de rendement interne des investissements en formation de 8,6 %, un rendement similaire aux investissements en capital physique de l'entreprise. Dans le cas de la formation en classe, Dostie (2013) calcule que 1 \$ investi en formation rapporte 2,6 \$, mais ne peut déterminer comment ce bénéfice est divisé entre l'entreprise et le travailleur, et sans pouvoir le comparer aux bénéfices associés à d'autres types d'investissements.

Une étude très récente de Ma et coll. (2024) modélise l'effet qu'ont ces impacts positifs pour l'entreprise sur le niveau de productivité agrégée d'un pays. Ils trouvent que près de 12 % des différences de revenus par habitant entre pays sont liées à des différences dans la participation parrainée par l'employeur. Ces résultats montrent qu'augmenter les niveaux de formation liées à l'emploi peut avoir des impacts importants sur le niveau de vie du Québec.

4.3.1 Formation et productivité au Québec

Tout comme l'impact de la formation sur les salaires, peu d'études se sont attardées à examiner les potentielles différences de rendement à l'échelle interprovinciale, bien que quelques études aient examiné l'impact de la formation sur la productivité dans un contexte canadien (Dostie, 2013, Turcotte et Rennison, 2004). Pourtant, il existe des différences importantes entre les provinces en matière de structure du marché du travail et de mobilité des travailleurs. De plus, les provinces se distinguent par leurs politiques publiques visant à influencer les niveaux de formation. Il est bien connu que le Québec se démarque à cet égard par la loi communément appelée loi du 1 % qui oblige certaines catégories d'entreprise à investir 1 % de leur masse salariale en formation ou à payer le montant équivalent au gouvernement.

Dostie et Léger (2008) montrent quelques résultats préliminaires à propos de l'impact de la formation sur la productivité au Québec par rapport au reste du Canada, mais sont limités dans

leur conclusion par la petite taille des échantillons. Ils trouvent tout de même que l'impact de la formation en classe sur la productivité semble plus faible au Québec qu'en Ontario, alors que le contraire semble vrai pour la formation en cours d'emploi. Ce résultat est similaire à celui noté précédemment sur les salaires, indiquant peut-être que l'offre de formation au Québec est trop orientée vers la formation en classe par rapport au niveau qui serait optimal, ou que la qualité de la formation offerte diffère entre le Québec et le reste du Canada

4.4 Formation et innovation

Il est généralement reconnu que la performance d'un pays en matière d'innovation est un important déterminant de son niveau de vie (Lucas, 1988). Ainsi, un autre impact de la formation qui devrait être d'intérêt pour les décideurs intéressés par les déterminants du niveau de vie de la population est celui sur la performance de l'entreprise en matière d'innovation.

À ce dernier égard, les résultats de la littérature scientifique sont aussi unanimes. Bauernschuster et coll. (2009) montrent qu'augmenter la proportion d'employés formés de 10 points de pourcentage conduit à une hausse similaire de la propension à innover chez les entreprises allemandes entre 1997 et 2001. Il est ainsi supposé que la formation telle que prodiguée donne accès aux connaissances de pointe nécessaires à l'effort d'innovation des entreprises.

Dostie (2018) distingue l'impact de la formation en classe de celui de la formation en cours d'emploi sur la performance de l'entreprise en matière d'innovation et trouve que les deux types de formation ont un impact similaire. Un impact à la fois sur l'innovation de produits et sur l'innovation de procédés au Canada. Il s'intéresse aussi à la dynamique de la formation et trouve que l'impact positif de la formation s'estompe dans le temps, et donc que maintenir la performance de l'entreprise en matière d'innovation à des niveaux soutenus demande des investissements continus.

Bauernschuster et coll. (2009) trouvent également des différences entre ce qu'ils appellent l'innovation de routine et l'innovation radicale. Ils ne trouvent pas d'impact de la formation sur l'innovation radicale et supposent que ce dernier type d'innovation repose plus sur la créativité, qui peut difficilement être inculquée ou améliorée par des efforts de formation.

4.5 Importance de la formation dans un contexte de changements technologiques qui s'accélèrent

Tel que cité par Dostie et Dufour (2021) : « Dans un contexte de transformation du marché de l'emploi, avec l'utilisation toujours croissante des nouvelles technologies numériques, la formation structurée liée à l'emploi, parrainée par l'employeur ou non, devrait prendre de plus en plus d'importance (OCDE, 2019). » C'est certainement le cas pour les individus : la formation est perçue par les travailleurs comme le meilleur moyen de développer de nouvelles compétences pour demeurer productif dans leur milieu de travail (Rainie et Anderson, 2017).

Plusieurs études récentes s'intéressent donc en partie à vérifier ce constat, soit en examinant l'impact des changements technologiques sur l'offre de formation, soit en examinant comment la formation permet ou non aux travailleurs de s'adapter à ces changements qui s'accélèrent (Dostie et coll., 2021).

Par exemple, Mohr, Troltsch et Gerhards (2016) montrent que les travailleurs à faibles compétences dont les tâches principales sont non routinières sont plus enclins à suivre de la formation et que les entreprises sont aussi plus enclines à investir dans la formation des travailleurs effectuant ce genre de tâches. Les auteurs concluent de ces observations que la formation constitue donc un mécanisme d'adaptation ou de coadaptation aux changements technologiques.

De façon cohérente, Tamm (2018) trouve quant à lui que la formation pousse les travailleurs à substituer leurs tâches dites habituelles par des tâches non routinières, lesquelles précisément sont moins susceptibles d'être remplacées par la technologie ou l'automatisation. De plus, il réussit à identifier un lien entre la formation et une modification dans la composition des tâches de l'emploi vers des tâches non routinières. Ce résultat est intéressant, car il semble montrer que la formation peut agir comme mécanisme qui affecte directement les tâches qui composent un emploi.

Nedelkoska et Quintini (2018) trouvent que les travailleurs plus à risque de perdre leur emploi suite à l'automatisation sont moins enclins à participer à de la formation en emploi ou à des formations externes à l'emploi. Ils ne peuvent dire si cela est dû à un manque d'offre de

formation ou à des obstacles à la participation pour ce groupe de travailleurs. Cependant, ils trouvent que les travailleurs qui, de leur côté, participent à de la formation sont plus enclins à se déplacer vers des emplois moins susceptibles d'être automatisés.

Plus récemment Lukowski, Baum et Mohr (2020) découvrent que les firmes ayant une plus haute proportion d'utilisateurs de technologies numériques offrent plus de formations à leurs employés, résultat dont nous avons discuté précédemment, lorsque nous avons abordé les différences de participation à la formation. En revanche, plus de temps passé à utiliser ces technologies est synonyme d'une baisse du nombre de formations reçus. En effet, les chercheurs expliquent qu'après avoir reçu une première formation sur l'utilisation d'une technologie numérique, cet apprentissage permet aux employés de devenir plus expérimentés, ce qui les pousserait à en utiliser davantage et réduirait le besoin de suivre d'autres formations.

Finalement, une étude récente de Lergetporer et coll. (2023) trouve que les travailleurs ont souvent une vision optimiste quant à la possibilité que leur emploi soit menacé par l'automatisation. Ces auteurs trouvent que lorsqu'on informe les travailleurs des risques véritables, leur propension à suivre une formation augmente, illustrant ainsi un levier potentiel pour augmenter la participation à la formation.

4.6 Données sur la formation au Québec

Au Québec, l'information fiable et représentative quant aux niveaux de formation provient surtout de trois enquêtes de Statistique Canada. Premièrement, l'EMTE mentionnée précédemment, menée entre 1999 et 2006. Deuxièmement, la plus vieille Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA) menée à 4 reprises en 1992, 1994, 1998 et 2003 comme supplément à l'Enquête sur la population active (EPA). Finalement, mentionnons la plus récente Enquête longitudinale et internationale des adultes (ELIA) menée tous les deux ans depuis 2012 et qui a été terminée à sa cinquième vague en 2020.

De l'information fragmentaire sur la formation peut aussi être extraite de l'Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise (EISE). Six vagues de cette enquête au niveau de l'entreprise ont été faites (2009, 2012, 2017, 2019, et 2022). Seules les entreprises comptant au

moins 20 employés et déclarant un chiffre d'affaires de 250 000 \$ ou plus sont incluses. L'enquête explore l'utilisation de la formation comme stratégie d'entreprise, mais ne permet pas de savoir le nombre d'employés formés.

Pour juger des impacts de la formation, il faut cependant que ces enquêtes contiennent aussi de l'information sur les salaires et des mesures de performance au niveau de l'entreprise. À cet égard, l'EMTE était idéale, car elle contenait à la fois de l'information sur les employeurs et un échantillon représentatif d'employés dans cette entreprise. On pouvait donc y obtenir des mesures des heures travaillées et des salaires au niveau de l'employé, ainsi que des mesures de performance telles que la productivité ou l'innovation au niveau de l'entreprise. Une autre particularité intéressante de cette enquête est que les questions sur la formation étaient posées à la fois au niveau de l'employé et au niveau de l'employeur, ce qui permet d'analyser de manière particulièrement détaillée des pratiques de formation et de comparer la cohérence des réponses entre employé et employeur.

L'ÉLIA ne contient pas à proprement parler de mesures des salaires, mais ces données sont appariées aux fichiers administratifs de l'impôt sur le revenu, ce qui permet de distinguer les revenus de travail annuels des individus ayant suivi une formation de ceux des personnes n'ayant pas suivi de formation, permettant ainsi d'effectuer une estimation indirecte de l'impact de la formation. Il est cependant impossible de distinguer l'impact de la formation sur les heures travaillées de l'impact sur les salaires.

4.6.1 Niveaux de formation au Québec

Les enquêtes mentionnées précédemment et menées par Statistique Canada permettent la plupart du temps de comparer les taux de participation à la formation entre les provinces. Plusieurs études comparent directement le Québec à l'Ontario ou au reste du Canada à cet égard.

Par exemple, Dostie (2011) utilise l'EMTE et trouve que la proportion moyenne d'employés recevant de la formation annuellement au Québec variait entre 9,4 % et 13,6 % entre 1999 et 2005 pour la formation en classe pour les petites entreprises, alors que cette même proportion variait entre 42,5 % et 46,5 % pour les grandes entreprises. Comparativement, ces proportions

moyennes en Ontario variaient entre 12,1 % et 17,6 % et entre 33,2 % et 39,8 % pour les petites et grandes entreprises. Pour la formation en cours d'emploi, les proportions d'employés moyennes recevant de la formation étaient supérieures en Ontario par rapport au Québec pour toutes les catégories d'entreprise. Gagnon et Smith (2013) concluent aussi que la participation à la formation en cours d'emploi est inférieure au Québec par rapport au reste du Canada.

Dostie et Dufour (2020) utilisent l'ÉLIA et documentent qu'au Canada en 2014 et en 2016, près de 60 % des travailleurs déclarent avoir amélioré leurs compétences grâce à la formation chaque année. L'ÉLIA rapporte que le fait de « s'exercer » est considéré par les travailleurs québécois comme le moyen le plus efficace pour améliorer ses compétences. Cette perception tranche avec ce qui est typiquement encouragé par les gouvernements qui ciblent des formations plus formelles. Dostie et Dufour (2020) trouvent aussi qu'en matière de prévalence, les formations formelles sont utilisées à des niveaux très similaires entre les deux provinces, mais que les moyens de formation informelle sont moins utilisés au Québec.

En partie à cause du manque de données à ce sujet, Statistique Canada a temporairement ajouté en novembre 2022 un supplément à l'Enquête sur la population active pour interroger les répondants sur leur participation à la formation liée à l'emploi. Statistique Canada (2023) montre que 30,9 % des Canadiens ont participé à une telle formation dans les 12 mois précédant le mois de novembre 2022. Cette enquête montre peu de différences interprovinciales, le Québec affichant un taux de participation de 32,3 % et l'Ontario de 29,9 %. Les résultats montrent aussi des différences dans la participation de différents sous-groupes, par exemple pour les travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires ou moins qui participent moins à la formation.

Les résultats de cette dernière enquête pourraient donc laisser croire qu'en matière de formation structurée, formelle ou en classe, le Québec aurait rattrapé l'Ontario et que ces deux provinces ont maintenant des taux de participation à la formation supérieurs à la moyenne du reste du Canada. Il sera intéressant de voir si les données futures permettront la même interprétation. Nous ne pouvons cependant pas conclure en ce qui a trait à la participation à la formation informelle ou en cours d'emploi étant donné l'absence de données récentes et représentatives.

Le Québec peut aussi compter sur une enquête de l'Institut de la statistique du Québec faite pour le compte d'Emploi Québec, l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi (EPFEQ), qui comporte cinq éditions, 2011, 2014, 2016, 2018 et 2021. Cependant, les données de cette enquête ne sont pas disponibles pour les chercheurs. De plus, elle concerne seulement l'ensemble des organisations privées et publiques, à but lucratif ou non, dont la masse salariale annuelle est d'au moins 250 000 \$ au Québec (un peu plus de 60 000 organisations). Enfin, elle ne permet évidemment pas de comparaisons interprovinciales.

De plus, l'enquête de l'ISQ (EPFEQ) ne contient pas d'information permettant de quantifier les retombées de la formation pour l'entreprise ou pour l'employé. En matière de retombées plus qualitatives, dans son rapport sur la dernière enquête (ISQ, 2021), on mentionne que les employeurs devaient indiquer si la formation structurée avait contribué à la promotion d'un employé ou si elle avait permis à certains employés d'éviter d'être congédiés pour manque de compétence. Les résultats montrent que la formation contribue plus à la promotion des employés qu'à éviter leur congédiement.

Néanmoins, il importe de noter ici que cette enquête contient des renseignements détaillés sur les pratiques de formation pour une catégorie d'entreprises importante et que s'il est possible d'apparier ces données à d'autres sources (fiscales), par exemple, il serait probablement possible d'approfondir l'analyse des retombées quantitatives de la formation.

4.7 Conclusion et pistes de réflexion pour le futur

La formation parrainée par l'employeur est bénéfique pour l'employé qui peut recevoir un salaire plus élevé. Elle est aussi bénéfique pour l'employeur par son impact sur sa performance en matière de productivité et d'innovation. Ces résultats ont été vérifiés dans une variété de contextes et de pays, mais peu d'études ont tenté d'établir ces résultats pour le Québec spécifiquement.

On en sait peu sur les différences de rendement pour différents types ou sujets de formation, ainsi que sur les modes de livraison, en dehors de quelques distinctions entre formation formelle ou informelle, en classe ou en cours d'emploi. On manque aussi d'informations sur l'impact de la

formation dans un contexte de changements technologiques qui s'accélèrent, bien que les études qui commencent à apparaître semblent montrer que la formation peut agir comme mécanisme d'adaptation. Nous avons mentionné quelques ensembles de données provenant des instituts nationaux de statistiques en lien avec la formation, mais il existe d'autres sources pouvant être utiles (p. ex. sondage d'employeurs). Néanmoins, nous concluons comme Munro et Lamb (2023) qu'à l'heure actuelle, les données disponibles présentement ont des problèmes de fiabilité, ne sont pas à jour, et ne sont pas appropriées pour des comparaisons intertemporelles ou entre provinces.

Pour obtenir de nouveaux résultats pertinents pour les politiques publiques, il serait nécessaire d'obtenir des données à la fois sur les pratiques de formation, les changements technologiques et les résultats des travailleurs et des entreprises. Ce type de données n'est présentement pas disponible chez Statistique Canada. L'Institut de la statistique du Québec a de l'information détaillée pour une sous-population d'entreprises, mais l'utilité des données est limitée pour réaliser cet objectif, si on ne peut y appairer d'autres sources de données. Une autre possibilité est la création d'une nouvelle enquête. Par exemple, Hart (2019) suggère que le Québec mène une enquête similaire à l'Enquête sur la formation professionnelle (*Continuing Vocational Training Survey, CVTS*) menée en Europe dans 28 pays. Mais peu importe la solution, le fait de « s'exercer » est considéré par les travailleurs québécois comme le moyen le plus efficace pour améliorer ses compétences.

Obtenir plus de données sur la formation et ses impacts, notamment en termes de rendement interne, est particulièrement important au Québec pour l'évaluation de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La dernière évaluation quinquennale note les enjeux soulevés quant à l'application de la Loi compte tenu des tendances observées en matière de formation des travailleurs. Elle consacre d'ailleurs un chapitre complet à la question du maintien ou de la modification de la Loi (voir Gouvernement du Québec, 2023). Rappelons que le Québec est une des rares juridictions à avoir mis en place et conservé aussi longtemps une réglementation de type « former ou payer » telle que spécifiée par

la Loi. Une telle réflexion ne peut être réussie que si elle s'appuie sur des résultats spécifiques au Québec utilisant des données probantes.

