



HAL
open science

Le vieillissement de la population au Québec : quels enjeux et quelles perspectives pour le marché du travail montréalais ?

Carole Bringues

► To cite this version:

Carole Bringues. Le vieillissement de la population au Québec : quels enjeux et quelles perspectives pour le marché du travail montréalais ?. Géographie. 2014. dumas-01168758

HAL Id: dumas-01168758

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01168758>

Submitted on 2 Oct 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Mémoire Master 2

Aménagement & Projets de territoire

**Le vieillissement de la population au Québec :
Quels enjeux et quelles perspectives pour le marché du travail montréalais ?**

Carole Bringues, étudiante en Master 2 professionnel Aménagement
et Projets de territoire à l'Université Toulouse II Le Mirail

Sous la direction de

Mme Corinne SIINO, directrice de l'UFR Sciences Espaces et Société de l'Université
Toulouse II le Mirail, professeur d'Aménagement et d'Urbanisme, LISST-Cieu

et de Mme Diane-Gabrielle TREMBLAY, titulaire de la chaire de recherche du Canada
sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, directrice de l'Alliance
de recherche université-communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux et
professeur au département économie et gestion à l'Université de Montréal

Année scolaire 2013/2014



Remerciements

Je tiens en premier lieu à remercier Mme Corinne Siino, directrice de l'UFR Sciences Espaces et Société de l'Université Toulouse II le Mirail, professeur d'Aménagement et d'Urbanisme, LISST-Cieu qui m'a permis de partir effectuer ce stage de recherche à Montréal ainsi que Mme Diane-Gabrielle Tremblay, titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, directrice de l'Alliance de recherche université-communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux et professeure au département économie et gestion qui m'a offert l'opportunité de venir travailler à la Teluq sur la question du vieillissement de la population à Montréal. Merci à elles pour leur accompagnement tout au long de la construction de mon rapport de recherche et de ce mémoire ainsi que pour leur encadrement et leurs conseils tout au long de ces réalisations.

Ce travail n'aurait pu aboutir sans la collaboration des nombreux professionnels que j'ai sollicités et qui ont eu la gentillesse de m'éclairer lorsque cela était nécessaire. Je pense particulièrement à M. Raymond Chouinard de la société RBC ; à la Société de Transport de Montréal, Mme Diane Nobert, Mme Mathilde Lebouedec et surtout Mme Jacinthe Clossey qui s'est rendue disponible et m'a apportée de nombreuses informations lors de notre entretien. Merci également à Mme Carole Desprès et M. Mario Carrier à l'Université de Laval qui ont eu la gentillesse de répondre à mes sollicitations et de m'aiguiller dans mes recherches.

Je remercie également toute l'équipe de la Teluq pour leur accueil chaleureux et surtout Mme Fedwa Jebli et M. Séverin Yapo pour leurs précieux conseils et leurs encouragements qui m'ont beaucoup apporté lors de mon séjour à Montréal.

Enfin, mes remerciements s'adressent tout particulièrement à mes parents et à ma famille, sans qui je n'aurais pu effectuer ce voyage, ainsi qu'à Raphaël Veyseyre pour son aide précieuse en matière de graphisme et son soutien sans faille.

Table des matières

Introduction	11
■ ■ ■ Contexte démographique et spécificités du Québec et du territoire montréalais	15
■ Accroissement naturel et structure de la population au Québec	17
■ L'immigration au Québec et à Montréal	23
■ Portrait de la région administrative de Montréal et la CMM	28
■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois confrontés au vieillissement de la population	37
■ Le marché du travail montréalais et ses enjeux spécifiques	39
■ Le système de pension fédéral, le régime des rentes du Québec et les régimes complémentaires	49
■ Une réponse adaptée au contexte socio-démographique actuel ?	56
■ ■ ■ Les enjeux émergents	61
■ Les aménagements de fins de carrière comme contrepoids au vieillissement de la main d'œuvre	63
■ La question du réemploi des travailleurs âgés	71
■ Répartition territoriale des aînés et enjeux d'aménagement	76
Conclusion	81
Sources	85

Liste des figures

Figure 1 : Les taux d'accroissement naturel, migratoire et total du Québec de 1972 à 2011	12
Figure 2 : Les dix grandes villes de 100 000 habitants et plus au Québec	13
Figure 3 : La pyramide des âges du Québec au 1er juillet 2012	18
Figure 4 : L'évolution de la proportion des grands groupes d'âge au Québec de 1956 à 2056	20
Figure 5 : L'évolution de l'âge médian de la population au Québec entre 1956 et 2056	20
Figure 6 : Les soldes migratoires total, international et interprovincial au Québec entre 1986 et 2011	24
Figure 7 : La pyramide des âges des immigrants admis au Québec en 2011-2012	25
Figure 8 : Répartition des compétences au Québec	28
Figure 9 : La carte de la Communauté Métropolitaine de Montréal et ses subdivisions	30
Figure 10 : La ville de Montréal et son découpage administratif	31
Figure 11 : La part des immigrants récents dans les régions administratives, admis en 2006-2010 et toujours présents en 2012	32
Figure 12 : L'évolution du solde des migrations et des résidents non permanents dans la région de Montréal	33
Figure 13 : La pyramide des âges de Montréal en 2011	34
Figure 14 : L'âge moyen et médian de la population selon le sexe pour la région de Montréal ..	34
Figure 15 : Une comparaison de l'évolution du taux d'emploi de 1997 à 2012	39
Figure 16 : La population active de 15 à 64 ans sur l'île de Montréal en 2012	40
Figure 17 : La population active pour l'ensemble du Québec en 2012	41
Figure 18 : La population active des 55-64 ans sur l'île de Montréal en 2012	42
Figure 19 : Comparaison de la part des grades universitaires dans la population des 25-64 ans de 2000 à 2011	43
Figure 20 : Comparaison de l'évolution de la part de baccalauréat dans la population totale par tranches d'âge de 1991 à 2009	44
Figure 21 : Comparaison de l'évolution de la part de diplômes supérieurs dans la population totale par tranches d'âge de 1991 à 2009	45
Figure 22 : Comparaison des salaires hebdomadaires moyens réels de 2002 à 2007 et de 2007 à 2012	48
Figure 23 : Tableau synthétique du Programme Sécurité Vieillesse en 2014	49
Figure 24 : Les projections de dépenses publiques de retraite en pourcentage du PIB pour la période 2007-2060	52

Figure 25 : La répartition des sources de revenus pour un niveau minimal de 70% de remplacement de revenu pour un individu âgé de 65 ans.....	57
Figure 26 : La répartition de la population active québécoise selon son potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu à la retraite avec la couverture de son régime privé de retraite en 2008.....	58
Figure 27 : L'évolution de l'âge moyen projeté de sortie du marché de travail de la population active de 1995 à 2031.....	63
Figure 28 : L'âge de la retraite selon le niveau de revenus au Québec.....	64
Figure 29 : Les cinq figures du crédit temps	67
Figure 30 : La participation des travailleurs adultes aux activités de formation liées à l'emploi ou à la carrière selon le sexe et le groupe d'âge en 2008.....	69
Figure 31 : La proportion de travailleurs de 25 à 64 ans ayant reçu le soutien d'un employeur parmi ceux ayant suivi des programmes d'études en 2008	70
Figure 32 : La répartition du délai de réemploi chez les hommes réemployés dans les dix années suivant le départ de l'ELT à titre de salariés, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT	72
Figure 33 : La répartition du délai de réemploi chez les femmes réemployées dans les dix années suivant le départ de l'ELT à titre de salariées, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT	72
Figure 34 : Le pourcentage cumulatif d'hommes réemployés après avoir quitté un ELT à titre de salariés, selon la raison du départ de l'ELT	73
Figure 35 : Le pourcentage cumulatif de femmes réemployées après avoir quitté un ELT à titre de salariées, selon la raison du départ de l'ELT	73
Figure 36 : La prévalence du réemploi, selon le type de réemploi, le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT à titre de salariés.....	74
Figure 37 : Le niveau de concentration des plus de 65 ans dans la région de Montréal en 1981.....	76
Figure 38 : Le niveau de concentration des plus de 65 ans dans la région de Montréal en 2006.....	77

Liste des abréviations, sigles et acronymes

CMM : Communauté Métropolitaine de Montréal

ELT : Emploi à long terme

IRIS : Institut de Recherche et d'Informations Socio-économiques

ISQ : Institut de la Statistique du Québec

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économique

PDE : Plan de Développement Économique

PSV : Pension Sécurité Vieillesse

RCD : Régime à Cotisations Déterminées

REER : Régime Enregistré d'Épargne-Retraite

RVER : Régime Volontaire d'Épargne-Retraite

RPC : Régime de Pension du Canada

RMR : Région Métropolitaine de Recensement

RPD : Régime à Prestations Déterminées

RRQ : Régie des Rentes du Québec

SRG : Supplément de Revenus Garantis

STM : Société de Transport de Montréal

Introduction

Le vieillissement de la population est une des tendances démographiques majeures de la plupart des pays de l'OCDE. Il ne se traduit toutefois pas de la même manière selon le contexte dans lequel il s'inscrit. À l'inverse de la plupart des pays européens dont huit d'entre eux figurent parmi les 10 pays où la proportion de plus de 65 ans est la plus importante, le Canada n'est pas l'un des pays les plus touchés par le vieillissement de la population à l'heure actuelle. Les tendances démographiques semblent néanmoins démontrer une accélération de celui-ci en raison du vieillissement de la cohorte des baby-boomers. La question est donc très étudiée tant par les chercheurs que par les administrations afin d'en évaluer les conséquences et d'en atténuer les potentiels impacts négatifs. Ce phénomène inquiète. Il est donc très attentivement scruté et alimente un certain nombre de débats, notamment autour du système de retraite canadien.

Le vieillissement de la population peut être appréhendé sous différents angles démographique, économique ou social par exemple mais il semble souvent être traité à partir de postures négatives. Ceci s'illustre notamment par le discours du Secrétaire général des Nations Unies qui déclara, lors de l'inauguration de l'Année internationale des personnes âgées en 1998 : « Nous sommes au cœur d'une révolution silencieuse qui déborde la démographie, et qui est lourde de conséquences économiques, sociales, culturelles, psychologiques et spirituelles ». Il est vrai que ce processus démographique peut exiger des services adaptés et soulève des questions autour de la dépendance et de la Santé publique par exemple. Ces questions sont évidemment de réels enjeux de société mais elles ne doivent pas masquer la complexité de la situation et l'ensemble des retombées parfois bénéfiques que cela peut engendrer. Ce vieillissement est ainsi beaucoup plus valorisé au Japon dont environ 18% de la population est âgée de plus de 65 ans. Ceci diffère fortement de la manière dont les aînés sont perçus au Québec (Susan A. Mc Daniel, 2003).

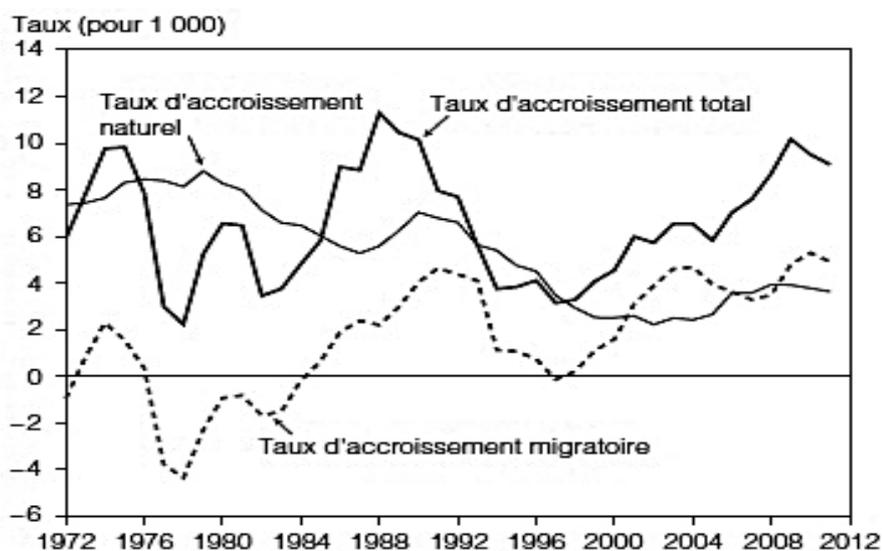
Afin de comprendre ces perceptions et leurs impacts nous nous attacherons en premier lieu à l'analyse du contexte territorial dans lequel s'inscrit le vieillissement démographique de la population. En effet, un certain nombre de particularités territoriales émergent selon l'échelle à laquelle le vieillissement est étudié. Puisque le Canada n'est pas un pays particulièrement concerné, on peut s'interroger sur les raisons pour lesquelles ce phénomène préoccupe, particulièrement au Québec.

La particularité du Canada repose notamment sur son système politique fédéral. De nombreuses inégalités existent entre les provinces d'une part et au sein même du Québec d'autre part. Ceci s'explique par l'histoire de chaque territoire ayant chacun leurs particularités mais également aux très fortes disparités démographiques comme nous allons le voir.

En effet, dans un pays aussi vaste que le Canada, le vieillissement de la population se traduit de manière très différencié selon les provinces et les villes. Au total, la population canadienne est estimée à 35 344 962 personnes au 1er janvier 2014 (33 476 688 personnes au dernier recensement du 10 mai 2011) selon Statistique Canada. Après avoir franchi le cap des 8 millions d'habitants en 2011, la population de la province de Québec a, quant à elle, atteint au 1er juillet 2012, 8 054 800 personnes d'après les dernières estimations de l'Institut Statistique du Québec². Ceci indique une légère accentuation de la croissance de la population pour les premiers mois de 2012.

À l'échelle provinciale, le taux d'accroissement annuel est ainsi de 9.1 pour mille, en légère diminution par rapport à l'année précédente (9.4). Cette augmentation de la population est majoritairement due aux migrations pour un total de plus de 43 000 personnes, dont 4 000 disposent du statut de résident permanent. Le nombre de décès augmente de manière plus importante que le nombre de naissances, ce qui génère un taux d'accroissement naturel de 3,7 pour mille. En tenant compte de ces données, le gain total d'habitants s'élève à près de 73 000 nouveaux individus par rapport à 2011. Toutefois, cette hausse demeure inférieure à celle des autres provinces canadiennes, ce qui explique la diminution du poids démographique du Québec dans le pays, atteignant 23.1% au 1er juillet 2012. Ce taux était passé sous la barre des 25% en 1993. Ainsi, les estimations de 2012 laissent penser à une poursuite du déclin du taux d'accroissement naturel et, *a contrario*, d'une hausse des migrations nettes comme l'indique ce graphique.

Figure 1 : Les taux d'accroissement naturel, migratoire et total du Québec de 1972 à 2011



Source : Institut de la Statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec*, Éditions 2012

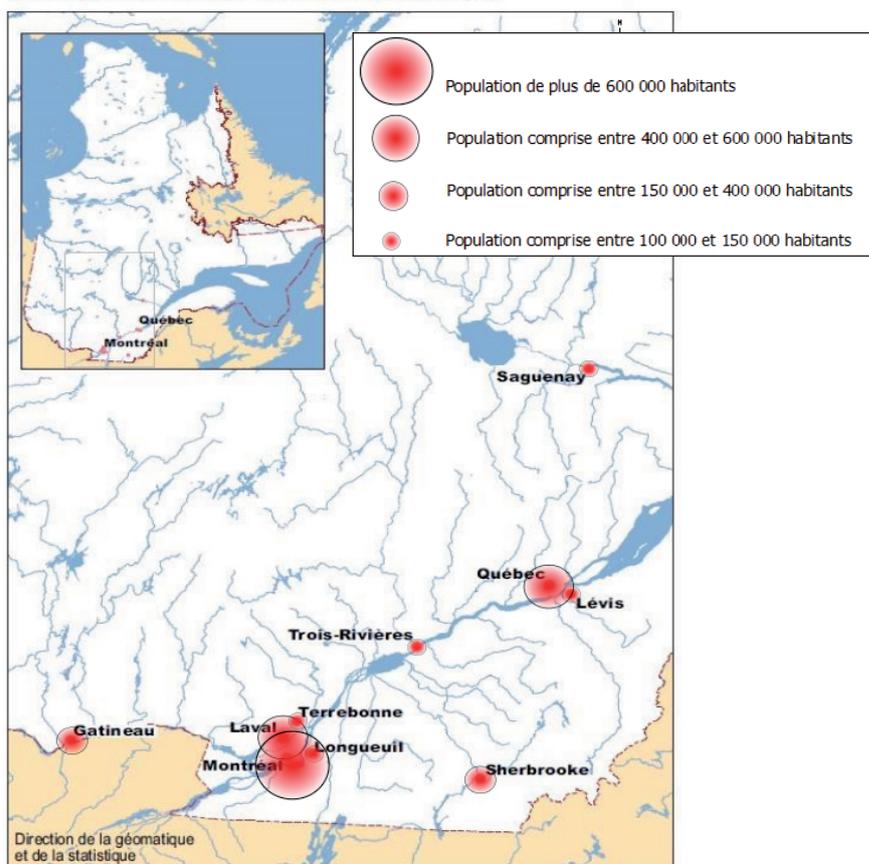
1. Suite à la loi sur la statistique, Statistique Canada a pour mission de « recueillir, compiler, analyser, dépouiller et publier des renseignements statistiques portant sur les activités commerciales, industrielles, financières, sociales, économiques et générales » à l'échelle du pays. Il est comparable à l'INSEE en France.

2. En vertu de de la loi sur l'Institut de la statistique du Québec, l'Institut de la statistique du Québec est un organisme de production de données au niveau provincial. Il produit des données sur différents aspects de la société québécoise.

Du point de vue de la répartition territoriale, la population n'est pas uniforme sur le territoire du Québec. Les dix plus grandes villes concentrent à elles seules 47 % de la population et 55% des emplois³.

Ainsi, l'ensemble de la population est essentiellement installée dans le sud du Québec et à proximité du Saint Laurent, à l'exception notable de Saguenay, Gatineau et Sherbrooke. Ces trois dernières sont toutefois en dessous du seuil des 400 000 habitants. Montréal semble se détacher nettement des autres villes québécoises de par son poids démographique. Elle est suivie par Québec et Laval qui recensent entre 400 000 et 600 000 habitants. Nous verrons par la suite qu'elle ne se singularise pas seulement sur le plan démographique.

Figure 2 : Les dix grandes villes de 100 000 habitants et plus au Québec



Source : Site internet des Affaires municipales et de l'occupation du territoire Québec
Réalisation CB M2 APter 2014

3. Données de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) 2013

A l'échelle infra-provinciale, la municipalité de Montréal se distingue de Québec par exemple, dont elle est pourtant proche sur le plan géographique. On peut dès lors s'interroger sur la traduction du vieillissement de la population dans ce contexte spécifique, en particulier sur le marché de l'emploi. En effet les récessions économiques de 1980-1982 ainsi que de 1990-1991 ont durement touché la métropole et ont profondément affecté le secteur industriel jusque-là prépondérant pour la ville et sa région.

Un tournant a eu lieu dès le milieu des années 1990 avec l'essor de nouveaux secteurs tels que l'aéronautique, l'informatique ou encore les télécommunications. La crise économique en 2008-2009 est venue marquer l'économie du territoire qui connaît encore aujourd'hui un taux de chômage relativement important comparé à d'autres métropoles nord-américaines. La menace d'une pénurie de main d'œuvre à venir avec le départ en retraite progressif de la cohorte des baby-boomers viendrait créer de nouvelles difficultés au sein d'un marché du travail sujet à quelques difficultés.

Qu'en est-il réellement? Le vieillissement de la population est-il une réelle menace pour le territoire? Quels sont aujourd'hui les enjeux et les perspectives pour l'emploi dans ce contexte de vieillissement global de la population au Québec?

C'est ce que nous tâcherons de comprendre en étudiant d'abord quels sont les mécanismes de ce vieillissement et les projections qui lui sont attachées dans le contexte québécois et montréalais. Ensuite, nous verrons comment le marché du travail ainsi que le système de retraite actuel font face aux tendances précédemment constatées avant de nous intéresser aux enjeux et à quelques pistes de réflexion que ne manquent pas de soulever le vieillissement de la population, au vu des conditions actuelles sur le marché du travail.



**Contexte socio-démographique
et spécificités du territoire montréalais**



■ **Accroissement naturel et structure de la population au Québec**

En poursuivant le portrait démographique provincial, les spécificités du Québec se font jour de manière plus précise. Ainsi, après avoir connu une forte progression entre 2000 et 2009, les naissances se sont stabilisées pour atteindre le nombre de 88 000 par an, selon les premières estimations pour 2012⁴. Ceci ne permet pas d'atteindre le seuil nécessaire au renouvellement de la population qui se mesure grâce à l'indice synthétique de fécondité⁵. Il est de 1,69 enfant par femme au Québec à ce jour tandis que l'indice nécessaire au renouvellement des générations est de 2. Il faut toutefois noter qu'il était de 1,45 au début des années 2000 et qu'il semble avoir progressé suite à l'introduction du nouveau régime québécois d'assurance parentale en 2006.

En poussant l'observation différenciée par catégorie d'âge, entre 2010 et 2011, seul le taux de fécondité par âge des femmes de plus de 35 ans a augmenté tandis qu'il diminue pour les plus jeunes. La tendance globale à avoir des enfants de plus en plus tardivement se maintient et l'âge moyen à la maternité a dépassé les 30 ans, alors qu'il était de 27 ans en 1976. L'un des principaux faits remarquables au niveau national est que, pour la première fois, les femmes de 35 à 39 ans affichent une fécondité supérieure à la tranche d'âge des 20 à 24 ans. Ce n'est pas le cas encore pour le Québec mais celui-ci devrait normalement se rallier à cette tendance et ce seront bientôt les femmes de 30 à 34 ans qui contribueront le plus au nombre de naissances comme c'est déjà le cas pour le Canada dans son ensemble.

En ce qui a trait à la mortalité, on peut remarquer que le nombre de décès augmente lui aussi, à raison de 0,9% de hausse annuelle en moyenne ces dix dernières années (+1,2% pour les trois dernières). Ainsi, 59 300 décès ont été enregistrés en 2011 au Québec. Cette tendance devrait probablement se poursuivre d'après l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) avec la cohorte des baby-boomers nés entre 1946 et 1965 qui atteignent progressivement les âges où la mortalité augmente. Les projections actuelles pour 2020 prévoient 70 000 décès cette année-là et près de 100 000 en 2040.

Afin de temporer ce constat qui pourrait paraître alarmant, il faut signaler que le taux brut de mortalité⁶ est resté stable ces dix dernières années, aux alentours de 7,4 pour mille. De plus, en mettant ce résultat en relation avec la structure par âge de la population qui la fait fluctuer, on aboutit à des taux de mortalité en baisse continue à la même période. Il n'y a donc pas de phénomène de surmortalité une fois ces données analysées à travers le prisme de l'évolution démographique, seulement les premières conséquences perceptibles d'une population vieillissante.

4. Données de l'Institut de la Statistique du Québec

5. Ce dernier « permet de calculer le nombre moyen d'enfants auxquels les mères donneraient le jour si les générations futures avaient le même taux de fécondité par âge que les générations actuelles » selon la définition de Statistique Québec

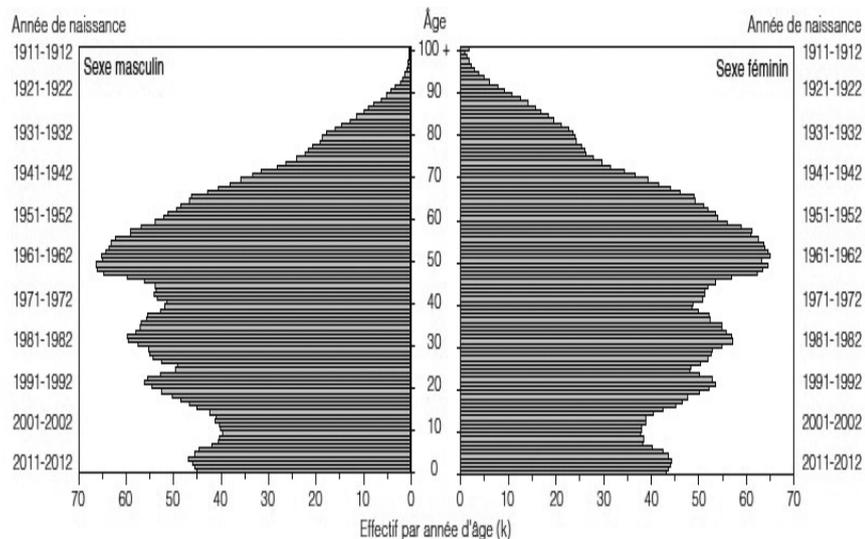
6. Il s'agit du rapport entre le nombre de décès et la population totale



Concernant la structure de la population, la part de femmes est légèrement supérieure aux hommes au Québec, à hauteur de 50.4% de la population totale. Cela peut paraître étonnant de prime abord puisqu'il naît 105 garçons pour 100 filles en moyenne mais la principale explication de ce phénomène tient à l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes. Ceci se confirme lorsqu'on observe les catégories d'âge les plus élevées selon le sexe. En 2012, parmi les personnes de 75 ans et plus, 70% sont des femmes.

