



IMPACTS DU VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE SUR L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC

Le passage à la retraite de la génération du baby-boom risque de poser un énorme défi à l'économie québécoise, au marché du travail et aux finances publiques. Peu d'études ont par contre évalué l'impact du vieillissement dans les différents secteurs d'activité, même si des inquiétudes se manifestent. Le présent document fait le point sur les grands constats démographiques pour le Québec et tente de cerner la problématique spécifique du secteur de la construction. Comme il n'y aura pas assez de jeunes pour remplacer les baby-boomers, la construction réussira-t-elle à tirer son épingle du jeu ? Un ralentissement des dépenses de construction est-il de toute manière à prévoir ? Voici un aperçu de la situation.

LE PROBLÈME DU VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE POUR LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE ET POUR L'EMPLOI

SOMMAIRE DE QUELQUES ANALYSES RÉCENTES

Plusieurs s'inquiètent de l'impact du vieillissement de la population sur la prospérité économique québécoise. Parmi les principaux enjeux soulevés, certains intervenants, par exemple le groupe Pour un Québec lucide, ou bien CIRANO et Desjardins¹, ont récemment sonné l'alarme sur l'impact du vieillissement sur les finances publiques. Il pourrait en effet entraîner une augmentation des dépenses de santé et une diminution des revenus du gouvernement, qui se traduirait par un alourdissement du poids de la dette publique et par un problème d'équité intergénérationnelle. Le vieillissement ralentirait également la croissance économique et menacerait la place de la culture francophone en Amérique du Nord.

¹ Mouvement des caisses Desjardins et Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO). *Le défi des finances publiques : le redressement de la situation fiscale du Québec, un défi à la fois prioritaire et incontournable*, 2006.

Sur le plan de la main-d'œuvre, Emploi-Québec, la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre ont émis en 2003 une stratégie pour favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, et ce, pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre qui pourraient découler du vieillissement². L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) se préoccupe aussi de la question et soulève également le besoin d'inciter la main-d'œuvre âgée à travailler plus longtemps³, à défaut de quoi le vieillissement entraînerait un taux de dépendance élevé d'une énorme population inactive à l'égard d'une population active de plus en plus restreinte. Selon l'OCDE, le vieillissement produirait un ralentissement de l'ordre de 0,2 % à 0,3 % par année de la croissance économique par habitant, de sorte que l'écart de niveau de vie avec les pays plus riches et moins touchés par le vieillissement, comme les États-Unis, pourrait augmenter.

Le vieillissement entraînerait aussi une modification de la répartition des dépenses des acteurs économiques. Les dépenses de logements, malgré un besoin moins élevé de nouveaux logements, seraient proportionnellement plus importantes dans le budget moyen, de même que celles reliées à la santé et à la consommation d'énergie. Par contre, les dépenses liées à l'éducation, à l'automobile, aux vêtements, aux loisirs, aux services de transport et aux communications diminueraient⁴. Une récente étude de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a examiné les perspectives d'évolution de la demande de logements et conclut par ailleurs que la demande de nouveaux logements diminuerait et se déplacerait vers le logement en propriété, plutôt que locatif, en particulier vers le condominium⁵.

Peu d'études semblent par contre avoir étudié les impacts concrets du vieillissement sur l'offre et la demande de main-d'œuvre dans les différents secteurs d'activité, sinon dans le secteur public. Les secteurs de la santé et de l'administration ont en effet été identifiés comme susceptibles de subir des pénuries de main-d'œuvre. À ce propos, l'ISQ faisait état en 2001 que l'âge moyen des 67 000 employés de la fonction publique québécoise était de 44 ans et que les moins de 35 ans ne représentaient que 13 % du personnel. Selon l'ISQ, la moitié des employés aura pris sa retraite d'ici 2015 et, si tous les retraités étaient remplacés par des plus jeunes, les moins de 35 ans représenteraient 42 % des effectifs, en 2015, ce qui signifierait un effort de recrutement considérable.

² Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus, 2003.

³ OCDE. *Vieillesse et politiques de l'emploi : vivre et travailler plus longtemps*, 2006.

⁴ OCDE. The impact of ageing on demand, factor markets and growth, *Economic working papers*, no. 420, 2005, 100 pages.