4.8 Références

- Acemoglu, D., et Pischke, J. S. (1998). Why do firms train? Theory and evidence. *The Quarterly Journal of Economics* 113(1): 79–119.
- Almeida, R., et Carneiro, P. (2009). The return to firm investments in human capital. *Labour Economics* 16(1): 97–106.
- Bauernschuster, S., Falck, O., et Heblich, S. (2009). Training and innovation. *Journal of Human Capital* 3(4): 323–53.
- Dearden, L., Read, H., et Van Reenen, J. (2006). The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 68(4): 397–421.
- Dostie, B., Dufour, G., et Haeck, C. (2022). [Des compétences pour s'adapter à la transformation du marché du travail](#), Introduction dans *Le Québec Économique #10. Compétences et transformation du marché du travail*. Benoit Dostie et Catherine Haeck (dir.), CIRANO.
- Dostie, B., Dufour, G., et Vigne, M. (2021). La formation liée à l'emploi dans un contexte de transformation numérique : état de la situation (2021RP-21, Rapports de projets, CIRANO).
- Dostie, B., et Javdani, M. (2020). [Canadian Immigrants and Training Opportunities: Evidence from Canadian Linked Employer-Employee Data](#), *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 59(2): 275–315.
- Dostie, B., et Dufour, G. (2021). *Le Québec économique 9 — Chapitre 8 — Transformation numérique et formation continue* (2020CH-08, CIRANO).
- Dostie, B. (2020). [Who Benefits from Firm-Sponsored Training?](#), *IZA World of Labor* 145v2.
- Dostie, B., et Dufour, G. (2020). [Transformation numérique et formation continue](#), Chapitre 8 dans *Le Québec Économique #9. Perspectives et défis de la transformation numérique*. Benoit Dostie et Nathalie de Marcellis-Warin (dir.), CIRANO.
- Dostie, B. (2018). [The Impact of Training on Innovation](#), *ILR Review*, 71(1): 64–87.
- Dostie, B., et Léger, P. T. (2014). [Firm-sponsored Classroom Training: Is it Worth it for Older Workers?](#), *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques* 40 (4) : 377-390.
- Dostie, B., et Léger, P. T. (2008). *Les rendements privés de la formation selon l'âge des travailleurs au Québec et comparaison avec l'Ontario* (2008s-24, Working Papers, CIRANO.)
- Dostie, B. (2013). [Estimating the Returns to Firm-Sponsored On-the-Job and Classroom Training](#), *Journal of Human Capital* 7(2): 161–189.
- Gagnon, M.-E., et Smith, M. (2013). The Effects of a Training Levy on Training Characteristics and Outcomes: The Case of Quebec. *Relations Industrielles/ Industrial Relations* 68(1): 120–41.
- Gouvernement du Québec (2023). Loi favorisant le développement et la reconnaissance de la main-d'œuvre — Rapport quinquennal 2018-2023.
- Haelermans, C., et Borghans, L. (2012). Wage effects of on-the-job training: A meta-analysis. *British Journal of Industrial Relations* 50(3): 502–528.
- Hart, S. A. (2019). [L'apprentissage de la formation en milieu de travail](#). *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois*, 9 (3).
- Heckman, J., Lochner, L., et Taber, C. (1998). Tax Policy and Human-Capital Formation, *American Economic Review Papers and Proceedings* 88(May): 293–97.
- ISQ. (2020). *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2018*. Rapport de la division Travail et rémunération.
- Konings, J., et Vanormelingen, S. (2015). The impact of training on productivity and wages: Firm-level evidence. *The Review of Economics and Statistics* 97(2): 485–497

- Lergetporer, P., Wedel, K., et Werner, K. (2023) Automatability of Occupations, Workers' Labor-Market Expectations, and Willingness to Train. IZA Discussion Paper No. 16687.
- Lucas, R. E., Jr. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics* 22 (1): 3–42.
- Lukowski, F., Baum, M., et Mohr, S. (2020). Technology, tasks and training—evidence on the provision of employer-provided training in times of technological change in Germany. *Studies in Continuing Education*, 1–22.
- Ma, X, Nakab, A. et D. Vidard (2024). Human Capital Investment and Development: The Role of On-the-Job Training. *Journal of Political Economy Macroeconomics*, 2(1): 107-148.
- Mohr, S., Troeltsch, K., et Gerhards, C. (2016). Job tasks and the participation of low-skilled employees in employer-provided continuing training in Germany. *Journal of Education and Work*, 29(5), 562–583.
- Munro, D., et Lamb, C. (2023). Employer-Sponsored Training: A picture of skills training opportunities provided by Canadian employers, Rapport du Centre des compétences futures.
- Nedelkoska, L. et Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training*. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, 202. Paris (France) : Éditions OCDE.
- OCDE. (2019). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. Paris (France) : Éditions OCDE.
- Parent, D. (1999). [Wages and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training](#), *Journal of Labor Economics* 17:2, 298–317.
- Rainie, L. et Anderson, J. (2017). *The Future of Jobs and Jobs Training*. Pew Research Center.
- Statistique Canada. (2023). [Training Participation, 2022](#). Statistic Canada Catalog no. 14280001. Quality of employment in Canada.
- Tamm, M. (2018). Training and changes in job tasks. *Economics of Education Review* 67:137–147.
- Turcotte, J., et Rennison, L. W. (2004). [The Link between Technology Use, Human Capital, Productivity and Wages: Firm-level Evidence](#). *International Productivity Monitor*, Centre for the Study of Living Standards, 9:25–36.
- Zwick, T. (2006). The impact of training intensity on establishment productivity. *Industrial Relations* 45(1): 26–46.

Chapitre 5 Fiscalité

Le point sur la fiscalité incitative au travail au Québec : atouts et limites des mesures fiscales existantes

Luc Godbout

Michaël Robert-Angers

Suzie St-Cerny²⁹

5.1 Mise en contexte

Nos systèmes d'imposition, nos programmes sociaux et nos régimes publics de retraite influencent chacun à leur manière la participation au marché du travail. L'OCDE le reconnaît, même si un certain nombre d'études sur le sujet peuvent arriver à des conclusions variées³⁰. Dans cette perspective, diverses mesures fiscales et modulations visent à encourager une présence accrue sur le marché du travail. Toutefois, pour certaines d'entre elles, un objectif de soutien du revenu s'ajoute, rendant difficile l'évaluation des mesures uniquement sous l'angle de l'incitation au travail. Quoi qu'il en soit, pour une partie des travailleurs québécois, principalement à faible revenu et d'âge avancé, ces mesures permettent d'augmenter le revenu lié à l'offre de travail.

Ce chapitre s'intéresse essentiellement aux mesures fiscales existantes et à leurs interactions avec le système d'imposition et de soutien de revenu afin de cerner la présence de désincitatifs fiscaux à la participation au marché du travail et à l'accroissement de l'effort de travail. Certaines pistes d'atténuation des aspects moins incitatifs seront identifiées.

5.2 Contour de la taxation et de l'incitation au travail

Dans un premier temps, cette section expose l'origine de la volonté d'adopter des mesures d'incitation au travail par l'intermédiaire de la fiscalité au Québec et présente ensuite les mesures existantes en 2024 pour les contribuables du Québec. Précisons que les mesures étudiées ici visent les travailleurs et non les entreprises.

²⁹ Les auteurs remercient Frédérick Hallé-Rochon pour sa contribution aux extractions de statistiques effectuées à l'aide de la BD/MSPS

³⁰ OCDE (2011), "Taxation and Employment", Tax Policy Studies no 21, p. 28.

5.2.1 Enjeu de l'incitation au travail

L'écart entre le revenu disponible d'un individu qui touche un faible salaire et le revenu qu'assurent les prestations d'aide sociale est à la base de la réflexion sur l'incitation au travail. Ceci s'explique par le fait que dans certaines situations, des individus sont confrontés à une trappe à inactivité. Pour ces individus, participer au marché du travail procure une trop faible augmentation du revenu réel. On peut penser ici au cas d'un individu touchant l'aide sociale et occupant un travail à temps partiel au salaire minimum : en plus des éventuels impôts et cotisations diverses, s'ajoute la perte de prestations sociofiscales associée à une hausse du revenu, notamment la réduction équivalente des prestations d'aide sociale³¹, la perte de certains avantages (p. ex., coût des médicaments), l'ajout de frais afférents et les complications logistiques. Le cumul de ces éléments peut rendre la participation au marché du travail très peu avantageuse financièrement. Évidemment, il ne s'agit pas d'un phénomène nouveau. Les gouvernements en sont conscients et ils ont tenté au fil des années d'en amoindrir les retombées. En effet, dès 1983, le ministre des Finances d'alors, Jacques Parizeau, soulignait que la sagesse populaire veut qu'il ne soit guère intéressant pour les assistés sociaux de se remettre au travail et jugeait que de telles réactions ne devaient pas être prises à la légère. Il soulignait alors qu'une société doit être en mesure de promouvoir l'intérêt financier au travail.

L'enjeu de l'incitation au travail ne se limite toutefois pas à faciliter le passage de l'aide sociale au marché du travail. Il importe de s'intéresser aussi aux individus déjà sur le marché du travail qui seraient faiblement incités à augmenter leur offre de travail à la marge puisque le rendement réel de celui-ci serait faible. Dans ce cas, on parle d'une trappe à pauvreté. Cette dernière est souvent causée par une imposition implicite élevée découlant principalement de la perte de prestations déterminées en fonction du revenu³². Ainsi, si la réduction de certaines mesures est trop rapide lorsque le travailleur touche un revenu plus élevé, il y a un risque de désincitation.

³¹ Un revenu de travail plafonné à 200 \$ par mois (300 \$ pour couple) peut cependant être touché sans réduction de prestation.

³² Voir : Chaire en fiscalité et en finances publiques, *Taux effectif marginal d'imposition* <https://cffp.recherche.usherbrooke.ca/outils-ressources/temi/pour-des-illustrations-de-situation-ou-les-taux-effectifs-marginaux-d-imposition-peuvent-etre-elevés>.

5.2.2 Incitation au travail : quelques aspects théoriques

L'importance de la réaction des individus aux mesures incitatives dépendra de l'élasticité de leur offre de travail, qui est typiquement exprimée en termes de salaire (ou de revenu disponible). En gardant en tête que le revenu n'est pas l'unique facteur permettant de prédire l'offre de travail, ceci suppose qu'une élasticité positive implique un accroissement de l'offre de travail lorsque le revenu disponible s'accroît, que ce soit au moyen d'une variation salariale à la hausse, ou encore de la mise en place d'incitatifs venant bonifier les salaires réels offerts³³.

Certains constats généraux peuvent être tirés relativement aux effets de la fiscalité sur le travail³⁴.

On retient notamment que :

- La fiscalité influence l'entrée et la sortie du marché du travail, ce qui serait particulièrement important pour les parents (et en particulier les mères) d'enfants en bas âge.
- La fiscalité a aussi des effets significatifs sur le comportement des individus ayant un faible salaire, de faible expérience ou de faible scolarité.
- La littérature insiste aussi généralement sur l'importance de rendre transparent le système fiscal et le système de transferts.

De plus, il est reconnu que pour maximiser leur efficacité, les mesures d'incitation au travail doivent être substantielles et exercer une réelle influence sur le bénéfice marginal de travailler³⁵.

Il est par conséquent pertinent d'identifier les situations où une augmentation de l'offre de travail entraîne une faible hausse du revenu disponible.

5.2.3 Mesures d'incitation au travail au Québec, quelques dates

Les préoccupations du Québec visant à réduire la trappe à l'inactivité sont antérieures à l'introduction de la prime au travail (PAT). Cette dernière, mise en place en 2005, dans la foulée de la mise en œuvre du premier Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la

³³ Pour des évaluations de l'élasticité du travail, voir : Blancquaert, A., Clavet, N.-J., Duclos, J.-Y., Fortin, B., et Marchand, S. (2015), *Quel impact la fiscalité québécoise a-t-elle sur les incitations au travail?* Cahier de recherche CREEi, https://creei.ca/wp-content/uploads/2019/08/cahier_15-09_impact_incitations_travail.pdf

³⁴ *Idem*

³⁵ M. Blais (2010), *Le salaire minimum et son effet sur l'incitation au travail des prestataires de l'aide financière de dernier recours*, Regards sur le travail. Vol. 7 no.1, en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol07-01/Le_salaire_minimum_et_son_effet_sur_l_incitation.pdf>.

pauvreté et l'exclusion sociale, présente toutefois des paramètres d'admissibilité élargis comparativement aux mesures précédentes : elle rejoint les ménages sans enfants et des travailleurs touchant des revenus de travail plus élevés. La PAT a fait l'objet de bonifications au cours de la seconde moitié des années 2010³⁶.

À la PAT s'est ajoutée en 2007, du côté du gouvernement fédéral, la prestation fiscale pour revenu de travail (PFRT). Tout comme la PAT, celle-ci vise à subventionner le revenu de travail des individus à faible revenu et à encourager l'intégration au marché du travail. En 2019, la PFRT a été renommée Allocation canadienne pour les travailleurs (ACT) et ses paramètres ont fait l'objet de bonifications substantielles. Une seconde phase de bonification a eu lieu en 2021 permettant notamment une exemption de revenu de travail du 2^e apporteur dans le calcul du revenu des couples servant à la réduction de l'ACT.

Le Bouclier fiscal a été instauré en 2016 dans le but de réduire la trappe à la pauvreté. Il compense une partie de la perte de deux transferts sociofiscaux (PAT et crédit pour frais de garde) liée à l'accroissement du revenu de travail entre deux années d'imposition. Cette mesure vise à contrer une partie des taux effectifs marginaux d'imposition (TEMI) élevés auxquels font face les travailleurs qui cherchent à accroître leurs gains de travail en zone de bas revenu.

Enfin, le Budget 2024-2025 a introduit une bonification des prestations d'aide sociale et de solidarité sociale à hauteur de 10 % des revenus de travail.³⁷ Le Budget n'a pas précisé l'ensemble des paramètres de ce supplément et celui-ci est entré en vigueur au cours de l'année 2024. Cette mesure n'a pas été intégrée aux cas types de la présente analyse. Cependant, l'encadré 2 en fait une première analyse du point de vue des TEMI.

Outre la réduction des trappes à l'inactivité et à la pauvreté, un autre aspect de l'incitation au travail pour lequel des mesures ont été implantées depuis les années 2010 est la rétention des travailleurs plus âgés sur le marché du travail. Devant l'enjeu du vieillissement de la population

³⁶ Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2017), *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023*.

³⁷ Québec, ministère des Finances, *Plan budgétaire — Budget 2024-2025*, p. C. 31. La bonification s'applique sur les revenus de travail nets qui excèdent les revenus de travail permis (200 \$ par mois pour une personne seule et 300 \$ par mois pour un couple).

et le constat de plus faible participation au marché du travail des cohortes plus âgées, l'objectif de rétention cherche non seulement à maximiser les chances qu'elles retournent ou restent sur le marché du travail, mais aussi à rendre le travail plus attrayant financièrement pour des individus faiblement rémunérés. Conformément à la théorie économique, les mesures déployées doivent par conséquent permettre de rehausser les gains tirés de la présence au travail de façon que ceux-ci surpassent la valeur qui est attribuée au loisir.

C'est dans cet esprit que le Crédit pour travailleurs d'expérience a été instauré en 2012, suivant le dépôt du rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus³⁸. Celui-ci ne visait au départ que les travailleurs de 65 ans et plus et a par la suite été graduellement bonifié : réduction de l'âge d'admissibilité à 60 ans et augmentation de revenu de travail admissible. En 2019, la mesure a été renommée Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière.

De plus, certains changements au Régime des rentes du Québec (RRQ) contribuent à retenir des travailleurs d'expérience. Depuis 2014, une personne peut toucher une rente sans avoir nécessairement cessé de travailler et une bonification du taux de majoration de la rente est possible jusqu'à 70 ans (72 ans depuis 2024). Enfin, depuis 2024, les gains de travail obtenus à partir de 65 ans ne peuvent plus réduire la moyenne de gains utilisée pour calculer la rente de retraite et les prestataires de 65 ans et plus qui travaillent peuvent arrêter de cotiser au régime.

Enfin, depuis juillet 2020, les paramètres du Supplément de revenu garanti (SRG) versé aux prestataires de la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) ont été revus afin de traiter les revenus de travail d'une manière préférentielle. Il est depuis possible d'en toucher davantage par rapport aux autres types de revenus en réduisant la prestation plus faiblement ou en ne la réduisant pas du tout.

5.2.4 Description des mesures existantes en lien avec l'incitation au travail

Les principaux paramètres des mesures énumérées précédemment sont présentés ici.

³⁸ Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (2011), *Le vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir de la retraite : des enjeux pour tous un effort de chacun*.

5.2.4.1 Prime au travail et Allocation canadienne pour les travailleurs

Au Québec, l'ACT³⁹ agit de façon complémentaire à la PAT⁴⁰ et s'adresse aux mêmes clientèles. En effet, le Québec, tout comme l'Alberta et le Nunavut, s'est prévalu de la possibilité de modifier les paramètres généraux de cette mesure. Il est donc souhaitable, lorsqu'on analyse l'une ou l'autre des deux prestations pour les ménages québécois, de considérer leur effet combiné. Les assistés sociaux, les individus montrant une faible participation au marché du travail et les travailleurs dont le revenu familial atteint jusqu'à environ 70 000 \$ dollars annuellement peuvent, dans certaines situations, bénéficier de ces crédits d'impôt remboursables.

La PAT et l'ACT sont coordonnées aux paramètres de l'aide sociale. Dans une première phase, ces prestations augmentent avec le revenu de travail qui excède 3 600 \$ pour un couple, ou 2 400 \$ autrement. Ceci permet de pallier une partie des pertes de prestations liées aux gains sur le marché du travail. Les montants maximaux de la PAT et de l'ACT sont normalement atteints au moment où les bénéficiaires n'ont plus accès aux prestations d'aide sociale. Lorsque le revenu net surpasse ce seuil, les prestations de PAT et d'ACT diminuent progressivement (phase de récupération). Le taux de bonification et le seuil de réduction varient selon le type de ménage, alors que le taux de réduction est uniforme. On remarque que les montants maximums versés cumulativement par les deux mesures sont similaires, d'une part, dans le cas de la personne seule et de la famille monoparentale et, d'autre part, dans le cas du couple et du couple avec enfants.

Un dernier paramètre distingue l'ACT de la PAT. En 2024, le revenu le plus faible parmi les membres d'un couple est réduit d'un maximum de 15 955 \$ pour fins de détermination du revenu servant à établir la réduction de l'ACT. Ainsi, l'ACT est réduite à des niveaux de revenus plus élevés quand deux conjoints participent au marché du travail.

³⁹ Depuis 2023, les personnes qui ont droit à l'allocation canadienne pour les travailleurs (ACT) l'année précédente reçoivent automatiquement un paiement anticipé de l'ACT pour l'année en cours.

⁴⁰ La Prime au travail comporte 3 volets. Seul le volet général, de loin le plus important en termes de montants accordés et de participants et le volet adapté pour personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi sont présentés. Le supplément à la Prime au travail qui vise les prestataires de longue durée de l'aide financière de dernier recours, le programme alternative jeunesse et le programme objectif emploi ne sont pas discutés dans ce texte.