Ces différences selon le sexe sont moins perceptibles que celles par l'âge qui mettent en exergue un tournant démographique important. En effet, selon les données 2012 de l'ISQ, les moins de 20 ans représentent 21.4% de la population ; les 20-64 ans en constituent 62.4% tandis que la part des plus de 65 ans, en augmentation depuis plusieurs années, s'élève à 16.2%. Néanmoins, les situations diffèrent d'une région québécoise à l'autre, occasionnant de forts contrastes au sein même de la province. Ainsi, Montréal présente certaines particularités avec une population plus jeune que les autres villes de la province. A une autre échelle, la structure par âge au Canada est également plus jeune que celle du Québec avec seulement 14,9% de plus de 65 ans. Le Québec est donc une province plus particulièrement touchée par le phénomène du vieillissement de sa population, ce qui peut expliquer qu'il s'en préoccupe de manière croissante.

Figure 3 : La pyramide des âges du Québec au 1er juillet 2012



Source : Institut de la Statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec*, Éditions 2012

On remarque une fois encore sur cette pyramide des âges, une part plus importante de femmes dans les âges les plus avancés, ce qui vient appuyer le constat précédent. En 2012, sur les 2 250 centenaires que dénombrent le Québec, 81% sont des femmes.

■ ■ ■ *Contexte socio-démographique et spécificités du territoire montréalais*

Ceci reste à mettre en regard avec l'augmentation de l'espérance de vie. Elle atteint aujourd'hui pour l'ensemble de la population 81,8 ans à la naissance. Elle suit ainsi la moyenne canadienne. La différence encore marquée entre hommes et femmes (79,7 ans pour les uns et 83,7 ans pour les autres) tend à se réduire, les hommes gagnant en moyenne 4 mois d'espérance de vie par an depuis 1995. La diminution de la mortalité des 60-89 ans est la principale explication à ce gain de longévité.

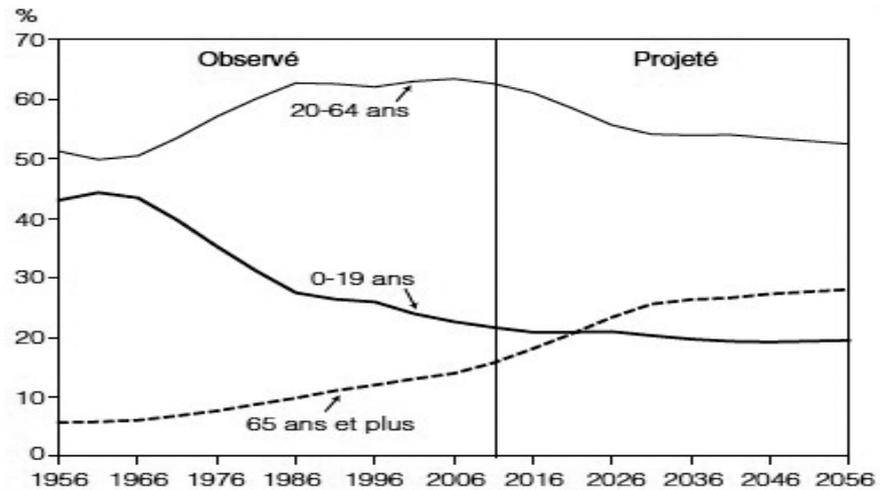
Il existe d'autres indicateurs de ce vieillissement qu'il peut être intéressant de relever. L'espérance de vie à 65 ans par exemple peut être considérée comme un indicateur du nombre d'années vécues à la retraite puisque c'était jusqu'il y a peu l'âge légal de départ à la retraite. Au Québec, chez les hommes, l'espérance de vie à 65 ans s'élève à 18,9 ans tandis qu'elle est de 21,8 ans chez les femmes, soit près de trois ans d'écart entre les deux sexes. Ceci est assez similaire aux tendances observées à l'échelle du Canada. Malgré la diminution progressive du phénomène, l'écart reste donc très creusé entre les sexes. Cela est souvent mis en relation avec les questions autour de la retraite puisque les deux sexes n'ayant pas la même longévité et des trajectoires professionnelles assez différenciées, un certain nombre d'inégalités persistent et touchent plus particulièrement les femmes âgées seules.

Depuis 2011, la cohorte des baby-boomers entre progressivement dans cette catégorie des 65 ans et plus. Le pic de naissance de cette génération se situe en 1959 avec 144 500 enfants nés cette année-là. À titre de comparaison, les deux derniers pics notables ont été atteints en 1979 puis en 1990 avec 100 000 naissances seulement. Ceci a pour conséquence directe le renforcement du vieillissement de la population qui s'effectue à la fois par la base et par le sommet. En effet, le Québec a subi une baisse importante de la fécondité qui s'est aujourd'hui un peu tempérée mais qui a eu pour conséquence un renouvellement moindre des effectifs des plus jeunes. À cela s'ajoute l'augmentation continue de l'espérance de vie. L'association de ces deux facteurs a ainsi modifié la structure par âge de la population québécoise.

Le vieillissement de la population est souvent abordé sous un angle alarmiste en raison de certaines données qui peuvent paraître spectaculaires mais il convient de prendre un peu de recul et de s'intéresser tout d'abord aux données factuelles avant d'en évaluer les impacts. En effet, la part des 20-64 ans, qui représentaient 62% de la population totale en 2012, devrait diminuer de manière notable jusqu'à 54% d'ici 2031, au profit de la part des 65 ans. Ces derniers devraient atteindre les 26%, alors qu'ils ne représentent que 16% de la population en 2012. Une telle transition a déjà eu lieu lorsque les baby-boomers ont quitté la tranche d'âge des 0-19 ans mais cette dernière devrait être moins impactée dans les années à venir par ce changement démographique (22% de la population en 2012, 20% d'ici 2031) comme on peut le constater sur le graphique suivant.



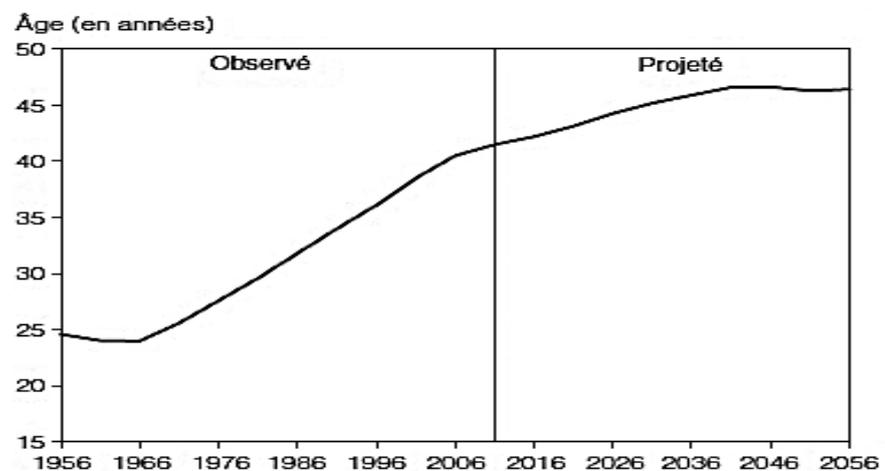
Figure 4 : L'évolution de la proportion des grands groupes d'âge au Québec de 1956 à 2056



Source : Institut de la Statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec*, Éditions 2012

L'âge médian est également un bon indicateur de l'évolution de ce vieillissement et son augmentation devrait se poursuivre selon les projections actuelles. Il est aujourd'hui de 41,1 ans pour l'ensemble des individus avec un écart prononcé entre hommes et femmes: 40 ans en moyenne pour les hommes et 42,1 ans pour les femmes. Sa progression devrait l'amener à dépasser les 45 ans en 2036. Il était de 25 ans en 1971.

Figure 5 : L'évolution de l'âge médian de la population au Québec entre 1956 et 2056



Source : Institut de la Statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec*, Éditions 2012

■ ■ ■ Contexte socio-démographique et spécificités du territoire montréalais

L'âge médian est fortement influencé par l'évolution de la génération des baby-boomers comme nous l'avons vu. Les dernières estimations projettent à l'horizon 2041, un âge médian de près de 47 ans. Cela soulève un certain nombre d'interrogations, en particulier quant à l'évolution de la part de la population active par rapport à l'ensemble de la population.

En 2031, l'ensemble de la cohorte des baby-boomers aura quitté le groupe des personnes dites en âge de travailler, c'est-à-dire les 20-64 ans⁷. Cela ne signifie pas pour autant qu'un certain nombre d'entre eux ne poursuivront pas une activité professionnelle au-delà, un point souvent peu évoqué dans les projections, alors qu'on observe effectivement une certaine hausse de l'activité après 65 ans. Nous reviendrons plus tard sur cette tendance de plus en plus prégnante et pourtant assez peu abordée. Selon les projections établies par l'ISQ et Statistique Canada, cette tranche d'âge représentera plus du quart de la population totale (26% environ). Si les tendances actuelles se maintiennent, il pourrait y avoir dès 2022 plus de personnes de plus de 65 ans que de moins 15 ans, une situation inédite dont il est difficile d'envisager toutes les conséquences.

De plus, la tendance devrait se poursuivre au Québec. Il est prévu par l'ISQ qu'entre 2006 et 2056, la part des 65 ans pourrait doubler en passant de 14 à 28 %. Toutefois, les plus de 65 ans ne sont pas un groupe social homogène et l'évolution des sous-groupes par tranche d'âge diverge. Concernant les plus âgés, la part des 80 ans et plus pourrait presque tripler de 3,6 à 10,9 % et la proportion des 95 ans et plus pourrait être multipliée par 10 de 0,1 à 1,2%. Cependant, les situations varient fortement selon les régions québécoises dont il est question. L'accroissement de cette part de la population devrait avoir des répercussions directes sur le marché du travail par le biais des départs en retraite ou au contraire du maintien en emploi des travailleurs vieillissants. Cela pourrait également participer à une hausse des demandes en services à la personne ou encore à une adaptation des infrastructures destinées au public par exemple.

Le taux de dépendance démographique⁸, autre indicateur souvent utilisé pour attirer l'attention sur les questions de vieillissement, est parfois utilisé afin de prendre conscience de l'ampleur du changement démographique mais ceci est critiqué tant il alimente une vision exclusivement alarmiste. En effet, les démographes eux-mêmes en reconnaissent les limites puisqu'il est uniquement basé sur l'âge et non sur le statut des individus et ce, bien qu'il serve encore régulièrement à la prise décision politique (Susan A. Mc Daniel, 2003).

Une fois cette première analyse démographique effectuée, une inquiétude est progressivement née autour du passage des baby-boomers de l'âge actif à l'âge de la retraite combinée à une augmentation des maladies chroniques. Cette question est de plus en plus prise en compte tant dans les politiques fédérales qu'à l'échelle locale avec le Plan d'action municipal pour les aînés⁹ de Montréal par exemple. On peut noter que cet enjeu n'est traité quasi-exclusivement que sous l'angle des coûts que cette évolution démographique va entraîner pour la société. Ce

7. selon la définition de Statistique Canada

8. « le rapport de dépendance démographique des personnes âgées est le rapport de la population de personnes âgées à la population en âge de travailler » selon la définition de Statistique Canada

9. Le Plan d'action municipal pour les aînés 2013-2015 a été lancé le 1er octobre 2012 par la Ville de Montréal. Il s'agit d'un document basé sur sept principes desquels découlent sept engagements. Il en résulte un programme d'actions très varié dans le cadre de la démarche « municipalité amie des aînés ».



plan, bien qu'il tente d'encourager l'engagement citoyen des aînés, ne s'adresse pas aux actifs les plus âgés par exemple et n'envisage ces individus que sous l'angle de la dépendance.

D'autres enjeux existent autour de la question du vieillissement, trop souvent assimilée aux seules questions de santé, de dépendance et de coût pour la société. Ce n'est pas une spécificité du Québec que de traiter du vieillissement exclusivement sous cet angle mais cette province étant plus particulièrement touchée par le phénomène que ses homologues, cette posture est d'autant plus perceptible. Un discours englobant s'est construit à propos de l'ensemble des plus de 65 ans comme s'ils ne constituaient qu'un seul et même groupe homogène. Or, les différences par âge et par sexe sont très prononcées, de même que l'on retrouve des différenciations selon les marqueurs sociaux traditionnels tels que le statut marital, les catégories socio-professionnelles, les revenus etc. Il est davantage question des enjeux autour de la grande vieillesse que de ceux entourant les travailleurs vieillissants ou les jeunes retraités.

Outre les questions d'accessibilité ou encore de santé, qui demeurent des enjeux prégnants, la question de l'emploi émerge et gagne en importance. On peut citer les durées de chômage qui sont en moyenne plus longues chez les 55-64 ans que chez l'ensemble de la population active, les 15-24 ans exceptés. C'est un phénomène que l'on retrouve dans de nombreux autres pays de l'OCDE. Cette tendance ne semble pas prête de s'enrayer alors que le nombre de personnes concernées s'accroît avec l'avancée en âge des baby-boomers. La hausse des migrations, particulièrement importante au Québec et à Montréal comme nous allons le voir, influe fortement. Les retombées sociales semblent peu évaluées autour de ces questions de mise en concurrence des travailleurs dans le contexte d'un marché du travail tendu.

Du point de vue des activités autres que professionnelles, on peut remarquer que comparativement aux 15-24 ans, les plus actifs en la matière, les individus de 65 ans et plus effectuent près de deux fois moins d'activités bénévoles. En revanche, lorsqu'ils s'y consacrent, ils y accordent 2,3 fois plus de temps. Une des principales explications est bien sûr la part de temps libre qui s'accroît avec la fin de l'activité professionnelle et le départ en retraite. Cette réflexion pourrait être creusée autour du lien social et de l'investissement des plus âgés à la vie des associations, de leur quartier voire plus largement à la vie publique en général. En effet, il pourrait être intéressant de favoriser leur implication dans la vie de quartier ou les projets locaux par exemple, ce qui ne semble pas être le cas dans les faits aujourd'hui, malgré quelques tentatives (Lavoie et Rose, 2012).

Ces premiers enjeux généraux découlent d'une première analyse démographique à l'échelle du Québec, en comparaison avec l'ensemble du Canada. Néanmoins, une spécificité du profil québécois découle d'un autre processus complexe que constitue la politique d'immigration du territoire dont il faut évidemment tenir compte.

■ **L'immigration au Québec et à Montréal**

L'immigration vient profondément modifier les perspectives démographiques établies à partir du seul accroissement naturel et fait l'objet d'une politique très encadrée de la part du gouvernement fédéral ainsi que provincial. Les profils du pays, de la province et de Montréal diffèrent grandement les uns des autres et viennent alimenter une différenciation très forte entre eux. Cette immigration fait partie intégrante des spécificités de ces territoires et résulte d'un contexte historique, politique et culturel particulier. Il convient donc d'en dresser un portrait afin d'en connaître l'influence et son impact local dans un contexte national spécifique. Elle est à considérer selon deux points de vue pour lesquelles la province présente deux profils bien distincts : migrations internationales d'une part et migrations interprovinciales d'autre part. En effet, les premières sont positives tandis que les secondes sont négatives, rendant le Québec attractif sur le plan international mais beaucoup moins à l'échelle du Canada.

Sur le plan des migrations interrégionales, la province de Québec présente un solde migratoire négatif (-4 400 personnes en 2011) bien que ce phénomène tende à se ralentir depuis 2008. 23 400 entrées et 27 800 sorties ont été comptabilisées en 2011. C'est avec l'Ontario que la province présente à la fois le plus grand nombre de mouvements et le solde négatif le plus important. L'Alberta se classe en deuxième position. En revanche, le solde avec l'ensemble des autres provinces canadiennes est légèrement positif. L'âge moyen de ces immigrants est de 32 ans, une moyenne plus élevée que celles des immigrants internationaux comme nous le verrons par la suite. Ceci demeure toutefois bien plus faible que l'âge moyen du territoire de 41,1 ans. Les migrations participent donc plutôt à l'abaissement de l'âge moyen du Québec.

A l'inverse, lorsqu'on observe le solde migratoire international, celui-ci est très largement positif puisqu'il s'élève à + 43 800 personnes en 2011, un des records enregistrés depuis la création de telles statistiques. Ce solde est obtenu sans tenir compte des résidents non permanents, seule la différence entre nouveaux immigrants admis à une année donnée et les émigrants cette même année est prise en compte.

Bien que ce solde soit parmi les plus importants jamais constatés, il demeure en deçà de l'objectif assigné par le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles à travers son « Plan d'immigration du Québec pour l'année 2011 ». Ce dernier prévoyait d'accueillir entre 52 400 et 55 000 immigrants pour répondre à ses besoins démographiques, puisque le taux de fécondité n'atteint pas le seuil nécessaire au renouvellement de la population, et économiques puisque

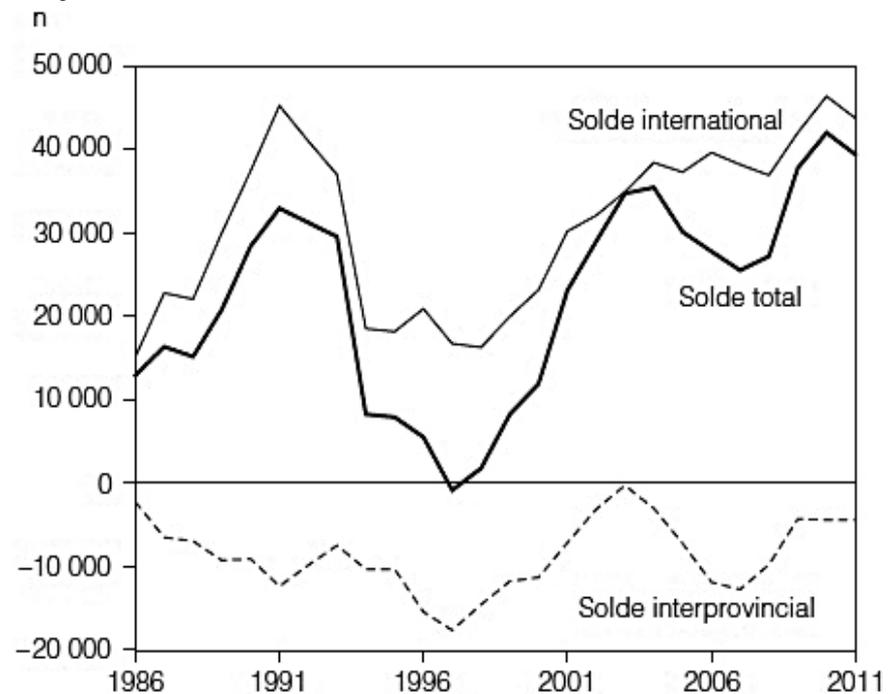


l'immigration vient alimenter le marché du travail local. Or, le Québec reçoit cette année-là seulement 51 700 individus. La province peut donc bel et bien se targuer d'être attractive mais pas forcément autant qu'elle le souhaiterait, du moins pour cette année-là. Les projections pour 2013 sont comprises entre 51 000 et 53 500 individus, bien inférieures aux années précédentes. Le plan vise une moyenne annuelle de 50 000 personnes par an d'ici 2015. Le Québec est d'ailleurs la deuxième province du Canada après l'Ontario en terme d'accueil des immigrants sur les 248 700 personnes accueillies au Canada en 2011. Cette volonté affichée d'accueillir un grand nombre d'immigrants vient répondre à différents enjeux et dépend de nombreux critères tels que l'âge, le niveau de qualification, la langue etc.

Du côté de l'émigration internationale, seules 8 000 personnes ont quitté le Québec pour un autre pays que le Canada, soit 400 de plus que l'année précédente¹⁰.

Le graphique suivant fait apparaître plus clairement l'ensemble de ces tendances et leurs évolutions dans le temps depuis 1986.

Figure 6 : Les soldes migratoires total, international et interprovincial au Québec entre 1986 et 2011



Source : Institut de la Statistique du Québec, Le bilan démographique du Québec, Éditions 2012

10. L'ISQ les dénombre en effectuant « la somme des émigrants et du solde des personnes temporairement à l'étranger moins le nombre d'émigrants retour ». Ce mode de calcul date de 1991 et rend donc les comparaisons plus anciennes difficiles.

■ ■ ■ Contexte socio-démographique et spécificités du territoire montréalais

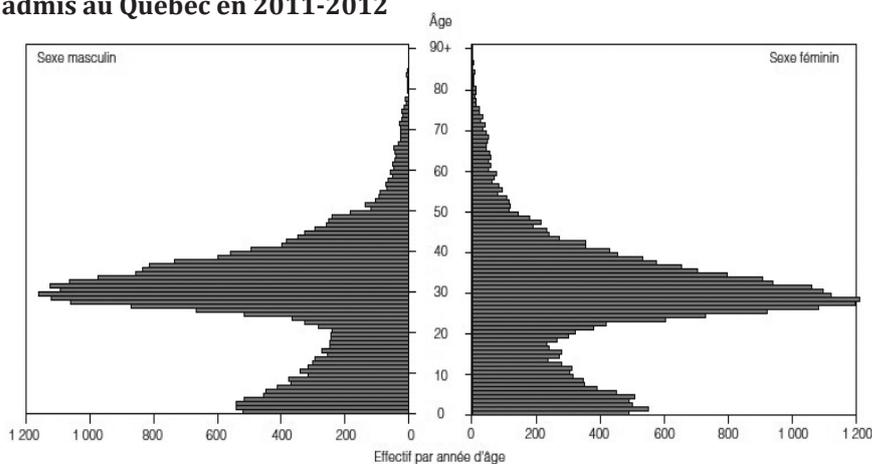
L'immigration étant très encadrée et répondant à un certain nombre de critères précis, les immigrants sont classés en trois grandes catégories selon les motifs de leur venue :

- « **immigration économique** » : cette catégorie, la plus importante puisqu'elle comprend 70% des immigrants, regroupe les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires et les aides familiaux
- « **regroupement familial** » : cela représente 19% des immigrants qui viennent rejoindre un membre de leur famille à certaines conditions préalablement établies
- « **réfugiés et personnes en situation semblables** » : c'est le moins important des trois, seulement 11 % des personnes immigrées totales en 2011

Ainsi, les immigrants économiques viennent nourrir le marché du travail canadien. Ce sont d'ailleurs leur motif de venue sur le sol canadien, contrairement aux autres catégories qui peuvent toutefois être également à recherche d'un emploi ou souhaiteraient faire évoluer leur statut. C'est pourquoi il est intéressant d'affiner les observations à propos de ces migrants qui soulèvent un certain nombre d'enjeux et participent à l'évolution de la situation économique et sociale de la province. Il faut garder à l'esprit que ces 51 700 individus viennent intégrer une population de plus de 8 000 000 d'habitants et ne représentent donc qu'une part relative du nombre de travailleurs au Québec.

En 2006, plus de deux immigrés sur cinq étaient titulaires d'un certificat, diplôme ou grade universitaire alors qu'à titre de comparaison, au recensement de 2006, 25% de la population québécoise ne détenait aucun certificat ni diplôme. Il s'agit donc d'une immigration plutôt jeune et qualifiée qui vient alimenter la société québécoise. Ceci est particulièrement flagrant sur la pyramide des âges suivant, bien différente de la pyramide des âges provinciale.

Figure 7 : La pyramide des âges des immigrants admis au Québec en 2011-2012



Note : Il s'agit de l'âge au début de la période. Les enfants nés et ayant immigré au cours de l'année ont été ajoutés à l'âge 0.

Source : Institut de la Statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec*, Éditions 2012



Comme on peut l'observer ci-dessus, 64% d'entre eux ont entre 20 et 44 ans et 26% ont moins de 20 ans. L'âge moyen des immigrants internationaux est de 27,9 ans, venant, plus encore que les immigrants interprovinciaux, participer à réduire la moyenne d'âge québécoise. Il n'y a pas vraiment de différence significative entre hommes et femmes, leur nombre est quasi-égal.

Concernant l'origine de ces immigrants, les profils du Canada et de la province diffèrent très fortement. En effet, au Québec, 9,8% d'entre eux proviennent d'Haïti, en raison notamment d'un programme spécial de parrainage humanitaire créé récemment. La république caribéenne est suivie de près par la Chine dont la proportion d'immigrants, en forte croissance depuis deux ans, atteint 9,5%. L'Algérie occupe la troisième place avec 7,9%, suivie par le Maroc (7,6%) et la France (6,3%). L'origine de ces immigrants s'explique par des raisons tout d'abord linguistiques, les migrants étant souvent francophones, à l'exception de la Chine. C'est une dimension très importante dont il faut tenir compte dans la politique d'immigration québécoise qui cultive cette spécificité.