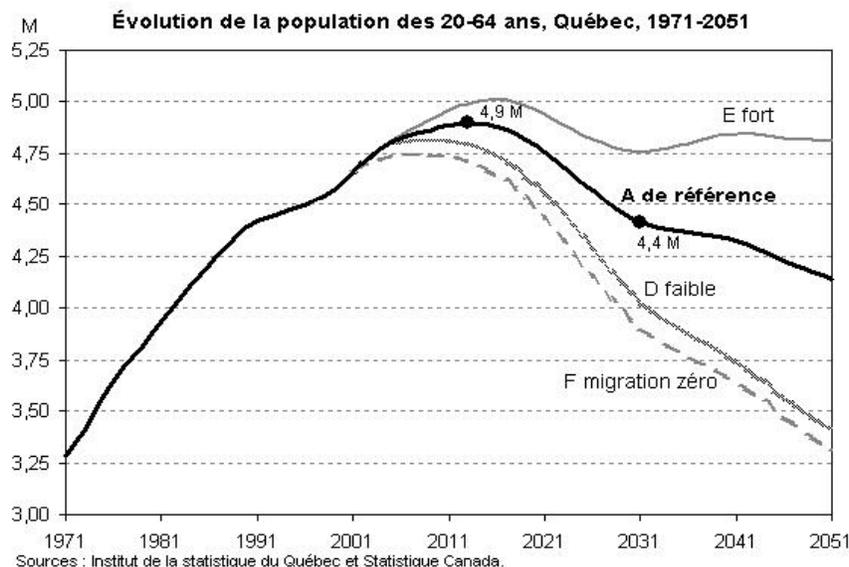
⁵ Esther Létourneau et Normand Thibault, Institut de la statistique du Québec. *L'évolution démographique et le logement au Québec : rétrospective 1991-2001 et perspectives 2001-2051*, Société d'habitation du Québec, 2006, 138 pages.

LE SCÉNARIO DÉMOGRAPHIQUE GÉNÉRAL

Avant d'analyser en détail les impacts possibles du vieillissement sur l'industrie de la construction, résumons d'abord les grandes tendances démographiques qui devraient marquer les prochaines décennies.

L'évolution de la population dans les prochaines années se fera évidemment sous le signe du passage à la retraite de la génération du baby-boom, qui comprend les personnes nées de 1946 à 1966. Durant la période du baby-boom, on comptait en moyenne 110 000 naissances, comparativement à 85 000 dans les années précédentes et 94 000 dans les années suivantes. Les baby-boomers ont envahi le marché du travail de 1966 à 1986 environ, l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail venant amplifier le phénomène. Les plus vieux baby-boomers ont maintenant atteint 60 ans, et la génération aura presque complètement quitté le marché du travail vers 2031.

L'évolution probable de la population de 20 à 64 ans au cours des prochaines années sera donc tributaire de cette vague de retraites et donne une bonne idée de l'évolution du bassin potentiel de main-d'œuvre. Selon le scénario de référence de l'ISQ, si la tendance se maintient, la population en âge de travailler, évaluée à 4,8 millions en 2005, atteindra un sommet de 4,9 millions dès 2013 et se mettra ensuite à décliner⁶. En 2026, on compterait ainsi une population en âge de travailler d'environ 4,6 millions, soit 5 % de moins qu'en 2005. En 2031, elle ne serait plus que 4,4 millions, soit 8 % de moins qu'en 2005. Même dans le meilleur des scénarios (scénario E du graphique ci-bas) comportant une immigration de 50 000 personnes par année, le déclin surviendrait en 2017.



⁶ Esther Létourneau et Normand Thibault, Institut de la statistique du Québec. « Bientôt moins de travailleurs au Québec : pourquoi ? », *Données sociodémographiques en bref*, volume 9, numéro 3, p. 6.

La construction assujettie à la Loi R-20 fait actuellement à 99 % appel à la population masculine. Il convient de mentionner que les hommes déclineraient un an plus tard, dans les deux scénarios.

Selon le comportement du taux de participation au marché du travail (c'est-à-dire du taux d'activité par tranche d'âge), le déclin de la population active pourrait être plus ou moins retardé, mais il s'amorcerait presque assurément entre 2011 et 2016. Si on suit les taux d'activité actuels, la population active augmenterait ainsi légèrement jusqu'en 2011 et un déclin surviendrait donc dès 2012. Le scénario de la Régie des rentes du Québec (RRQ)⁷ suppose quant à lui une poussée générale des taux de participation féminins ainsi qu'une croissance des taux masculins au seuil de la retraite. Le déclin s'amorcerait alors en 2013. Il ressort que seule une augmentation substantielle des taux d'activité par tranche d'âge pourrait contrer un déclin d'ici 2026. Il faudrait en fait que le taux de participation des 55 ans et plus (de 37 % actuellement), rejoigne celui de l'Alberta (55 %).