Tableau 5.1 Paramètres de la PAT et de l'ACT — 2024

Situation	Taux de bonification	Revenu de travail exclu (en \$)	Seuil de réduction du rev. fam. net (en \$)	Montant maximal du crédit (en \$)	Taux de réduction du rev. fam. net
Paramètres — Prime au travail					
Personne seule	11,6 %	2 400	12 334	1 152	10 %
Couple sans enfants	11,6 %	3 600	19 092	1 797	10 %
Famille monoparentale	30 %	2 400	12 334	2 980	10 %
Couple avec enfant	25 %	3 600	19 092	3 873	10 %
Paramètres — Allocation canadienne pour les travailleurs*					
Personne seule	37,3 %	2 400	13 830	3 705	20 %
Couple sans enfants	37,3 %	3 600	21 255	5 779	20 %
Famille monoparentale	20 %	2 400	13 980	1 987	20 %
Couple avec enfant	23,9 %	3 600	21 455	3 703	20 %
Exemption 2 ^e revenu de travail (couples) en \$ = 15 955					
Paramètres cumulatifs					
Personne seule	49,9 %	2 400		4 857	30 %
Couple sans enfants	49,9 %	3 600		7 576	30 %
Famille monoparentale	50 %	2 400		4 967	30 %
Couple avec enfant	48,9 %	3 600		7 576	30 %

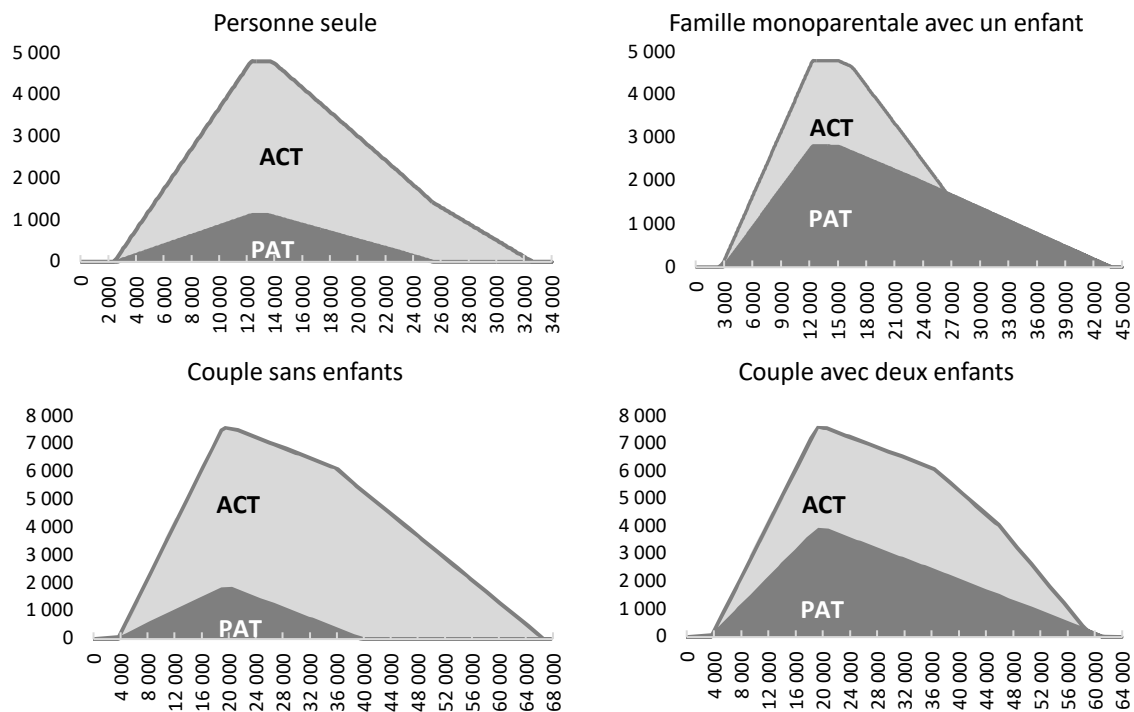
Note : les paramètres de l'ACT pour 2024 sont estimés.

La figure 5.1 cumule les paramètres de la PAT et de l'ACT pour illustrer les seuils d'entrée et de sortie ainsi que les montants versés en 2024 pour les quatre situations de famille visées par les mesures.

Il est à noter que l'ACT prévoit un supplément pour les personnes handicapées, tandis que la Prime au travail adaptée, qui offre des montants de prestations plus élevés que la PAT générale, vise les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi (non illustrées). Ces prestations

particulières sont aussi réductibles en fonction du revenu familial net, mais les paramètres de leurs phases de récupération sont plus élevés, rendant ces mesures plus généreuses.

Figure 5.1 Montant de prestations de PAT et d'ACT versé selon le revenu de travail, 2024



Notes : revenu de travail uniquement; un enfant fréquente un service de garde à contribution réduite toute l'année; la répartition du revenu des couples est de 60 % pour l'un et de 40 % pour l'autre.

ENCADRÉ 1 : L' EARNED INCOME TAX CREDIT DES ÉTATS-UNIS

D'autres pays ont des mesures fiscales ayant des objectifs similaires à ceux de la PAT et de l'ACT. Par exemple, aux États-Unis, l'*Earned Income Tax Credit* (EITC), mis en place en 1975, est un crédit d'impôt remboursable dont l'admissibilité dépend du revenu de travail et dont la générosité dépend du nombre d'enfants. La prestation offerte augmente avec le revenu de travail, atteint un plateau et diminue ensuite jusqu'à zéro au-delà d'un seuil de revenu⁴¹.

Comme l'ACT et la PAT, l'EITC veut agir sur l'offre de travail. Le rôle que joue l'EITC dans la réduction de la pauvreté est reconnu⁴². Cependant, un débat concernant le caractère incitatif de l'EITC existe depuis sa création. Bien que différents chercheurs estiment que l'EITC a joué un rôle déterminant dans l'accroissement du taux d'emploi aux États-Unis⁴³, son effet au niveau de la marge intensive serait incertain, car pour le nombre d'heures de travail des individus déjà présents sur le marché du travail, le comportement des individus devrait différer dépendamment de leur niveau de revenu. Ainsi, dans l'ensemble, on s'attend à une augmentation de la marge extensive (davantage de participation au marché du travail) et à une réduction de la marge intensive (diminution des heures travaillées), mais ce dernier effet est plus difficilement quantifiable et donc ambigu. Si la majorité des individus admissibles se trouvent dans la phase de récupération de la mesure, l'effet serait possiblement négatif sur le nombre d'heures travaillées, mais certains disent que cet effet négatif serait plutôt négligeable.

L'EITC aurait toutefois un impact négatif sur la participation du second apporteur de revenu dans les couples, plus souvent les femmes. Cela advient de façon plus certaine lorsque le premier apporteur de revenu est déjà dans la phase de récupération de l'EITC⁴⁴.

À titre illustratif, le tableau qui suit compare l'importance relative des deux mesures d'incitation au travail applicables au Québec (ACT + PAT – Québec) en 2021 à la mesure américaine pour la même année sous différents aspects (par habitant, par bénéficiaire, en pourcentage du PIB)⁴⁵. Si le coût par habitant ou par bénéficiaire est plus élevé aux États-Unis qu'au Québec, le montant maximum pour un couple avec deux enfants est plus élevé au Québec en regard du PIB par habitant. Puis, les seuils de réduction et de sortie, mesurés en pourcentage du PIB par habitant, arrivent plus tôt aux États-Unis qu'au Québec.

	EITC (1)	ACT + PAT – Québec (2)	Ratio EITC/(ACT+PAT) ($\text{I} = \text{I}/2$)
Coût par habitant en \$ CA	254 \$	118 \$	2,2
Coût par bénéficiaire en \$ CA	2 689 \$	2 094 \$	1,3
Montant maximum pour un couple avec deux enfants, en pourcentage du PIB par habitant	7 %	11 %	0,6
Seuil de réduction couple avec deux enfants, en pourcentage du PIB par habitant	22 %	29 %	0,8
Seuil de sortie couple avec deux enfants, en pourcentage du PIB par habitant	55 %	90 %	0,6

Sources : Statistique Canada, Tableaux 17-10-0005-01 et 36-10-0221-01 ; BD/MSPS v.29.0 ; Site de l'Internal Revenue Service (taux de change 1,316 \$ CA pour 1 \$ US, moyenne 2021) ; Ministère des Finances du Québec (2022), *Dépenses fiscales Édition 2021*.

5.2.4.2 Bouclier fiscal

Le bouclier fiscal est un crédit remboursable du Québec qui s'adresse aux particuliers dont le revenu net familial et le revenu de travail ont augmenté au cours d'une année par rapport à

⁴¹ Pour une présentation de l'EITC ainsi que d'autres mesures similaires, voir notamment Robert-Angers, M., Godbout, L., et St-Cerny, S. (2018) *Qu'en est-il de l'incitation au travail au Québec? Explications, illustrations et pistes de réflexion*, Cahier de recherche n° 2018-13, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Université de Sherbrooke, ainsi que Godbout, L., et Arseneau, M. (2005), *La prime au travail du Québec : un véritable outil d'incitation au travail ou une simple façon de baisser l'impôt?* Cahier de recherche n° 2005-02, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Université de Sherbrooke.

⁴² Hotz, J. V., Mullin, C. H., Scholz, J. K., (2001), "The Earned Income Tax Credit and Labor Market Participation of Families on Welfare", Joint Center for Poverty Research, Working Paper 214, ainsi que Eissa, N., et Hoynes, H. (2008) "Redistribution and Tax Expenditures: The Earned Income Tax Credit", *NBER Working Paper Series*, no 14,307, National Bureau of Economic Research.

⁴³ L'essentiel des propos relatifs à la littérature est en grande partie tiré de Godbout, L., et Arseneau, M. (2005), *op. cit.*, p. 20 à 27.

⁴⁴ Eissa, N., et Hoynes, H. (2008), *op. cit.*

⁴⁵ Des mesures semblables à la PAT existent également dans certains États. Une comparaison plus exhaustive nécessiterait d'en tenir compte, ce qui n'est pas fait ici.

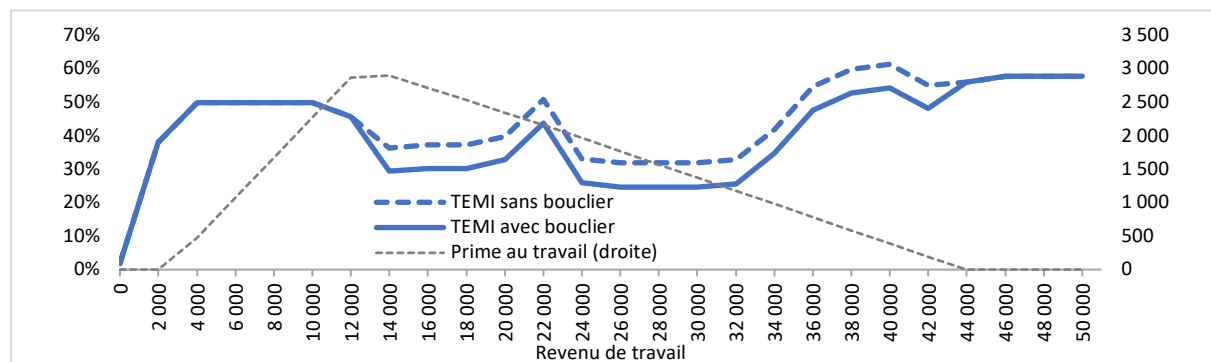
l'année précédente. Le bouclier abaisse de 75 % la hausse de revenu entre ces deux années d'imposition (jusqu'à concurrence de 4 000 \$ de revenu de travail par contribuable) pour fins de calcul de la PAT et du crédit d'impôt remboursable pour frais de garde. Il est à noter que le crédit maximal pour la partie « prime au travail » est de 300 \$ par travailleur (600 \$ pour un couple) en 2024.

Par exemple, dans la zone de récupération de la PAT, pour chaque dollar de revenu net additionnel entre deux années d'imposition, la PAT est réduite de 0,10 \$, une hausse de revenu de 2 000 \$ entraîne par conséquent une baisse de la PAT de 200 dollars.

Or, l'effet du bouclier fiscal vient compenser cette réduction en considérant plutôt une hausse de revenu de 500 \$ ($2\,000 - 75\% \times 2\,000$) entraînant plutôt une réduction de 50 dollars de la PAT.

La figure 5.2 illustre l'effet du bouclier sur le TEMI mesuré pour une hausse de revenu de travail de 2 000 \$.

Figure 5.2 Effet du bouclier fiscal sur le TEMI pour des hausses de revenu de travail de 2 000 \$, famille monoparentale avec un enfant, Québec, 2024



Note : Le Budget 2024-2025 du Québec a annoncé la mise en place d'un supplément de revenu de travail pour les prestataires des programmes d'aide sociale et de solidarité sociale qui est entré en vigueur au cours de l'année 2024. Cette mesure n'est pas incluse dans les présents calculs.

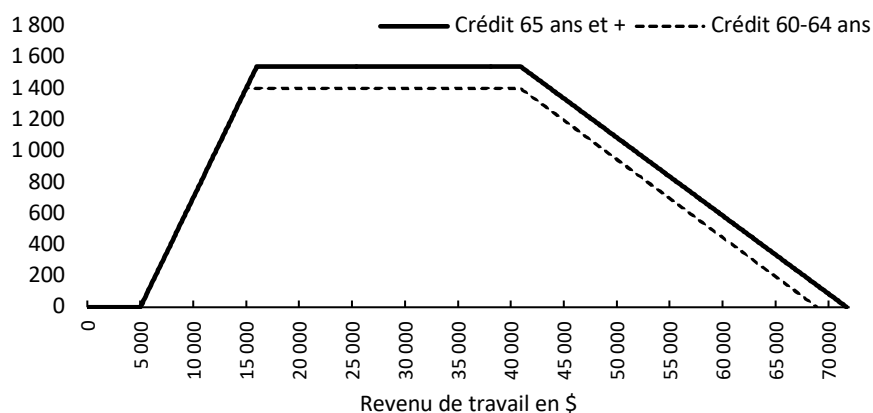
5.2.4.3 Crédit d'impôt pour prolongation de carrière

Les travailleurs âgés de 60 ans et plus peuvent toucher le Crédit d'impôt pour prolongation de carrière (CIPC). Il s'agit d'un crédit d'impôt du Québec non remboursable qui vise à éliminer

l'impôt à payer sur une partie du revenu de travail afin d'inciter à demeurer ou à retourner sur le marché du travail.

En 2024, ce crédit d'impôt de 14 % s'applique sur les revenus de travail supérieurs à 5 000 \$. Initialement, ce seuil a été établi afin de couvrir le travail au-delà d'une journée de travail par semaine au taux horaire de 15 \$ l'heure⁴⁶. Aujourd'hui, ce seuil correspond à l'équivalent de l'exemption de 5 000 \$ offerte dans le cas du supplément de revenu garanti. Le crédit maximal est de 1 400 \$ pour les personnes âgées de 60 à 64 ans et il est bonifié à 1 540 \$ à partir de 65 ans. Le crédit est réductible au taux de 5 % lorsque le revenu de travail dépasse 40 925 \$ (phase de récupération). À noter que cette récupération se fait sur la base du revenu individuel et non familial et que les autres revenus ne sont pas pris en compte aux fins de calcul de la réduction de ce crédit.

Figure 5.3 Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière selon l'âge et le revenu de travail



Par conséquent, un travailleur de 65 ans et plus peut bénéficier d'un allègement fiscal partiel jusqu'à un revenu de travail de 71 715 \$.

5.2.4.4 Supplément de revenu garanti (volet incitation au travail)

Les prestataires de la PSV qui ont un faible revenu obtiennent le supplément de revenu garanti (SRG). Il s'agit d'un montant non imposable⁴⁷. Cette prestation est réduite à un taux variant de

⁴⁶ Québec, ministère des Finances (2011), *Plan budgétaire. Budget 2011-2012*, p. E. 62

⁴⁷ Il est toutefois inclus dans le revenu net qui sert à calculer l'admissibilité à plusieurs crédits et transferts sociofiscaux.

25 % à 75 % lorsque d'autres revenus que ceux de la PSV sont touchés, incluant des revenus de travail, jusqu'à son extinction complète lorsque le revenu familial hors PSV dépasse un certain seuil (21 624 \$ pour une personne seule au premier trimestre de 2024). Toutefois, depuis le 1^{er} juillet 2020, les premiers 5 000 \$ de **revenu de travail net après déduction des cotisations sociales** sont exemptés dans le calcul du revenu servant à la détermination du SRG. De plus, seule la moitié du revenu de travail entre 5 000 \$ et 15 000 \$ est prise en compte en réduction de cette prestation.

C'est donc dire qu'une personne seule de 65 ans peut continuer à toucher le SRG tout en réalisant un revenu de travail allant jusqu'à 34 193 \$ si elle ne touche pas d'autres revenus que la PSV alors qu'elle n'a plus droit au SRG dès 21 624 \$ s'il s'agit de revenu de pension.

Tableau 5.2 SRG obtenu selon le type de revenus, 2024

Autres revenus (excluant PSV et SRG)	Si revenu de travail	Si revenu de pension
0 \$	12 786	12 786
5 000 \$	12 786	9 546
10 000 \$	11 646	5 813
15 000 \$	9 930	3 305
20 000 \$	6 858	809
21 624 \$	5 789	0
25 000 \$	4 229	0
30 000 \$	1 937	0
34 193 \$	0	0

Note : Versements annualisés prévus de janvier à juin.

Source : calculs effectués à partir des tableaux des montants des prestations en fonction de l'état matrimonial et du niveau de revenu (<https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/dfa4daf1-669e-4514-82cd-982f27707ed0/resource/0a7918f0-6e8a-433b-9ea2-60e2b8674cb5>)

5.2.4.5 Régime des rentes du Québec (volet incitation au travail)

Le régime des rentes du Québec (RRQ) est une prestation imposable basée sur les cotisations payées par un travailleur et ses employeurs au cours de sa carrière. Le montant de la rente varie aussi en fonction du moment où le prestataire demande à recevoir la rente, la pleine rente étant versée à 65 ans. Un individu peut demander sa rente à compter de 60 ans, auquel cas celle-ci

sera réduite. Il peut aussi repousser cette demande après 65 ans (jusqu'au 1^{er} janvier suivant son 72^e anniversaire, moment à partir duquel les cotisations cessent automatiquement pour tous les travailleurs), sa rente sera alors bonifiée. Le RRQ comporte des caractéristiques qui peuvent rendre plus attrayant de continuer ou recommencer à travailler.

Normalement, le revenu de travail moyen touché à compter de 18 ans et jusqu'au mois qui précède le début de versement de la rente est pris en compte dans le calcul du montant versé. Il est toutefois à noter que depuis 2024 les gains de travail faibles ou nuls n'affectent plus à la baisse la rente de retraite à partir de 65 ans⁴⁸.

De plus, dans le cas d'un travailleur de plus de 60 ans, celui-ci peut simultanément toucher sa rente du RRQ et un revenu de travail. Cependant, il doit alors continuer à cotiser au régime et, en contrepartie, touchera le supplément à la rente de retraite au taux de 0,5 % du revenu de travail sur lequel une cotisation a été prélevée, même si la rente maximale est touchée⁴⁹. Depuis le 1^{er} janvier 2024, il est cependant possible pour le prestataire d'une rente du RRQ de 65 ans ou plus de cesser de cotiser au RRQ⁵⁰. Évidemment, dans une telle situation, le travailleur renonce à la bonification de sa rente associée aux cotisations versées après 65 ans.

5.2.4.6 *Coût et nombre de bénéficiaires de certaines mesures*

Le tableau qui suit illustre l'évolution récente et anticipée des coûts de certaines mesures. Excluant les années liées à la COVID-19, 2020 et 2021, ce tableau montre que les coûts de ces mesures atteignent 1,2 milliard de dollars.

La mesure du gouvernement du Québec dont les coûts sont les plus élevés, tant en valeur totale qu'en montant par bénéficiaire (pour l'année 2019, année pré-COVID-19), est le crédit prolongation de carrière (CIPC). À cet égard, il est utile de préciser que les Statistiques fiscales des particuliers pour l'année d'imposition 2019 permettent d'estimer que parmi ceux qui ont demandé ce crédit, 57 % avaient moins de 65 ans (pour 55 % de la valeur demandée)⁵¹.