A l'échelle du pays, ce sont les Philippines, la Chine et l'Inde qui occupent le haut du tableau pour l'année 2011, loin devant l'Iran, les États-Unis et le Pakistan. Toutefois, seuls 2 à 3% des Philippins et des Indiens ont indiqué le Québec comme destination finale contre 17% des Chinois. Dans ce dernier cas, leur arrivée est encouragée dans le cadre du programme des immigrants-investisseurs, ou alors dans le cadre de programmes d'adoption d'enfants. Ceci vient confirmer le profil très particulier de la province par rapport à ses homologues. De nombreuses raisons viennent expliquer cette tendance, ne dépendant pas exclusivement de la volonté des individus de migrer. Il s'agit davantage d'une volonté politique en fonction d'accords bilatéraux avec les pays concernés. De plus, la recherche de certaines compétences et qualifications qui viendraient pallier la faiblesse du marché local de l'emploi conduit les politiques migratoires à s'ouvrir davantage à certains pays présentant des profils jugés plus favorables. C'est une des raisons pour laquelle la catégorie des immigrants économiques est la plus importante et qu'ils sont plutôt jeunes, diplômés et actifs ou en recherche d'emploi.

En effet, la politique migratoire du Canada et de chaque province a pour but de pallier des déficiences, des manques constatés sur le marché du travail intérieur. Les immigrants viennent répondre, ne serait-ce que partiellement, à certains enjeux démographiques et sociaux et le vieillissement de la population en fait partie. Une des orientations majeures du Plan d'immigration 2012-2015 est de « maintenir annuellement entre 65% et 75% la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions » (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2014). Ce mécanisme se décline tant sur le plan fédéral que provincial, la dimension linguistique entrant également en compte au Québec, la province où réside le plus grand nombre

■ ■ ■ Contexte socio-démographique et spécificités du territoire montréalais

de francophones. Il s'agit donc essentiellement d'ajuster et de mettre en adéquation les immigrants accueillis, les besoins du marché du travail québécois et les spécificités sociales et culturelles de la province.

Enfin, il est une catégorie assez spécifique : les résidents non permanents¹¹. Ces individus s'inscrivent dans une logique d'installation durable dans le pays et semblent donc moins volatiles. Pourtant, il est difficile d'évaluer leur nombre exact. Statistique Canada estimait qu'ils étaient 99 200 personnes au 1er janvier 2012 contre 95 200 l'année précédente. Leur nombre est en hausse constante depuis plusieurs années. Il semblerait qu'au 1er janvier 2012, ils aient été 108 900 au Québec, un record historique qui attend encore confirmation.

Sur le plan de la répartition territoriale des immigrants, il semble qu'en raison notamment de leur profil majoritairement jeune et qualifié, ce soit les territoires urbains qui soient les plus attractifs. La métropole montréalaise se distingue une fois encore du reste de la province. En effet, grâce à un marché de l'emploi dynamique, offrant de nombreuses opportunités pour les profils qualifiés voire très qualifiés et un panel de services riche, elle est devenue la première destination d'immigration au Québec. La présence d'universités francophones et anglophones vient encore renforcer cette tendance. Les nouveaux ménages immigrés y trouvent ainsi l'ensemble des services nécessaires, qu'il s'agisse d'infrastructures privées ou publiques.

Ainsi, on comprend mieux, au-delà du contexte historique et culturel, le rôle stratégique et politique de l'immigration au sein du Québec et plus particulièrement à Montréal et comment celle-ci vient renforcer les spécificités locales.

Il est utile maintenant de se pencher sur la répartition de cette population dans son ensemble et non en ce qui concerne seulement les migrants. La province n'est pas un territoire uniforme sur une superficie trois fois supérieure à la France. De vastes régions désertiques côtoient des métropoles denses comme Montréal. C'est pourquoi, au-delà de ces généralités provinciales, il est nécessaire d'étudier plus précisément le centre culturel et financier de la province.

11. « Les résidents non permanents sont des étrangers admis de façon temporaire au Canada, par exemple les travailleurs temporaires, les étudiants étrangers ou encore les demandeurs d'asile. Ils entrent dans les statistiques de l'immigration internationale seulement quand ils sont acceptés comme immigrants, même s'ils résidaient déjà au Canada. Étant donné la difficulté de dénombrer les résidents non permanents et la grande variation mensuelle de leur nombre, ils ne sont pas retenus dans l'estimation de la migration internationale ni de la migration totale, mais figurent à part. Des changements apportés aux règles d'émission des permis de séjour peuvent compliquer la comparaison dans le temps. C'est le solde des résidents non permanents, c'est-à-dire la différence entre les effectifs au début et à la fin d'une année, qui est utilisée comme composante de la variation de la population », selon l'Institut de la Statistique du Québec



■ Portrait de la région administrative de Montréal et la CMM

Montréal est aujourd'hui la ville la plus importante du Québec sur le plan tant démographique qu'économique et son attractivité est en plein essor après avoir connu un certain déclin. Son profil se distingue nettement des autres villes québécoises et, plus largement, canadiennes. Les raisons de tels écarts sont multiples et complexes mais le résultat est qu'elle dispose d'enjeux qui lui sont propres sur de nombreux points tant politiques, qu'économiques ou sociaux. Il est donc nécessaire de dépeindre les grandes caractéristiques de ce territoire pour permettre de mieux les appréhender et comprendre en quoi le vieillissement de la population et les mutations à l'œuvre sur le marché du travail s'y traduisent.

Divers échelons territoriaux administrent le territoire, c'est pourquoi il convient de présenter brièvement l'organisation municipale canadienne. Les municipalités locales sont dirigées par un maire et ses conseillers. La majorité d'entre elles sont régies par le code municipal¹². Certaines compétences sont exclusives tandis que d'autres sont partagées avec le gouvernement comme on peut le constater sur le tableau qui suit.

Figure 8 : Répartition des compétences au Québec

Compétences des municipalités	Compétences partagées	Compétences du gouvernement
Sécurité incendie	Habitation	Santé et services sociaux
Eau potable	Réseau routier	Solidarité sociale
Assainissement des eaux	Service de police	Éducation
Matières résiduelles	Loisirs et culture	Transports en commun *
	Parcs et espaces verts	
	Aménagement du territoire et tourisme	

*(excepté pour Montréal dont l'agence métropolitaine de transport gère le réseau)

Source : Données site internet des Affaires municipales et de l'occupation du territoire Québec - CB M2 APTer

Il est à noter que 8 municipalités locales, dont Montréal, sont subdivisées en arrondissements pour être au plus proche des citoyens. Ils ont vocation à être une instance de représentation, de décision et de consultation avec en leur sein des conseillers élus dont certains sont aussi membres du conseil municipal. Il s'agit d'un espace démocratique en capacité de gérer les services de proximité. L'arrondissement peut faire des suggestions au conseil municipal par exemple. Outre le statut de municipalité, Montréal et 81 voisines se sont regroupées pour constituer une communauté métropolitaine afin de faciliter l'exercice de certaines compétences d'intérêt commun ainsi que celle du logement social et de l'assainissement de l'atmosphère et de l'eau. Il n'existe qu'une seule autre communauté métropolitaine dans la province : Québec.

12. Les villes quant à elles sont soumises à la Loi sur les cités et les villes bien que quelques exceptions existent, d'après le site internet des Affaires municipales et de l'occupation du territoire Québec.

■ ■ ■ Contexte socio-démographique et spécificités du territoire montréalais

La Communauté Métropolitaine de Montréal (CMM), créée au 1er janvier 2001, regroupe donc 82 municipalités sur une étendue de 4360 km². Elle compte près de 3,8 millions d'habitants en 2013 dont 73% d'entre eux résident à Montréal, Longueuil et Laval. Cela représente près de la moitié de la population totale du Québec (49%) et la même part du PIB de la province. Il faut également souligner que ce territoire correspond quasi-exactement à la Région Métropolitaine de Recensement (RMR) définie par Statistique Canada.

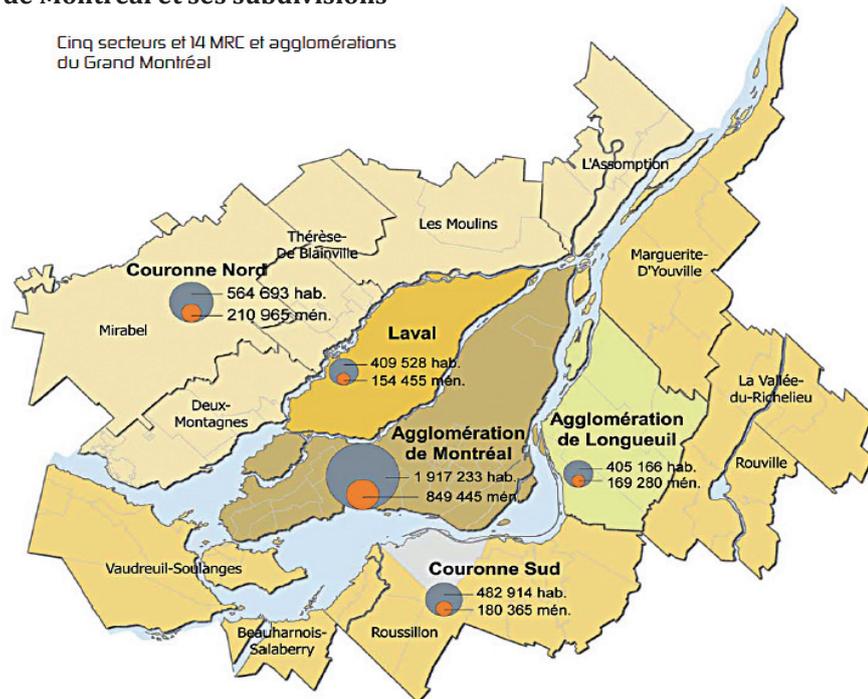
La CMM est administrée par un conseil de 28 personnes issues des municipalités membres et dont le maire de Montréal est le président. Ses compétences se rapprochent de celles des municipalités régionales de comté puisqu'il s'agit de :

- L' aménagement du territoire
- L' assainissement des eaux
- L' assainissement de l'atmosphère
- Le développement économique
- Les espaces bleus et verts
- Les équipements, infrastructures, services et activités à caractère métropolitain
- Les transports en commun
- La géomatique
- Le logement social
- La planification de la gestion des matières résiduelles

La CMM et ses principales subdivisions forment ainsi un premier échelon administratif avec ses compétences propres. Elle semble être l'échelon privilégié de l'action sociale et économique et est *a priori* en capacité d'agir concrètement sur ces deux leviers afin de gérer au mieux le vieillissement de la population dans le cadre de la question à laquelle nous nous intéressons.



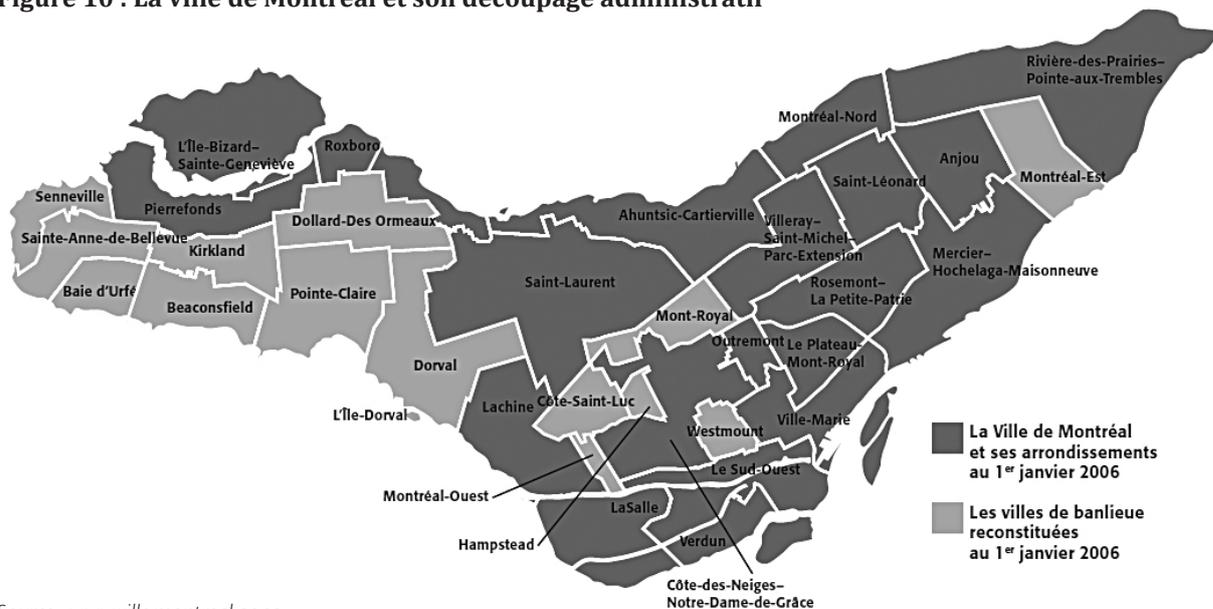
Figure 9 : La carte de la Communauté Métropolitaine de Montréal et ses subdivisions



Source : La Communauté métropolitaine de Montréal, *Les Cahiers métropolitains*, Bilan 2013 de la mise en œuvre du Plan métropolitain d'aménagement et de développement (PMAD), numéro 2, Février 2013

Néanmoins, la communauté métropolitaine n'est pas le seul territoire administratif doté de compétences propres. La ville de Montréal et ses arrondissements dessinent un nouvel échelon territorial de proximité.

Figure 10 : La ville de Montréal et son découpage administratif



Source : www.ville.montreal.qc.ca

La ville de Montréal quant à elle, compte 1 981 672 habitants après avoir connu une variation de population de +5,3%, supérieure à la moyenne québécoise de 0,5 points.¹³ La ville concentre donc 24,6% de la population totale du Québec.

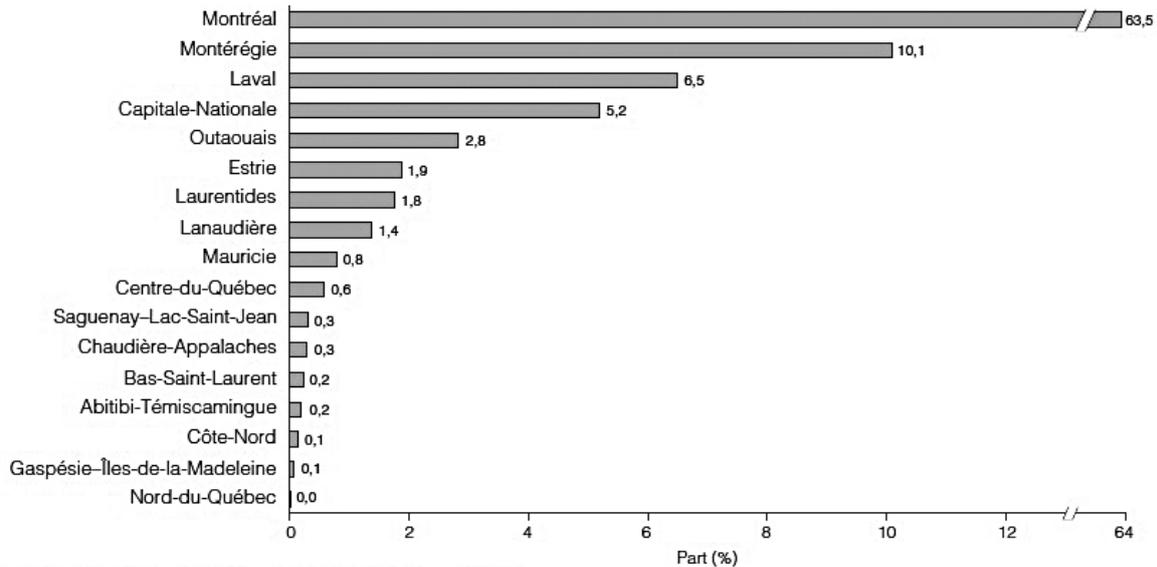
Sur le plan économique, la ville représente 34,8% du PIB au prix de base du Québec soit 109 118,0 M\$. Un paradoxe émerge toutefois. En effet, les taux d'activité et d'emploi sont inférieurs à la moyenne provinciale tandis que le taux de chômage y est bien supérieur, venant ainsi rappeler que le territoire a connu quelques difficultés lorsque le secteur industriel a commencé à décliner. En revanche, le revenu disponible des ménages par habitant est quant à lui plus élevé. Des inégalités semblent donc à l'œuvre sur le territoire municipal bien plus qu'à l'échelle provinciale.

La population locale s'enrichit de nouveaux migrants en grand nombre chaque année, bien plus que dans les autres villes de Québec comme l'illustre la figure suivante.

13. Selon les données 2013 de l'ISQ



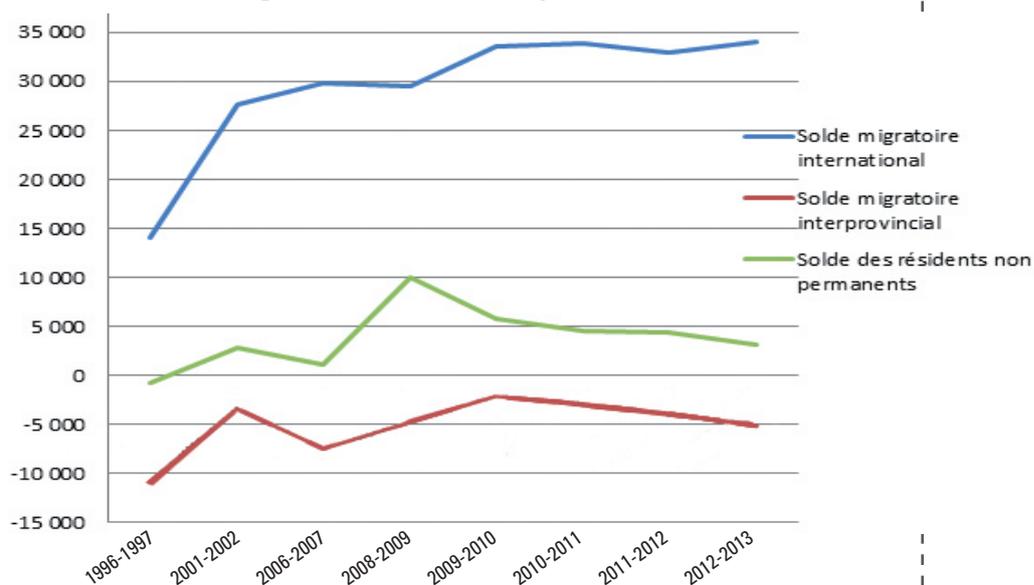
Figure 11 : La part des immigrants récents dans les régions administratives, admis en 2006-2010 et toujours présents en 2012



Source : Institut de la Statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec*, Éditions 2012

Concernant le solde migratoire interrégional, il y est négatif puisque la ville a perdu 20492 individus entre 2011 et 2012, à l'image des tendances de la province. L'attractivité de Montréal est donc à questionner bien que 64% des immigrants arrivés entre 2006 et 2010 y demeurent toujours en 2012 soit 123 400 personnes. Les migrations demeurent à la fois le principal moteur démographique, un contrepoids à la tendance au vieillissement de la population et assurent un niveau de population active plutôt constant comme l'illustre la figure suivante. L'accueil des migrants constitue donc un enjeu de taille pour la ville. C'est d'ailleurs l'un des principaux traits distinctifs de la région de Montréal.

Figure 12 : L'évolution du solde des migrations et des résidents non permanents dans la région de Montréal



Source : stat.gouv.ca - CB M2 APTER 2014

Comme nous l'avons vu précédemment, l'origine des migrants y est bien différente de celles des autres provinces canadiennes. Il semblerait qu'un nouveau défi se situe autour de l'accueil et de l'intégration des communautés visibles, représentant 25% de la population municipale soit près de 454 000 en 2006. Cette double problématique se traduit par des problèmes d'accès à l'emploi pour ces migrants et entraînant une perte de compétences dommageable à la ville et à la province. Ce constat est d'autant plus criant s'agissant des femmes migrantes dont le taux d'activité est de 12 points inférieur à celui des hommes. Une entente triennale 2011-2014 entre la Ville de Montréal et le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles est venu répondre partiellement à ces enjeux.

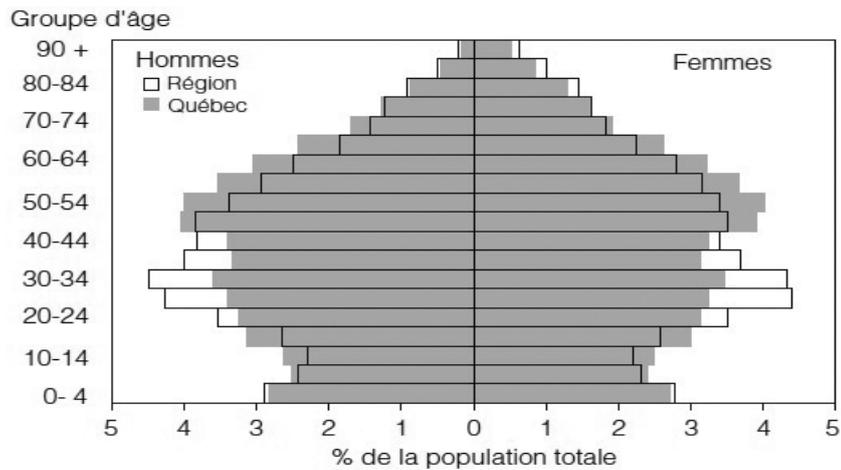
Une autre spécificité forte du territoire réside au sein de la structure par âge de la population puisque 64,9% de sa population appartient au 20-64 ans, faisant ainsi de la région de Montréal la plus jeune de toutes les régions du Québec. Les moins de 20 ans comptent pour 20,1% de la population et les 65 ans et plus représentent seulement 14,9% de la population. En conséquence, l'âge médian de cette région est aussi l'un des plus faibles soit 38,4 ans.

En 2011, la région de Montréal comptait environ 300 000 personnes de 65 ans ou plus, soit 16 % de la population totale. Selon les prévisions, on prévoit que d'ici 20 ans,



cette proportion passera à 21 %, avec près de 450 000 aînés sur l'île. Le mouvement de vieillissement de la population y est donc bel et bien perceptible mais demeure bien en deçà des tendances québécoises en grande partie grâce aux migrations.

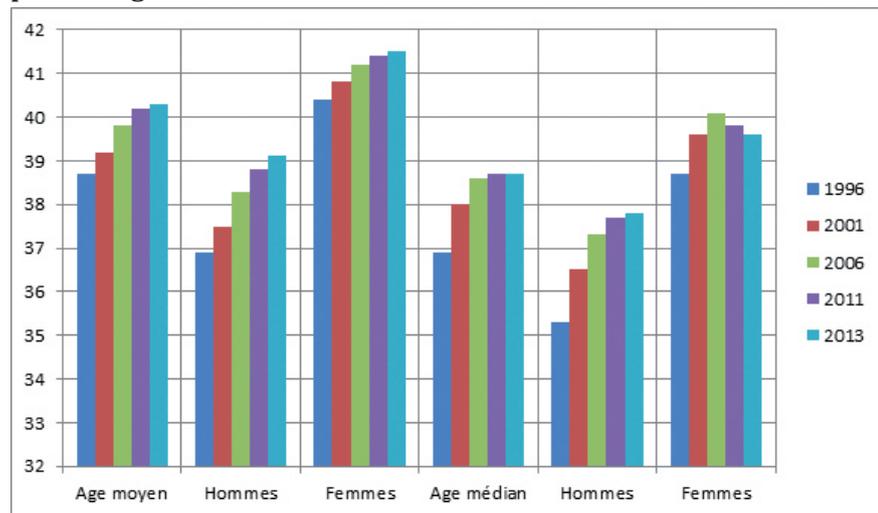
Figure 13 : La pyramide des âges de Montréal en 2011



Source : Institut de la Statistique du Québec, *Le bilan démographique du Québec*, Éditions 2012

Il est d'autant plus facile d'identifier le profil particulier de Montréal à travers l'étude de l'âge moyen et de l'âge médian comme le montre le graphique ci-après.

Figure 14 : L'âge moyen et médian de la population selon le sexe pour la région de Montréal



Source : Données stat.gouv.ca - CB M2 APTer 2014

■ ■ ■ *Contexte socio-démographique et spécificités du territoire montréalais*

On peut ainsi constater que l'âge moyen croît régulièrement depuis 1996 tant chez les femmes que chez les hommes, même si ces derniers semblent augmenter de manière plus significative comme nous avons pu l'observer à l'échelle du Canada et du Québec. En revanche, l'âge médian semble stable depuis 2011. Cela masque néanmoins une disparité forte entre celui des hommes en hausse et, à l'inverse, celui des femmes en recul. Cela vient tempérer les constats trop alarmistes concernant le vieillissement de la population puisqu'il y a autant d'individus de moins de 39 ans que plus âgés, bien que ce constat ne soit valable que pour la ville de Montréal.

Le vieillissement moindre de la population du territoire ne doit cependant pas faire oublier que de nombreux aînés connaissent des difficultés économiques prononcées, qui se sont en partie accrues après la crise économique de 2008. Ainsi, plus du tiers d'entre eux (36%) vivent seuls et 17 % vivent sous le seuil de faible revenu après impôt et transferts gouvernementaux. Cette situation est très préoccupante si on la compare la part d'individus dans la même situation à l'échelle de la province (7 %). De plus, avec l'âge, divers problèmes de santé peuvent émerger et concourir à complexifier le quotidien. Ceci soulève un grand nombre de questionnements autour des services offerts à cette catégorie de la population ainsi qu'autour des questions d'accessibilité qui demeurent problématiques, pour les transports en commun par exemple.