Pour bien saisir les problèmes de relève de main-d'œuvre qui pourraient survenir au cours des prochaines années, il est intéressant de mentionner qu'à la suite du baby-boom, la relève de 20-29 ans était dans les années 1970-1980 environ deux fois plus nombreuse que la cohorte des personnes de 55 à 64 ans, donc en voie de quitter le marché du travail. Or, comme le montre le tableau ci-contre, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre serait de seulement 0,8 environ, selon

Évolution des 20-64 ans et de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre, Québec, 1971-2031

Scénario Année t	Effectif en t	Variation entre t et t + 5		Entrants potentiels		Sortants potentiels		Indice de remplacement de la main-d'œuvre 20-29 ans / 55-64 ans
		milliers	milliers	%	milliers	milliers	%	
1971	3 284	368	11	1 068	465			229
1976	3 652	284	8	1 220	510			239
1981	3 936	271	7	1 281	566			226
1986	4 207	213	5	1 282	620			207
1991	4 420	78	2	1 130	645			175
1996	4 498	161	4	970	658			147
2001	4 659	990	769			129
A de référence								
2006	4 824	65	1	1 014	943			108
2011	4 890	-8	0	983	1 079			91
2016	4 882	-125	-3	993	1 192			83
2021	4 756	-189	-4	931	1 228			76
2026	4 568	-154	-3	854	1 102			78
2031	4 414	848	989			86
D faible								
2006	4 807	6	0	1 008	942			107
2011	4 813	-71	-2	961	1 072			90
2016	4 742	-189	-4	959	1 177			82
2021	4 553	-268	-6	887	1 202			74
2026	4 285	-258	-6	783	1 065			74
2031	4 027	721	937			77
E fort								
2006	4 841	121	3	1 020	944			108
2011	4 962	48	1	1 004	1 083			93
2016	5 010	-69	-1	1 025	1 203			85
2021	4 942	-123	-3	973	1 246			78
2026	4 819	-61	-1	914	1 129			81
2031	4 757	956	1 030			93
F migration zéro								
2006	4 745	-8	0	990	940			105
2011	4 736	-89	-2	945	1 073			88
2016	4 647	-213	-5	939	1 180			80
2021	4 434	-282	-6	860	1 204			71
2026	4 152	-250	-6	764	1 055			72
2031	3 902	741	909			82

Source : Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051, édition 2003.

⁷ RRQ, *Analyse actuarielle du Régime des rentes du Québec au 31 décembre 2003*.

le scénario de référence entre 2016 et 2031. Il n'y aurait alors que 8 jeunes de 20-29 ans pour chaque tranche de 10 personnes susceptibles de se retirer, donc un manque de 2 personnes, si la demande de main-d'œuvre ne baisse pas.

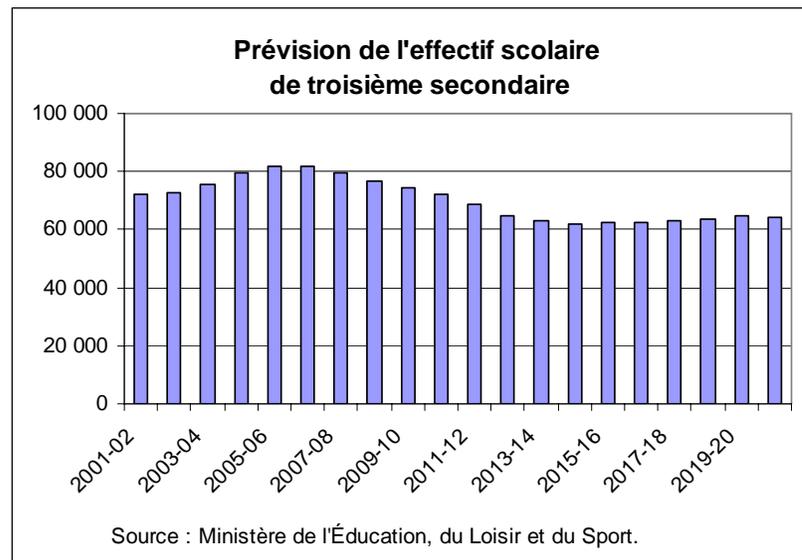
Sur le plan régional, le portrait varie considérablement. Les régions autour de Montréal ainsi que l'Outaouais continueraient de connaître une légère croissance de la population de 20 à 64 ans d'ici 2026, une hausse jusqu'à 7 % pour les Laurentides, tandis que les autres régions diminueraient. La situation la plus dramatique toucherait les régions du Bas-Saint-Laurent-Gaspésie et du Saguenay-Lac-Saint-Jean, qui, comme le montre le tableau, verraient leur population en âge de travailler diminuer d'au moins 25 %. Même la région de Québec subirait un déclin de 15 %, d'ici 2026.