⁴⁸ Retraite Québec, *Modifications apportées au Régime des rentes du Québec* https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/modifications-apportees-regime-rentes-quebec/Pages/modifications-apportees-regime-rentes-quebec.aspx

⁴⁹ Retraite Québec, *Le supplément à la rente de retraite* https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rrq/Pages/supplement_rente_retraite.aspx.

⁵⁰ Lorsqu'un travailleur de 65 ans cesse de cotiser au RRQ, il en va de même pour son employeur.

⁵¹ Québec, ministère des Finances (2022) *Statistiques fiscales des particuliers, année d'imposition 2019*.

Tableau 5.3 Coût associé à des mesures d'incitation au travail et nombre de bénéficiaires, Québec

	Coût (M\$)						Nombre de bénéficiaires			Coût par bénéficiaire
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2019
CIPC	374,2	374,7	396,4	418,5	390,6	396,6	324 165	356 552	352 000	1 154
Bouclier	49,2	27	23,9	27,6	27,9	28,1	271 795	166 581	128 342	181
PAT	287,2	130,8	160,1	242,1	255,4	266	366 162	199 021	221 772	784
PATA (PAT adaptée)	17,1	11,2	13,4	17,3	18,4	19,4	19 708	14 806	16 297	868
ACT au QC* (incl. suppl. ACT)	428	153,2	444	681,7	885,2	929,6	380 450	170 460	312 490	1 125
Total	1 155,7	322,2	641,4	968,7	1 186,9	1 243,1				

Sources : Pour les mesures québécoises : Québec, ministère des Finances, *Dépenses fiscales*, Éditions 2011, 2022 et 2023. Pour l'ACT au Québec, Gouvernement du Canada (2024) *Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, Concepts, estimations et évaluations 2024* et Agence du revenu du Canada, [Statistiques sur l'allocation canadienne pour les travailleurs](#)

Note : * À titre illustratif, l'évaluation du coût pour 2022 à 2024 a été effectuée en appliquant au coût de la dépense fiscale totale pour le Canada de chacune de ces années, le ratio du montant indiqué pour 2019 pour le Québec, sur le montant pour le Canada dans les statistiques de l'ACT. Il s'agit d'une grossière approximation étant donné les importants changements apportés à l'ACT en 2021 qui pourraient changer la répartition des bénéfices entre les provinces.

Pour le gouvernement du Québec, la seconde mesure la plus coûteuse est la prime au travail. Les statistiques fiscales des particuliers du Québec montrent que bien que 69 % des personnes qui en ont bénéficié en 2019 n'avaient pas d'enfants, elles ont perçu 56 % des montants, ce qui s'explique par la valeur plus importante de cette mesure pour les familles avec enfants.

Dans le cas du bouclier fiscal, son coût est beaucoup plus faible en 2024 qu'en 2019. Il est permis de croire que cela découle de la bonification du crédit remboursable pour frais de garde en 2021⁵². En effet, la bonification du crédit remboursable pour frais de garde entraîne assurément moins souvent une réduction de ce crédit suivant une hausse du revenu familial, ce qui se répercute sur une utilisation plus faible du Bouclier.

⁵² Pour une illustration de cette bonification, voir notamment Godbout, L., Robert-Angers, M., et St-Cerny, S. (2023), *Familles et fiscalité au Québec Édition 2023. Le point après 25 ans de politique familiale*, Cahier de recherche 2023-04, p. 56.

Enfin, l'estimation par le gouvernement fédéral du coût de l'ACT est grandissante, une hausse cohérente à celle de l'Énoncé économique annonçant la mise en place des versements anticipés de ce crédit⁵³. Cette façon de faire pourrait avoir l'avantage de rendre ce crédit remboursable plus visible ou mieux connu en rejoignant l'ensemble des personnes admissibles qui font leurs déclarations de revenus⁵⁴.

5.3 Analyse par cas types

Les courbes de TEMI permettent de constater la variation de revenu, nette de l'accroissement des impôts et du retrait de prestations fiscalisées, liée à une faible augmentation de l'offre de travail. Cependant, lorsqu'on cherche plutôt à mesurer l'incitation financière à passer de l'aide sociale au travail, de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein ou encore, de retourner sur le marché du travail, l'utilisation du taux effectif d'imposition à la participation (TEIP)⁵⁵ est appropriée. Ces deux indicateurs permettent respectivement d'identifier des situations où des apports de revenu disponibles permettraient de « corriger » les effets désincitant au travail qui sont inhérents au cumul des mesures et régimes fiscaux.

Les calculs du TEMI et du TEIP nécessitent tous deux de prendre en compte les impôts sur le revenu payés par les ménages (IRP), les cotisations sociales qu'ils versent (CSP) ainsi que les différentes prestations dont ils bénéficient (PRP). La prise en compte de ces éléments permet dans un premier temps d'évaluer la charge fiscale nette (CFN) qui s'exprime, pour un revenu donné, de la façon suivante : $CFN = IR + CSP - PRP$.

Puis à l'aide de la CFN, il est possible de calculer le revenu disponible. Celui-ci correspond au revenu brut, duquel on soustrait la CFN. Également, la CFN permet le TEMI, par exemple sur une hausse de revenu de travail de 1 000 \$:

⁵³ Gouvernement du Canada (2022), Énoncé économique de l'automne 2022, p. 29.

⁵⁴ La hausse du coût de l'ACT repose par conséquent sur l'hypothèse que les bénéficiaires potentiels produisent une déclaration de revenus, un préalable à l'obtention de l'ACT et des autres transferts sociofiscaux fédéraux. Voir : Canada, Chambre des communes, 44^e législature, 1^{re} session (2022) *L'accès aux prestations pour les populations difficiles à joindre*, Rapport du comité permanent des comptes publics.

⁵⁵ Ce concept est également désigné par le terme « ajustement extensif à la marge de l'offre de travail ». Il permet de mesurer l'incitation à une augmentation plus substantielle de l'offre de travail, comme le fait de travailler ou non. L'ajustement intensif à la marge de l'offre de travail, qui vise plutôt à mesurer l'incitation à augmenter légèrement son offre de travail (, par exemple, en augmentant son offre de travail d'une heure par semaine ou en obtenant 1 000 \$ de revenu de travail supplémentaire sur le marché du travail), est plutôt mesurée par le TEMI.

$$TEMI = \frac{CFN_{\text{Revenu de travail } x+1\ 000 \$} - CFN_{\text{Revenu de travail } x}}{1\ 000 \$}$$

Le TEIP, qui mesure, quant à lui, la variation de charge fiscale nette entre la situation avec et sans revenu de travail est calculé ainsi :

$$TEIP = \frac{CFN_{\text{Revenu de travail } x} - CFN_{\text{Revenu de travail}=0}}{\text{Revenu de travail } x}$$

Enfin, le taux de conservation est la variation du revenu disponible sur une variation de revenu de travail, en pourcentage de la variation du revenu de travail. Ce taux correspond à $(1 - TEIP)$ quand le taux de conservation est mesuré en comparant la situation avec et sans revenu de travail.

$$\text{Taux de conservation} = \frac{\text{Rev. dispo}_{\text{Revenu de travail } x+y} - \text{Rev. dispo}_{\text{Revenu de travail } x}}{\text{Variation de revenu de travail, soit } y}$$

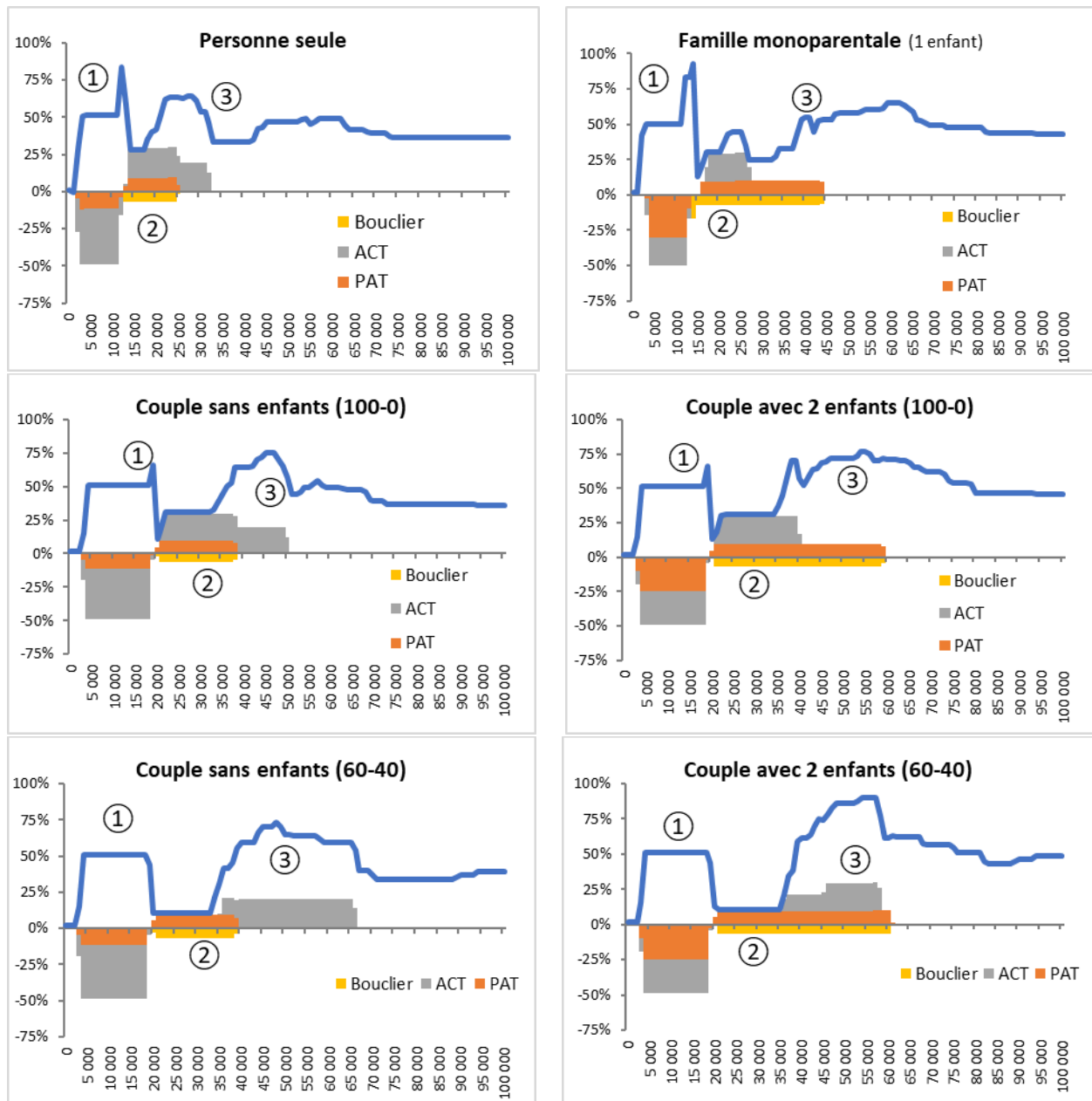
Les sous-sections qui suivent mesurent certains de ces indicateurs pour divers cas types, permettant de voir la présence d'un effet incitatif ou désincitatif. Elles mettent de l'avant la contribution des mesures présentées précédemment, ce qui fait ressortir l'aspect soutien ou l'aspect incitatif de ces dernières.

5.3.1 Ménages de travailleurs âgés de 18 et 59 ans⁵⁶, avec ou sans enfants

La figure 5.4 trace l'évolution du TEMI pour des ménages composés de travailleurs ainsi que la contribution des mesures fiscales d'incitation au travail que sont la PAT, le Bouclier fiscal et l'ACT.

⁵⁶ L'âge des travailleurs est limité à 59 ans au lieu de 64 ans, car dans cette section, on ne tient pas compte du crédit d'impôt prolongation de carrière offert aux travailleurs de 60 ans et plus.

Figure 5.4 TEMI pour des ménages de travailleurs âgés de 18 à 59 ans, pour 1 000 \$ de hausse de salaire, 2024



Note : le Budget 2024-2025 du Québec a annoncé la mise en place d'un supplément de revenu de travail pour les prestataires des programmes d'aide sociale et de solidarité sociale qui est entré au cours de l'année 2024. Cette mesure n'est pas incluse dans les présents calculs. Une analyse préliminaire de ses effets sur le TEMI se retrouve toutefois à l'encadré 2 de la section 2.

On peut notamment identifier trois zones d'analyse dans les graphiques. La zone 1 est celle où les ménages perdent les prestations d'aide sociale. C'est dans cette zone que la PAT et l'ACT jouent pleinement leur rôle d'incitation au travail, permettant d'atténuer de 50 points de pourcentage le TEMI élevé essentiellement causé par la perte d'aide sociale. Comme indiqué

précédemment, la PAT et l'ACT sont coordonnées aux paramètres de l'aide sociale. Cependant, dans les cas illustrés ici, les pointes plus élevées correspondent à un arrimage imparfait à des niveaux de revenu précis. Cet arrimage imparfait est notamment causé, dans le cas de la personne seule, par l'Ajustement pour personne seule qui s'ajoute à la prestation d'aide sociale et dans le cas de la famille monoparentale avec un enfant d'âge préscolaire, par l'Allocation pour contrainte temporaire à l'emploi.

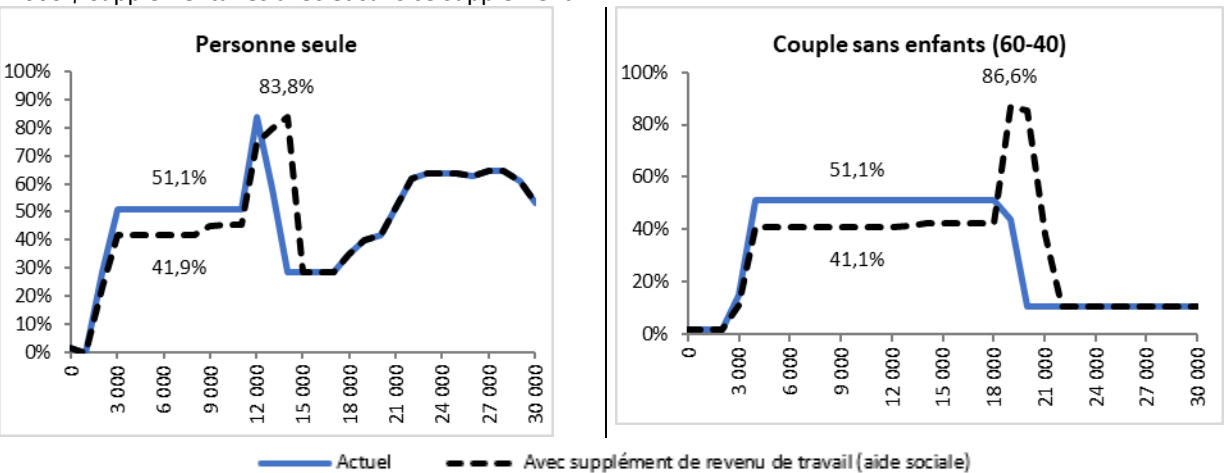
La zone 2 est celle où l'ACT et la PAT diminuent, contribuant alors à la hausse des TEMI. Ces mesures permettent cependant de soutenir le revenu disponible pour ces niveaux de revenu de travail et le bouclier fiscal participe toutefois à l'atténuation de l'effet haussier sur les TEMI. Cette zone n'est pas particulièrement caractérisée par des TEMI élevés.

Enfin, la zone 3 se caractérise par des TEMI en hausse, atteignant des taux de plus 50 % et davantage dans certains cas. Dans cette zone, l'effet des impôts sur le revenu et la réduction d'autres prestations ou transferts s'ajoutent, selon le cas, aux pertes d'ACT et de PAT. Notez que la dernière bonification de l'ACT qui a ajouté la possibilité d'exempter une part du revenu de travail du second apporteur de revenu constitue un changement qui contribue à des taux élevés dans cette zone (voir les couples dont le partage des revenus est de 60-40), cette bonification a en effet décalé vers des niveaux de revenus plus élevés l'élimination de l'ACT, donc à des niveaux de revenus où d'autres prestations sont aussi réduites.

ENCADRÉ 2 : SUPPLÉMENT DE REVENU DE TRAVAIL POUR LES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'AIDE SOCIALE ET DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Le Budget 2024-2025 a introduit le supplément de revenu de travail pour les prestataires des programmes d'aide sociale et de solidarité sociale⁵⁷. Cette mesure est décrite comme *un supplément de 10 % sur le revenu de travail des prestataires des programmes d'aide sociale et de solidarité sociale*.

Le Budget n'a pas précisé la date d'entrée en vigueur ni l'ensemble des paramètres de ce supplément, notamment si les paramètres d'arrimage à la PAT allaient être ajustés. Sur la base des informations contenues au Budget, sans aucun autre ajustement et en tenant compte du Bouclier fiscal, les deux graphiques suivants tracent le TEMI sur 1 000 \$ supplémentaires avec et sans ce supplément⁵⁸.



Le Supplément rehausse l'incitation au travail en diminuant les TEMI dans la zone de réduction de l'aide sociale et de croissance de la PAT (et de l'ACT). En retardant cependant la fin des prestations d'aide sociale, il augmente les TEMI entre 13 000 \$ et 14 000 \$ de revenu de travail pour la personne seule et entre 19 000 \$ et 21 000 \$ pour le couple sans enfants avec cette répartition de revenus. Ces hausses de TEMI sont en partie atténuées par le Bouclier fiscal.

La Base de données et Modèle de simulation de politiques sociales (BD/MSPS) de Statistique Canada inclut des données sur les individus et les ménages et calcule les impôts, taxes et transferts à partir de ces données⁵⁹. La simulation de la BD/MSPS pour 2023 permet d'estimer dans quelle zone de revenu se situeraient les familles bénéficiaires de la PAT ou de l'ACT, donc ayant un revenu net au-dessous ou au-dessus du seuil de réduction⁶⁰.

⁵⁷ Québec, ministère des Finances, Plan budgétaire — Budget 2024-2025, p. C. 31.

⁵⁸ Le Budget donne comme exemple qu'une personne seule qui travaille 14 h par semaine au salaire horaire de 15,25 \$ bénéficiera d'une majoration de sa prestation de 870 \$ sur une pleine année. Le supplément correspondra à 10 % des revenus de travail au-delà de l'exemption. Ainsi, à l'aide sociale, on aurait : $[(15,25 \times 14 \times 52) - 2\,400] \times 10\% = 870$ \$.