Sur l'île, 41 % des personnes âgées vivent avec une incapacité. Plus du tiers des aînés montréalais (36%) font de l'hypertension artérielle, et le quart souffre de diabète (24%). Les maladies pulmonaires obstructives chroniques et l'insuffisance cardiaque touchent respectivement 5 % et 4 % d'entre eux. D'ailleurs, chaque année, les aînés de la métropole font l'objet d'environ 50 000 hospitalisations, dont plus du tiers concerne des maladies de l'appareil circulatoire ou respiratoire. Sans se focaliser sur ce seul aspect du vieillissement de la population, il est clair que ce sont autant de défis à relever pour les services de santé et réclament une attention forte de la part des politiques publiques. Ces dernières ont bien compris l'enjeu et se saisissent globalement assez bien de ces sujets. Il n'est pas forcément nécessaire d'en rappeler l'importance mais cela soulève une question concernant l'employabilité des aînés au regard des problèmes de santé que ceux-ci subissent.

Après avoir tracé ce premier portrait montréalais, il convient maintenant de s'intéresser au marché de l'emploi et aux spécificités de l'économie locale afin de voir par la suite si un certain nombre des enjeux qui s'en dégagent ne peuvent pas être mis en relation avec le vieillissement de la population. Les individus considérés comme vieillissants comprenant des profils très divers (des travailleurs aussi bien que des retraités), nous nous pencherons également sur le système de retraite québécois et surtout sur les mécanismes jouant entre poursuite de l'activité professionnelle et départ à la retraite des travailleurs vieillissants.



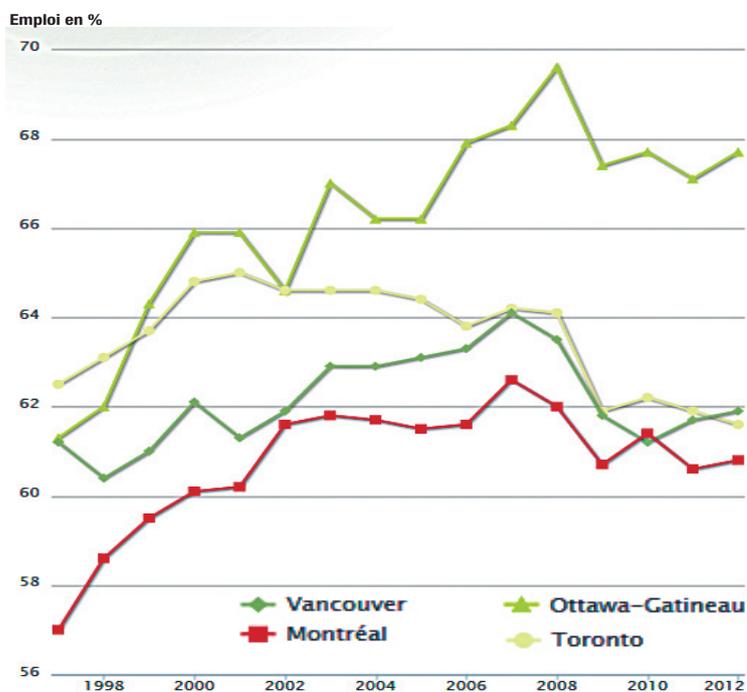
**Le marché du travail
et le système de retraite québécois
confrontés au vieillissement de la population**



■ Le marché du travail montréalais et ses enjeux spécifiques

Comme nous l'avons vu, Montréal génère près de 35% de l'activité économique québécoise et cette dernière connaît une prévalence importante de l'industrie productrice de services. Le territoire est également maillé de petites et moyennes entreprises puisque 93% des établissements comptent moins de 50 employés et 83% moins de 20. De plus, la région métropolitaine montréalaise offre 967 700 emplois et concentre plus de la moitié des nouvelles offres d'emplois au Québec, confirmant sur le marché du travail son rôle central¹⁴. Cependant, l'île de Montréal a été plus durement touchée que le reste de la province par la crise économique de 2008-2009. Par la suite, malgré des indicatifs de création d'emplois et de chômage plutôt en stagnation, la croissance économique s'est poursuivie et une amélioration est remarquable par rapport à la situation des années 1990. Pour une caractérisation plus précise des particularités de Montréal, il peut être intéressant de la comparer à ses homologues tels que Toronto, Ottawa-Gatineau et Vancouver.

Figure 15 : Une comparaison de l'évolution du taux d'emploi de 1997 à 2012



Source : Site internet de l'observatoire Grand Montréal - Tableau de bord du plan de développement économique 2010-2015

14. selon les données Emploi-Québec en 2013



Ainsi, la crise économique a effectivement eu un impact négatif fort sur le taux d'emploi sur le territoire. Une nouvelle tendance à la hausse semble s'afficher depuis 2011 mais reste à confirmer en comparaison avec Vancouver ou Ottawa-Gatineau. Toronto semble plus en difficulté et pourrait venir rejoindre le niveau de Montréal sous peu. Malgré cette tendance assez mitigée, le PIB de la RMR de Montréal représentait plus de la moitié du PIB de la province (53,3%) soit plus de 159 milliards de dollars.

Le bilan économique 2013 est plutôt positif pour l'agglomération montréalaise avec une croissance économique modérée mais tangible de +1,7%¹⁵. Cette dernière avait d'ailleurs connu deux périodes de récession économique dans les années 1980 puis en 1990. Son économie s'est redressée dès la deuxième partie de la décennie notamment grâce à des secteurs de pointe tels que l'aéronautique ou l'informatique. À l'inverse, le secteur de la fabrication continue à décroître de 3,2% par an en moyenne depuis dix ans dans la région de Montréal. Le secteur des services, qui regroupe plus de quatre emplois sur cinq, poursuit, lui, sa croissance à un taux annuel moyen de 1,2%¹⁶. Pour l'ensemble du Québec, ce taux est de 0,8%. Le territoire s'est donc progressivement tourné d'une économie industrielle vers une économie de services qui en constitue aujourd'hui le pilier majeur comme la plupart de ses consœurs canadiennes.

A ces tendances économiques locales s'ajoutent les spécificités de la population active montréalaise comme on peut le constater ci-après.

Figure 16 : La population active de 15 à 64 ans sur l'île de Montréal en 2012

	2013	Variation en volume depuis 2012	Variation en % depuis 2012
Population active (000)	1 036,7	20,5	2,0
Emploi (000)	933,5	23,0	2,5
Chômage (000)	103,2	-2,5	-2,4
Taux de chômage (%)	10,0	-0,4	
Taux d'activité (%)	76,2	0,9	
Taux d'emploi (%)	68,6	1,1	

Source : *Emploi Québec, Bulletin sur le marché du travail Région de l'île de Montréal, Volume 2 Numéro 2, Année 2013, Information sur le marché du travail*

Lorsqu'on s'intéresse de plus près à cette hausse du taux d'emplois chez les travailleurs, il apparaît qu'elle se répartit également entre les sexes. Seule une catégorie de la population semble exclue de cette tendance : les plus de 55 ans qui sont 5 800 de plus à rechercher un emploi alors que seuls 2 200 emplois ont été créés pour ce groupe d'âge.

Sur le périmètre du Grand Montréal, le taux de chômage se situe autour de 8,5%. En revanche, pour l'agglomération, le chômage atteint 9,7% en 2013 malgré une

15. Données issues du Bilan économique 2013 de l'Agglomération de Montréal

16. Selon les données 2012-2014 de Statistique Canada concernant les perspectives sectorielles

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois confrontés au vieillissement de la population

régression de 0,5 point. Ce chiffre est bien supérieur à la moyenne québécoise nous l'avons vu et il l'est également comparé à Ottawa-Gatineau et Vancouver. Seule la ville de Toronto semble elle aussi connaître des difficultés en la matière. La question de l'emploi est donc centrale et explique la forte volonté politique affichée, notamment à travers le Plan de Développement Économique (PDE) de faire de Montréal une ville dynamique, créatrice de richesses et tournée vers l'international afin d'attirer de nouveaux investisseurs et de créer des emplois sur le territoire.

Les projections concernant les perspectives à l'horizon 2016 d'Emploi-Québec prévoient une évolution proche de celle de la province avec la création de 40 000 postes dans les secteurs des services essentiellement (santé, services aux entreprises, services financiers etc). Dans le secteur de la production, ce sont la transformation alimentaire et la fabrication de matériels de transports qui devraient être les plus dynamiques.

Lorsqu'on se penche sur les détails des secteurs d'activité en 2012, on constate qu'ils sont tous dans une dynamique de variation positive en pourcentage et en volumes par rapport à l'année précédente. Ceci est valable tant pour le secteur de la production des biens que le secteur des services.

Figure 17 : La population active pour l'ensemble du Québec en 2012

	2013	Variation en volume depuis 2012	Variation en % depuis 2012
Population active (000)	1 036,7	20,5	2,0
Emploi (000)	933,5	23,0	2,5
Chômage (000)	103,2	-2,5	-2,4
Taux de chômage (%)	10,0	-0,4	
Taux d'activité (%)	76,2	0,9	
Taux d'emploi (%)	68,6	1,1	

Source : Emploi-Québec, Bulletin sur le marché du travail Région de l'île de Montréal, Volume 2 Numéro 2, Année 2013, Information sur le marché du travail

En comparant les données pour l'île de Montréal avec celles du Québec, on peut distinguer un profil relativement similaire avec la baisse du chômage et de son taux, ainsi que des taux d'activité et d'emploi en hausse. Néanmoins, l'île semble plus dynamique que la moyenne de la province avec des taux plus élevés mais un taux d'emploi toujours inférieur. En comparaison avec 2012, la ville semble donc connaître un certain effet de rattrapage par rapport au Québec en général.

La question des travailleurs plus âgés révèle une progression plutôt négative avec une hausse du chômage que l'on ne retrouve pour aucune autre classe d'âge dans les moyennes montréalaises ou québécoises.



Figure 18 : La population active des 55-64 ans sur l'île de Montréal en 2012

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2013	2012	2012
Population active (000)	178,8	5,8	3,4
Emploi (000)	162,9	2,2	1,4
Chômage (000)	15,9	3,6	29,3
Taux de chômage (%)	8,9	1,8	
Taux d'activité (%)	35,4	1,0	
Taux d'emploi (%)	32,2	0,3	

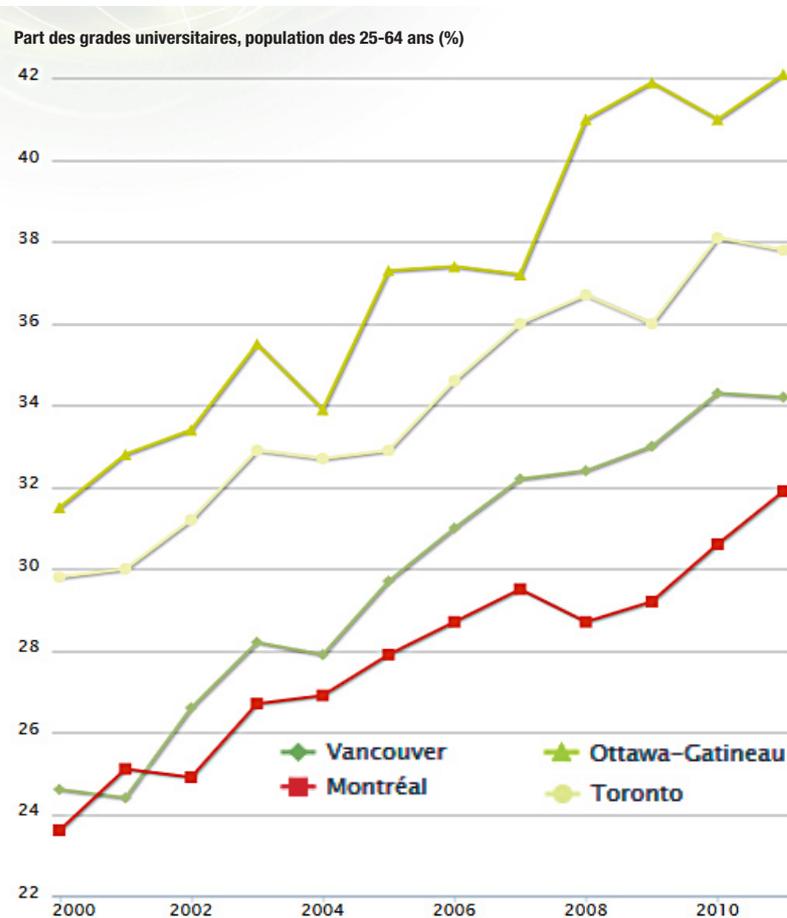
Source : Emploi-Québec, Bulletin sur le marché du travail Région de l'île de Montréal, Volume 2 Numéro 2, Année 2013, Information sur le marché du travail

De plus, des différences entre hommes et femmes peuvent également être pointées. Le nombre de ces dernières et leur part dans la population active sont inférieurs mais progressent de manière plus importante que ceux des hommes. Elles demeurent malgré cela moins nombreuses dans la population active à avoir un emploi. Les taux d'activité et le taux d'emploi entérinent ce constat. En revanche, alors que le chômage est en très légère hausse par rapport à 2012 chez les hommes (+0,6%), il est en recul pour les femmes (-4,0%), signe d'une dynamique positive à l'œuvre sans que celle-ci soit en mesure de gommer les inégalités toujours prégnantes à ce jour.

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois
confrontés au vieillissement de la population

La part des grades universitaires dans la population des 25-64 ans est autre indicateur important pour le territoire. La main d'œuvre montréalaise semble nettement moins diplômée au regard de ses homologues telles que Toronto, Vancouver ou en encore Ottawa-Gatineau, ce qui est évidemment à mettre en regard avec les données précédentes relatives à l'emploi.

Figure 19 : Une comparaison des grades universitaires par rapport à la population des 25-64 ans de 2000 à 2011



Source : Site internet de l'observatoire Grand Montréal - Tableau de bord du plan de développement économique 2010-2015

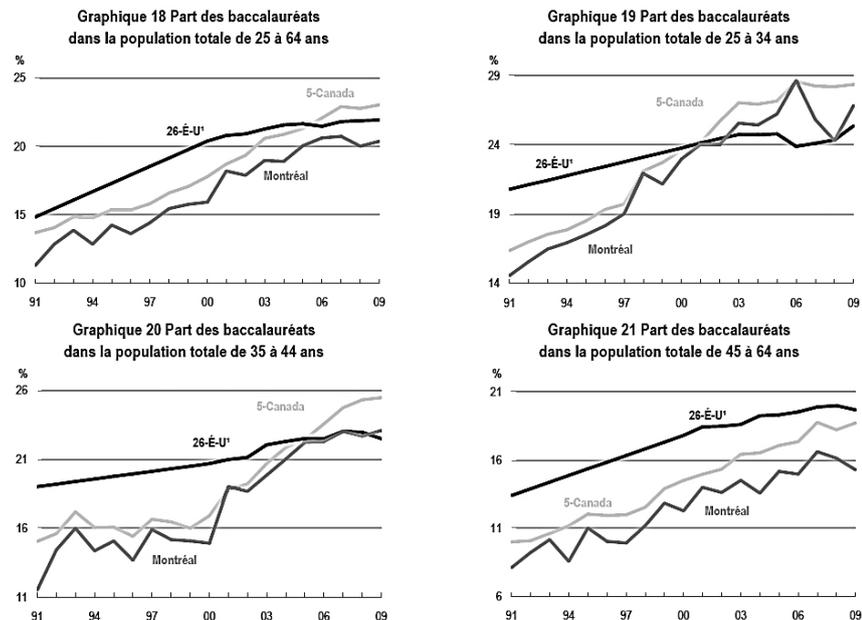
L'écart de 10 points avec Ottawa-Gatineau est particulièrement flagrant sur ce graphique. Cette dernière profite de son statut de capitale fédérale du Canada et dispose ainsi d'atouts non négligeables sur le plan économique en particulier comme cela était déjà observable sur la figure relative au taux d'emploi (cf. figure 15).



La question de l'éducation et de la qualification des individus est devenue un enjeu majeur pour le territoire puisqu'elle a un impact fort, notamment sur le marché du travail local et Montréal accuse un certain retard par rapport à la moyenne canadienne. Le rattrapage scolaire débuté dans les années 2000 semble avoir stoppé sa progression depuis 2007, creusant davantage l'écart entre Montréal et les autres métropoles nord-américaines. Seule la ville de Toronto semble également touchée par le phénomène mais de manière moins prononcée. Il est intéressant de relever que la classe d'âge la plus touchée par la baisse des grades universitaires est celle des 45-64 ans, c'est-à-dire les travailleurs vieillissants comme on peut le constater sur ces graphiques concernant le baccalauréat. Un certain décrochage des 45-64 ans est observable depuis 2007 tandis que la part des 45-64 ans titulaires d'un diplôme universitaire semble très faible comparé aux autres villes étatsuniennes et canadiennes.

Ces individus sont toujours actifs sur le marché du travail et une des hypothèses est que s'agissant des individus les plus qualifiés, ces derniers ont davantage de facilités à planifier leur retraite en tirant partie de meilleures salaires et d'un ensemble d'avantages. Or, cette hypothèse est à nuancer puisque nous verront pas la suite qu'il y a une volonté de plus en plus importante de rester actif malgré une situation financière plus que confortable. Nous reviendrons plus tard sur ce constat.

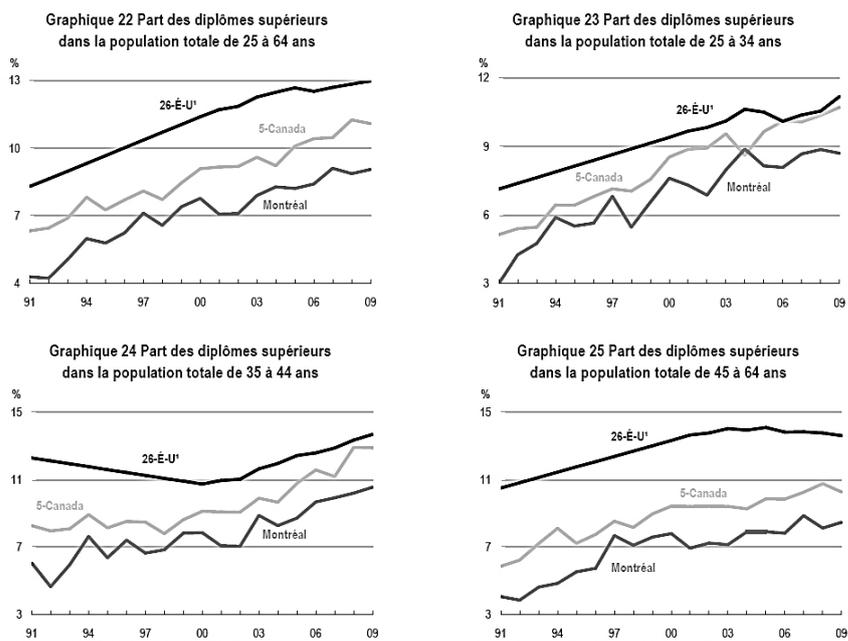
Figure 20 : Comparaison de l'évolution de la part de baccalauréat dans la population totale par tranches d'âge de 1991 à 2009



Source : Comité technique de la CMM sur la recherche économique métropolitaine, *Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal*, 2011

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois
confrontés au vieillissement de la population

Figure 21 : Comparaison de l'évolution de la part de diplômés supérieurs dans la population totale par tranches d'âge de 1991 à 2009



Source : Comité technique de la CMM sur la recherche économique métropolitaine, *Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal*, 2011

Néanmoins, les taux de fréquentation scolaire étant en progression de manière générale, il semblerait que ces tendances devraient évoluer positivement pour la région métropolitaine de Montréal. Malgré ce constat optimiste, on peut s'interroger sur les travailleurs vieillissants actuels autour des questions de formation. Puisqu'ils semblent moins qualifiés que leurs homologues plus jeunes, ne faudrait-il pas leur proposer une offre de formation adaptée ? Cette question de la formation des travailleurs vieillissants est une thématique récurrente car faiblement traitée par les entreprises elles-mêmes. La position semble plutôt être en faveur d'un certain laisser-faire, voire d'un encouragement au départ en retraite pour ces travailleurs plutôt que d'investir dans une éventuelle formation pour les conserver à leur poste ou leur proposer des fonctions plus adaptées. Ceci se retrouve également au cœur même des politiques publiques, puisque bien que la mise en garde autour du vieillissement de la main d'œuvre et de la pénurie à venir soit de mise de la part de l'administration fédérale ou provinciale, cette question n'est pas du tout traitée par la Communauté Métropolitaine de Montréal par exemple. Cette dernière exerce pourtant la compétence développement économique et a consacré deux études successives à la main d'œuvre.



Il semble donc y avoir un décalage entre le profil des travailleurs âgés et celui des plus jeunes, les premiers étant bien moins qualifiés que les générations suivantes. Ceci a été favorisé par la lutte contre le décrochage scolaire qui semble porter ses fruits dans la région de Montréal et les profils des migrants qui arrivent sur le marché du travail local. On peut supposer que la transition d'une économie plutôt industrielle vers une économie de services, davantage tournée vers des technologies de pointe encourage cette modification du marché du travail local.

Ces données rendent d'autant plus paradoxale la situation mise en avant par la CMM. Cette dernière connaît en effet un problème de surqualification de sa main d'œuvre par rapport aux besoins du marché du travail local. Ce problème touche davantage les femmes et les populations immigrées, creusant ainsi des inégalités fortes. Le taux de surqualification de la main d'œuvre à Montréal est ainsi de 27,2%¹⁷. Ce phénomène est corrélé négativement à la productivité et au niveau de vie de la population active. Cet axe de travail a été retenu par la CMM car celle-ci, disposant de la compétence développement économique mène depuis 2009 une étude sur la main d'œuvre qui pointe ce dysfonctionnement important. Cette difficulté ne se cantonne pas au seul territoire montréalais puisqu'il s'observe également à Toronto et à Vancouver (respectivement 31,2% et 28,3% de taux de surqualification de la main d'œuvre).

De même, malgré la création d'un Plan de Développement Économique (PDE) et son suivi à travers un tableur de bord, aucune de ces thématiques n'y est reprise. Cette politique se divise en différents axes :

- Accueil et insertion des immigrants
- Développement de l'entrepreneuriat
- Sensibilisation aux carrières scientifiques et des métiers d'avenir
- Montréal, métropole numérique
- Innovation collaborative
- Le Grand Montréal fluide¹⁸
- Promotion cohérente de la CMM sur le plan des affaires

Il n'est pas non plus question du traitement spécifique que réclamerait éventuellement la situation des plus de 55 ans sur le marché du travail, bien qu'ils connaissent les taux de chômage les plus importants du territoire. La concurrence accrue sur le marché de l'emploi avec les immigrants internationaux en raison de la hausse du chômage n'est pas non plus évoquée bien que la question des inégalités soit abordée.

Ainsi, les tendances démographiques et le contexte économique interfèrent l'un avec l'autre. Le vieillissement de la population est modéré à Montréal plus qu'ailleurs au Québec mais les spécificités du marché du travail local et l'immigration impor-

17. selon les données de 2008 de la CMM

18. Il s'agit de l'intégration de ce PDE au sein du Plan Métropolitain d'Aménagement et de Développement

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois confrontés au vieillissement de la population

tante ont une influence directe sur la situation des travailleurs. Le gouvernement fédéral semble encourager le maintien en activité des travailleurs vieillissants. L'âge officiel de la retraite sera progressivement repoussé de 65 à 67 ans à partir de 2023 au niveau fédéral. Ceci semble malgré tout bien éloigné de ce qui se pratique dans les entreprises puisque l'âge moyen de départ à la retraite est aujourd'hui de 61 ans et non de 65 ans¹⁹.

Ce départ anticipé a été permis par l'élévation du niveau de vie de l'ensemble des Québécois. Il a connu une amélioration régulière depuis plusieurs années, en particulier pour les plus de 65 ans qui commencent aujourd'hui à partir en retraite. Entre 1977 et 2007, le revenu disponible des unités familiales dans leur ensemble a connu une hausse de près de 5% en dollars constant²⁰. Deux grands facteurs viennent expliquer cette tendance positive. Ils sont en grande partie imputables aux revenus de sources privées concernant la population active tandis que l'amélioration des programmes publics a largement participé à cette évolution pour les plus de 65 ans. Deux évolutions principales l'ont provoqué. D'une part, les gains des travailleurs augmentent progressivement tandis que d'autre part les mécanismes de solidarité et les fonds publics viennent pallier les difficultés financières que peuvent connaître les plus âgés et améliorent leur niveau de vie.