Prévision de la population de 20 à 64 ans
par ordre de croissance

	2005	2026	Variation
Laurentides	321	344	7 %
Montréal	1 198	1 272	6 %
Laval	228	232	2 %
Outaouais	221	223	1 %
Lanaudière	263	262	0 %
Estrie	188	180	-4 %
Montréal	860	816	-5 %
Total provincial	4 803	4 554	-5 %
Québec	685	584	-15 %
Mauricie-Bois-Francs	303	239	-21 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	85	67	-21 %
Abitibi-Témiscamingue	90	70	-22 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	175	131	-25 %
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	186	134	-28 %

Une autre façon d'illustrer l'impact du vieillissement démographique sur la relève est d'examiner les prévisions des effectifs scolaires. La raréfaction du nombre de jeunes se répercutera bien sûr sur le nombre d'élèves dans les écoles. D'après les prévisions du ministère de l'Éducation, le nombre d'élèves de troisième secondaire – soit ceux susceptibles de s'inscrire ensuite en formation professionnelle – atteindra au Québec un sommet de 82 000 en 2006-2007 et diminuera de 2 000 à 3 000 par année par la suite, pour atteindre un creux de 62 000 en 2014-2015, pour ne remonter que légèrement à 64 000 en 2020-2021.

Source : ISQ, octobre 2005, scénario de référence.



Les jeunes du secondaire choisissant immédiatement la voie de la formation professionnelle ne constituent cependant qu'une faible partie des inscriptions dans les programmes de la construction, la moyenne d'âge d'un diplômé étant de 25 ans environ. Or, le nombre d'hommes de 25 ans a déjà atteint un sommet en 2005, de même que le nombre de femmes de cet âge. En fait,

l'effectif des 25-29 ans culminerait en 2006, selon le scénario de référence de l'ISQ. Ceci entraînera donc aussi une diminution de la relève potentielle.

En somme, les tendances démographiques prévisibles signalent une diminution prochaine de l'offre de main-d'œuvre au Québec, qui surviendrait d'ici sept ans environ, soit vers 2013. Déjà, l'offre de jeunes de niveau secondaire ou de jeunes adultes de moins de 30 ans commence à décliner. Ainsi se dessine le contexte général dans lequel évolueront les besoins de main-d'œuvre de l'industrie de la construction au cours des prochaines années.

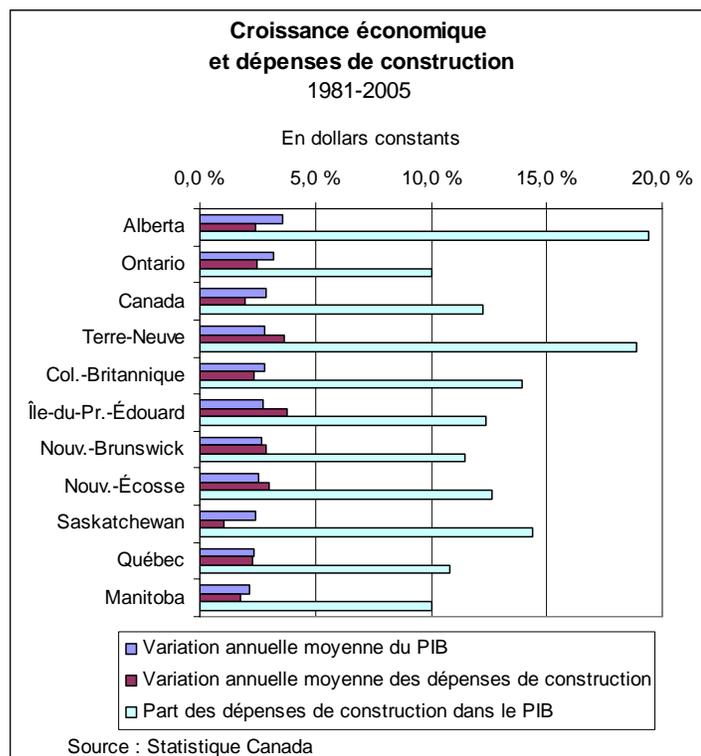
LA CONSTRUCTION DANS UNE ÉCONOMIE AU RALENTI

Mais un ralentissement démographique se traduira-t-il par des besoins moins élevés de travailleurs de la construction ? Un ralentissement de la croissance démographique, et *a fortiori* une baisse de la population, pourrait en effet s'accompagner d'un ralentissement de la croissance économique. Et comme la construction se nourrit de la croissance économique, il se peut donc que l'emploi diminue dans la construction. Le problème éventuel de pénurie de main-d'œuvre se poserait alors avec moins d'acuité.

Le lien entre faible croissance démographique et faible croissance économique n'est cependant pas infaillible. Certains pays à faible croissance démographique, comme l'Irlande, peuvent par exemple devancer économiquement d'autres à croissance rapide, pour des raisons de politiques économiques ou en raison de contextes particuliers.

Une économie en croissance doit en général construire, que ce soit des immeubles, des usines, des logements, des infrastructures routières, des installations de production énergétique, etc. Une économie qui ne croît plus n'a qu'à entretenir ses infrastructures et non à les accroître. Mais ici, le lien est encore plus ténu. Pour

reprandre le cas de l'Irlande, sa forte croissance économique est certes allée de pair avec une part importante de la construction. Par contre, la construction a eu peu de poids en Nouvelle-Zélande, qui a pourtant connu une croissance non négligeable.