⁵⁹ La BD/MSPS est une base de données statistiquement représentative de la population du Canada. Elle est construite à l'aide des données de quatre principales sources : l'Enquête canadienne sur le revenu, les déclarations d'impôt sur le revenu des particuliers, les données relatives aux prestataires d'assurance-emploi ainsi que de l'Enquête sur les dépenses des ménages. La version 30.1 s'appuie sur les données de 2018.

⁶⁰ Les hypothèses et les calculs ont été faits par les chercheurs de la CFFP à partir de la Base de données et Modèle de simulation de politique sociale de Statistique Canada, v. 30,1. La responsabilité de l'utilisation et de l'interprétation de ces données revient uniquement aux auteurs. Pour plus de détails, consultez : Statistique Canada, *La Base de données et Modèle de simulation de politiques sociales (BD/MSPS)*, <https://www.statcan.gc.ca/fra/microsimulation/bdmsps/bdmsps>.

Dans le cas des deux prestations, la majorité des familles bénéficiaires se situent dans la zone de récupération, zone où les prestations contribuent à augmenter les TEMI. La seule exception est la famille monoparentale. Dans ce cas, le seuil de sortie est relativement bas (ACT maximale plus basse que la PAT et taux de réduction plus élevé). Ainsi, le revenu net médian des familles monoparentales qui reçoivent de l'ACT est beaucoup plus faible que celui des familles qui reçoivent la PAT et il se situe même sous le seuil de réduction de l'ACT.

Tableau 5.4 Part des ménages bénéficiaires de l'ACT et de la PAT selon que leur revenu familial se situe dans une zone de revenu net inférieur ou supérieur au seuil de la zone de récupération des mesures, Québec, année d'imposition 2023

		Zone de croissance ou plateau	Zone de récupération
PAT	Personne seule	29 %	71 %
	Couple sans enfants	5 %	95 %
	Famille monoparentale	11 %	89 %
	Couple avec enfants	6 %	94 %
ACT	Personne seule	22 %	78 %
	Couple sans enfants*	entre 4 et 20 %	entre 80 et 96 %
	Famille monoparentale	57 %	43 %
	Couple avec enfants*	entre 8 et 28 %	entre 72 et 92 %

Source : calculs à partir de la BD/MSPS v. 30,1.

Note : * Dans le cas de l'ACT, pour les couples, étant donné la possibilité d'exempter un montant pour le calcul de la réduction, deux évaluations ont été faites : en fonction du seuil de réduction et en fonction du seuil de réduction avec montant de la pleine exemption. D'où les deux pourcentages indiqués.

L'analyse au tableau 5 porte plutôt sur le passage d'une situation sans revenu de travail à une situation avec un revenu de travail équivalant à :

- un salaire minimum à temps partiel (17 000 \$ annuellement),
- un salaire minimum à temps plein (28 500 \$ annuellement) ou 25 \$ l'heure à temps partiel
- 25 \$ l'heure à temps plein (40 000 \$).

Dans ces cas, l'indicateur analysé est le taux de conservation du revenu de travail supplémentaire. Les taux de conservation sont calculés en comparant les situations avec et sans revenu de travail ou en comparant les situations à temps plein et à temps partiel.

Dans le cas des couples, on compare l'ajout d'un second conjoint au marché du travail ou l'augmentation des heures de travail du second conjoint. Le taux de conservation du revenu de travail de ce second conjoint est calculé pour le ménage.

Dans le cadre de cette analyse, on considère que les ménages avec enfant ont un enfant âgé de 3 ans. Ainsi, la participation au marché du travail implique l'ajout de frais de garde à payer⁶¹. Notez que dans le cas du travail au salaire minimum à temps partiel, les frais de garde indiqués sont moindres, ce qui suppose que les frais de garde sont payés pour un nombre inférieur de jours par semaine. Cependant, il faut se rappeler qu'il est généralement difficile d'obtenir une place en garderie subventionnée à temps partiel. Par conséquent, si les frais de garde devaient être payés pour cinq jours par semaine, le taux de conservation serait plus faible.

Pour la personne seule, les taux de conservation du revenu de travail additionnel sont tous plus élevés que 50 % sauf dans le cas du passage d'un travail au salaire minimum à temps partiel à un travail au salaire minimum à temps plein. Dans ce cas, le taux de conservation est de seulement 42 %. À ce niveau de revenu, la perte d'ACT contribue significativement à ce taux de conservation plus faible.

Ensuite, pour la famille monoparentale, deux cas sur cinq présentent des taux de conservation inférieurs à 50 %, soit le passage de l'aide sociale au travail à temps partiel au salaire minimum (44 %) et le passage de l'aide sociale au travail au salaire minimum à temps plein (47 %). Cette fois, un élément contributeur à ce taux de conservation plus faible découle du paiement des frais de garde.

Le couple sans enfants montre des résultats similaires à ceux de la personne seule. Un seul cas avec un taux de conservation inférieur à 50 %, soit celui du passage du second conjoint d'un travail au salaire minimum à temps partiel à un travail au salaire minimum à temps plein. Le taux de conservation de seulement 42 % s'explique notamment par l'importante perte de l'ACT.

Enfin, le couple avec deux enfants montre des taux de conservation du revenu de travail additionnel inférieur à 50 % pour tous les cas montrés. Ce taux n'est que de 25 % lorsque le second conjoint entre sur le marché du travail pour occuper un travail à temps partiel au salaire minimum.

⁶¹ L'allocation-logement n'est pas incluse dans les cas types. Si les ménages se qualifiaient à cette dernière, les taux de conservation seraient généralement plus faibles.

Tableau 5.5 Revenu disponible et taux de conservation du revenu de travail supplémentaire, Québec, année d'imposition 2024, selon le type de ménage

Personne seule				
		Revenu de travail		
	-	17 000	28 500	40 000
Revenu disponible	11 845	21 405	26 235	32 929
Revenu disponible avec bouclier fiscal	11 845	21 705	26 235	32 929
	<i>Contribution PAT</i>	-	801	-
	<i>Contribution ACT</i>	-	3 098	821
	<i>Bouclier</i>	-	300	-
Taux de conservation*				
p/r à la situation sans revenu de travail	s. o.		51 %	53 %
p/r à la situation au revenu de travail précédent	s. o.	58 %		
			42 %	58 %
Famille monoparentale avec un enfant de 3 ans				
		Revenu de travail		
	-	17 000	28 500	40 000
Revenu disponible tenant compte des FGE	25 583	32 698	38 566	45 614
Revenu disponible avec bouclier fiscal	25 583	32 998	38 866	45 914
	<i>Contribution PAT</i>	-	2 629	1 527
	<i>Contribution ACT</i>	-	1 694	-
	<i>Bouclier</i>	-	300	300
Taux de conservation*				
p/r à la situation sans revenu de travail	s. o.		47 %	50 %
p/r à la situation au revenu de travail précédent	s. o.	44 %		
			54 %	64 %
Frais de garde payés	-	1 420	2 366	2 366
Couple sans enfants				
		Revenu de travail		
Conjoint 1	40 000	40 000	40 000	40 000
Conjoint 2	-	17 000	28 500	40 000
Revenu disponible	39 956	49 110	54 353	61 833
Revenu disponible avec bouclier fiscal	39 956	49 110	54 353	61 833
	<i>Contribution PAT</i>	-	-	-
	<i>Contribution ACT</i>	2 103	1 921	-
	<i>Bouclier</i>	-	-	-
Taux de conservation*				
p/r à la situation sans revenu de travail	s. o.		51 %	55 %
p/r à la situation au revenu de travail précédent	s. o.	54 %		
			46 %	65 %

Couple avec deux enfants, 3 ans (garderie subventionnée) et 7 ans (sans frais de garde)

		Revenu de travail		
Conjoint 1	40 000	40 000	40 000	40 000
Conjoint 2	-	17 000	28 500	40 000
Revenu disponible tenant compte des FGE	60 945	64 841	68 709	73 895
Revenu disponible avec bouclier fiscal	60 945	65 141	68 709	73 895
	<i>Contribution PAT</i>	<i>1 957</i>	<i>372</i>	<i>-</i>
	<i>Contribution ACT</i>	<i>67</i>	<i>67</i>	<i>-</i>
	<i>Bouclier</i>	<i>-</i>	<i>300</i>	<i>-</i>
Taux de conservation*				
p/r à la situation sans revenu de travail	s. o.		27 %	32 %
p/r à la situation au revenu de travail		25 %		
précédent	s. o.		34 %	45 %
Frais de garde payés	-	1 420	2 366	2 366

Note : * Le taux de conservation compare le revenu disponible de la situation finale avec celui de la situation de départ. L'effet du bouclier fiscal n'est pas pris en compte.

Enfin, il convient de souligner l'aspect soutien du revenu des mesures d'incitation. Le tableau 5 permet de constater les cas où le revenu disponible dépasse le revenu gagné (revenu de travail uniquement ici), donc où les prestations surpassent les charges fiscales. Cela est le cas pour une personne seule avec un revenu de travail de 17 000 \$, pour toutes les familles monoparentales et pour les deux premières situations de revenu de travail du second conjoint pour le couple avec enfants. Or, dans la majorité de ces cas, les mesures d'incitation au travail contribuent à ce résultat.

5.3.2 Personnes handicapées âgées de 18 à 59 ans

On peut également étudier l'effet incitatif du régime fiscal sur l'intégration et la contribution au marché du travail des personnes handicapées à faible revenu, puisque la PAT adaptée et le Supplément pour personnes handicapées de l'ACT sont alors disponibles. Ceci a fait l'objet d'une analyse par cas types pour des ménages dans lesquels on retrouve une personne handicapée (définie notamment comme ayant obtenu un certificat pour le crédit d'impôt pour personnes handicapées [CIPH], qui constitue un préalable à l'admissibilité à plusieurs mesures fiscales pour les personnes handicapées)⁶².

⁶² Godbout, L., et coll. (2024), *Rapport — Analyse de la contribution du régime fiscal québécois et des autres transferts fiscaux relativement aux travailleurs handicapés à faible revenu*, OPHQ, à paraître.

ENCADRÉ 3 : TROIS PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE EN QUELQUES MOTS*

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale administre notamment le Programme d'aide sociale, le Programme de solidarité sociale et le Programme de revenu de base.

Le Programme d'aide sociale s'adresse aux adultes seuls ou aux familles qui n'ont pas de contraintes sévères à l'emploi. Ce programme permet de recevoir une aide financière. La somme allouée varie selon la composition de la famille et d'autres critères, comme la présence ou l'absence de contraintes temporaires à l'emploi, le type d'hébergement, les revenus, etc.

Le Programme de solidarité sociale s'adresse aux adultes seuls ou aux familles dans lesquelles une ou plusieurs personnes adultes ont des contraintes sévères à l'emploi. La somme allouée varie selon la composition de la famille et d'autres critères, comme le type d'hébergement, les revenus ou les biens. Les sommes allouées sont plus importantes que celles du Programme d'aide sociale.

Le Programme de revenu de base s'adresse aux personnes qui ont des contraintes à l'emploi sévères et persistantes. Il permet aux personnes admissibles d'avoir un revenu de base plus élevé. Ces personnes peuvent gagner plus d'argent en travaillant, sans que cela ne modifie le montant de leur prestation. Elles peuvent aussi disposer de plus de biens et d'argent sans que leur prestation ne soit diminuée.

Les paramètres de base simplifiés utilisés dans les calculs pour la personne seule en 2023 sont :

	Prestation annuelle maximale	Revenu de travail permis sans réduction	Taux de réduction (sur revenu après déduction des cotisations sociales)
Aide sociale	9 840 \$	2 400 \$	100 %
Solidarité sociale	14 460 \$	2 400 \$	100 %
Revenu de base	18 576 \$	14 532 \$	55 %

* Tiré de : <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-sociale-et-solidarite-sociale>

La figure 5.5 trace les courbes des TEMI d'une personne seule handicapée selon le programme d'assistance sociale dont elle bénéficiait au départ. Pour les trois cas présentés, les TEMI sont d'abord négatifs, indiquant que la hausse de 1 000 \$ de revenu de travail entraîne une hausse plus élevée du revenu disponible. Dans la zone ①, c'est essentiellement le Supplément de l'ACT qui cause ce taux négatif avant le commencement des cotisations au RRQ.

Les TEMI élevés de la zone ②, pour les programmes d'aide sociale et de solidarité sociale, s'expliquent surtout par une baisse de l'ACT ou de son supplément alors que le programme d'assistance sociale n'est pas complètement éliminé.

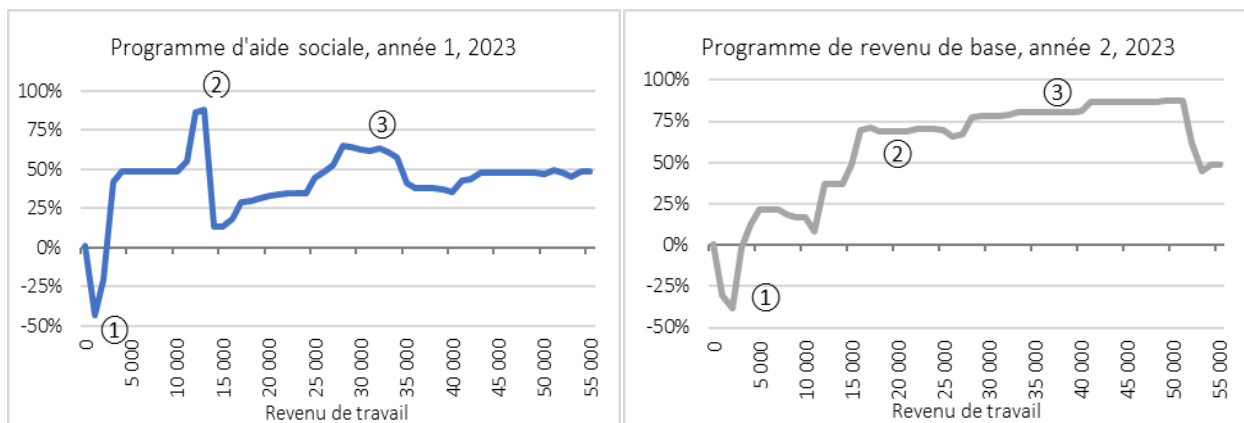
Les TEMI plus élevés de la zone de revenus ③, pour ces deux programmes d'assistance sociale, s'expliquent par le début de l'impôt. Pour l'aide sociale, s'ajoute aussi le début de la réduction des crédits remboursables pour frais médicaux.

Enfin, le niveau de revenu ④, pour le Programme de solidarité sociale, s'explique par l'ACT régulier dont le fonctionnement ne permet pas de compenser la perte de solidarité sociale à ce niveau de revenu de travail.

Dans le cas du Programme de revenu de base, l'ACT étant déjà éliminée dans la zone ②, c'est plutôt une baisse combinée de la prime au travail adaptée et des prestations du Programme de revenu de base qui explique les TEMI plus élevés.

Pour la zone ③, à la réduction des prestations du Programme de revenu de base, s'ajoutent tour à tour le début de l'impôt fédéral (autour de 28 000 \$ de revenu de travail), puis la baisse du crédit pour la TPS (32 000 \$), et enfin le crédit solidarité (39 000 \$). Finalement, autour de 52 000 \$, le TEMI diminue, car le crédit pour la TPS et le revenu de base atteignent zéro.

Figure 5.5 TEMI pour une personne seule handicapée, selon le programme d'assistance sociale, 2023



Les analyses des taux de conservation des revenus de travail considérés, comparativement à la situation sans revenu de travail, indiquent notamment que pour la personne seule handicapée :

Les taux de conservation sont supérieurs à 50 % pour la personne prestataire du Programme d'aide sociale et généralement plus élevés que 50 % pour les prestataires du Programme de solidarité sociale.

Les taux de conservation sont inférieurs pour le prestataire de solidarité sociale à ceux du prestataire d'aide sociale, car le revenu net est plus élevé à la solidarité sociale, donc l'Allocation

canadienne pour les travailleurs et la prime au travail sont moindres à un même niveau de revenu.

Pour les personnes seules handicapées qui gagnent un faible revenu (salaire minimum 30 heures par semaine), les taux de conservation des revenus supplémentaires de travail de 10 000 \$ sont bas comparativement au fait de conserver un travail au salaire minimum (30 heures par semaine). À ces niveaux de revenus, les charges augmentent alors que l'ensemble des crédits remboursables sont en phase de réduction.

Globalement, l'analyse des cas types élaborés à partir d'un portrait sociodémographique a montré que le régime fiscal ne constitue pas une entrave majeure à la participation au marché du travail ou, à tout le moins, ne désincite pas davantage au travail que dans le cas des personnes sans handicap.

Cependant, l'analyse a quand même montré une coordination imparfaite entre les programmes d'assistance sociale et l'Allocation canadienne pour les travailleurs et son supplément pour handicapé ainsi qu'avec la prime au travail adaptée, entraînant certaines zones de TEMI élevés.

5.3.3 Travailleurs d'expérience retraités de 65 ans et plus

Dans le cas des travailleurs d'expérience, l'analyse par cas type permet d'illustrer si, dans certaines situations, le travail peut être financièrement intéressant étant donné les diverses interactions entre les mesures du système d'impôts et de transferts⁶³. Cette fois, la situation de départ est le cas de familles d'aînés retraités âgés entre 65 et 74 ans dont un membre décide de retourner travailler. Ceux-ci touchent des revenus de retraite de divers niveaux.

Le tableau 6 montre une série de résultats, incluant le taux de conservation, d'abord pour un retraité seul puis pour un couple de retraités.

Il nous permet de faire les constats suivants :

⁶³ Pour une analyse plus détaillée, voir : Godbout, L., et St-Cerny, S. (2022). « Un regard éclairé sur le travail une fois à la retraite », Regard CFFP n° 2022-07, juillet, 29 p.

Sur les 24 taux de conservation de revenu de travail calculés, 23 montrent des taux de 52 % ou plus. Un seul cas montre un taux de conservation inférieur à 50 %, le retraité seul à faible revenu qui décide d'aller travailler à temps plein au salaire minimum en continuant à cotiser au RRQ. À ce niveau de revenu, en comparaison des autres cas, c'est la perte du supplément de revenu garanti qui affecte significativement le taux de conservation à la baisse.

Strictement du point de vue du taux de conservation, les cas confirment que la possibilité pour les rentiers du RRQ de cesser de cotiser au RRQ améliore ces taux de conservation. Précisons ici que continuer à cotiser pourra cependant amener une bonification de la rente versée, bonification qui n'est pas prise en compte ici.

Étant donné son caractère non remboursable, le crédit de prolongation de carrière, contribue moins au taux de conservation pour les ménages à revenu faible qui paient peu d'impôt. L'effet sur le taux de conservation est donc limité dans ces cas. Cependant, depuis sa mise en place et avec les bonifications passées, le crédit d'impôt pour la prolongation de carrière a contribué à la hausse de l'emploi des 60 ans et plus⁶⁴.