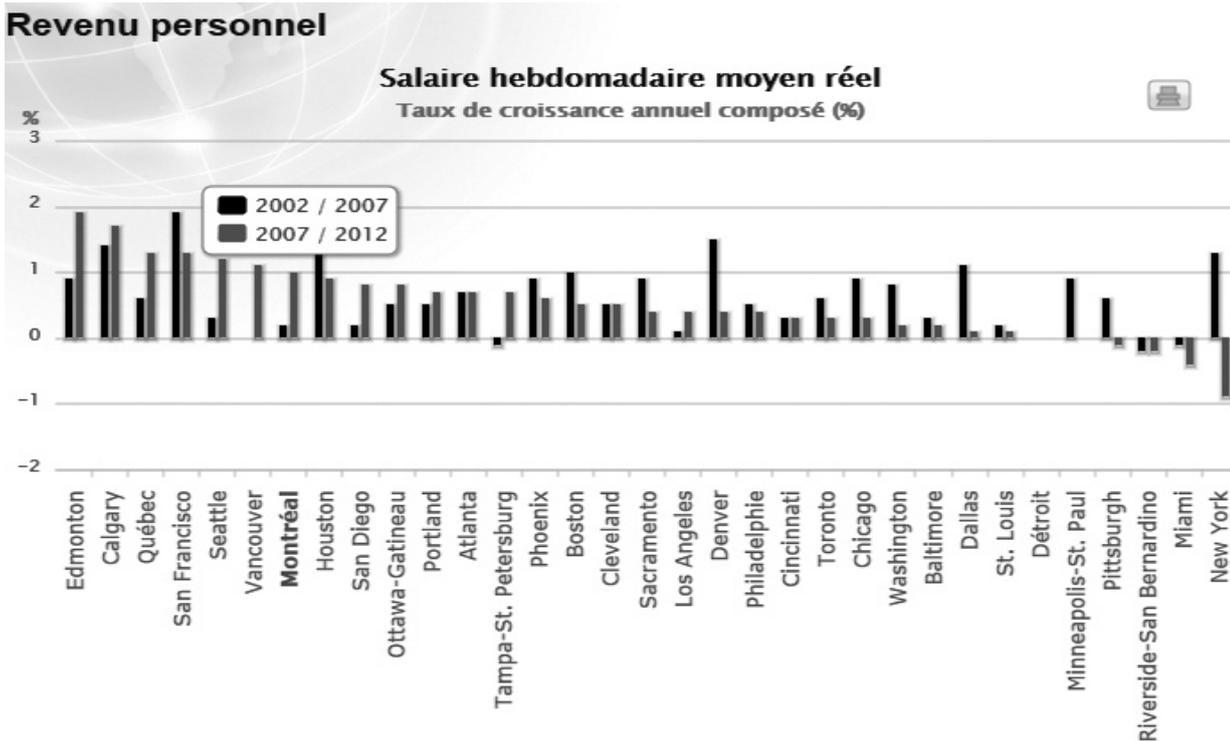
En revanche, un fossé se creuse progressivement avec les populations les plus vulnérables dont le nombre s'accroît dans le même temps. Dans cette catégorie sont classées les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi, celles bénéficiant depuis plus de 10 ans de programmes d'assistance sociale ainsi que les plus de 55 ans. Ces données ont été communiquées avant la crise économique de 2009 et on peut donc envisager que cette dernière n'ait guère amélioré la situation pour les individus les plus fragiles. Paradoxalement, en matière de revenu moyen, Montréal est dans le peloton de tête comparé à d'autres villes nord-américaines, affichant un taux de croissance annuel en progression de 0,2% pour la période 2002-2007 à 1% de 2007 à 2012. Cette progression est encourageante mais ne doit pas masquer les tendances précédemment relevées.

19. selon les données 2012 d'Emploi-Québec

20. Cette unité traduit le montant en dollars une fois déduits les impôts et les transferts gouvernementaux



Figure 22 : Comparaison des salaires hebdomadaires moyens réels de 2002 à 2007 et de 2007 à 2012



Source : Site internet de l'observatoire Grand Montréal - Tableau de bord du plan de développement économique 2010-2015

De plus, avec le départ à la retraite de la cohorte des baby-boomers, cette situation plutôt satisfaisante pourrait s'en retrouver amoindrie si on s'intéresse aux revenus de la retraite et non seulement aux salaires. En effet, le niveau moyen du revenu de retraite est équivalent à 70% des revenus lors de la vie active. C'est une des raisons qui amène à s'interroger sur le système de retraites, ses mécanismes et les revenus qu'il engendre pour l'ensemble de la population concernée. Le système de retraite répond-il efficacement aux besoins de la population vieillissante, en particulier des plus de 65 ans auxquels elle est destinée?

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois
confrontés au vieillissement de la population

■ Le système de pension fédéral, le régime des rentes du Québec et les régimes complémentaires

Le système de retraite s'organise autour de trois piliers que sont les prestations publiques universelles, (c'est-à-dire le système de pension fédéral ainsi que le régime de rentes du Québec), les régimes complémentaires à prestations déterminées et l'épargne personnelle.

Le régime de pension du Canada aussi appelé Programme Sécurité Vieillesse (PSV) constitue le premier palier d'assistance publique afin de lutter contre la pauvreté chez les retraités en constituant une base de revenus. C'est pourquoi il est également nommé « mesure fédérale d'assistance ». Ils sont financés par les impôts des contribuables par le biais du fonds consolidé du revenu du gouvernement et fonctionnent sur un modèle de retraite dit « par répartition ».

Voici un tableau synthétique des prestations publiques.

Figure 23 : Tableau synthétique du Programme Sécurité Vieillesse en 2014

Programme sécurité vieillesse		
Pension Sécurité Vieillesse (PSV)	Supplément de Revenus Garantis (SRG)	Allocation et Allocation Survivant
Budget : 31 Milliards de \$	Budget : 9,4 Milliards de \$	Budget 2012 : 577 millions de \$
Bénéficiaires : 5,1 Millions de personnes	Bénéficiaires : 5,1 Millions de personnes	Bénéficiaires : 8 900 personnes
Prestation mensuelle : 551,54\$ max	Prestation mensuelle dépend de la situation matrimoniale. Pour un individu seul 747,86\$	Allocation : 1047,43\$ / Allocation Survivant : 1172,65\$
A partir de 65 ans	Mêmes conditions que pour PSV, pour les personnes dont les revenus sont faibles	Personnes entre 60 et 64 ans puis pour époux ou conjoint de fait survivant
Montant maximum : 6 618,48 \$	Montant maximum : dépend de la situation matrimoniale. Pour un individu seul 8 974,32 \$	Montant maximum = PSV+SRG
Revenu annuel maximal : 115 716\$	Le revenu doit être inférieur à 16 728 \$ pour un individu seul	Allocation : 30 912\$ max combiné/Allocation survivant : 22 512\$
Révisée 4 fois par an (janvier, avril, juillet, octobre) en fonction de l'indice des prix à la consommation	Demande révisée chaque année pour chaque individu le percevant	Demande révisée chaque année pour chaque individu le percevant

Les données mentionnées sont celles pour l'année 2014.

Source : Données Statistiques Canada & Institut de la Statistique du Québec - CB M2 APTER 2014



Les conditions décrites ici ne sont évidemment pas exhaustives et d'autres viennent s'y ajouter. Ainsi, pour percevoir la PSV, il est indispensable de satisfaire les critères suivants :

- avoir 65 ans ou plus
- bénéficiaire du statut de citoyen canadien ou de résident autorisé au moment où la demande est autorisée ou le jour précédant le départ du Canada si la demande est effectuée de l'étranger
- avoir résidé au Canada pendant au moins 10 ans après avoir atteint l'âge de 18 ans ; 20 ans si la demande de versement de pension est effectuée à l'extérieur du Canada. Des exceptions existent dans certains cas, si le pays dont l'individu détient la nationalité a conclu un accord de sécurité sociale avec le Canada ou s'il a cotisé dans un tel pays. Une inscription automatique est également mise en place afin de faciliter les démarches.

Concernant l'allocation, à toutes ces conditions, s'ajoutent que l'époux ou le conjoint de fait doit recevoir une PSV et doit être admissible au SRV. Des conditions particulières rendent également un individu éligible si l'époux ou le conjoint de fait est incarcéré ou si, malgré une durée inférieure à 10 ans de résidence sur le territoire canadien, l'individu a travaillé ou vécu dans un pays ayant un accord de sécurité sociale avec le Canada. De plus, la demande doit être effectuée entre 6 et 11 mois avant le 60^{ème} anniversaire.

Récemment, le programme de Sécurité Vieillesse a été modifié par le gouvernement. L'âge d'admissibilité à la PSV et au SRG a été ainsi reculé de 65 à 67 ans. Cette modification d'ampleur devrait prendre effet dès avril 2023 et son application s'étalera progressivement sur une durée de six ans jusqu'en 2029 pour les personnes nées en 1958 et ensuite. L'âge d'admissibilité à l'allocation et à l'allocation survivant suit également cette évolution en passant de 60 à 62 ans. De plus, il est désormais possible de choisir de retarder de 60 mois le versement de ces pensions afin d'en augmenter le montant mensuel. Ceci demeure à la discrétion de chacun.

Il existe également un système de pension appelé « prestation après-retraite » pour les personnes de plus de 60 ans encore en activité. Il s'adresse aux individus entre 60 et 70 ans contribuant, de même que leur employeur, au Régime de Pensions du Canada (RPC) et percevant une pension de la Régie des Rentes du Québec (RRQ) ou du Régime de pensions du Canada. Cette prestation ne concerne pas les personnes travaillant au Québec. En effet, ces derniers sont éligibles au supplément à la rente de retraite du régime du Québec. Les travailleurs autonomes doivent également payer à

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois confrontés au vieillissement de la population

la fois la portion de l'employé et celle de l'employeur des cotisations afin de pouvoir en bénéficier. Cette prestation permet de recevoir une prestation à vie augmentant le revenu de retraite. La cotisation est obligatoire pour les travailleurs âgés de 60 à 65 ans mais facultative ensuite.

Le montant ensuite reversé dépend du montant des gains et de la cotisation versée. L'âge de l'individu au moment où il commence à percevoir sa prestation est également un des critères présidant au montant alloué. Toutefois, un plafond a été fixé. Si les cotisations sont inférieures au maximum autorisé, le montant versé sera proportionnel. Ce montant augmentant de fait le revenu de retraite perçu par l'individu, il peut modifier son admission à la Pension Sécurité Vieillesse, au Supplément de Revenus Garanti ou autres programmes territoriaux.

Ce système de pension après-retraite dénote une certaine prise de conscience que certains travailleurs ont la volonté de poursuivre leur activité professionnelle même après avoir suffisamment travaillé pour bénéficier pleinement de leur retraite. Il s'agit aussi de reconnaître que certaines entreprises peuvent souhaiter conserver dans leurs rangs certains travailleurs vieillissants soit parce qu'il les considère comme une plus-value, notamment en terme d'acquis et d'expérience, soit afin d'anticiper ou de faire face à la future pénurie de main d'œuvre auxquels ils seront possiblement exposés. Enfin, c'est une manière d'inciter et de soutenir la prolongation de la vie active des canadiens. Il est difficile de dire si ce dispositif fédéral est très sollicité mais il semble être plutôt avantageux pour les travailleurs qui y recourent lorsque c'est un choix individuel.

Concernant le régime de rentes du Québec propre à la province, il trouve ailleurs son équivalent dans le pays à travers le régime de pensions du Canada. Il s'agit d'un régime obligatoire là encore pour les travailleurs percevant un salaire annuel supérieur à 3 500\$ et employés par des entreprises au Québec (et à des organisations canadiennes pour le RPC). La rente de ce régime dépend du niveau de participation effectué par le biais des cotisations. Elles sont versées à hauteur de 10,05% du salaire perçu au-delà de 3 500\$ et en deçà du maximum de gains admissibles, soit 50 100\$. Ce sont les employeurs et les travailleurs qui y contribuent à part égale soit 5,025% chacun. Ces cotisations ont d'ailleurs beaucoup augmenté entre 1998 et 2003 dans le but affiché « d'améliorer l'équité intergénérationnelle du Régime » selon la RRQ. L'objectif est ainsi de remplacer 25 % du salaire inférieur au maximum des gains admissibles.

C'est un régime mixte puisqu'il repose à la fois sur la capitalisation et la répartition grâce à sa réserve de capitaux. Il repose de fait sur une solidarité intergénérationnelle. De plus, puisque cela a amélioré la situation des premiers bénéficiaires de ce régime, cela a par la suite contribué à accroître les transferts intergénérationnels par ricochet. Lors de la conférence annuelle des ministres des Finances en décembre 2012, les pro-



vines canadiennes, à l'exception du Saskatchewan et de l'Alberta, se sont d'ailleurs prononcées en faveur d'une légère hausse de ces prestations.

Ces deux régimes associés représentent un coût important à supporter pour les comptes publics. Il est néanmoins intéressant de comparer cette charge à celle d'autres pays de l'OCDE afin d'en relativiser le poids.

Figure 24 : Les projections de dépenses publiques de retraite en pourcentage du PIB pour la période 2007-2060

	2007	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Allemagne	10,4	10,2	10,5	11,5	12,1	12,3	12,8
Canada	4,6	5,0	5,8	6,6	6,5	6,3	6,2
États-Unis	4,3	4,6	4,9	4,9	4,8	4,8	4,7
France	13,0	13,5	13,6	14,2	14,4	14,2	14,0
Italie	14,0	14,0	14,1	14,8	15,6	14,7	13,6
Nouvelle-Zélande	4,0	4,7	5,3	6,7	7,7	8,0	
Pays-Bas	6,6	6,5	7,8	9,3	10,3	10,3	10,5
Royaume-Uni	6,6	6,7	6,9	7,6	8,0	8,1	9,3
Suède	9,5	9,6	9,4	9,5	9,4	9,0	9,4
OCDE		8,4	9,0	10,0	10,9	11,6	

Note : Pour la plupart des pays de l'Union européenne, les dépenses publiques incluent les coûts des régimes complémentaires du secteur public. Ces coûts ne sont pas inclus dans le cas du Canada et des États-Unis. Les données doivent donc être interprétées avec prudence.

Source : *Système de retraite au Québec et au Canada : constats et solutions, Rapport de recherche de l'IRIS, Mars 2013*

Ainsi, on peut observer que le cas du Canada est loin d'être le plus coûteux et n'est pas celui à subir les hausses les plus importantes d'après les projections. Bien que le tableau soit à interpréter avec prudence étant donné la non-prise en compte des régimes complémentaires du secteur public ou des entreprises privées, cela permet de relativiser les discours alarmistes sur une explosion supposée de la charge que représenterait le système de retraite actuel sur les comptes publics en raison du vieillissement de la

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois confrontés au vieillissement de la population

population. Et ceci d'autant plus que le Canada n'est pas le pays le plus touché par le vieillissement de sa population en comparaison avec d'autres pays européens par exemple. De plus, une fois ces données ramenées au nombre d'habitants, cela réduit d'autant plus les coûts moyens par individu.

Outre ces régimes fédéraux et provinciaux de rente de retraite, le système de retraite québécois repose fortement sur les régimes complémentaires comme nous allons le constater. Ces différents régimes regroupent diverses appellations : régimes de pensions agréés, régimes de pension d'employeur et régimes professionnels de retraite. Ce sont des régimes mis en place par les employeurs, qui se traduisent le plus souvent par une entente entre employeurs et syndicats et sont alimentés par les cotisations patronales et salariales. Il s'agit là d'un système par capitalisation puisqu'il s'agit de cotisations placées sur les marchés financiers par le biais de fonds qui viennent ensuite à être reversés sous forme de pensions aux retraités y ayant droit.

Le système de retraite a été mis en place dans les années 1960 de manière à ce que s'articulent régimes publics et privés (ou d'employeur), ces derniers devant permettre de compléter les premiers (RPC ou RRQ), dont les montants ne sont pas très importants, comme nous l'avons vu plus haut. Toutefois, dès les années 1980, un débat national d'envergure²¹ s'amorce car de nombreux individus sont exclus des Régimes à Prestations Déterminées (RPD) qui constituent la quasi-totalité des régimes complémentaires privés. S'ensuivront des réformes du système de retraite sans que la partie publique des prestations ne soit modifiée. C'est ainsi qu'ont pu apparaître les Régimes Enregistrés d'Épargne-Retraite (REER), forme d'épargne individuelle, qui devaient venir compléter les revenus des autres régimes. Bien qu'ils ne soient pas accessibles à tous, car il faut avoir des revenus suffisants pour se permettre cette forme d'épargne, ces régimes présentent encore à l'heure actuelle une meilleure protection et offrent une meilleure capacité de financement des retraites.

Les régimes de retraite d'entreprise peuvent prendre trois formes : les Régimes à Prestations Déterminées (RPD), les Régimes à Cotisations Déterminées (RCD) et les régimes hybrides qui allient les deux précédents.

Les RPD découlent de l'idée d'un salaire indirect : c'est l'employeur qui s'engage à verser une prestation future au salarié en échange de son travail actuel. Paradoxalement, les rendements obtenus sur les marchés financiers permettent l'accumulation des prestations versées alors qu'elles sont censées justement protéger le salarié des aléas économiques. Cette apparente contradiction est tempérée par des lois très strictes quant à la capitalisation et la solvabilité. Ce système est devenu un des piliers du système de retraite québécois notamment en raison de l'intérêt qui y ont été portés par les syndicats dès les années 1950 (Lefrançois, St-Onge et Couturier, IRIS, 2013).

21. « *The Great Pension Debate* »



En 2011, les RPD affichaient un taux de couverture de 45% des travailleurs de la province, avec un taux d'adhérents stable depuis les années 1990.

Les régimes à cotisations déterminées (RCD) sont une des réponses à la baisse des taux de couverture des RPD. Ils ne garantissent pas une rente prédéterminée, celle-ci dépend du montant cotisé ainsi que des rendements financiers et du montant du taux d'intérêt au moment de la retraite. Ainsi, ils s'apparentent davantage aux REER dans leur mode de fonctionnement comme nous le verrons par la suite. En revanche, les RCD sont fortement exposés aux fluctuations boursières et c'est l'individu qui cotise qui en assume l'intégralité des risques tandis que l'employeur ne fait que l'alimenter à hauteur des cotisations déterminées au préalable. La part des travailleurs couverts par un RCD a fortement augmenté pour atteindre les 16% des individus couverts par un régime complémentaire de retraite au Canada tandis que cette proportion est beaucoup plus faible au Québec et s'est stabilisée à 5%. Les deux principales faiblesses de ce système sont qu'il est soumis aux aléas conjoncturels sur le plan économique comme nous l'a montré la crise financière en 2008 et qu'il ne répond pas ou, du moins pas de manière pleinement satisfaisante, à l'enjeu de l'allongement de l'espérance de vie.

Les mécanismes privés d'épargne-retraite sont essentiellement constitués du Régime Enregistré d'Épargne-Retraite (REER), le plus répandu, que ce soit sous sa forme individuelle ou collective. Les REER ont été créés en 1957. Ces mécanismes basés sur le volontariat sont conçus pour inciter les individus à épargner en vue de leur retraite par le biais d'une fiscalité avantageuse. En 2011, 39% de la population québécoise étant en capacité de souscrire à un REER l'avait fait, contre 35% pour l'ensemble du Canada, ce qui peut s'expliquer par l'importance des promotions entourant ce régime, mais peut-être encore davantage par le fait que le Fonds de solidarité de la FTQ (le plus important syndicat québécois) et le Fondation (lié au 2e syndicat, la CSN) offrent des avantages fiscaux encore plus importants. Ces derniers sont actuellement remis en question par le gouvernement fédéral en 2014, il semble donc difficile à l'heure actuelle de prédire la suite des événements et les possibles modifications à venir. En revanche, les sommes moyennes cotisées par individu sont légèrement inférieures au Québec.

Précisons qu'un individu peut choisir de décaisser une partie ou la totalité des sommes accumulées pour des raisons précises (licenciement, chômage, ou autre besoin financier très important) bien que cela ne soit pas toujours avantageux fiscalement. Les taux de rendement de l'ensemble de ces REER demeurent assez faibles, autour de 2% en moyenne entre 1999 et 2005, soit moins que l'inflation, mais ce sont les avantages fiscaux qui les rendent intéressants. On peut également souligner que les REER présentent les mêmes faiblesses que les RCD, c'est-à-dire une forte vulnérabilité face aux aléas conjoncturels ainsi que l'incapacité de répondre aux besoins que soulève l'allongement de l'espérance de vie.

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois confrontés au vieillissement de la population

L'ensemble de ces régimes et complémentaires forment donc un tableau complexe mêlant système par répartition et par capitalisation, sur le plan tant individuel que collectif. Il semble que les mécanismes publics soient essentiellement construits pour répondre aux besoins des plus de 65 ans les plus démunis dans le but de lutter contre l'extrême pauvreté de ces derniers. Ceci semble fonctionner mais assoit également les inégalités entre les bénéficiaires des différents régimes, selon si les individus ont souscrit à des RPD, des RCD ou des REER par exemple. Le vieillissement de la population ne semble pas remettre fondamentalement en cause le système actuel tel qu'il est conçu, bien que certaines commissions publiques aient été amenées à réfléchir à des recommandations pour préserver et améliorer le système. Le changement majeur concerne surtout le report de l'âge normal de la retraite à 67 ans pour pouvoir bénéficier d'une rente complète. Le système n'est pas exempt de critiques.



■ Une réponse adaptée au contexte socio-démographique actuel ?

L'une des plus fortes critiques adressée à l'encontre du système de retraite est qu'il creuse le déficit national et fait augmenter la dette publique en raison d'un déficit de capitalisation systématique. Or, ceci est partiellement faux. Les RPD par exemple présentent une viabilité certaine sur le long terme. Il est vrai que les données brutes semblent inquiétantes. Ainsi, les comptes publics du Canada présentent un passif record de 148,9 milliards de dollars au titre du régime de retraite du secteur public du pays. Les régimes de retraite des municipalités du Québec quant à eux affichent un déficit de 4,8 milliards de dollars en 2012.

Toutefois, les passifs ne sont pas des dettes²² et présentent donc une marge de manœuvre suffisante pour y faire face. De plus, la situation est due en grande partie à la crise financière de 2008 puisqu'avant celle-ci, les comptes publics étaient équilibrés voire en surcapitalisation pour certains. C'est d'ailleurs ce qui a participé à une politique d'encouragement à la pré-retraite et à des congés de cotisation de la part des employeurs. C'est un paradoxe évident. Alors qu'une pénurie de main d'œuvre est annoncée, un encouragement aux départs à la retraite est amorcé sans tenir compte de cette donnée démographique d'envergure en prenant en compte seulement les données économiques. Cela a d'ailleurs largement participé à l'abaissement de la moyenne d'âge de départ à la retraite à 61 ans, quatre ans avant ce que prévoit initialement la loi.

Des reproches sont également régulièrement adressés quant à l'écart supposé et aux inégalités entretenues entre les régimes des salariés du public et ceux du privé. Or, la différence tient essentiellement au moindre recours aux RPD de la part des employeurs privés puisqu'ils les jugent plus coûteux et moins avantageux pour eux. De plus, il peut être intéressant de rappeler que ce n'est que depuis 2009 que le nombre d'individus ayant recours à un régime complémentaire est moins élevé dans le secteur privé que dans le secteur public. On remarque également que les RPD perçus par les travailleurs du secteur privé sont très proches de ceux alloués aux employés des grandes entreprises privées (Lefrancois, St-Onge et Couturier, IRIS, 2013).

Le ton souvent alarmiste avec lequel est traité le vieillissement de la population a également participé à créer ou pour le moins entretenir, l'image d'un fossé intergénérationnel injustifié faisant miroiter le spectre d'une génération de baby-boomers tirant parti du système de retraite actuel tandis que ce sont les travailleurs actuels qui le financent mais ne pourront pas en profiter par la suite. Cette perspective est mise en avant dans plusieurs études (Susan A. Mc Daniel, 2003 ; Lefrancois, St-Onge et Couturier, IRIS, 2013). Or, des évolutions seront bien entendu nécessaires pour faire face à la forte croissance de la cohorte des retraités mais cela ne signifie en rien que les générations futures ne pourront pas à leur tour bénéficier d'un système de retraite performant. Ces arguments servent généralement à appuyer des

22. « Le passif est un élément du patrimoine ayant une valeur économique négative pour l'entreprise, c'est-à-dire une obligation de l'entité à l'égard d'un tiers dont il est probable ou certain qu'elle provoquera une sortie de ressources au bénéfice de ce tiers, sans contrepartie au moins équivalente attendue de celui-ci » selon le Plan comptable général français

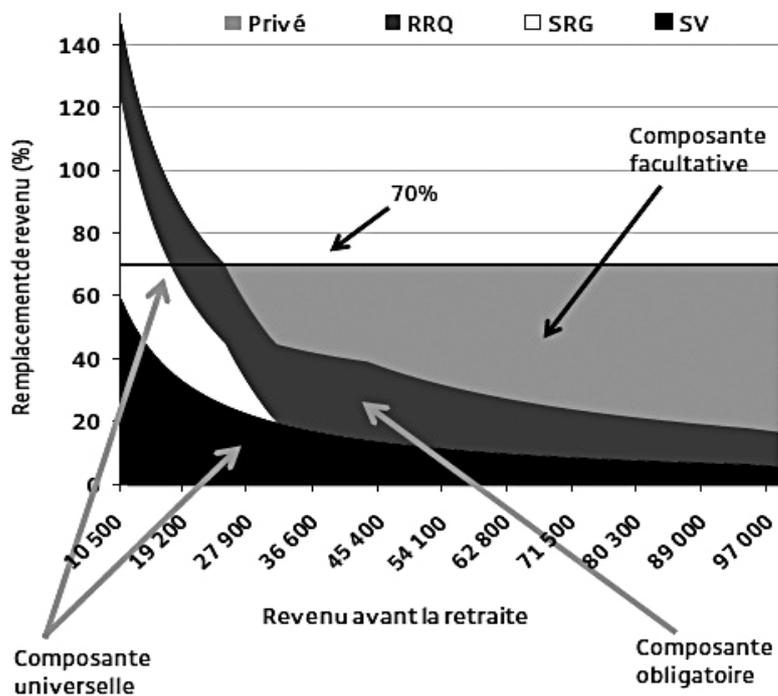
■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois
confrontés au vieillissement de la population

propositions qui nivelleraient les prestations par le bas. Dès lors, l'injustice ne se situerait-elle pas justement dans le fait de priver les nouvelles générations de ce système ?