Au Canada, on observe un lien assez clair entre croissance économique et construction, comme le montre le graphique ci-contre. L'Alberta a connu la plus forte croissance des 25 dernières années, et la part de la construction est la plus forte au Canada. Le Québec a une des moins fortes croissances économiques, et la part de la construction y est une des plus faibles. L'Ontario, par contre, a une forte croissance, sans que cela lui exige beaucoup de construction.

En somme, une croissance démographique moindre peut rimer avec une croissance économique moindre, et avec des dépenses de construction moindres, mais pas nécessairement. La construction ralentirait probablement sa croissance à mesure que la croissance économique serait moindre, mais elle ne perdrait pas nécessairement sa place de manière dramatique dans l'économie. Le secteur des services continuera néanmoins d'accroître sa proportion de l'emploi, comme il le fait depuis 50 ans, ce qui pourrait diminuer indirectement le poids de la construction.

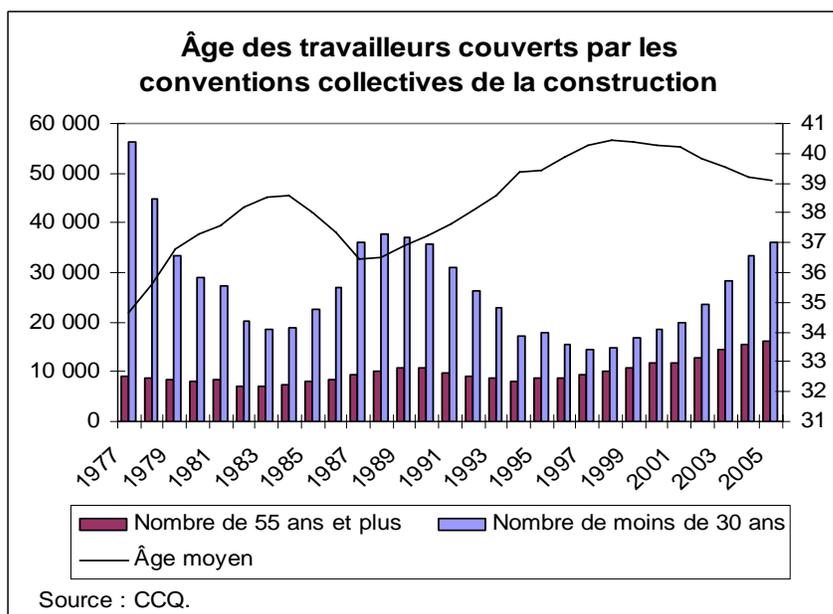
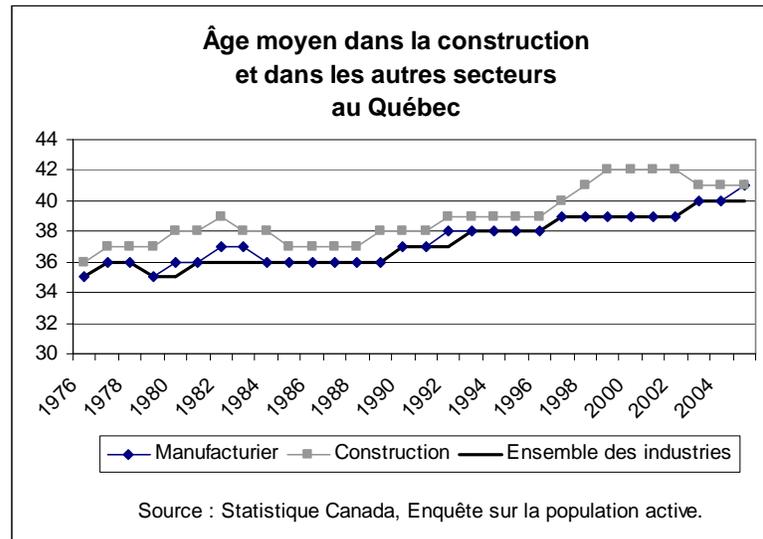
Le secteur du logement est certes sujet à un ralentissement, mais il n'est pas évident que tous les secteurs de la construction seraient touchés. Par exemple, développer le potentiel hydroélectrique du Québec n'a pas qu'un lien avec la croissance démographique québécoise, et peut même être une solution pour protéger le niveau de vie de la population vieillissante en exportant davantage nos richesses naturelles. Également, il est reconnu que le Québec a d'énormes besoins en infrastructures (égouts, aqueducs, routes) ainsi qu'en services de santé, pour la population vieillissante, notamment. On peut donc penser que les dépenses publiques seront élevées dans les prochaines années et soutiendront la construction. Ainsi, l'hypothèse d'une relative stabilité de l'emploi n'est pas à exclure, malgré la baisse de la construction résidentielle.