⁶⁴ Cousineau, J.-M., et Tircher, P. (2021), *Une évaluation de l'effet du crédit d'impôt pour la prolongation de carrière*. Cahier de recherche 2021/06, Université de Sherbrooke, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, 2021.

Tableau 5.6 Revenu disponible et taux de conservation du revenu de travail, Québec, année d'imposition 2024, retraités de 65 à 74 ans

Personne seule retraitée de 67 ans									
	Revenu faible			Revenu moyen			Revenu élevé		
Revenu de retraite	-	-	-	20 000	20 000	20 000	45 000	45 000	45 000
RRQ	5 000	5 000	5 000	8 400	8 400	8 400	10 000	10 000	10 000
Revenu de travail	-	17 000	28 500	-	17 000	28 500	-	17 000	28 500
Revenu disponible	25 029	35 756	38 922	35 335	46 927	52 579	51 173	62 220	68 226
Contr. CIPC		794	1 540		1 540	1 540		1 540	1 540
Contr. SRG		4 992	361		-	-		-	-
Taux conservation p/r à 0 revenu de travail		63 %	49 %		68 %	61 %		65 %	60 %
Cesse de cotiser au RRQ									
Économie		864	1 600		864	1 600		864	1 600
Revenu disponible	25 029	36 620	40 522	35 335	47 791	54 179	51 173	63 084	69 826
Taux conservation p/r à 0 revenu de travail		68 %	54 %		73 %	66 %		70 %	65 %
Couple de retraités âgés de 67 ans									
	Revenu faible			Revenu moyen			Revenu élevé		
Revenu de retraite [aucun/partage 67-33/partage 75-25]	-	-	-	30 000	30 000	30 000	60 000	60 000	60 000
RRQ [partage 50-50]	10 000	10 000	10 000	16 800	16 800	16 800	20 000	20 000	20 000
Revenu de travail [un seul]	-	17 000	28 500	-	17 000	28 500	-	17 000	28 500
Revenu disponible	38 944	49 912	53 697	58 997	71 520	77 716	80 894	91 942	98 119
Contr. CIPC		791	1 540		1 540	1 540		1 540	1 540
Contr. SRG		5 016	1 406		-	-		-	-
Taux conservation p/r à 0 revenu de travail		65 %	52 %		74 %	66 %		65 %	60 %

	Cesse de cotiser au RRQ								
Économie	864	1 600	864	1 600	864	1 600	864	1 600	
Revenu disponible	38 944	50 776	55 297	58 997	72 384	79 316	80 894	92 806	99 719
Taux conservation p/r à 0 revenu de travail	70 %	57 %	79 %	71 %	70 %	66 %			

Source : calculs des auteurs à l'aide de [l'Outil de calcul du revenu de travail conservé à la retraite du ministère des Finances du Québec](#)

Notes : ne tient pas compte de l'allocation-logement; dans le cas des couples, la possibilité de fractionner le revenu de pension ou de retraite n'a pas été utilisée dans le calcul de l'impôt. Si cela avait été utilisé, les taux de conservation du couple à revenu moyen et élevé auraient été supérieurs.

5.4 En guise de conclusion

Le présent texte met en évidence les caractéristiques de mesures existantes qui favorisent l'incitation au travail ou, à tout le moins, permettent de ne pas décourager l'offre de travail. La description de ces mesures, les cas types et certaines statistiques quant à leur coût ou à leur utilisation permettent de faire quelques constats et d'élaborer des pistes de réflexion à leur égard.

5.4.1 Soutien du revenu et incitation au travail, des objectifs distincts

Il est clair que les mesures incitatives au travail permettent de soutenir le revenu de leurs bénéficiaires. Il s'agit d'ailleurs d'objectifs clairement poursuivis notamment par la PAT et l'ACT. Toutefois, ceci ne signifie pas pour autant que ces mesures sont efficaces sous l'angle de l'incitation au travail.

D'abord, on peut supposer qu'une part des bénéficiaires est constituée de travailleurs qui seraient présents sur le marché du travail en présence ou en l'absence de ces mesures. Ensuite, selon la situation de famille et le revenu net du ménage, l'impact de ces mesures peut générer un faible bénéfice marginal à travailler davantage.

Au final, si leur impact apparaît positif pour réduire la trappe à l'inactivité, il reste ambigu en matière de réduction de la trappe à la pauvreté.

5.4.2 Des mesures à faire connaître

Les versements anticipés automatiques de l'ACT constituent certainement un avantage en vue de soutenir le revenu des travailleurs visés. Cependant, le fait que les paramètres de l'ACT au

Québec ne soient connus qu'à la fin de l'année n'inciter pas à participer au marché du travail, le gain net tiré de cette participation demeurant au mieux estimatif pour les bénéficiaires potentiels.

Les calculateurs mis en place par le gouvernement du Québec constituent des initiatives pertinentes qui permettent de constater que le taux de salaire horaire constitue un critère incomplet dans la décision d'intégrer le marché du travail. Malgré ceci, une forte incompréhension demeure sur ce sujet.

5.4.3 Des améliorations possibles

L'aspect financier ne constitue qu'une facette parmi d'autres dans la décision de participer au marché du travail ou encore d'accroître le nombre d'heures travaillées. Il n'en demeure pas moins que les mesures sociofiscales doivent faire l'objet d'examens périodiques pour s'assurer de leur pertinence.

Ainsi, on devrait d'abord veiller à ce que l'arrimage Aide sociale/ACT-PAT et celui Solidarité sociale/PATA et Supplément de l'ACT soient adéquats et ne provoquent pas de TEMI démesurés.

Ensuite, on devrait s'assurer que l'interaction de nouvelles mesures ne vient pas réduire l'efficacité des mesures d'incitations. L'annonce de la mise en place d'un Supplément au revenu de travail des prestataires de programmes d'aide sociale et de solidarité sociale de 10 % constitue un exemple intéressant à cet égard. En effet, comme l'illustre l'encadré 2, ce Supplément va abaisser les TEMI dans la zone où les prestations de PAT et d'ACT sont haussées lorsque le revenu de travail s'accroît (volet incitation). Cependant, le Supplément vient allonger la zone de revenu où la réduction des prestations d'aide sociale coexiste avec la récupération de la PAT et de l'ACT (volet soutien du revenu). Il serait donc pertinent de rehausser les seuils de réduction de la PAT et de l'ACT afin d'assurer l'arrimage de ces trois prestations. De même, on peut aussi s'interroger sur l'effet de l'allocation logement sur l'incitation au travail.

Enfin, passé un certain délai après leur implantation, il faudrait mener une analyse approfondie des mesures d'incitation. Il faut s'assurer que celles-ci répondent aux objectifs qui ont mené à leur mise en place. Dans ce cadre, l'évaluation des avantages à rendre le CIPC remboursable serait

appropriée afin de veiller à ce que l'incitation à participer au marché du travail des personnes retraitées demeure comparable, peu importe le revenu de retraite.

5.4.4 Des évaluations empiriques à parfaire

Les mesures fiscales d'incitation au travail veulent ultimement agir sur l'offre de travail des groupes composant le bassin de travailleurs potentiels, présentant diverses caractéristiques (âge, avec et sans enfants, échelle de revenus, etc.).

Le présent texte a mis de l'avant des mesures dont l'objectif est d'influencer l'offre de travail de certains de ces groupes. Or, si l'objectif et les effets attendus ou découlant de leur conception sont bien compris, l'impact réel des mesures existantes sur la participation au marché du travail (marges intensive et extensive) devrait faire l'objet d'un plus grand nombre d'analyses empiriques. Pour ce faire, l'accès à des microdonnées fiscales et financières détaillées est un premier pas incontournable vers de meilleures évaluations tant au sujet de l'élasticité des offres de travail que des réponses réelles aux mesures offertes : un impératif si nous souhaitons garantir l'optimisation des dépenses publiques par rapport aux objectifs fixés.

Acronymes

ACT: Allocation canadienne pour les travailleurs	OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
BD/MSPS : Base de données et Modèle de simulation de politiques sociales	PAT : Prime au travail
CFN: Charge fiscale nette	PATA: Prime au travail adaptée
CIPC: Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière	PFRT : Prestation fiscale pour revenu de travail
CIPH: Crédit d'impôt pour personnes handicapées	PRP : Prestation reçue par les particuliers
CSP : Cotisations sociales payées par les particuliers	PSV : Pension de Sécurité de la vieillesse
EITC: Earned Income Tax Credit	RRQ: Régime des rentes du Québec
FGE: Frais de garde d'enfants	SRG : Supplément de revenu garanti
IRP: Impôts sur le revenu des particuliers	TEIP: Taux effectif d'imposition à la participation
	TEMI : Taux effectif marginal d'imposition

Chapitre 6 Règlementation des professions

Les effets de la règlementation des professions sur le marché du travail

Genevieve Dufour (CIRANO)

Benoit Dostie (HEC Montréal et CIRANO)

6.1 Contexte

La dernière section de ce rapport porte sur les effets de la règlementation des professions sur le marché du travail. Il s'agit du dernier élément de la programmation de recherche à portée gouvernementale. Toute forme de règlementation peut avoir des effets sur la mobilité des travailleurs, sur l'organisation du travail et sur l'équilibre du marché du travail. Les gouvernements en ont bien conscience et nous assistons actuellement à l'élaboration de projets de loi permettant la flexibilisation du Code des professions notamment. Par exemple le projet de loi 67 prévoit un allègement réglementaire, une modernisation du Code des professions et un élargissement des professions. Cela permettrait d'atteindre certains objectifs du Plan Santé⁶⁵, par exemple (La Presse, 2024). À l'exception des professions du domaine des technologies de l'information, toutes les activités visées par l'Opération main d'œuvre⁶⁶, sont largement règlementées.

Afin de nous pencher sur ces questions, nous commençons par documenter les diverses formes de règlementation des professions sur le marché du travail. Ensuite, nous traitons des objectifs visés par la règlementation et examinons ses impacts sur les salaires et les prix, la qualité des services, le niveau d'emploi, la productivité et la mobilité des travailleurs. Pour terminer, nous émettons des pistes de réflexion et de recherche. Il serait pertinent de les aborder en visant l'identification de politiques publiques (liées à la règlementation des professions) qui pourraient contribuer à résoudre certains des enjeux qui touchent actuellement le marché du travail au Québec.

⁶⁵ Le Plan Santé vise à mettre en œuvre les changements nécessaires en santé après la crise de la COVID-19. Pour plus de détails voir <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/plan-changements-sante>

⁶⁶ L'Opération main-d'œuvre vise à s'attaquer à cette pénurie dans certains domaines prioritaires grâce à un ensemble de mesures ciblées. Pour plus de détails voir https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/documents/RA_operation_mainoeuvre.pdf

Au Québec, en vertu de la loi, il est obligatoire de se qualifier pour avoir le droit d'exercer une profession ou un métier dits réglementés. Les règlements et les lois qui encadrent l'exercice de ces professions et de ces métiers ont pour but de protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs, ainsi que celles du public, notamment en assurant la qualité des services professionnels. Ils visent également à en régir l'exercice. Les principaux secteurs réglementés sont ceux de la construction, des ordres professionnels, du secteur financier et de l'enseignement⁶⁷.

6.2 Formes de réglementation

Au Canada, environ 20 % des emplois sont réglementés⁶⁸. La réglementation qui encadre la pratique de certaines professions peut prendre diverses formes, telle l'exigence d'obtenir (1) un permis (ou une licence), (2) une certification, ou (3) une accréditation. Notons que dans certains cas, comme pour l'ordre professionnel du Barreau du Québec, cela signifie que les professionnels doivent payer une cotisation obligatoire. Nous traitons des spécificités liées à ces trois formes de réglementation dans ce qui suit et terminons la section en discutant de l'incidence de la réglementation.

6.2.1 Permis pour exercer une profession

Dans le cas d'un permis ou d'une licence⁶⁹, on parle d'une autorisation légale accordée par un organisme de réglementation ou par une agence gouvernementale, qui permet à une personne d'exercer une profession ou un métier particulier. L'obtention d'une licence implique généralement de satisfaire à certaines exigences en matière d'éducation, de formation et de compétences fixées par l'organisme de réglementation ou l'agence gouvernementale qui supervise la profession⁷⁰. Elle peut également reposer sur des apprentissages précis, un examen formel, un statut de citoyenneté voire une preuve de bonne moralité, comme un casier judiciaire vierge.

⁶⁷ <https://www.quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/profession-metier-reglemente/connaître-professions-metiers-reglementes>

⁶⁸ https://www.cicic.ca/900/determinez_si_votre_profession_est_reglementee.canada#:~:text=Au%20Canada%2C%20environ%2020%25%20d%20pratique%20et%20de%20compétences

⁶⁹ La littérature utilise souvent les termes permis et licences de façon interchangeable.

⁷⁰ Le texte vise les professions en général décrites dans la littérature et non spécifiquement les ordres professionnels, dont 46 sont régis par une loi québécoise.

Les permis sont souvent exigés pour les professions qui comportent des risques pour la santé publique, la sécurité ou le bien-être. Comme l'indique le site du gouvernement du Québec, *en vertu de la loi, il est obligatoire de se qualifier pour avoir le droit d'exercer une profession ou un métier dits réglementés. Les règlements qui encadrent l'exercice de ces professions et de ces métiers ont pour but de protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs ainsi que celles du public. Ils visent également à en régir l'exercice. De plus, les professions et les métiers réglementés sont régis par différentes organisations en fonction de leur secteur d'activité*⁷¹.

Au Québec, les professions réglementées par le Code des Professions (les ordres professionnels) exigent un permis⁷². Ces professions sont divisées en deux catégories (1) d'exercice exclusif et (2) à titre réservé, identifiées ainsi sur le site de l'Office des professions du Québec : *(1) Dans le cas d'une profession d'exercice exclusif, seuls les membres de l'ordre peuvent exercer les activités et porter le titre que la loi leur réserve. Les professions d'exercice exclusif ont chacune une loi qui leur est propre et qui définit entre autres les activités professionnelles qui sont strictement réservées aux membres de l'ordre. (2) Par ailleurs, seuls les membres des professions à titre réservé ont le droit d'utiliser le titre professionnel. Cependant, les membres d'un ordre à titre réservé n'ont pas l'exclusivité d'activités professionnelles, à l'exception de certaines professions du domaine de la santé*⁷³.

Dans la catégorie des professions à exercice exclusif, on retrouve par exemple les médecins, les infirmières, les avocats et les ingénieurs. La seconde catégorie, des professions à titre réservé, couvre des professions comme les administrateurs agréés, les audiologistes, les conseillers d'orientation, les criminologues, et les diététistes.

Il faut noter que les ordres professionnels possèdent un certain nombre de pouvoirs assurant la qualité des services professionnels et la protection du public⁷⁴. Finalement, pour justifier qu'un

⁷¹ <https://www.quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/profession-metier-reglemente/connaître-professions-metiers-reglementes#c246965>

⁷² « Le droit exclusif d'exercer une profession ne peut être conféré aux membres d'un ordre que par une loi; un tel droit ne doit être conféré que dans les cas où la nature des actes posés par ces personnes et la latitude dont elles disposent en raison de la nature de leur milieu de travail habituel sont telles qu'en vue de la protection du public, ces actes ne peuvent être posés par des personnes ne possédant pas la formation et la qualification requises pour être membres de cet ordre. » https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-26?langCont=fr#ga:l_vi_3-h1

⁷³ <https://www.opq.gouv.qc.ca/lois-et-reglements/code-des-professions>

⁷⁴ <https://qualificationsquebec.com/reglementation-des-professions-et-des-metiers/>

nouvel ordre professionnel soit créé par le gouvernement du Québec, l'Office des professions doit d'abord établir que les activités réalisées par le groupe demandeur présentent de sérieux risques de préjudice pour le public et que les mécanismes offerts par le système professionnel constituent une réponse appropriée à cet égard⁷⁵.

6.2.2 Certificat de compétence

Il existe une distinction entre les professions et les métiers qui sont règlementés par le secteur de la construction et ceux des autres secteurs. Dans les métiers de la construction, une carte d'apprenti ou un certificat de qualification sont nécessaires à l'exercice de diverses professions et sont délivrés par des institutions gouvernementales québécoises visant à protéger les travailleurs et le public. Ces certifications sont très présentes dans le domaine de l'électricité, de la tuyauterie, du gaz, etc. Ces cartes d'apprenti ou certificats de qualification témoignent du suivi d'une formation spécifique au métier visé⁷⁶.

Notons également, les certifications volontaires pour des métiers dits non règlementés qui sont délivrées par certaines associations de professionnels, mais qui sont non gouvernementales. Nommons par exemple les esthéticiennes et les bouchers.

6.2.3 Accréditation

L'accréditation désigne généralement une reconnaissance ou une approbation formelle accordée par un organisme de réglementation, une association professionnelle ou un organisme d'accréditation à des personnes, des institutions ou des programmes qui répondent à certaines normes ou à certains critères, garantissant ainsi un niveau de qualité. Le Tribunal administratif du travail peut accréditer une association de salariés. Cela donne notamment certains pouvoirs de représentation et de défense auprès de l'employeur⁷⁷. Par exemple, pour devenir membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec et obtenir le titre d'ingénieur, il est nécessaire d'avoir obtenu

⁷⁵ Voir <https://www.opq.gouv.qc.ca/commissaire/autredoc/reglementation>

⁷⁶ <https://www.quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/profession-metier-reglemente/connaitre-certificats-qualification-obligatoire/electricite#c246161>

⁷⁷ <https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/le-code-du-travail-en-questions-et-reponses/laccréditation/#:~:text=L'accréditation%20d'une%20association,non%20de%20l'association%20accréditée>

un diplôme d'un programme accrédité, dans ce cas accrédité par le Bureau canadien d'accréditation des programmes de génie (BCAPG)⁷⁸.

6.3 Incidence de la réglementation des professions

Au cours des dernières décennies, le nombre de travailleurs et de professions soumis à une réglementation impliquant une autorisation de pratique a augmenté aux États-Unis. Au début des années 1950, 5 % des travailleurs exerçaient des professions réglementées contre 22 % en 2018 (Bryson et Kleiner, 2019), un pourcentage similaire à celui cité précédemment pour le Canada (20 %). Dans une étude de 2007, le Bureau de la Concurrence au Canada considérait que les professions libérales⁷⁹ constituaient une part importante, environ 20 %, de l'économie des services. Au Canada également, on observe un changement du nombre de licences. Depuis 1997, il y a eu 136 nouvelles licences adoptées au Canada. De plus, il semblerait qu'à l'heure actuelle et pour la première fois, des licences soient octroyées en plus grand nombre à des professions moins qualifiées et de statut inférieur, cela indique un important changement dans le rôle et la perception de l'octroi de licences en tant qu'élément légitime de la réglementation. Par exemple, le métier de technicien(ne) en soins des ongles est réglementé dans plusieurs provinces canadiennes⁸⁰. Les motifs avancés pour l'octroi de ces nouvelles licences sont une économie davantage basée sur les services, le déclin des syndicats et le désir de protéger la sécurité des consommateurs (McDonald, 2023).