Il apparaît qu'après s'être penchés sur le marché du travail montréalais, lorsqu'on s'intéresse aux mécanismes qui favorisent le départ à la retraite des travailleurs vieillissants, c'est la question des revenus qui devient prépondérante de manière assez attendue.

La répartition des revenus à la retraite d'un individu est soumise à un grand nombre de facteurs. En règle générale, plus les revenus de travail d'une personne sont élevés, plus les proportions d'assurance et d'assistance publique au sein des revenus de retraite sont faibles comme on peut le constater sur le graphique ci-après.

Figure 25 : La répartition des sources de revenus pour un niveau minimal de 70% de remplacement de revenu pour un individu âgés de 65 ans



Source : *Système de retraite au Québec et au Canada : constats et solutions*, Rapport de recherche de l'IRIS, Mars 2013

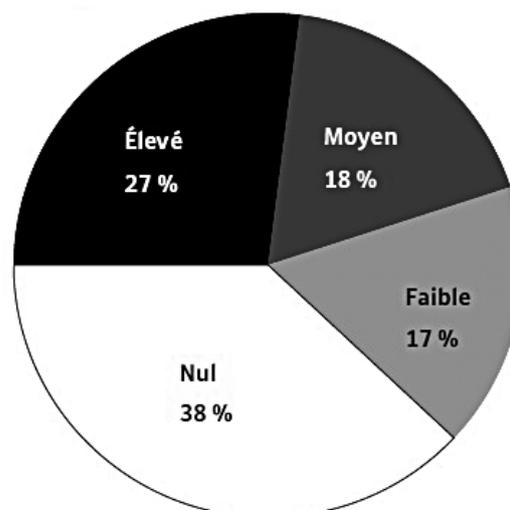
Sur ce graphique les composantes universelles et les composantes obligatoires font référence au régime de pension fédéral et provincial tandis que les composants facultatifs sont les régimes complémentaires.



En observant ce graphique, on peut relever que c'est autour d'un revenu annuel de 24 000 \$ que les régimes complémentaires deviennent nécessaires afin d'atteindre les 70% des revenus du travail attendus une fois à la retraite. Les organismes privés jouent ainsi un rôle prépondérant dans le système actuel ce qui soulève un certain nombre d'enjeux autour de l'accessibilité financière et du degré de protection de tels régimes. Ainsi, les RCD et les REER obligent par exemple l'individu à spéculer sur sa propre longévité ce qui présente deux risques majeurs. Soit il surestime sa durée de vie et vit en dessous de ce que ses moyens lui permettent, soit la situation inverse, à savoir qu'il sous-estime sa durée de vie et dépense sa rente trop rapidement.

Seule une minorité de la population a un potentiel élevé d'obtenir un revenu adéquat à la retraite. Seuls 27% de la population québécoise dispose d'un « potentiel élevé » d'atteindre le niveau adéquat de revenu de remplacement à la retraite, fixé à 70% du revenu du travail, il s'agit là majoritairement des personnes couvertes par un RPD²³. Ils sont 18% à présenter un « potentiel moyen », c'est-à-dire bénéficiant d'un RCD ou disposant d'un REER avec des revenus supérieurs à 80 000\$ par an et 17% avec un « potentiel peu élevé ». Ces derniers sont les individus bénéficiant d'un REER individuel ou collectif. Le plus préoccupant demeure les 38% de personnes qui ne possèdent aucune couverture de retraite comme l'illustre ce graphique (Lefrancois, St-Onge et Couturier, IRIS, 2013).

Figure 26 : La répartition de la population active québécoise selon son potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu à la retraite avec la couverture de son régime privé de retraite en 2008



Source : Système de retraite au Québec et au Canada : constats et solutions, Rapport de recherche de l'IRIS, Mars 2013

23. Selon les données recueillies par l'Institut de Recherche et d'Informations Socio-économiques (IRIS) et partagé par la Régie des rentes du Québec dans son « Portrait du marché de la retraite au Québec »

■ ■ ■ Le marché du travail et le système de retraite québécois confrontés au vieillissement de la population

Le système de retraite québécois permettrait de répondre efficacement aux situations de grande pauvreté mais il n'est pas satisfaisant pour les individus percevant un salaire moyen à faible. Les couches supérieures de la population, percevant les revenus les plus élevés, disposent des moyens nécessaires, via notamment des organismes privés, de s'assurer par eux-mêmes un revenu de retraite confortable. Certaines modifications pourraient donc être apportées pour répondre efficacement à ce déséquilibre et ces inégalités bien que, comparativement à d'autres pays de l'OCDE, la situation du Québec soit qualifiée d'« acceptable » par l'OCDE.

Un nouveau type de régime a fait son apparition récemment, mais il faudra patienter un certain temps avant d'évaluer de manière satisfaisante les nouveaux Régimes Volontaires d'Épargne-Retraite (RVER), inspiré des KiwiSaver néo-zélandais, dont les objectifs très ambitieux paraissent difficilement atteignables du fait que les employeurs n'ont aucune obligation d'y cotiser. Ce régime doit obligatoirement être offert par les entreprises de plus de 5 salariés. Les cotisations se font sur la base du volontariat pour les travailleurs comme pour les employeurs et sont gérées par la suite par une institution financière dont le choix est laissé à la discrétion de l'employeur. Néanmoins, ceux-ci ne permettront pas d'offrir des revenus particulièrement intéressants à la retraite. En revanche, il devrait permettre d'améliorer le taux de couverture des régimes complémentaires des Québécois.

Il y a une véritable attente autour de la bonification du régime de rentes du Québec qui pourrait améliorer les revenus de retraite de la population actuellement active et modifierait l'équilibre des trois piliers du système de retraite québécois. Le rapport de l'IRIS notamment le préconise afin de s'en servir pour ensuite renégocier la gestion des régimes à prestations déterminées. L'impact de ce rapport reste néanmoins modéré et il n'est pas sûr qu'il ait une influence concrète sur la prise de décision gouvernementale.

La situation est donc complexe puisque le marché du travail montréalais, bien que présentant un bilan économique plutôt positif, éprouve quelques difficultés à répondre aux nouvelles questions posées par le vieillissement démographique. La prise en compte des enjeux sociaux liés à la dépendance et les nouveaux services qu'ils devraient générer ne semblent pas en mesure de poser de problèmes majeurs dans une économie de services telle que celle de la communauté métropolitaine.

En revanche, lorsqu'il s'agit du chômage des plus de 55 ans ou le maintien en activité des travailleurs vieillissants, les réponses semblent faibles. En effet, malgré le report de l'âge de la retraite au niveau fédéral, dans les faits, cet âge a eu plutôt tendance à régresser au cours des dernières années. En découle la question du système de retraite qui ne semble pas lui non plus totalement prêt à faire face aux départs en retraite de la cohorte des baby-boomers. Des premières pistes émergent en réaction à l'évolution des modes de vie des ménages où la retraite n'est plus systématiquement synonyme de rupture totale avec une activité professionnelle.



Les enjeux émergents

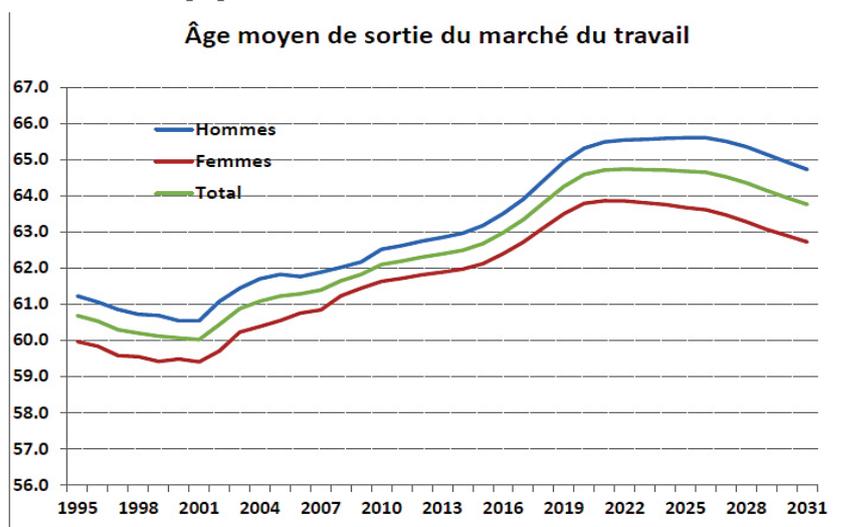


■ Les aménagements de fins de carrière comme contrepoids au vieillissement de la main d'œuvre

Il faut aborder maintenant la question des fins de carrière d'un point de vue plus sociologique afin d'en comprendre l'impact sur le marché du travail et les importants changements en cours au sein des entreprises. La formation des travailleurs vieillissants et les aménagements de fins de carrière offerts par les entreprises à leurs employés, la reprise d'activité après la fin d'un emploi de longue durée ou encore la répartition territoriale des aînés sont autant d'enjeux majeurs. Ils mettent en évidence un certain nombre de manques et de dysfonctionnements dont il conviendrait de se saisir face à l'ampleur du nombre de personnes concernées et ces chiffres devraient continuer leur hausse.

D'après les études d'Emploi-Québec, près des deux tiers des besoins en main d'œuvre seront imputables aux départs en retraite dans les années à venir. C'est pourquoi de nombreuses études tentent d'attirer l'attention des entreprises sur la nécessité d'anticiper un tel bouleversement qui touchera inévitablement leur masse salariale. Montréal sera moins touchée par le phénomène que le reste du Québec mais devra tout de même en tenir compte. Les difficultés de recrutement semblent inéluctables. Ceci peut cependant être tempéré par le recul de l'âge moyen de sortie de marché du travail qui devrait être renforcé par le recul de l'âge de la retraite à 67 ans tel que le préconise le gouvernement canadien.

Figure 27 : L'évolution de l'âge moyen projeté de sortie du marché de travail de la population active de 1995 à 2031

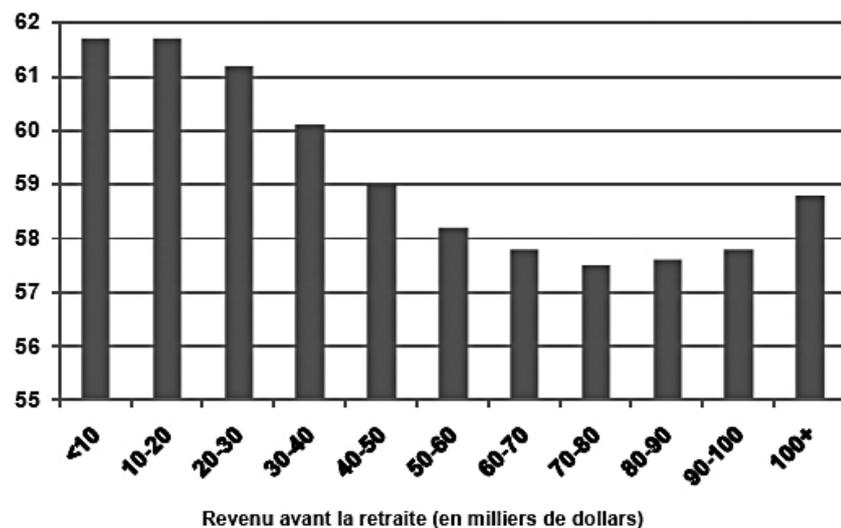


Source : Institut Canadien des actuaires, Rapport sur les considérations relatives à l'« augmentation de l'âge de la retraite », Mai 2013



On peut observer sur ce graphique une tendance au recul de l'âge moyen de la retraite projetée jusqu'en 2013 mais celui-ci ne devrait toutefois pas enrayer les processus à l'œuvre et ne viennent qu'alimenter la tendance au vieillissement de la main d'œuvre. On peut toutefois noter que l'âge de la retraite dépend également du revenu des travailleurs²⁴. Cet âge aurait tendance à diminuer dans un premier temps, démontrant que la retraite est valorisée et que les individus y ont recours dès qu'ils jugent leur situation financière satisfaisante et suffisante pour leur assurer des revenus adéquats. Cependant, dès qu'un haut niveau de revenus est atteint, soit aux alentours de 80 000\$, une tendance au recul de cet âge est nettement observable sur le graphique ci-après.

Figure 28 : L'âge de la retraite selon le niveau de revenus au Québec



Source : Institut Canadien des actuaires, Rapport sur les considérations relatives à l'« augmentation de l'âge de la retraite », Mai 2013

Les plus hauts revenus semblent donc montrer un attachement très fort au travail et semblent moins enclins à quitter leur emploi pour la retraite que ceux percevant un revenu plus faible. On peut s'interroger sur les raisons d'une telle situation. Ces individus poursuivent-ils leur emploi tel qu'ils l'ont fait tout au long de leur carrière ou restent-ils justement car leur emploi leur permet des aménagements de fins de carrière? Il faut néanmoins tempérer ce constat puisque l'âge de départ à la retraite reste en deçà de la moyenne actuelle de 61 ans, l'âge moyen de leur départ s'établissant à 59 ans.

Le niveau de revenus n'est pas le seul critère concernant le choix des individus partir à la retraite. D'autres entrent en compte comme le parcours professionnel ou le sexe par exemple. Toutefois, le secteur d'emploi semble faire ressortir les différences les

24. D'après une étude publiée en 2010 menée par la Régie des Rentes du Québec intitulée « La transition travail-retraite – Données de 1991 à 2007 »

■ ■ ■ Les enjeux émergents

plus importantes. En 2003-2005 par exemple l'écart de l'âge médian de la retraite du secteur privé et celui du secteur public s'élevait à 5,2 ans. Le secteur public aurait ainsi tendance à faciliter le départ à la retraite bien en dessous de l'âge légal, à 57,7 ans. Dans le secteur privé, l'âge médian se situe à 62,9 ans, encore en dessous des 65 ans d'âge légal de la retraite mais plus élevé que dans le public. Ceci est lié à un régime apparemment plus avantageux en moyenne dans le secteur public comme nous l'avons vu dans la partie précédente mais également à la perception des travailleurs vieillissants qu'ont les entrepreneurs. Ces derniers craignent des problèmes de santé ou une hausse des coûts d'assurance en raison de risques supposés plus élevés qu'encourraient les travailleurs de plus de 55 ans par exemple bien que dans l'ensemble, ces appréhensions ne soient pas systématiquement fondées (Lefrancois, St-Onge et Couturier, IRIS, 2013).

On retrouve un autre écueil guettant les employeurs et qui est assez peu souvent mentionné, c'est leur vieillissement eux-mêmes. Au cours des 10 prochaines années, près d'un tiers des entrepreneurs de la province anticipaient de cesser leur activité (3 sur 10)²⁵. Ceci peut créer un déséquilibre d'autant plus s'il s'agit d'une intention portée par de nombreux petits établissements représentant au total un grand nombre d'employés sur le marché de travail montréalais. Ceci est d'autant plus préoccupant que le Québec demeure la province au plus faible dynamisme entrepreneurial du Canada. La question du vieillissement de la population touche donc à la fois la main d'œuvre et les employeurs qui appartiennent à cette même génération de baby-boomers.

C'est pourquoi la question des fins de carrières et des aménagements du travail pour les travailleurs vieillissants est une question centrale dans ce contexte. L'OCDE elle-même préconise dans un communiqué datant de 2011 :

« des initiatives de la part des employeurs pour offrir des conditions de travail adaptées, à savoir notamment flexibilité du temps de travail, possibilités de remise à niveau et souci de l'hygiène et de la sécurité au travail, afin de promouvoir l'emploi et l'employabilité des seniors et de nouvelles formes d'organisation du travail tout au long du cycle de vie ».

Après que la retraite ait été souvent valorisée auprès des travailleurs vieillissants tant par les pouvoirs publics que par les employeurs eux-mêmes, cette incitation ne semble plus viable sur le long terme pour la bonne santé de l'économie montréalaise et plus largement québécoise. La pénurie de main d'œuvre annoncée risque de venir profondément modifier le marché du travail et ses composantes en interférant sur les incitations au départ à la retraite et la concurrence des employeurs entre eux. Ceci s'inscrit dans un contexte où le taux de chômage relativement élevé ces dernières années avait tendance à davantage mettre en concurrence les travailleurs entre eux. Avec le vieillissement de la population et de la main d'œuvre sur le marché du travail, il est nécessaire d'aborder la question des adaptations des fins de carrière à ce contexte sociodémographique particulier.

25. Selon une étude concernant les employeurs intitulée « Indice entrepreneurial québécois 2013 : les entrepreneurs québécois font-ils preuve d'audace ? » de la Fondation de l'entrepreneurship pointait une autre mutation à anticiper parue en avril 2013



De manière générale, il paraît difficile dans les circonstances actuelles de demander aux travailleurs approchant de leur possible départ à la retraite de poursuivre leur activité de manière inchangée sur une durée plus longue sans incitations de la part des employeurs ou des pouvoirs publics. Les problèmes de santé affectant le travail ou encore la simple volonté de profiter de la retraite en étant en bonne santé et actif ont tendance à pousser les individus à prendre leur retraite dès que cela leur est possible à taux plein. C'est une tendance observée de longue date, la transformation des temps sociaux opérée depuis de longues années a tendance à faire réduire le temps de travail.

Il semblerait qu'il ait émergé chez les travailleurs vieillissants une volonté de terminer leur carrière avec des horaires allégés et non à temps plein notamment (Burnay, 2013). Toutefois, si ce dispositif impacte trop lourdement les finances personnelles, les résultats sont bien plus nuancés. Ce désir s'exprime très différemment selon les secteurs d'emplois concernés. Selon la pénibilité de l'emploi concerné, les réponses fluctuent également. Assez logiquement, ce sont les travailleurs évoluant dans des conditions pénibles qui plébiscitent davantage le recours à des temps partiels pour terminer leur carrière. À l'inverse, ce sont plutôt les cadres qui souhaitent terminer leur carrière à temps plein. De vrais écarts socio-professionnels sont donc facilement identifiables et réclament une lecture différenciée.

Il y a trois facteurs prépondérants à prendre en compte dans les adaptations de fins de carrière. Dans un premier temps, l'état de santé du travailleur va déterminer son aptitude ou pas à poursuivre ses tâches. Cette question est particulièrement importante pour les travailleurs vieillissants par rapport aux autres catégories car ils y sont davantage sujets. Et si ce n'est leur état de santé eux-mêmes, ce peut être celui de leur parent par exemple qui peut les inciter à vouloir réduire leurs activités professionnelles afin de libérer du temps qui y sera dédié comme c'est le cas des proches aidants par exemple. Les femmes semblent davantage concernées que les hommes en la matière.

Sans surprise, c'est le facteur financier qui vient en deuxième lieu influencer sur les aspirations du travailleur. Comme nous l'avons vu précédemment, l'ensemble de la société canadienne a connu une élévation de son niveau de vie au cours des années passées. La plupart des travailleurs cherchent donc à maintenir ensuite ce niveau de vie à la retraite et veulent atteindre au minima 70% de l'équivalent de leur revenu lorsqu'ils étaient actifs. Ceci favorise un maintien en emploi jusqu'à atteindre cet objectif. Enfin, la conciliation du temps personnel et professionnel est une aspiration forte. Dès que les individus jugent insuffisants leur temps libre de contraintes professionnelles, ils aspirent plus fortement à un aménagement de leur temps de travail en fin de carrière. Les trajectoires individuelles sont donc particulièrement importantes au vu de ces facteurs. Nathalie Burnay en tire d'ailleurs cinq figures du crédit-temps qu'elle a pu observer au cours de sa recherche.

Figure 29 : Les cinq figures du crédit temps

	Pour moi		
Par nécessité	Le fatigué Le saturé	L'hédoniste	Par choix
	Le dévoué	L'altruiste	
	Pour les autres		

Source : Nathalie Burnay, « Aménagement des fins de carrière : entre reconfiguration des temps sociaux et transformations normatives » mis en ligne le 19 novembre 2013

Ces figures-types, derrière lesquelles se profilent des motivations quant au départ à la retraite très différenciées, se croisent et permettent de nuancer les propos préconisant des possibilités d'adaptation des fins de carrière uniformes. Ces profils étant eux-mêmes sujets à nuances puisqu'ils résultent d'une étude de cas pas nécessairement représentative de la situation québécoise. On peut aussi regretter que les différences selon les sexes ne soient pas plus soulignées. Outre certaines inégalités de traitement et la ségrégation persistante entre hommes et femmes, un autre phénomène plus tendanciel a été mis à jour.

On sait aujourd'hui au Québec que la discontinuité du travail touche davantage les femmes que les hommes en raison d'une politique menée par les entreprises d'ajustement de la main d'œuvre, notamment par le recours au travail à temps partiel. Ce dernier est majoritairement occupé par des femmes, qu'il soit subi ou choisi. Ce sont donc ces dernières qui s'en trouvent les plus touchées. De plus, il incombe encore davantage de travail domestique aux femmes, ce qui peut les pousser à choisir de s'arrêter de travailler ponctuellement et favorise ce phénomène de discontinuité de la carrière professionnelle. Il apparaît malgré cela qu'une réflexion doit nécessairement s'articuler avec l'étude des temps sociaux et des aspirations individuelles.

Différentes possibilités existent quant aux aménagements de fins de carrière et existent d'ores et déjà sur le marché montréalais du travail afin d'encourager les travailleurs à demeurer en emploi, à condition que l'entreprise ait pris conscience de l'enjeu et s'en saisisse. On peut citer par exemple le travail à temps partiel très sou-



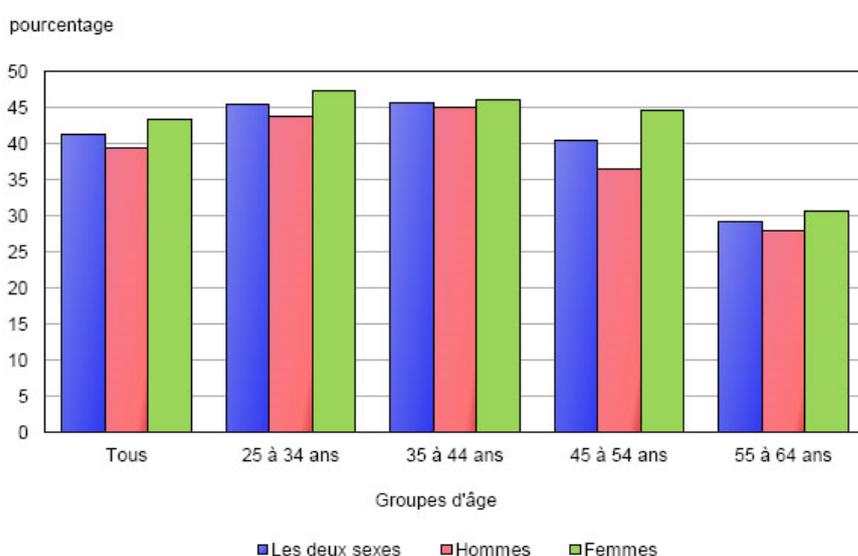
vent plébiscité par les travailleurs eux-mêmes, l'aménagement du poste de travail ou encore la réembauche à titre de consultant (Tremblay Diane-Gabrielle, 2007). Cette dernière mesure demeure assez peu pratiquée et ne touche qu'une frange minime des travailleurs occupant le statut de cadres. De cette manière, de nouvelles pratiques de gestion émergent progressivement afin de conserver en emploi les travailleurs vieillissants en valorisant leurs compétences et en encourageant leur mobilité. De plus, cela permet d'assurer la transmission du savoir en entreprise. Certains freins demeurent quant au recours au temps partiel notamment de la part de certains syndicats qui craignent que, lors du départ du travailleur, le poste soit réduit à un simple poste à temps partiel en lieu et place d'un poste à temps plein. Ceci n'est pas le cas partout et demeure donc un cas spécifique à négocier au sein de chaque entreprise entre les parties prenantes.

La retraite progressive est parfois mise en place mais ne connaît pas toujours le succès espéré pour les mêmes raisons que le travail à temps partiel. Ainsi, de nombreuses autres initiatives, pour certaines plus innovantes encore, ont été mises en place dans plusieurs entreprises. Cela constitue un vivier d'idées intéressantes à étudier pour en évaluer l'impact et les retombées positives et négatives auprès des travailleurs en bénéficiant : postes réservés aux travailleurs vieillissants, horaires flexibles, congés non-payé de perfectionnement etc.