Il faut envisager que l'industrie de la construction garderait ainsi encore un poids non négligeable ; les risques de pénuries de main-d'œuvre restent donc présents, relativement au déclin appréhendé de l'offre de main-d'œuvre.

UN VIEILLISSEMENT TEMPORAIREMENT ATTÉNUÉ, DANS LA CONSTRUCTION

Le phénomène du vieillissement prend une tournure assez étonnante, ces dernières années, lorsqu'on examine les données du secteur de la construction. Les données montrent en effet que si l'âge moyen des travailleurs tend à augmenter au Québec dans l'ensemble des industries et dans le secteur manufacturier, il diminue par contre dans la construction, depuis quelques années. Selon l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada, l'âge moyen dans la construction avait en effet atteint 42 ans entre 2000 et 2002, mais est redescendu à 41 ans en 2003. Pendant ce temps, l'âge moyen dans le secteur manufacturier passait de 39 ans à 41 ans et dans l'ensemble des industries, il passait de 39 ans à 40 ans.

Le même phénomène s'observe chez les travailleurs couverts par les conventions collectives de la construction. Après avoir atteint un sommet de 40,5 ans en 1998, l'âge moyen n'est plus que de 39 ans en 2005. Le nombre de travailleurs âgés est certes en augmentation – 16 000 ont 55 ans et plus, un record –, mais l'augmentation du nombre de jeunes contrebalance amplement leur poids, ces dernières années du moins.

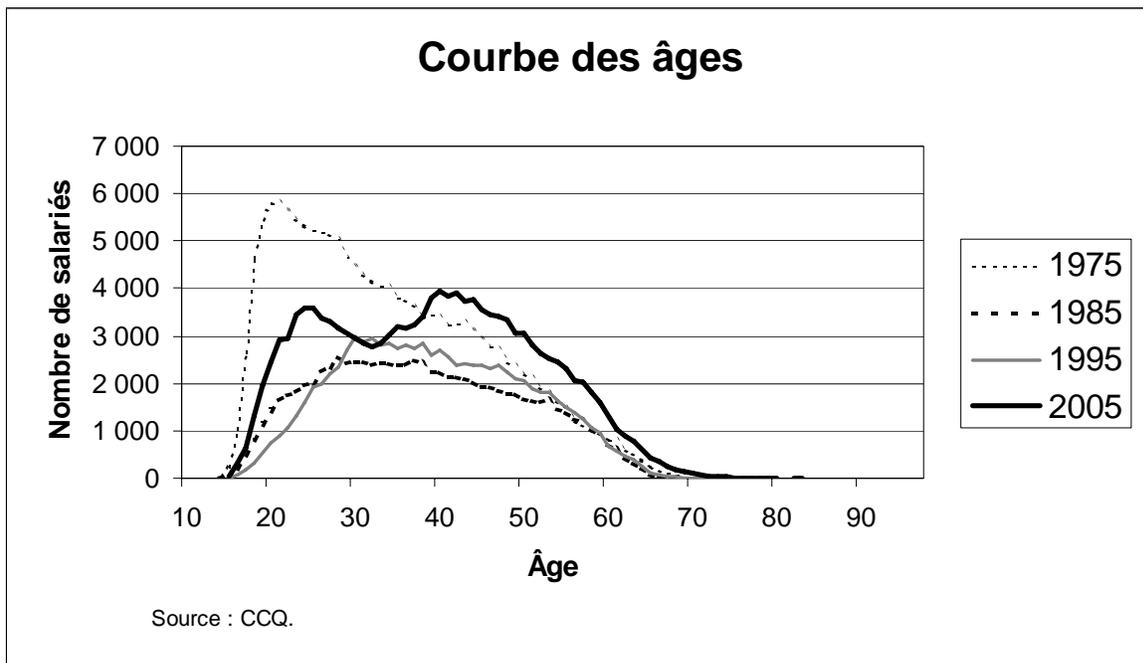


Sur une période de 30 ans, on constate que la main-d'œuvre a vieilli, passant d'une moyenne d'âge de 35 ans en 1977 à une moyenne de 39 ans, pour les travailleurs couverts par la Loi R-20, soit une hausse de quatre ans.