6.4 Objectifs de la réglementation

La mise en place de réglementations encadrant la pratique de certaines professions ne date pas d'hier et vise plusieurs objectifs, en particulier celui de protéger les consommateurs. Cette protection repose principalement sur la limitation des impacts négatifs sur la sécurité publique, la santé publique, l'environnement, etc.

⁷⁸ Pour les candidats qui ont obtenu leur diplôme d'une université québécoise.

⁷⁹ « Profession d'ordre intellectuel, parfois artistique, non commerciale, exercée librement ou sous le seul contrôle d'une organisation professionnelle, et rémunérée par des honoraires. » <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8871245/profession-liberale>

⁸⁰ <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/prerequis/26448/ca>

La prestation de services professionnels est potentiellement vulnérable aux externalités négatives, c'est-à-dire aux risques de préjudice (p. ex., effondrement d'une construction mal réalisée). En présence de telles imperfections du marché, les marchés libres risquent de ne pas générer de résultats efficaces, ce qui peut justifier une réglementation fondée sur la protection de l'intérêt public (Bureau de la Concurrence, 2007). En théorie, en augmentant et en assurant un niveau de qualité et de compétence plus élevé, on réduit les risques associés à la prestation de service qui pourraient avoir de graves conséquences.

Voyant la liste grandissante des professions réglementées (p. ex., les services funéraires au Colorado [Tabarrok et Pizzola, 2017]) on peut se demander si toutes les professions réglementées touchent des prestations de service nécessitant un niveau de protection particulier. De plus, ce système favorise les consommateurs qui accordent davantage de valeur à la qualité. L'investissement (en temps, en coût de formation et en effort) nécessaire pourrait donc être supérieur au niveau optimal (Shapiro 1986).

Un autre des principaux objectifs de la réglementation est de mitiger les effets de l'asymétrie d'information. On parle d'asymétrie d'information quand l'une des deux parties de l'échange de bien ou de service est mieux informée que l'autre sur la nature du bien ou du service échangé. Dans ce cas, le consommateur, ou récipiendaire du service, n'a pas ou peu de renseignements sur la qualité du service. L'information sur la qualité du produit n'est acquise qu'une fois l'achat effectué.

Il est généralement reconnu qu'il existe une asymétrie d'information entre les acheteurs et les vendeurs. Les vendeurs possèdent des renseignements exclusifs sur le produit ou le service à vendre, ce qui peut conduire à des transactions sous-optimales ou pire encore, à ce que l'acheteur subisse des préjudices en matière de santé et de sécurité (Bryson et Kleiner, 2019). En effet, il n'est pas toujours facile pour le consommateur de juger la qualité d'un service qu'il consomme à priori et les dommages causés par un travail de mauvaise qualité peuvent être importants (Nunn, 2016).

Dans ce contexte d'asymétrie d'information, les licences réduisent l'incertitude du consommateur concernant la qualité d'un produit ou d'un service et augmentent, en théorie, la qualité de ce bien ou service. Les restrictions à l'entrée de la profession causées par la nécessité d'obtenir une licence peuvent corriger la sélection adverse en empêchant les professionnels de mauvaise qualité de fournir des services (Bureau de la Concurrence, 2007).

Donc, au-delà des avantages que présentent les licences, elles peuvent être également une réelle nécessité dans certains secteurs, étant donné que les professions règlementées le sont majoritairement en lien avec la sécurité des consommateurs. Par exemple, la réglementation à l'entrée des professions est utilisée dans les services de santé pour protéger le public contre les prestataires non qualifiés, incompetents voire dangereux (Bambalaite et Von Rueden, 2020). L'amélioration de la qualité d'un produit ou l'émergence d'une normalisation pourrait contribuer à minimiser les pertes des consommateurs et à réduire leur exposition aux risques (Plesca, 2015).

6.5 Effets de la réglementation

Nous traitons ici des effets observés de la réglementation sur les salaires et les prix, le niveau d'emploi, la productivité, la mobilité des travailleurs (partage du travail, société, immigration) et la qualité des services et la sécurité.

6.5.1 Salaires

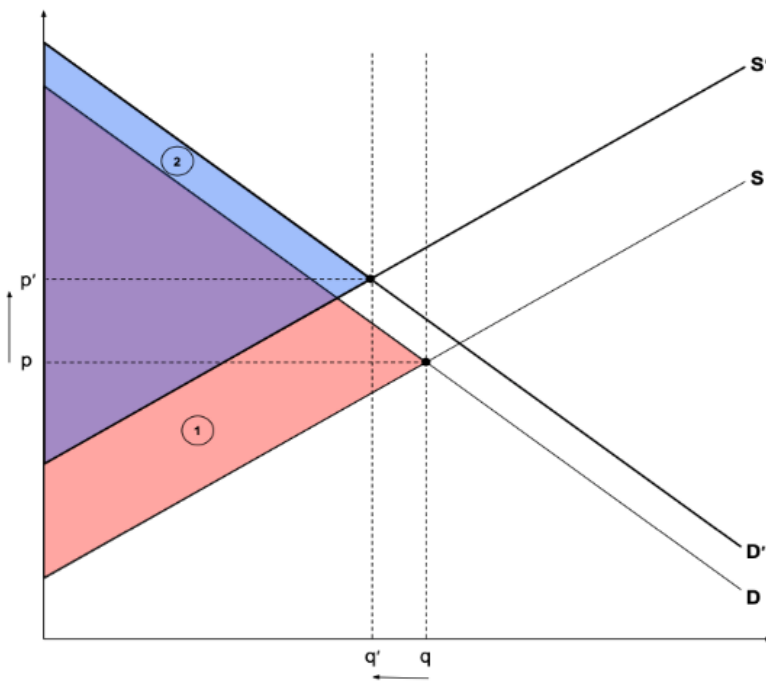
Les chercheurs s'entendent sur le fait que la nécessité d'obtenir un permis ou une licence crée une prime salariale en établissant un monopole, cependant, l'ampleur de cette prime varie. En effet, cette nécessité impose des barrières à l'entrée. De fait, l'offre est ainsi limitée faisant monter les prix (salaires). Par conséquent les licences peuvent être utilisées de manière intéressée pour restreindre l'entrée sur le marché et augmenter la rémunération des acteurs de ce même marché (Grady et Macmillan, 2007). L'augmentation des salaires dans le marché se reflétera évidemment sur le prix du bien ou du service final pour le consommateur (Plesca, 2015).

De plus, détenir un permis pour l'exercice d'une profession règlementée a de nombreux avantages pour les travailleurs selon Gittleman, Kleen et Kleiner (2018). Les auteurs soulignent que les titulaires de licences perçoivent un salaire plus élevé, sont plus susceptibles d'être

employés et ont plus de chance d'obtenir une assurance maladie fournie par l'employeur. En effet, l'octroi de licences est recherché, car elles sont synonymes de richesse, de statut et de capital culturel (McDonald, 2023).

La Figure 1 illustre ce phénomène. Les lignes D et S indiquent les équilibres pour les professions sans réglementation et les lignes D' et S' indiquent les équilibres pour les professions qui nécessitent des autorisations de pratique. L'offre de main-d'œuvre diminue à cause des barrières à l'entrée. Les zones 1 et 2 reflètent le coût en bien-être de la réduction de l'offre de main-d'œuvre et le bénéfice en bien-être de l'augmentation de la demande de main-d'œuvre respectivement. On remarque donc bien l'augmentation du prix en situation d'équilibre et la baisse de quantité échangée.

Figure 6.1 Analyse économique de l'effet de la réglementation des professions



Source : Kleiner, M. M., et Soltas, E. J. (2018). *Occupational Licensing, Labor Supply, and Human Capital*.

Selon Kleiner et Soltas (2019), il existe une réelle perte de bien-être qui serait estimée à 12 % en moyenne. Cette perte est assumée à 30 % par les consommateurs via l'augmentation des prix

des services fournis par les professionnels réglementés. Soixante-dix pour cent (70 %) de la perte de bien-être sont assumés par les travailleurs. En effet, pour les travailleurs, l'augmentation du salaire ne compense pas la totalité du coût d'opportunité des investissements imposés par les réglementations en matière d'autorisation.

Plusieurs estimations de l'effet des licences sur les salaires ont été effectuées. Gittleman et coll. (2018) indiquent que le salaire moyen des travailleurs exerçant une profession nécessitant une licence est de 4,8 % supérieur à celui des travailleurs sans licence ni certification, et celui des travailleurs exerçant une profession nécessitant une certification de 7,5 % supérieur à celui des travailleurs sans licence ni certification. Rappelons que, dans ce cas, la différence entre une licence et une certification est qu'un travailleur titulaire d'une licence ne peut pas exercer sans licence, tandis qu'un travailleur certifié peut exercer sans certification, mais ne peut pas utiliser le titre détenu par ceux qui ont la certification. De leur côté, Kleiner et Vortnikov (2017) et Kleiner et Krueger (2010) estiment que les salaires sont 11 % et 15 % supérieurs pour les travailleurs exerçant une profession nécessitant une licence.

La littérature présente aussi plusieurs études de cas sur les effets de la mise en place de réglementation sur les salaires. Par exemple, Tabarrok et Pizzola (2017) concluent que la réglementation de l'industrie des services funéraires au Colorado a entraîné une hausse des salaires de 11 à 12 % dans cette industrie. Kleiner et Soltas (2018) estiment qu'aux États-Unis, les travailleurs agréés gagnent environ 12 % de plus par heure que les travailleurs sans permis.

Angrist et Guryan (2008) étudient l'effet des tests de compétences de base sur les enseignants aux États-Unis. Leur étude montre que les enseignants titulaires d'un baccalauréat gagnent environ 2,4 % plus, lorsque les États exigent ces tests standardisés et qu'ils les utilisent comme indicateur de qualité. Bien que l'utilisation de ces tests soit de plus en plus fréquente depuis quelques années, il existe cependant peu de preuves de leur effet sur la qualité de l'enseignement. Les résultats de Angrist et Guryan (2008) confirment que les tests servent davantage de barrière à l'entrée que de filtre de qualité.

Un rapport de la Maison-Blanche (The White House, 2015) fait le point sur les effets de l'augmentation des professions américaines nécessitant un permis ou une licence. Il conclut que, selon les estimations, les travailleurs exerçant des professions ne nécessitant pas de licence gagnent 10 % à 15 % moins que les autres travailleurs, à niveau d'éducation, de formation et d'expérience similaire. Il est intéressant de noter que ce rapport note aussi que les lois sur les licences entraînent également une hausse des prix des biens et des services de l'ordre de 3 % à 16 %.

6.5.2 Qualité des services

L'un des objectifs principaux de la réglementation est d'assurer une norme de qualité des compétences et de professionnalisme afin d'assurer la protection du consommateur, cependant les travaux empiriques à ce sujet sont peu encourageants.

Une revue de la littérature effectuée par la Maison-Blanche (The White House, 2015) indique que la nécessité d'avoir une licence pour exercer une profession a peu ou pas d'effet sur la qualité des services. De plus, on note comme effet négatif l'émergence de marchés noirs afin d'éviter aux travailleurs de passer des certifications et de payer les coûts financiers associés (Plesca, 2015). Barrios (2022), qui étudie le cas des comptables agréés (CPA), estime que si la réglementation restreint l'offre de travailleurs en rendant plus difficile l'exercice de la profession, cela réduit non seulement le nombre de candidats de mauvaise qualité, mais également le nombre de candidats de bonne qualité.

6.5.3 Niveau d'emploi

Concernant l'impact de la réglementation des professions sur le niveau de l'emploi, Kleiner (2015) explique que dans plusieurs cas, les licences imposent des barrières à l'entrée des travailleurs sous forme d'exigences éducatives rigoureuses avec des formations longues et coûteuses. Les coûts financiers associés à l'obtention d'une licence se caractérisent par des frais scolaires, des frais d'examen et des frais de matériels en tout genre. Il souligne aussi la complexité administrative ajoutant un obstacle supplémentaire. Tout cela décourage de nombreux individus et réduit donc l'offre de main-d'œuvre.

Aussi, toutes ces barrières ont pour effet d'exclure certains groupes sociaux quant à l'accès aux professions réglementées. Les minorités, les immigrants et les personnes issues de milieux sociaux moins favorisés ont plus de difficultés à accéder à ce genre de profession (Carpenter et coll., 2012). Les effets de la réglementation des emplois sur le cas particulier des immigrants sont bien documentés dans la littérature et illustrent bien l'impact des barrières à l'entrée qui restreignent l'accès à la profession et limitent la mobilité des travailleurs. Selon Girard et Smith (2013), les immigrants sont moins susceptibles d'exercer une profession réglementée que les Canadiens. Souvent, ils sont tenus de répéter une partie du programme de formation qu'ils ont déjà suivi ou même de tout refaire. Seulement 24 % des immigrants formés dans des professions réglementées travaillaient dans leur profession, et ce, même après 10 ans au Canada (Banerjee et Phan, 2014).

Enfin, en raison des exigences de licence qui diffèrent d'un État à l'autre ou d'un pays à l'autre, certains travailleurs qualifiés peuvent se retrouver dans l'incapacité à exercer leur profession s'ils déménagent (Kleiner et Krueger, 2013). La réglementation peut donc avoir des effets importants sur l'offre de main-d'œuvre : les barrières à l'entrée, les coûts financiers, le protectionnisme et l'accès réservé à une population privilégiée limitent le nombre de personnes pouvant entrer dans les professions réglementées.

Selon Kleiner et Soltas (2018), le passage d'une profession sans réglementation à un métier réglementé (avec obligation d'obtenir une licence) réduit le nombre d'emplois de 11,4 %. Rozema (2023) étudie les effets en matière de licences professionnelles de la profession juridique aux États-Unis de 1980 à 2019. Il constate que les politiques relatives à l'examen du Barreau ont un impact beaucoup plus important sur le nombre d'avocats autorisés à exercer que l'exigence d'un diplôme en droit. En particulier, Rozema (2023) estime que l'exigence de l'examen du Barreau diminue le nombre d'avocats agréés de 16 %, mais que l'exigence du diplôme en droit ne diminue le nombre d'avocats agréés que de 4 %. Selon Bryson et Kleiner (2019), l'exigence de licence réduit l'offre de main-d'œuvre de 17 % à 27 % en moyenne.

Cependant, plusieurs études démontrent que les travailleurs exerçant des professions réglementées font plus d'heures de travail en contrepartie. Le nombre moyen d'heures

travaillées est de 4 % à 6 % plus élevé que pour les professions non réglementées. Cela pourrait expliquer, en partie, pourquoi les revenus des professions réglementées sont supérieurs à ceux des professions non réglementées.

Cependant, la nature même de la réglementation des professions peut faire en sorte que ces heures travaillées supplémentaires ne soient pas aussi productives, ou peut même imposer des limites à ces augmentations potentielles. Prenons par exemple le domaine de la santé au Québec où certains chercheurs avancent qu'en dépit des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la santé, plusieurs groupes professionnels sont sous-utilisés alors même que leurs champs de compétences avaient été élargis par la réglementation (Dussault et Dubois, 2003).

Mentionnons finalement que les travailleurs titulaires de permis ou de licences, ont davantage tendance à réduire leur nombre d'heures travaillées en fin de carrière plutôt que de changer de carrière, en raison de leurs nombreux avantages. Ils auront donc tendance à prendre des retraites progressives plutôt qu'à suivre une nouvelle formation. Néanmoins, le soutien de l'employeur au maintien du statut de licence, y compris la formation professionnelle et les coûts de renouvellement, contribue probablement à retenir les travailleurs plus âgés en prolongeant l'engagement supplémentaire envers la profession et l'entreprise (Taek Oh et Kleiner, 2024).

6.5.4 Productivité

Comme nous l'avons mentionné précédemment, en 2007, on estimait que les professions libérales constituaient environ 20 % de l'économie des services (Bureau de la Concurrence, 2007). Cependant, elles constituent l'un des secteurs les moins productifs de l'ensemble de l'économie. En effet, selon le Bureau de la compétition du Canada, ces professions, en termes de productivité par heure travaillée se situent dans le quintile inférieur. De plus, la productivité du travail dans les professions libérales au Canada représente environ la moitié de celle des professions libérales aux États-Unis. Parallèlement à cela, la réglementation en vigueur dans les professions libérales est plus restrictive au Canada que dans les pays de l'OCDE (Bureau de la Concurrence, 2007).

Selon les estimations de l'OCDE (Bambalaite et coll., 2020), l'entreprise moyenne des secteurs où les professions sont réglementées connaîtrait une croissance de productivité supérieure de 1,5 point de pourcentage si toutes les dimensions des réglementations d'accès aux professions étaient considérablement assouplies. De plus, dans les faits, les entreprises des pays-secteurs où la réglementation est stricte montrent un niveau de productivité moyen inférieur à celui des entreprises des pays où la réglementation est plus souple.

Ces constats font donc apparaître une potentielle corrélation entre niveaux de réglementation et de productivité, qu'on pourrait expliquer par un manque de concurrence dans les domaines réglementés. Tel que mentionné précédemment, les barrières à l'entrée que constituent la réglementation des professions peuvent nuire à la concurrence en réduisant l'offre de professionnels, ce qui entraînerait des prix plus élevés et, en conséquence, une qualité de service inférieure à ce qu'elle serait autrement. Chose certaine, le lien entre réglementation et productivité mériterait des études supplémentaires.

Un dernier aspect de la réglementation pouvant avoir un impact négatif sur la productivité est la réduction de flexibilité quant aux partages des tâches et une utilisation sous optimale des ressources humaines. Par exemple, dans une étude CIRANO, Borgès Da Silva et coll. (2021) démontrent que les rôles, les structures et la nomenclature complexe pour la profession d'infirmière notamment, nuisent au partage efficace des activités. Ces problèmes de division des tâches avaient déjà été soulevés par Carl-Ardy Dubois (2020).

6.5.5 Mobilité des travailleurs

En plus de réduire l'offre, l'existence de certaines pratiques relatives aux licences professionnelles et l'écart de reconnaissance des qualifications professionnelles sont deux des trois principaux obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre au Canada (en plus des conditions de résidence) (Grady et Macmillan, 2007). La réglementation restreint donc la mobilité des travailleurs. Notons que nous parlons non seulement de mobilité géographique liée à des

contraintes régionales ou interprovinciales, comme dans le cas du secteur de la construction au Québec, mais aussi de mobilité professionnelle⁸¹.