A l'inverse, les entreprises ont parfois recours au système de pré-retraite soit en tant qu'outil de gestion de la main d'œuvre en temps de difficultés économiques, ceci évitant des licenciements coûteux, soit dans le but d'organiser une campagne de recrutement à destination de travailleurs plus jeunes. Cette politique semble difficilement soutenable sur le long terme au vu du vieillissement global de la main d'œuvre sur l'ensemble du territoire. La ville de Montréal étant moins touchée que le reste du Québec par cette tendance, de telles stratégies y persistent d'autant plus.

Cependant, certaines de ces pratiques nécessitent un certain investissement de l'employeur notamment en termes de formation des travailleurs. Cette dernière est reconnue comme un facteur qui permet de lutter contre l'exclusion de la main d'œuvre vieillissante en favorisant leur adaptation à l'évolution au sein de l'entreprise, loin des idées préconçues qui leur conférerait une rigidité voire une résistance face à la nouveauté et aux technologies récentes. La génération des baby-boomers maîtrise de mieux en mieux les outils technologiques par exemple et pourtant, c'est la catégorie de travailleurs qui bénéficie le moins des activités de formation. Ceci est valable pour les questions informatiques, qui est l'exemple le plus couramment employé mais ceci se vérifie aussi pour l'ensemble des formations liés aux activités professionnelles comme le montre ce graphique de Statistique Canada.

Figure 30 : La participation des travailleurs adultes aux activités de formation liées à l'emploi ou à la carrière selon le sexe et le groupe d'âge en 2008



Ces données concernent des personnes âgées de 25 à 64 ans occupant un travail pendant la période de référence de l'enquête

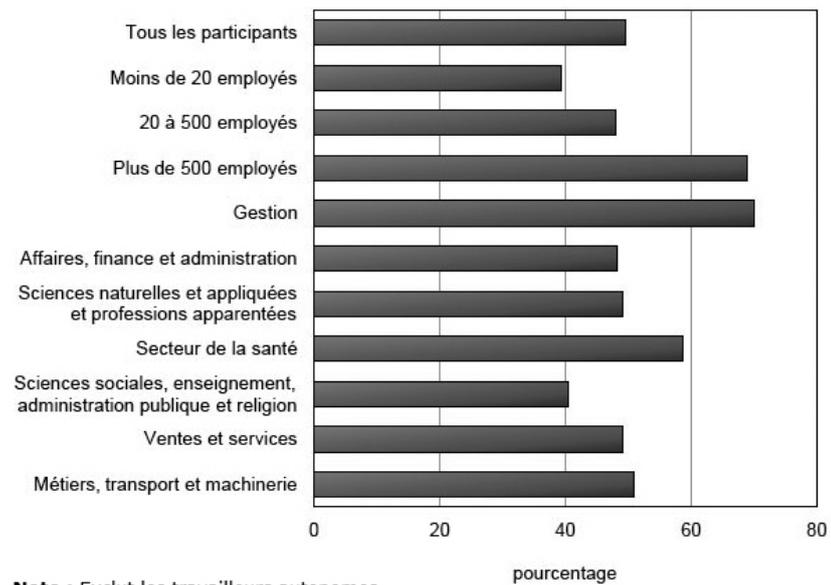
Source : Statistique Canada, *Regard sur la participation des travailleurs adultes à des études ou activités de formation officielle liées à l'emploi en 2008*

Un déséquilibre est très clairement visible entre les moins de 35 ans qui bénéficient du taux le plus élevé de participation soit 45,4% tandis que les plus de 55 sont seulement 29,2% à en faire autant. L'écart entre hommes et femmes peut notamment s'expliquer par la proportion de travailleurs autonomes masculins plus élevée que celle des femmes (21,2% contre 14,0%). Or, ces derniers sont moins susceptibles que les salariés de bénéficier de telles mesures de formation professionnelle.

Outre la possibilité de dispenser eux-mêmes une formation à leurs travailleurs, les employeurs peuvent se saisir de cette question en encourageant la formation par divers biais : congés, flexibilité horaire, participation financière ou matérielle... Il apparaît que la taille de l'entreprise qui emploie le travailleur en formation influe sur le soutien que cette dernière lui apporte comme on peut le constater ci-après.



Figure 31 : La proportion de travailleurs de 25 à 64 ans ayant reçu le soutien d'un employeur parmi ceux ayant suivi des programmes d'études en 2008



Note : Exclut les travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, *Regard sur la participation des travailleurs adultes à des études ou activités de formation officielle liées à l'emploi en 2008*

En revanche, il semble qu'en matière de soutien à la formation, les différences de sexe ou d'âge ne soient pas des marqueurs différenciant les travailleurs entre eux. Les différences sont davantage creusées selon les secteurs d'activité concernés, ceux réclamant le plus de qualifications étant par là même ceux dont les travailleurs bénéficient le plus de formations professionnelles.

■ La question du réemploi des travailleurs âgés

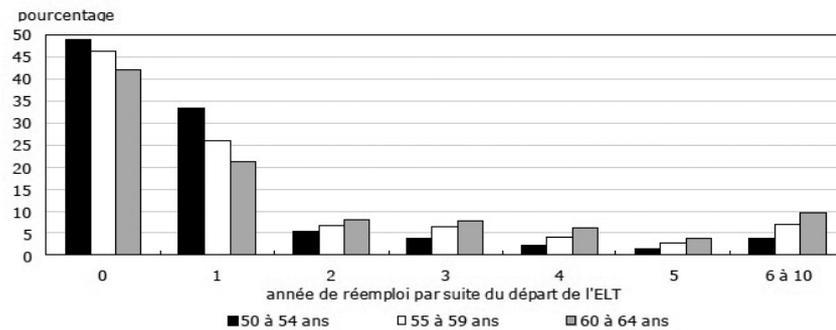
Comme nous venons de le voir, les variations du système de retraite et du marché de l'emploi influent très fortement sur les choix de fin de carrière des travailleurs concernant leur emploi et leur retraite. Néanmoins, du point de vue des individus, le départ à la retraite est davantage le fruit d'un processus que d'un arrêt net de toute activité tel qu'il est parfois retranscrit par les données et les statistiques. C'est pourquoi cela soulève de nombreux enjeux autour de l'adaptation des fins de carrière qui jouent un rôle prépondérant dans les choix des individus. Des études telles que l'Enquête sociale générale, l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes ou encore l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu par exemple sont transversales mais ne permettent pas d'analyser des tendances longues. Cependant, elles fournissent des informations pertinentes sur la retraite à une époque donnée.

Une étude a d'ailleurs été menée par la division de l'analyse sociale de Statistique Canada sur les « *transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme* » parue en janvier 2014. Cette recherche, basée sur des données administratives permet de tirer quelques conclusions intéressantes sur la question du réemploi des travailleurs âgés et ainsi sur les trajectoires de fin de carrière. Un des principaux constats est que plus des 86% des travailleurs qui occupaient un Emploi à Long Terme (ELT) le quittent de manière volontaire. La proportion d'individus mis à pied est cependant plus importante lorsqu'on observe ceux proches de la cinquantaine. L'échantillon étudié de travailleurs compris entre 50 et 64 ans ont très largement été réemployés bien que les taux varient quelque peu entre les sexes. Ainsi, 32% des hommes et 36% des femmes n'ont pas retravaillé au cours des dix années suivant la fin de l'emploi à long terme et cela a un rapport direct avec l'âge de l'individu. Plus celui-ci est âgé et moins il a de chance de retrouver par la suite une activité.

Il est intéressant de remarquer ainsi que pour de nombreux individus arrivés à l'âge moyen de la retraite, il y a un réemploi. 47 % des hommes et 41 % des femmes sont réemployés entre 60 et 64 ans au cours des dix années suivantes ce qui soulève un certain nombre d'interrogations quant aux choix qui leur sont proposés en fin de carrière. On peut remarquer que ce réemploi se fait dans les premières années suivant la fin de l'emploi à long terme et qu'il pourrait donc s'agir d'une poursuite en continu d'une activité et non d'une reprise du travail après une volonté de coupure. En effet, 42% de ces individus, hommes et femmes, ont été réemployés la même année et 21% l'année suivante.

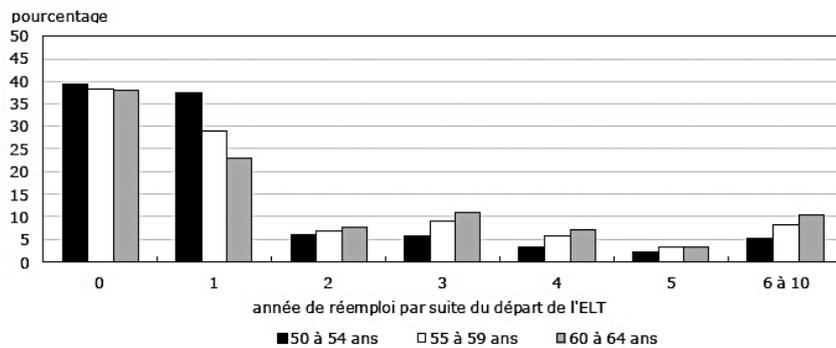


Figure 32 : La répartition du délai de réemploi chez les hommes réemployés dans les dix années suivant le départ de l'ELT à titre de salariés, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT



Source : Statistique Canada, Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives, Janvier 2014

Figure 33 : La répartition du délai de réemploi chez les femmes réemployées dans les dix années suivant le départ de l'ELT à titre de salariées, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT

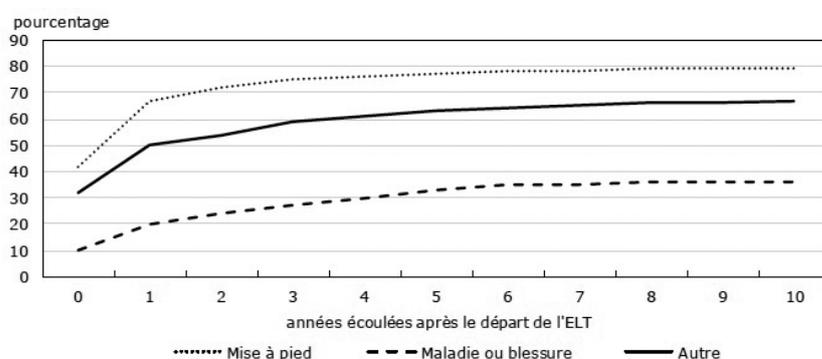


Source : Statistique Canada, Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives, Janvier 2014

L'analyse coûts-avantages des individus lorsque vient à se poser la question de la retraite est grandement influencée par les avantages sociaux dont ils peuvent bénéficier, en particulier concernant les rentes de retraite. On retrouve encore une fois cette logique économique lorsqu'on traite de la question du réemploi puisqu'il a été observé que les individus ne disposant pas d'un régime de pension agréé voient leur taux de réemploi plus importants que ceux en bénéficiant. De manière assez attendue, il semblerait donc que l'argument économique soit l'un des principaux arguments en faveur du réemploi ou de la poursuite d'une activité. L'étude ne tient toutefois pas compte du régime du conjoint qui pourrait venir pondérer ce résultat et influencer l'individu dans sa prise de décision quant à la retraite, la

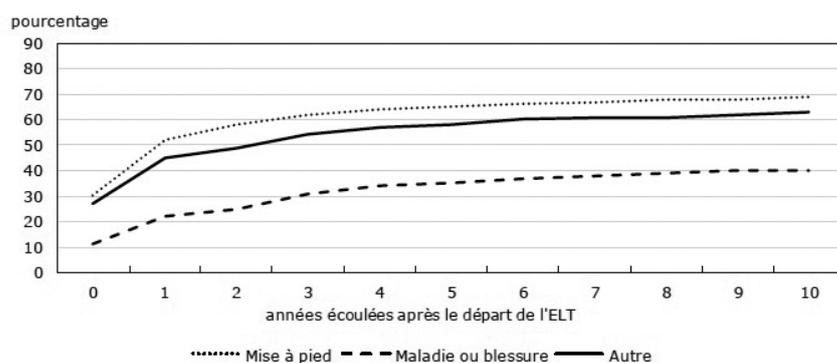
poursuite de l'activité ou le réemploi. A ceci s'ajoute les raisons de l'interruption de l'emploi à long terme. En effet, pour les hommes comme pour les femmes, dans le cas de mise à pied, le taux de réemploi est beaucoup plus élevé qu'en raison d'une blessure ou d'une maladie comme on peut l'observer sur ce graphique.

Figure 34 : Le pourcentage cumulatif d'hommes réemployés après avoir quitté un ELT à titre de salariés, selon la raison du départ de l'ELT



Source : Statistique Canada, Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives, Janvier 2014

Figure 35 : Le pourcentage cumulatif de femmes réemployées après avoir quitté un ELT à titre de salariées, selon la raison du départ de l'ELT



Source : Statistique Canada, Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives, Janvier 2014

Ceci s'explique en grande partie par les difficultés physiques de santé qu'occasionnerait la reprise d'une activité pour un individu.

Le réemploi vient également souligner une tendance à la hausse, celle du travail autonome. Ainsi, la part de travailleurs autonomes est relativement importante dans le cas



des individus en situation de réemploi. Il est difficile de savoir si ces derniers quittent leur emploi à long terme pour devenir travailleur autonome pour des raisons personnelles (en raison d'une insatisfaction professionnelle par exemple) ou s'il est plus simple pour eux de se constituer travailleur autonome. Il serait légitime de s'interroger sur le caractère choisi ou par défaut de ce réemploi au statut particulier.

Figure 36 : La prévalence du réemploi, selon le type de réemploi, le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT à titre de salariés

Emploi par réemploi	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
	pourcentage			
Hommes				
Pourcentage réemployé	82,7	62,9	46,8	68,3
Emploi rémunéré seulement	67,2	64,4	64,1	65,7
Travail autonome seulement	7,2	13,2	18,2	10,8
Les deux	25,6	22,4	17,7	23,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes				
Pourcentage réemployé	78,3	57,2	41,3	63,7
Emploi rémunéré seulement	77,4	72,8	71,0	75,0
Travail autonome seulement	5,1	10,7	16,8	8,4
Les deux	17,6	16,4	12,3	16,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.

Source : Statistique Canada, *Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives, Janvier 2014*

On peut aussi relever que la part de travailleurs autonomes augmente avec l'âge du départ de l'emploi à long terme et qu'il demeure un peu plus important chez les hommes que chez les femmes. L'âge reste un des facteurs-clés puisque les travailleurs dans la cinquantaine ont plus de facilités à devenir autonomes quatre années ou plus après la fin de leur emploi à long terme. En revanche, la proportion baisse pour les travailleurs plus âgés cinq années après la fin de leur emploi à long terme. Cela constitue toutefois une base de revenus plutôt modeste comparée aux individus employés : 41% des hommes et 45,1% des femmes concernées perçoivent des revenus de moins de 999\$ et cette tendance aurait tendance à s'accroître avec l'âge. En ce qui concerne les travailleurs autonomes, il faut souligner que leurs gains sont moins élevés que dans le cadre d'un ELT et que près de deux tiers d'entre eux disposent d'autres sources de revenus issues d'un autre emploi.

Cette étude pointe également un autre élément intéressant en contredisant l'idée répandue selon laquelle les travailleurs vieillissants seraient souvent réticents aux changements dans leur milieu professionnel. Il semblerait, en effet, qu'environ la

■ ■ ■ Les enjeux émergents

moitié des travailleurs ayant retrouvé un emploi suite à leur départ d'un ELT travaillent dans un secteur industriel différent, la proportion étant légèrement plus importante pour les plus âgés d'entre eux. Il y a là une certaine flexibilité de ces travailleurs en réemploi.

Différents facteurs semblent donc influencer fortement la question du réemploi du travailleur dont les principaux sont les motifs de départ, l'état de santé et la situation financière. Le réemploi dépendrait davantage du temps s'écoulant avant la reprise d'activité plutôt que l'âge comme on aurait pu d'abord l'envisager même si les travailleurs quittant un ELT à la soixantaine ont moins de probabilité d'être réemployés. Il est toutefois difficile de savoir si ceci est une volonté des travailleurs concernés de profiter de leur retraite ou s'il s'agit là d'un frein extérieur.

La position du travailleur n'est pas la même selon son âge. Il semblerait que lorsque le départ de l'ELT se fait dans le groupe d'âge de 50 à 54 ans, il s'agirait d'un simple changement d'emploi, intégré à la carrière de l'individu. La question de l'adaptation de fin de carrière, du rapport à la retraite ne semble émerger qu'au-delà de cet âge. L'ensemble de ces constats varient d'une province à l'autre. Les différences sont plus marquées entre l'Ontario et les provinces de l'Atlantique et le Québec, il pourrait être intéressant de se pencher sur les raisons de telles disparités territoriales.

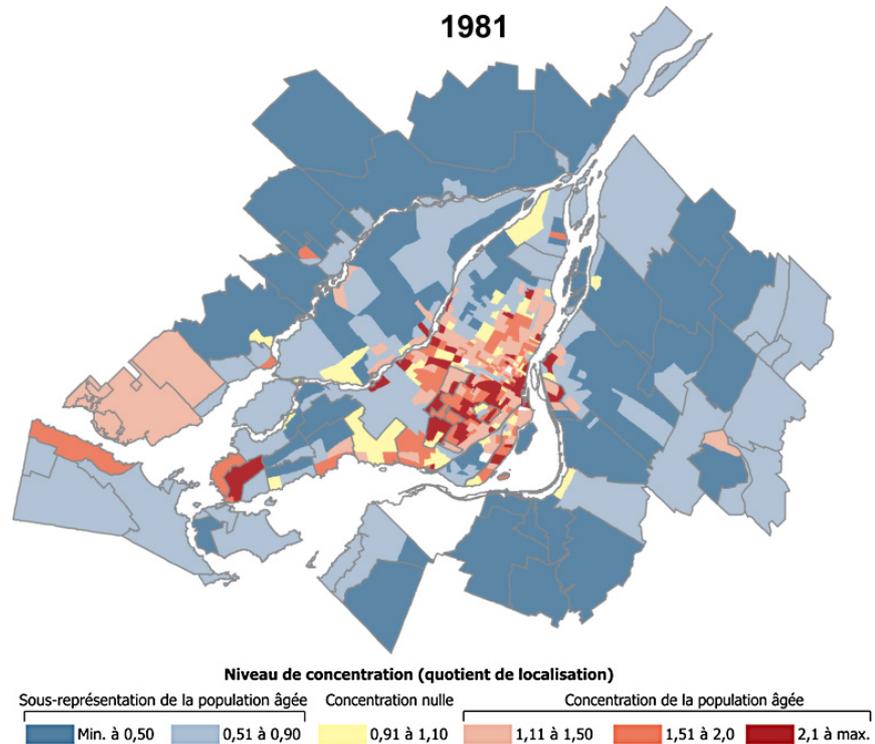
Une autre question mériterait d'être soulevée et n'est à aucun moment évoquée, c'est celle de l'accessibilité pour la population vieillissante. Ce concept-clé en aménagement n'est évoqué une fois encore que lorsqu'il s'agit d'individus âgés dépendant. Or, cela questionne également sur le rapport à l'emploi et plus généralement aux services et aux infrastructures. Dès lors, existent-ils des espaces de concentration des aînés ? Cela vient-il éclairer les précédentes analyses socio-démographiques et économiques ?



■ Répartition territoriale des aînés et enjeux d'aménagement

On peut s'interroger sur d'éventuels foyers de population où se concentrerait la population de plus de 65 ans. Cependant, nous avons vu précédemment l'hétérogénéité que présentait cette tranche d'âge, rendant parfois difficile l'analyse de grandes tendances générales. Ceci se traduit également sur le plan cartographique comme on pouvait s'y attendre. On peut remarquer que les personnes âgées se concentraient majoritairement dans les quartiers anciens et centraux de Montréal en 1981 comme dans un grand nombre de métropoles étatsuniennes ou françaises (Seguin, Apparicio et Pobleto, 2012). Vingt-cinq ans plus tard, cette répartition semble avoir évolué. En effet, la première couronne de banlieue semble davantage accueillir cette catégorie de la population comme on peut le constater sur cette carte.

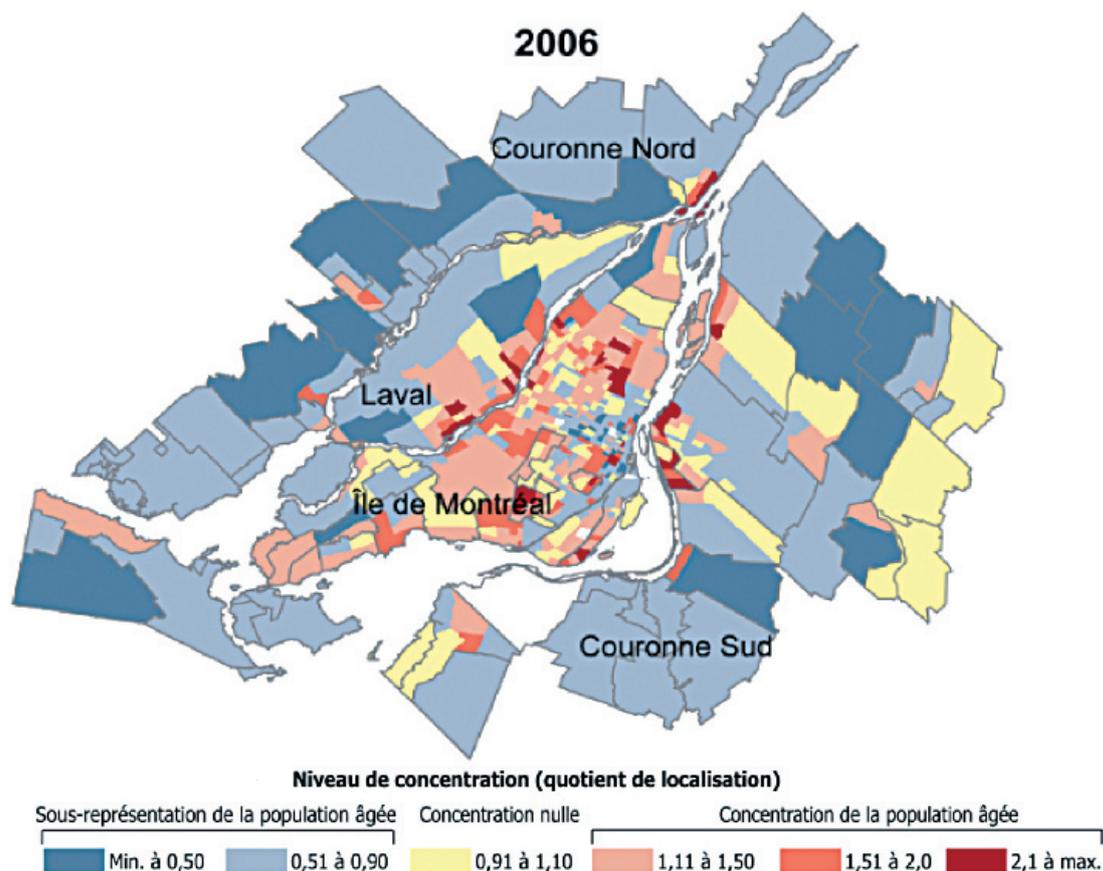
Figure 37 : Le niveau de concentration des plus de 65 ans dans la région de Montréal en 1981



Source : Anne-Marie Seguin, Philippe Apparicio et Paula Negron-Poblete, *Évolution de la distribution spatiale des personnes âgées à Montréal et à Québec de 1986 à 2006*, Presses de l'université du Québec, 2012

■ ■ ■ Les enjeux émergents

Figure 38 : Le niveau de concentration des plus de 65 ans dans la région de Montréal



Source : Anne-Marie Seguin, Philippe Apparicio et Paula Negron-Poblete, *Évolution de la distribution spatiale des personnes âgées à Montréal et à Québec de 1986 à 2006*, Presses de l'université du Québec, 2012

La multiplication des structures d'hébergements dédiées à la population vieillissante est un des marqueurs évidents de cette évolution bien que la baisse globale de la concentration par âge s'observe aisément. Leur répartition semble aujourd'hui plus diffuse à l'échelle du territoire. Les auteurs évoquent un certain nombre d'hypothèses afin d'expliquer le phénomène, comme le vieillissement sur place de la population partie accéder à la propriété en banlieue plusieurs années auparavant. De plus, les processus de gentrification à l'œuvre dans certains quartiers centraux de Montréal ont pu contribuer à en repousser les personnes âgées à faible revenus comme sur le Plateau Mont-Royal ou à Petite Patrie par exemple (Lavoie et Rose, 2012).



La diversification relative des offres de logement ainsi que la hausse globale du niveau de vie ont également encouragé la diffusion de la population dans divers secteurs au détriment de la concentration par quartiers. La ségrégation connaît une baisse significative quels que soient les indicateurs étudiés par les auteurs concernant l'égalité, l'exposition, la centralisation, la concentration et l'agrégation spatiale. Seules les couronnes les plus éloignées du centre-ville semblent moins touchées par le vieillissement de la population, bien que ce phénomène y soit également présent. Cependant, une différence est perceptible entre les plus de 65 ans et les plus de 75 ans, ces derniers paraissant davantage concentrés dans certains espaces. L'étude montre également que Montréal est davantage marquée par ces phénomènes de ségrégation que Québec. Dans ce contexte, la tâche semble d'autant plus difficile de créer et d'articuler des politiques structurées d'emplois et de services à destination des plus de 65 ans. En effet, dans un contexte où la catégorie de population visée semble présenter un profil complexe et différencié et ce, en étant répartie de manière diffuse sur le territoire, comment cibler l'action locale à leur destination ?