Précisons que la Commission de la

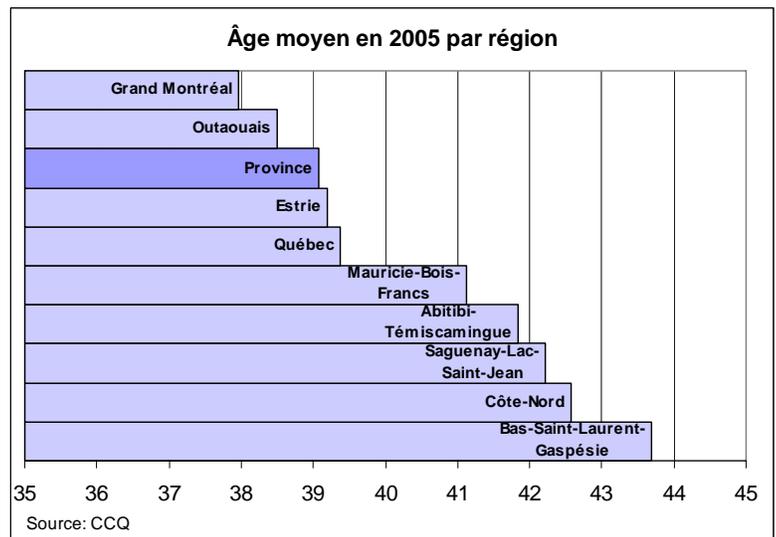
construction du Québec (CCQ) possède une impressionnante banque de données historiques sur les travailleurs régis par les conventions collectives de la construction. Cette banque permet de tracer un portrait précis de l'évolution de la situation. Elle permet notamment d'étudier le roulement des travailleurs d'année en année et d'effectuer des projections.

On voit au graphique ci-bas que la courbe des âges a beaucoup changé, depuis 30 ans. En 1975, la force de travail était concentrée surtout dans les 20 à 30 ans, qui étaient entrés dans la construction à la faveur de la vague de projets hydroélectriques et des chantiers suscités par la Révolution tranquille. Cette génération a ensuite vieilli, pendant que les travaux de construction déclinaient. La courbe s'est donc déplacée vers une concentration chez les 30 à 40 ans, en 1985. Dix ans plus tard, en 1995, il n'y avait pas vraiment davantage de travailleurs, la conjoncture ayant connu des hauts et des bas. La courbe s'est un peu plus déplacée vers les 40 à 50 ans, avec moins de jeunes. En 2005, enfin, la bonne conjoncture ayant nécessité une arrivée massive de jeunes, la courbe s'est transformée, formant maintenant deux bosses. Les travailleurs de 1975 ont commencé à prendre leur retraite. Des travailleurs d'expérience se concentrent maintenant chez les 40 à 50 ans, alors que les nouveaux forment une nouvelle concentration de 20 à 30 ans. D'une certaine manière, la construction a donc aussi sa génération « écho », terme employé par les démographes pour caractériser la cohorte des enfants des baby-boomers.



UNE MAIN-D'ŒUVRE ÂGÉE, DANS LES RÉGIONS-RESSOURCES

On constate que le vieillissement démographique touche surtout les régions-ressources. En 2005, d'après les données de la CCQ, l'âge moyen est de 44 ans au Bas-Saint-Laurent–Gaspésie, de 43 ans à la Côte-Nord et de 42 ans au Saguenay–Lac-Saint-Jean et en Abitibi-Témiscamingue. À l'inverse, il est de 38 ans dans le Grand Montréal. L'Outaouais et l'Estrie sont également jeunes, avec une moyenne d'âge de 39 ans, environ.