Des données de Statistiques Canada⁸² illustrent les enjeux rencontrés par les entreprises à l'embauche des travailleurs de professions réglementées. Le Tableau 6.1 montre par exemple que le quart des entreprises canadiennes ont embauché une personne exerçant une profession réglementée au cours des 12 mois précédant l'enquête. Une large proportion de ces travailleurs provenait d'une autre province ou d'un autre territoire (17 %). Ce sont les entreprises des territoires qui embauchent le plus de personnes exerçant des professions réglementées (Nunavut 64,9 %; Territoires du Nord-Ouest 53,0 % et Yukon 36,7 %). De plus, ce sont les grandes entreprises qui font majoritairement ces embauches. En effet, près de la moitié des entreprises qui embauchent ont plus de 100 employés.

Tableau 6.1 Proportion d'entreprises ayant connu le plus de difficultés au moment d'embaucher des personnes titulaires d'une certification professionnelle ou d'une licence industrielle d'une autre province ou d'un autre territoire dans certaines catégories professionnelles, selon la province ou le territoire (quatrième trimestre de 2023)

Emplacement	% des entreprises		
	Professions de la santé et de la santé mentale	Métiers exercés dans l'industrie de la construction	Métiers exercés à l'extérieur de l'industrie de la construction
Canada	20,3	18,1	23,4
Terre-Neuve-et-Labrador	26,2	24,7	25,9
Île-du-Prince-Édouard	21,7	37,1	15,9
Nouvelle-Écosse	23,3	11,9	33,6
Nouveau-Brunswick	37,2	11,9	16,1
Québec	24,9	13,2	20,3
Ontario	17,9	17,7	25,5
Manitoba	20,5	13,5	25,9
Saskatchewan	18,0	14,3	36,0
Alberta	15,5	16,6	23,7
Colombie-Britannique	23,1	26,1	19,0
Yukon	17,9	30,3	18,6
Territoires du Nord-Ouest	10,4	18,0	17,3
Nunavut	10,6	51,0	29,4

Source(s) : Enquête canadienne sur la situation des entreprises, quatrième trimestre de 2023 (tableau 33-10-0736).

⁸¹ Voir https://www.opg.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/EIMT_StagesRequisParOrdre.pdf

⁸² <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/5406-la-mobilite-de-la-main-doeuvre-au-sein-des-professions-reglementees-au-canada>

Il est très intéressant de constater que la réglementation figure de façon proéminente parmi les obstacles rencontrés par les entreprises pour embaucher du nouveau personnel. En effet, parmi les obstacles rencontrés par les entreprises, le temps d'attente pour que les personnes obtiennent une certification ou une licence dans la région où est située l'entreprise se situe au premier rang, alors que le niveau d'effort requis pour vérifier la certification ou la licence des personnes auprès des organismes appropriés se trouve en troisième place à 22,9 %.

Depuis plusieurs années, nous observons un relâchement des contraintes et une souplesse dans les réglementations visant à faciliter la mobilité géographique des travailleurs. En 2010, l'Alberta, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont signé l'accord commercial du Nouveau Partenariat de l'Ouest, selon lequel tout travailleur certifié pour une profession par une autorité de réglementation d'une partie sera reconnu comme qualifié pour exercer cette profession par l'autre partie. Cependant au Québec la mobilité de la main-d'œuvre continue d'être restreinte, en grande partie à cause des exigences linguistiques (Bambalaite et Von Rueden, 2020).

6.6 Conclusion et pistes de réflexion

Bien que la réglementation puisse théoriquement régler des imperfections de marché comme les externalités ou l'asymétrie d'information, elle peut avoir des effets négatifs importants notamment sur la productivité et sur la mobilité des travailleurs. Cependant, il existe très peu d'études qui documentent les impacts de la réglementation des professions dans le contexte du marché du travail québécois. Il serait certainement intéressant et important de documenter l'incidence de la réglementation des professions au Québec et d'estimer l'impact de cette réglementation sur les salaires, la qualité des services, le niveau d'emploi, la productivité, et la mobilité des travailleurs en tenant compte du contexte particulier au Québec.

De plus, la révision de ces réglementations pourrait être utile notamment pour étendre la reconnaissance mutuelle des conditions d'entrée dans les juridictions et éliminer les restrictions à la mobilité qui créent des rigidités inutiles sur le marché de l'emploi. Les systèmes d'agrément pourraient également être remplacés par des systèmes de certification ayant moins d'effets de distorsion ou cibler uniquement les superviseurs (Bambalaite et Von Rueden, 2020). Faciliter la mobilité sur le marché du travail favorise la réallocation de la main-d'œuvre, une composante

importante de la croissance de la productivité (Dostie et Dufour, 2024). Rappelons que selon les estimations de l'OCDE, l'entreprise moyenne des secteurs où les professions sont réglementées connaîtrait une croissance de productivité supérieure de 1,5 point de pourcentage si toutes les dimensions des réglementations d'accès aux professions étaient considérablement assouplies.

Des projets de recherche pourraient se pencher sur le niveau de réglementation et sur les effets d'un assouplissement réglementaire, particulièrement dans les secteurs en grand besoin. Une révision de la délimitation des professions et de la délimitation des tâches pourrait être effectuée. Il serait également pertinent de se questionner sur la réduction des exigences pour la pratique de certaines professions. Par exemple, quels sont les impacts de la réduction du temps de formation dans certains programmes (formation accélérée)? Est-ce qu'un appui pourrait être mis en place pour alléger certaines tâches qui ne nécessitent pas de formation longue? Ce sujet mériterait d'être pris en considération dans le futur pour les domaines où la pénurie de main-d'œuvre se fait le plus sentir, en particulier dans les domaines ciblés par l'Opération main-d'œuvre.

6.7 Références

- Angrist, J. D., Guryan, J. (2008). Does teacher testing raise teacher quality? Evidence from state certification requirements. *Economics of Education Review*: 483–503
- Barrios, J. M. (2022). Occupational licensing and accountant quality: Evidence from the 150-hour rule. *Journal of Accounting Research*, 60 (1), 3–43.
- Bambalaite, I., Nicoletti, G., et von Rueden, C. (2020). Occupational entry regulations and their effects on productivity in services: firm-level evidence. OECD Working Paper No. 1605.
- Banerjee, R., et Phan, M. (2014). Licensing Requirements and Occupational Mobility among highly skilled new immigrants in Canada. *Relations industrielles/Industrial Relations* 69 (2): 290–315.
- Borgès Da Silva, R., Ishimo, M.-C., Blais, R., Hamel, M., et Dubois, C.-A. (2021). Une meilleure répartition des activités entre les travailleurs de la santé : États de la situation, contraintes et facilitateurs.
- Dostie, B., et Dufour, G. (2024). Évolution de la distribution de la productivité des entreprises québécoises entre 2005 et 2019 (2024RP-19, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/QURL7652>
- Bryson, A., et Kleiner, M. M. (2019). Re-Examining Advances in Occupational Licensing Research: Issues and Policy Implications. *British Journal of Industrial Relations* 57 (4): 721–731.
- Carpenter II, D. M., Knepper, L., Erickson, A. C., et Ross, J. K. (2012). License to Work: A National Study of Burdens from Occupational Licensing. Institute for Justice.

- Bureau de la Concurrence (2007). Self-regulated professions, Balancing competition and regulation.
- Dubois, C-A. (2020). COVID-19 et main-d'œuvre en santé. Déminer le terrain et lever les verrous institutionnels. 2020RB-05. Rapport bourgogne, CIRANO.
- Dussault, G., et Dubois, C.-A. (2003). Les personnels de la santé : bénéficiaires ou victimes des changements dans le système de soins dans l'ouvrage sous la direction de Vincent Lemieux, Pierre Bergeron, Clermont Bégin et Gérard Bélanger, Le système de santé au Québec. Organisations, acteurs et enjeux. Chapitre 9, pp. 229-259. Québec : Les Presses de l'Université Laval, 2003, 507 pp.
- Girard, M., et Smith, M. (2013). Working in a regulated occupation in Canada: An immigrant-native born comparison. *Journal of International Migration and Integration* 14:219–244.
- Gittleman, M., Klee, M. A., et Kleiner, M. M. (2018). Analyzing the Labor Market Outcomes of Occupational Licensing. *Industrial Relations* 57 (1): 57–100.
- Gittleman, M., et Kleiner, M. M. (2016). Wage effects of unionization and occupational licensing coverage in the United States. *ILR Review* 69 (1): 147–172.
- Grady, P., et Macmillan, K. (2007). Interprovincial barriers to labour mobility in Canada: Policy, Knowledge, Gaps and Research issues. MPRA Paper 2,988, University Library of Munich, Germany.
- Haupt, A. (2023). Who profits from occupational licensing? *American Sociological Review* 88 (6): 1104–1130.
- Kleiner, M. M. (2011). Occupational Licensing: Protecting the Public Interest or Protectionism? W. E. Upjohn Institute Policy Papers No. 2011-09.
- Kleiner, M. M. (2015). Guild-Ridden Labor Markets: The Curious Case of Occupational Licensing. W. E. Upjohn Institute.
- Kleiner, M. M., et Cai, J. (2020). The labor market consequences of regulating similar occupations: The licensing of occupational and physical therapists. *Journal of Labor Research* 41:352–381.
- Kleiner, M. M., et Krueger, A. B. (2010). The prevalence and effects of occupational licensing. *British Journal of Industrial Relations* 48 (4): 676–687.
- Kleiner, M. M., et Krueger, A. B. (2013). Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market. *Journal of Labor Economics* 31 (2 part 2): S173-S202.
- Kleiner, M. M., Marier, A., Won Park, K., et Wing, C. (2016). Relaxing Occupational Licensing Requirements: Analyzing Wages and Prices for a Medical Service. *Journal of Law and Economics* 59 (2):
- Kleiner, M. M., et Soltas, E. J. (2019). A welfare analysis of occupational licensing in U.S. States. Working paper 26,383, National Bureau of Economic Research
- Kleiner, M. M., et Soltas, E. J. (2018). Occupational Licensing, Labor Supply, and Human Capital. Working paper, SSRN Electronic Journal.
- Kleiner, M. M., et Vorontikov, E. (2017). Analyzing occupational licensing among the states. *Journal of Regulatory Economics* 52:132–158.
- Lévesque, F. (2024). Plus de pouvoirs aux pharmaciens et aux professionnels de la santé. La Presse.
- McDonald, E. (2023). The changing structure of inequality in Canada: a multi-level analysis of licensing and education effects on wages within and across occupations. Ph. D. Thesis, York University.

- Mysicka, R., Cutler, L., et Zhang, T. (2020). Licence to capture: The Cost consequences to consumers of occupational regulation in Canada. C. D. Howe Institute Commentary No. 575.
- Nunn, R. (2016). Occupational licensing and American workers. The Hamilton Project.
- Plesca, M. (2015). The impact of introducing mandatory occupational licensing. *Modern Economy* 6 (12). 1309.
- Rozema, K. (2023). How do occupational licensing requirements affect the size of the US Legal Profession? *Northwestern Law and Econ Research Paper* No. 23-18.
- Shapiro, C. 1986. "Investment, Moral Hazard, and Occupational Licensing." *Review of Economic Studies*, 53 (5): 843-62
- Tabarrok, A., et Pizzola, B. (2017). Occupational licensing causes a wage premium: Evidence from a natural experiment in Colorado's funeral services industry. *International Review of Law and Economics* 50:50–59
- Taek Oh, Y., et Kleiner, M. M. (2024). The Influence of Occupational Licensing on Workforce Transitions to Retirement. *NBER Working Paper* No. 32,292.
- The White House Washington. (2015). Occupational licensing: A framework for policymakers.
- Von Rueden, C., et Bambalaite, I. (2020). Measuring occupational entry regulations: A new OECD approach. *OECD Working Paper* No. 1606.

Conclusion

Ce rapport pour le projet global structurant sur l'état du marché du travail au Québec a fait le point sur six axes de recherche en rappelant les faits stylisés importants à connaître pour chacun des axes et les lacunes de connaissances spécifiques à la problématique québécoise. Les six axes (participation au marché du travail, immigration, enseignement, innovation et productivité, fiscalité et réglementation) ont chacun été examinés sous l'angle le plus porteur pour favoriser l'adéquation entre l'offre et les besoins du marché du travail, tant du point de vue du nombre de travailleurs que de leurs compétences, en lien avec l'Opération main-d'œuvre du Gouvernement du Québec.

L'axe participation au marché du travail a été abordé sous les angles suivants : (1) modification de l'offre de compétences liée aux changements prévus dans la scolarisation de la population, (2) prévisions relatives à l'offre de main-d'œuvre en se basant sur les taux de participation, et (3) recours à la main-d'œuvre immigrante.

L'auteur constate que les changements dans les niveaux d'éducation prennent trop de temps à se produire pour avoir un effet notable sur l'adéquation de la main-d'œuvre. Cependant, il note qu'il y a davantage de marge de manœuvre à propos de la participation au marché du travail des travailleurs âgés et de la main-d'œuvre immigrante. Il serait alors très intéressant, en lien avec la problématique globale, d'étudier en détail les politiques qui pourraient avoir un impact sur le taux de participation au marché du travail des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Constatant que le Québec a moins recours à la main-d'œuvre immigrante, il recommande aussi de regarder de plus près comment les politiques concernant l'admission et la rétention des immigrants pourraient être modifiées de façon plus optimale pour répondre aux besoins de main-d'œuvre québécoise.

L'axe immigration examine les questions liées à l'immigration de façon encore plus détaillée et documente aussi le recours moindre à l'immigration de la part du Québec. En plus de ce recours limité, l'auteur constate que les immigrants admis au Québec participent moins au marché du

travail (surtout les femmes). Ceux qui participent au marché du travail sont plus fréquemment au chômage (surtout les jeunes). Et ceux qui ont un emploi ont un salaire plus faible.

L'auteur souligne donc l'importance de trouver les politiques à mettre en place pour favoriser l'intégration des immigrants au marché du travail. Aussi, il est crucial que ces politiques agissent en premier sur les catégories d'immigrants particulièrement défavorisées (jeunes immigrants et femmes immigrantes). Finalement, l'auteur identifie deux questions de recherche parallèles sur lesquelles on sait peu de choses : les déterminants des transitions à la retraite pour les immigrants et le rôle de l'entrepreneuriat comme source d'intégration au marché du travail.

L'axe enseignement suit aussi l'axe participation au marché du travail de très près en examinant en détail l'évolution de la structure éducationnelle du Québec. L'autrice commence en documentant les aspects positifs de cette évolution, notamment la chute du taux de décrochage chez les hommes et les femmes ainsi que les résultats positifs des jeunes du Québec aux tests internationaux de compétences. D'un côté plus négatif, l'autrice note la persistance d'inégalités économiques en matière de réussite éducative selon l'éducation ou le revenu des parents ainsi que la situation relativement défavorable du Québec en matière de décrochage et de scolarisation des hommes comparativement aux autres provinces.

Ainsi, il serait important d'examiner les politiques qui pourraient potentiellement corriger ces aspects négatifs, comme de repousser l'obligation de fréquentation scolaire à un âge plus avancé, d'augmenter le nombre de mesures de soutien précoce aux élèves en difficulté ou de mieux valoriser le métier d'enseignant. Dans tous les cas, l'évaluation des politiques publiques pour améliorer la réussite éducationnelle doit reposer sur des données probantes. Une condition *sine qua non* au succès des initiatives dans ce domaine repose donc sur une meilleure disponibilité des données à ce sujet au Québec qui accuse présentement un retard important par rapport à d'autres provinces, comme la Colombie-Britannique.

L'axe innovation et productivité, en lien avec le marché du travail, porte son attention sur le rôle de la formation parrainée par l'employeur. L'auteur commence par rappeler les effets notables de cette formation sur les salaires des récipiendaires, sur la productivité des entreprises et sur

leur performance en matière d'innovation. Il mentionne que la littérature scientifique est unanime sur ces aspects positifs, bien que peu d'études aient validé ces constats pour le Québec. Des résultats préliminaires montrent aussi que la formation en entreprise peut être particulièrement importante comme mécanisme d'adaptation des travailleurs face aux changements technologiques qui s'accélèrent.

De la même manière que pour l'éducation, l'absence de données sur la formation en entreprise au Québec est certainement aussi un frein à l'évaluation des politiques publiques visant à augmenter les niveaux de formation. Ceci est d'autant plus important pour le Québec qui investit des efforts considérables pour augmenter les niveaux de formation formelle. Bien qu'on puisse dire que la performance du Québec se soit améliorée par rapport aux autres provinces pour ce type de formation étroitement définie, des analyses supplémentaires spécifiques au Québec seraient nécessaires pour mieux déterminer l'impact global de ces politiques en tenant compte de la formation informelle et pour juger de l'optimalité des politiques en place en regard de leurs coûts et de leurs bénéfices.

L'axe fiscalité fait le point sur la fiscalité incitative au travail au Québec. On y décrit les principales mesures en place, ainsi que le contexte historique dans lequel ces mesures s'inscrivent. Les principales mesures analysées sont la prime au travail et l'allocation canadienne pour les travailleurs, le bouclier fiscal, le crédit d'impôt pour la prolongation de carrière, le supplément de revenu garanti et le régime des rentes du Québec. Dans tous les cas, il est important pour ces crédits de tenir compte de la structure du ménage et de la variation des crédits selon les revenus des prestataires.

L'analyse des taux effectifs marginaux d'imposition et des taux effectifs d'imposition à la participation montre que plusieurs de ces crédits n'offrent pas une incitation optimale. La situation se complique grandement à cause des interactions entre les différentes mesures, et pour des types de ménage particuliers, comme les travailleurs retraités ou les individus en situation de handicap. De plus, la non-disponibilité de microdonnées fiscales détaillées sur ces mesures fait en sorte qu'il n'existe aucune analyse empirique ou presque de ces mesures dans le contexte québécois.

Enfin, l'axe de réglementation s'intéresse à la réglementation des professions. Les auteurs résument tout d'abord les différentes formes de réglementation. Ils poursuivent avec les objectifs de la réglementation et ses effets documentés sur les salaires, sur la qualité des services et des produits, sur le niveau d'emploi, sur la productivité et sur la mobilité des travailleurs. On y conclut que malgré l'importance du sujet et de ses impacts sur le fonctionnement du marché du travail, il n'existe aucune étude ou presque sur l'incidence de la réglementation des professions au Québec et sur ses impacts dans le contexte québécois. Il serait particulièrement important de combler ce manque de connaissance en regard des efforts qui sont faits présentement par le gouvernement pour assouplir le Code des professions.