De profondes modifications des comportements sociaux et du rapport à l'emploi ont été constatées. La génération de baby-boomers l'illustre bien et la retraite n'est plus une fin en soi qui marque la rupture avec toute activité mais un processus fluctuant, au-delà de la seule question financière, selon leur propre rapport à l'emploi. Le retour vers une activité professionnelle est de plus en plus fréquent, y compris pour les retraités qui n'hésitent pas à cumuler ce statut à celui de travailleur indépendant ou de consultant pour les plus qualifiés d'entre eux (Susan A. Mc Daniel, 2003). Dès lors, si ceux-ci se trouvent éloignés des centres urbains et de leurs services tels que les transports en commun, comment faciliter ce retour? Comment accompagner l'évolution des comportements sociaux et professionnels à l'œuvre par des politiques publiques pertinentes?

Des débuts de réponse voient le jour mais semblent encore bien peu efficace et dénotent un manque de recul sur les pratiques et les attentes réelles de la population vieillissante. Les navettes-or de la STM en sont un exemple. Cette initiative, impulsée en 2006 et 2007 avec deux projets-pilotes, s'inscrit au sein du programme d'amélioration des services de transports en commun. Il est à noter que ces derniers revêtent moins d'importance au Québec qu'en France par exemple puisque les villes y sont conçues pour faciliter le déplacement en véhicule individuel, dans un contexte où la lutte contre l'étalement urbain ne fait pas partie des priorités politiques. L'espace n'est absolument pas restreint

au Québec, bien au contraire.

Ces navettes-or spécialement dédiées aux personnes âgées, puisqu'elles desservent les principaux lieux identifiés de résidence pour aînés, ont été conçues pour répondre à une demande sociale de transports en commun. Elles ont pour mission d'amener ce public à des lieux de socialisation et dans les grandes surfaces commerciales. Ce dispositif connaît aujourd'hui un certain succès, en particulier lorsqu'il est appuyé localement par les élus et les organismes communautaires qui agissent en relayant l'information et en apportant des suggestions d'adaptation concrètes ainsi que dans les secteurs denses. Des navettes-taxis ont également mises en place dans les secteurs les moins denses pour répondre à la demande²⁶. Ceci pose également la question du vieillissement dans le contexte d'une ville étalée où il est difficile d'organiser des services et de répondre à des besoins exprimés par la population, de la manière la plus efficace possible. Les navettes-or y répondent partiellement.

Cependant, les faiblesses de ce dispositif sont nombreuses puisque les navettes ne présentent pas les normes d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite et ne communiquent que très peu sur leurs trajets, leurs horaires etc. Il semble qu'une meilleure information permettrait d'en accroître la popularité sans qu'il soit possible d'en évaluer précisément les retombées. De plus, cela occasionne des coûts très élevés pour un apport minime dans certains secteurs mais l'intérêt politique d'une telle mesure en faveur des aînés est tel que les élus des arrondissements concernés souhaitent que ces navettes se poursuivent.

On est bien loin ici d'un quelconque encouragement à la poursuite ou à la reprise des activités à destination des aînés. De plus, on peut s'interroger sur la viabilité d'un tel dispositif si la demande venait à augmenter de manière substantielle. Cela devrait probablement conduire à réviser l'ampleur et la répartition de ces navettes. Dans le cas de cette initiative, il n'y a eu aucune étude préalable, simplement une somme d'observations empiriques et une volonté politique de se pencher sur la thématique du transport en commun des aînés. Une fois encore, le service ne s'adresse qu'à un public captif et dépendant en se cantonnant à cette vision quelque peu simpliste du vieillissement de la population. Ce service a sa raison d'être et répond bien à une demande d'une frange de la population mais celle-ci semble minime au regard de la cohorte des baby-boomers ou des plus de 65 ans.

Cette question de la dépendance demeure charnière puisque c'est à travers ce concept et cette lecture que les changements sociaux et les politiques sont liés à la question du vieillissement (Susan A. Mc Daniel, 2003). Il n'est en aucun cas

26. Entretien du 6 Juin 2014 avec Mme Jacinthe Clossey, conseillère corporative planification des réseaux et intégration à la STM



envisagé que les personnes de plus de 65 ans puissent avoir d'autres besoins ou attentes vis-à-vis des services qui leur sont offerts. Soit, elles sont « invisibles » si elles poursuivent une activité ou sont encore autonomes, soit elles sont un poids que la communauté doit prendre en charge sur le plan de la santé, du transport etc. La question de l'exclusion est pourtant elle aussi prégnante bien que moins souvent abordée et, même si les initiatives telles que cette offre de transports collectifs tachent d'y remédier, d'autres processus à l'œuvre viennent au contraire la renforcer comme dans le cas de gentrification de certains quartiers par exemple. Cela vient également questionner le vieillissement de la population et son ancrage dans la ville et dans son rapport à l'emploi. (Lavoie et Rose, 2012)

Pourtant, l'allongement de la durée de vie en bonne santé et la poursuite d'une activité professionnelle au-delà de 65 ans soulèvent bien de nouvelles questions comme nous l'avons vu et ont considérablement modifié la manière dont les personnes vieillissantes perçoivent et vivent cette période. Le seuil même de 65 ans ne semble plus coïncider avec les réalités vécues par l'ensemble des individus. Ce n'est plus, ni l'âge moyen de départ de la retraite, ni le début systématique d'une dépendance ou un âge de déclin de la santé, il s'agit davantage d'un âge charnière où les individus doivent arbitrer entre activité professionnelle et retraite selon les options qui leurs sont proposées. Il conviendrait donc de leur offrir le plus large éventail de choix possibles afin de bénéficier des retombées positives que cela pourrait générer pour l'ensemble de la population.

Conclusion

Les liens entre vieillissement de la population et marché du travail montréalais peuvent être abordés sous deux angles très différents mais intimement liés à cette période charnière.

- D'une part, il s'agit de s'intéresser aux travailleurs vieillissants, composés essentiellement de la cohorte des baby-boomers qui, majoritairement, arrivent en fin de parcours professionnel avant le départ à la retraite. Le statut de travailleur vieillissant de plus de 50 ans leur sera entièrement acquis dès 2015 pour les derniers-nés de cette génération. En conséquence, la question des trajectoires de fins de carrière semble progressivement évoluée et de nouvelles opportunités sont plébiscitées de manière croissante par les travailleurs. Il s'agit par exemple de travailler plus longtemps grâce à des dispositifs d'aménagement de fins de carrière ou s'établir en tant que travailleur autonome en complément d'une activité ou indépendamment de celle-ci etc. Proposer un éventail de choix adapté à la situation de ces travailleurs et à l'entreprise elle-même est un des prochains défis majeur pour le marché du travail montréalais et québécois.

La pénurie de main d'œuvre à venir a un impact plus fort au Québec que dans les autres provinces canadiennes et les États-Unis en raison du vieillissement accru de la population. Cependant, s'agissant de Montréal, cette tendance est beaucoup plus nuancée. Les politiques d'immigration, les spécificités du marché du travail local, en quête d'individus qualifiés voire très qualifiés ou encore les profils des migrants ont notamment permis de réduire l'âge moyen et l'âge médian sur le territoire. Cela ne signifie pas pour autant qu'il ne doit pas se saisir de cette question puisque, comme pour la plupart des pays de l'OCDE, il se trouve malgré tout confronté à une tendance au vieillissement de sa population.

C'est pourquoi une prise de conscience des conséquences s'opère progressivement, largement impulsée par la puissance publique, que ce soit au niveau fédéral, provincial ou local, qui s'appuie notamment sur les données livrées par les organismes statistiques. Le ton parfois alarmiste sur lequel est traité le vieillissement et ses externalités négatives a parfois installé un climat d'âgisme²⁷ au sein des entreprises, qui ne se sont pas encore toutes saisies de la question. Ainsi, certaines continuent à encourager les travailleurs vieillissants au départ à la retraite alors que la situation réclamerait peut-être simplement une meilleure gestion de la main d'œuvre sur le long terme.

La pénurie de main d'œuvre pourrait moins toucher Montréal et ses environs au vu du contexte économique de chômage élevé et de ses particularités démographi-

27. Le Larousse 2013 définit l'âgisme comme une « attitude de discrimination ou de ségrégation à l'encontre des personnes âgées ».

ques comme nous l'avons vu mais le vieillissement risque de poser problème aux entreprises n'ayant pas anticipé le problème, surtout en matière de formation et de renouvellement de sa main d'œuvre. Les jeunes générations pourraient tirer parti de cette nouvelle configuration en tirant les salaires vers le haut par exemple.

Une vraie fracture persiste entre la prise en compte par les pouvoirs publics du phénomène et ses répercussions et la prise en compte concrète au sein des entreprises. Celles qui s'en saisissent de manière globale et construite sont encore peu nombreuses, il n'y a pas de véritable vision à long terme sur la question ni de consensus qui semble émerger. Il est vrai que face à un groupe socio-démographique aussi hétérogène, il est difficile de trouver une solution adéquate qui conviendrait au plus grand nombre.

- D'autre part, le pendant de la question de l'emploi des travailleurs vieillissant est bien sur la question des retraites. L'encouragement au départ à la retraite qui a été pratiqué ces dernières années a également négligé la plus-value que les travailleurs âgés peuvent apporter à leur entreprise de par leur expérience et leurs connaissances empiriques. Le vieillissement actuel des baby-boomers n'étant pas celui des générations précédentes, ces derniers se trouvent le plus souvent actifs et dynamiques comparés aux générations précédentes. Atteindre les 65 ans n'est plus synonyme de la fin de toute activité professionnelle ou de dépendance.

De manière générale, les paradoxes au sein de la société canadienne se maintiennent. Il s'agit par exemple de la loi fédérale qui repousse l'âge de départ à la retraite de deux ans alors que la demande sociale de la part des employés de partir avant 65 ans n'a jamais été aussi forte et que les entreprises dans leur majorité y répondent favorablement. Les deux logiques paradoxales tardent à trouver un compromis satisfaisant pour tous. Ceci explique notamment pourquoi la question autour des adaptations des fins de carrière et des retraites progressives n'est pas encore assez développée quand bien même cela pourrait venir compenser le vieillissement de la main d'œuvre et favoriser les transmissions de compétences entre les générations. Un des freins identifiés à de telles mesures est celui de la formation qui demande un investissement conséquent de la part des entreprises comme nous l'avons vu et un effort important de la part des travailleurs vieillissants.

Toutefois, les entreprises ne sont pas les seules à blâmer. En effet, lorsqu'on se penche sur la manière dont les politiques publiques traitent du vieillissement, on s'aperçoit d'un manque important de transversalité des politiques à destination des personnes âgées. Elles demeurent très cloisonnées entre elles à première vue et nuisent à leur propre performance. L'exemple des navettes-or de la STM est un bon exemple. Ce projet intéressant connaît un certain succès à l'heure actuelle

mais il dispose de nombreuses faiblesses qui sont sciemment ignorées faute de moyens nécessaires. On peut donc s'interroger sur le devenir d'un tel dispositif qui bénéficie pourtant à de nombreux individus. De plus, la question du maintien en emploi des travailleurs âgés n'est jamais abordée ou envisagée dans les diverses études produites par la Communauté métropolitaine ou la municipalité de Montréal tant en matière économique ou sociale alors qu'elle se proclame « ville amie des aînés ».

Les différentes politiques locales à destination de la population vieillissante mériteraient d'être croisées entre elles, même si cela paraît difficile. La disparité du profil des individus plus de 65 ans complexifie encore la situation mais un parti-pris devrait être proposé afin de venir répondre efficacement aux besoins croissants de la population. Ainsi les préoccupations des plus de 65 ans peuvent être tournées vers les transitions d'emplois ou encore les opportunités offertes par le récent départ en retraite alors que ce sont les questions de gestion de la dépendance ou de prise en charge qui priment pour les plus de 80 ans. De même, les enjeux selon le sexe varient surtout lorsqu'on tient compte de l'espérance de vie plus longue chez les femmes que chez les hommes alors que leurs revenus sont en moyenne plus faibles. Le système fédéral et le régime des rentes du Québec parviennent à lutter contre les situations de pauvreté extrême mais qu'en est-il de la lutte contre les inégalités de situation entre les hommes et les femmes? Cette question risque de gagner en importance avec le temps en raison des profils de carrière plus discontinus pour les femmes que pour les hommes et ce, malgré le rattrapage progressif qu'opère les hommes quant à leur espérance de vie.

Enfin, une certaine tendance au jugement négatif voire à l'âgisme est encore perceptible dans le milieu du travail comme dans la société en général. Les aînés sont perçus le plus souvent comme des individus source de contraintes, à prendre en charge au lieu de valoriser leurs expériences passées ou leur implication forte dans le milieu professionnel ou dans le bénévolat par exemple. Ceci semble paradoxal dans une société qui vieillit de plus en plus, et ce, de manière d'autant plus importante au Québec.

C'est peut-être la perception même du vieillissement qu'il faudrait venir ré-interroger et faire évoluer les indicateurs traditionnels qui peinent à dépeindre la réalité de ces évolutions. L'âge ne semble plus si décisif comparé au statut de l'individu par exemple. Peut-on traiter un travailleur autonome de 66 ans comme un retraité dépendant de 80 ans? La réponse est évidemment négative. Il y a fort à parier qu'il y aura davantage de points communs entre deux retraités ou deux actifs par exemple. Ceci est source de nombreuses préoccupations tant chez les sociologues qui peinent à cerner le sujet que chez les aménageurs qui, en difficulté pour

identifier clairement des besoins très diversifiés, ne peuvent donc pas apporter de réponses pleinement satisfaisantes.

La dimension participative dans les projets étant davantage présente au Québec qu'en France, il conviendrait peut-être d'actionner davantage ce levier afin d'impliquer plus encore cette partie de la population. Identifier clairement les attentes et les besoins des aînés encore actifs et autonomes demeure aujourd'hui un enjeu-clé.

L'innovation sociale et l'intérêt croissant soulevé par le phénomène tant auprès des scientifiques que des élus ou des techniciens devrait faire émerger rapidement de nouvelles solutions et de nouvelles perspectives. Les expériences se multiplient au sein des entreprises qui anticipent les changements socio-démographiques en cours et permettront, peut-être à terme, de faire émerger de nouveaux dispositifs; En effet, à l'heure actuelle, ceux-ci ne semblent pas adaptés aux évolutions en cours et à venir. Loin d'un brusque bouleversement, de profondes mutations socio-démographiques traversent donc le marché du travail montréalais qui doit bien distinct du reste du Québec. Une plus grande attention portée à cette situation et aux individus qui en sont à l'origine pourrait faciliter l'élaboration de solutions adéquates afin d'en tirer parti.

Sources

Entretien

Entretien réalisé avec Mme Jacinthe Clossey, le 6 juin 2014, conseillère corporative Planification des réseaux et intégration au sein de la division Planification des réseaux et du service à la STM

Bibliographie

Association canadienne des travailleurs et des travailleuses sociaux. 2012. La réforme de la sécurité vieillesse, 17p

Bernier France. 2013. Le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés de 45 ans et plus, Colloque Pour un Québec qui vieillit bien, parlons-en !, Association québécoise de gérontologie, 20 p

Blein Laure et Guberman Nancy. 2011. Vieillir au centre de la ville plutôt que dans ses marges, Diversité urbaine, vol 11, n° 1, p. 103-121

Bonikowska, A., Schellenberg, G. (2014) Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives, Document de recherche, Statistique Canada Ottawa, 49 p

Brunet Francois. 2002. Comment les entreprises anticipent-elles le vieillissement de l'emploi ?, ARES Premières informations, premières syntgèses, 6 p

Burnay, Nathalie « Aménagement des fins de carrière : entre reconfiguration des temps sociaux et transformations normatives », SociologieS [En ligne], Dossiers, Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales, mis en ligne le 19 novembre 2013

Clement, S., Rolland, C, Thoer-Fabre, C. (2003). Usages, normes, autonomie : analyse critique de la bibliographie concernant le vieillissement de la population. Rapport de recherche, Université Toulouse Le Mirail & Cirrus-Cieu UMR 5193 CNRS, 197 p

Comité technique de la CMM sur la recherche économique métropolitaine. 2011. Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal, 34 p

Communauté métropolitaine de Montréal. 2013. Bilan 2013 de la mise en œuvre du Plan métropolitain d'aménagement et de développement, Les Cahiers métropolitains, numéro 2, 44 p

- Damon Julien. 2008. Ajuster retraites et politiques familiales, La vie des idées, 5 p
- Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal. 2011. Le portrait de la population montréalaise 2011, 174 p
- Direction régionale de l'Île de Montréal Emploi-Québec. 2013. Le marché du travail dans la région de Montréal, perspectives professionnelles pour la période 2009-2013, 70 p
- Dumont Gérard-Francois. 2006. Tendances et perspectives de la gérontocroissance urbaine, Les annales de la recherche urbaine, n° 100, p. 39-42
- Emploi-Québec. 2013. Analyse du marché du travail : tendances et enjeux 2014-2017, 22 p
- Emploi-Québec. 2013. Bulletin sur le marché du travail Région de l'île de Montréal, Volume 2, 6 p
- Fijalkow Yankel. 2002. Sociologie des villes, Editions La Découverte, Paris, 126 p
- Gauthier, Hervé. 2004. Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain Volume 1. Institut de la statistique du Québec, 304 p
- Gauthier, Hervé. 2007. Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain Volume 2. Institut de la statistique du Québec, 402 p
- Ghékière, Jean-François. 2006. La distribution des âges dans la ville. Les annales de la recherche urbaine. Vol. 100.
- Guye Alain et Emmanuel Rey. 2005. Vieillir en ville? Tracés, n°06, 8 p
- Heyrman, Eric. 2008. Les personnes âgées-bénéficiaires de l'accessibilité du cadre de vie: de l'incantation à la participation aux processus décisionnels?. L'âge et le pouvoir en question: vieillir et décider dans la cité
- HelpAge International. 2013. Indice Global AgeWatch 2013, Résumé, 8 p
- Institut Canadiens des actuaires. 2013. Considérations relatives à l' « augmentation de l' « âge de la retraite », groupe de travail sur l'âge de la retraite, 63 p
- Institut de la Statistique du Québec 2012a. Le bilan démographique du Québec- Édition 2012. Institut de la Statistique du Québec, 173 p.
- Institut de la Statistique du Québec 2012a 2012b. Le vieillissement démographique : de nombreux enjeux à déchiffrer. Institut de la Statistique du Québec, 260 p.

Institut de la Statistique du Québec. 2010. Portrait social du Québec, Données et analyses, 311 p
Institut de la Statistique du Québec. 2009. Données sociales du Québec, Éditions 2009, 235 p

Institut de la Statistique du Québec. 2009. Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056, Edition 2009, 133 p

Institut de la Statistique du Québec. 2013. Le Québec chiffres en main, Institut de la Statistique du Québec, Éditions 2013, 73 p

Institut Universitaire de Gériatrie de Montréal. 2013. Rapport annuel 2012-2013, 83 p

Laforest Anick. 2012. Localisations métropolitaines et mobilité quotidienne : relation entre l'équilibre emploi-résidence et le navettage à Montréal, Université de Montréal, 116 p

Lavoie Jean-Pierre et Rose Damaris. 2012. Gentrification et exclusion des personnes âgées, Les cahiers du Cregés, vol.1, 20 p

Lefrancois, M., St-Onge M. et Couturier, E. 2013. Système de retraite au Québec et au Canada : constats et solutions, IRIS, Rapport de recherche, 64p

Mc Daniel, Susan A. 2003. Politiques sociales, changements économiques et démographiques et vieillissement de la population canadienne : leurs interactions, Cahiers québécois de la démographie. Vol 32. p.77-105

Merle Pierre. 2013. Réforme des retraites et justice sociale, Qu'est-ce qu'une réforme juste?, La vie des idées, 12 p

MFA/MSSS. 2012. Vieillir et vivre ensemble. Ministère de la Famille et des Aînés et Ministère de la Santé et des Services Sociaux: Gouvernement du Québec, 204 p

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2014. *Plan d'immigration 2012-2015*, 39 p

Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT), 2013. L'organisation municipale et régionale au Québec en 2013. Bibliothèque et Archives nationales du Québec Bibliothèque et Archives Canada

Negron Poblete, P., Séguin, A.-M. (dir.), Vieillesse et enjeux d'aménagement : regards à différentes échelles. , Presses de l'université du Québec, 2012, 250 p

OMS. 2007. Guide mondial des villes-amies des aînés. Organisation Mondiale de la Santé, 86 p.

OECD. 2011. Panorama de la société 2011: Les indicateurs sociaux de l'OCDE, Editions OCDE, 156 p

Payeur, Frédéric F. 2012. Espérance de vie et vieillissement démographique au Québec : quels scénarios possibles? Données sociodémographiques en bref, Institut de la statistique du Québec, 12 p

Petit Mélissa. 2012. Vieillesse et temporalités sociales : Une comparaison France-Québec, Université Paris Descartes, 349 p

Pihet, Christian.2006. Du vieillissement dans les villes à des villes pour le vieillissement ? Réflexions sur quelques exemples français, Annales de la Recherche Urbaine, vol. 100 p 15-22

Régie des Rentes du Québec. 2010. Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois, 87 p

Rose Damaris et Twigge-Molecey. 2013. Une métropole à trois vitesses? Bilan sur les écarts de revenus dans le Grand Montréal 1970-2005, Cities Centre, Université de Toronto, 67 p

Séguin, A-M., Apparicio, P. et Negron P, La répartition de la population âgée dans huit métropoles canadiennes de 1981 à 2006 : un groupe de moins en moins ségrégué, Cybergeo : European Journal of Geography [En ligne], Espace, Société, Territoire, document 639, mis en ligne le 11 avril 2013

Séguin Anne-Marie et Apparicio Philippe. 1999. Le vieillissement à Montréal : dynamique intramétropolitaine, Observatoire métropolitain de la région de Montréal, 52 p

Statistique Canada. 2011. Regard sur la participation des travailleurs adultes à des études ou activités de formation officielle liées à l'emploi en 2008, 81-004-X Vol 8 n°2

Statistique Canada. 2012. Recensement en bref, Les générations au Canada en 2011, 9 p

STM. 2012. Plan stratégique 2020, 120 p

STM. 2009. Implantation d'une navette-or : la concertation comme condition gagnante, Table de concertation des aînés de Montréal, 13p

Tremblay, Diane-Gabrielle (dir. 2007). D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux. Québec : PUQ. 292 p

Van Campenhoudt Luc et Quivy Raymond. 2011. Manuel de recherches en sciences sociales, Editions Dunod, Paris, 262 p

Ville de Montréal. 2007. Travailler auprès des aînés, Focus sur le Projet de travail de milieu de l'organisme Projet Changement/Centre communautaire pour aînés, 108 p

Ville de Montréal. 2009. Un partenariat en économie sociale pour un développement solidaire et durable, 40 p

Ville de Montréal. 2011. Mémoire sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015, 12 p

Ville de Montréal. 2011. Charte montréalaise des droits et des responsabilités, 28 p

Ville de Montréal. 2012. Plan d'action municipal pour les aînés 2013-2015, 52 p

Ville de Montréal. 2014. Stratégie de développement économique 2011- 2017, 32 p

Sources internet

Comité consultatif des 45 ans et plus : www.cc45plus.org

Communauté métropolitaine de Montréal : www.cmm.qc.ca

Citoyenneté et Immigration Canda : www.cic.gc.ca

Fédération de l'âge d'or du Québec : www.fadoq.ca

Institut de la Statistique du Québec : www.stat.gouv.qc.ca

La Presse : www.lapresse.ca

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale : www.mess.gouv.qc.ca

Ministères des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire :
www.mamrot.gouv.qc.ca

Statistique Canada : www.statcan.gc.ca

Site web de la législation : www.laws-lois.justice.gc.ca

Ville de Montréal : www.ville.montreal.qc.ca

Dans le cadre du stage obligatoire au sein du Master 2 IUP Aménagement et Projets de territoire, ce mémoire fait suite à la rédaction d'un rapport de recherche sur le vieillissement de la population dans la région de Montréal. Il a été rédigé au sein de la Teluq (Télé-Université du Québec), sous la direction de Mme Corinne Siino et de Mme Diane-Gabrielle Tremblay. La rédaction de ce mémoire s'est ainsi faite au Québec et en France.

Ce document vise à identifier et à comprendre les mécanismes socio-démographiques à l'œuvre avec le vieillissement de la génération des baby-boomers et son influence sur le marché du travail montréalais qui dispose déjà d'un profil spécifique au cœur de l'économie québécoise.

Enfin, des pistes de réflexion sont proposées afin d'élargir le champ de réflexion et de le décliner dans une perspective d'aménagement du territoire adaptée à cette frange de la population dont on connaît finalement assez peu les attentes et les préoccupations.