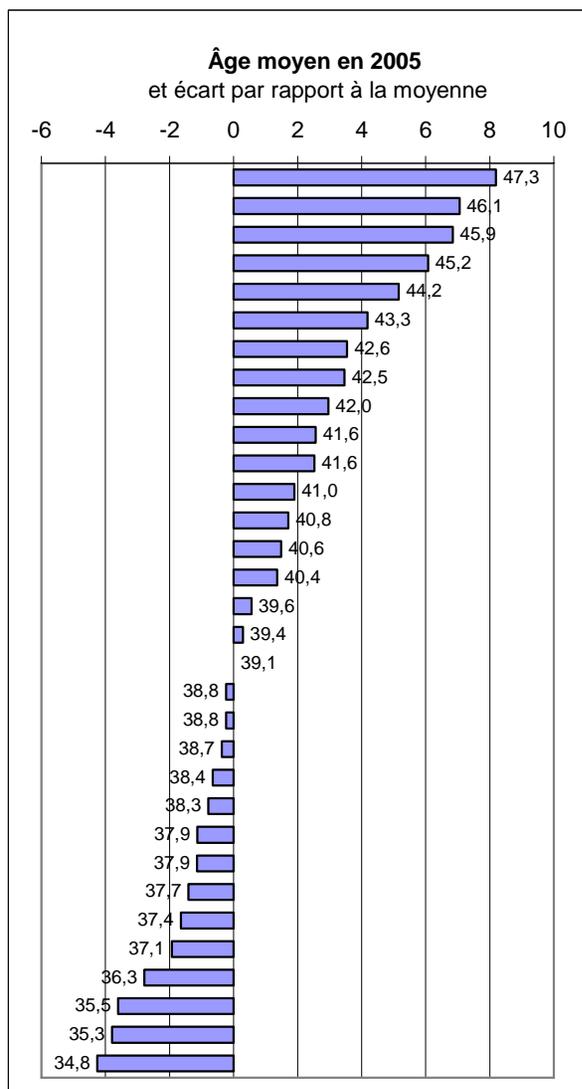


PLUSIEURS MÉTIERS VIEILLISSANTS

La tendance au vieillissement n'épargne pas la construction, malgré le rattrapage des dernières années. Entre 1975 et 2005, l'âge moyen a augmenté de cinq ans, d'après les données de la CCQ. Le vieillissement touche en particulier les métiers de l'acier (chaudronnier, monteur d'acier, ferblantier, ferrailleur, serrurier), lesquels ont gagné neuf ans, en moyenne. Mais elle touche aussi les métiers de la machinerie lourde ainsi que les occupations et les métiers tels que les électriciens et les tuyauteurs (+ 8 ans).

La tendance au vieillissement épargne par contre les métiers de la truelle (briqueur-maçon, carreleur, cimentier, plâtrier : - 1,5 ans), les charpentiers-menuisiers (- 1,5 ans), et touche modérément quelques métiers de la finition ou du recouvrement (couvreur, peintre, poseur de systèmes intérieurs : + 3,5 ans), à l'exception des poseurs de revêtements souples (+ 7,5 ans). Dans ces métiers, on constate une évolution de l'âge moyen fortement tributaire de la conjoncture. Ces métiers font beaucoup appel aux apprentis, de sorte que l'âge s'ajuste rapidement avec le recrutement.

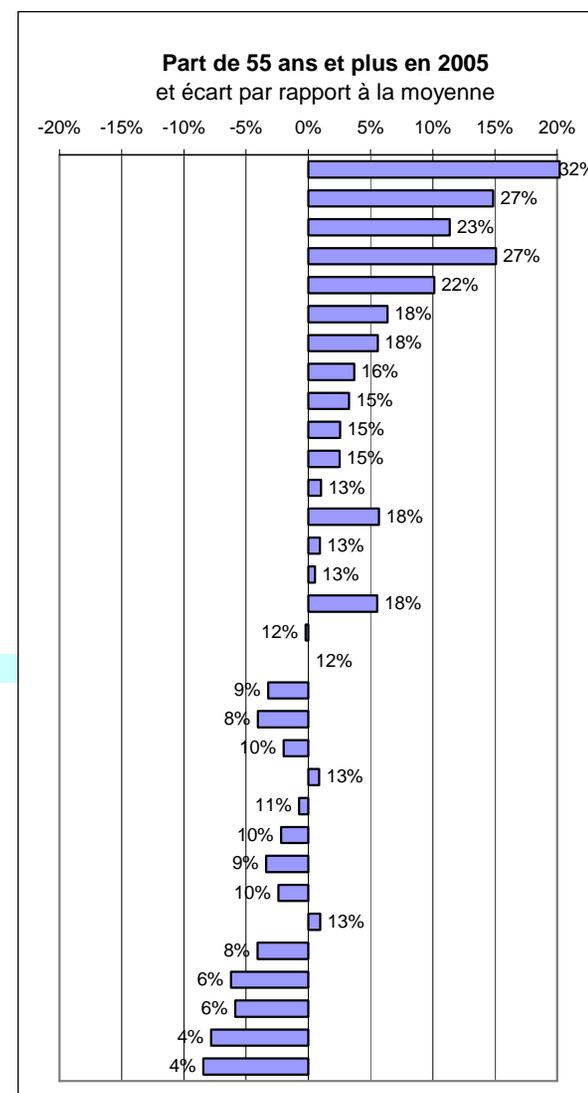
Si on examine l'âge en 2005, le métier le plus âgé est celui de grutier (47,3 ans), alors que le plus jeune est celui de mécanicien en protection-incendie (34,8 ans).



Source: CCQ

Variation 1975-2005

+10,3	Grutier
+11,1	Soudeur
+8,9	Mécanicien de chantier
+9,8	Chaudronnier
+8,5	Opérateur d'équipement lourd
+7,9	Mécanicien de machines lourdes
+4,8	Opérateur de pelles mécaniques
+10,3	Main-d'œuvre de lignes
+4,9	Boutefeux et foreur
+7,7	Monteur d'acier de structure
+2,7	Peintre
+10,5	Autres occupations
+7,2	Calorifugeur
+8,3	Serrurier de bâtiment
+7,4	Poseur de revêtements souples
+6,1	Tuyauteur
+7,9	Ferblantier
+5,2	Total
+7,5	Monteur-mécanicien vitrier
+11,0	Mécanicien d'ascenseur
+7,9	Manœuvre
+7,9	Ferrailleur
+8,3	Électricien
-1,6	Charpentier-menuisier
-3,1	Carreleur
-1,3	Cimentier-applicateur
-1,9	Briqueteur-maçon
-0,1	Plâtrier
+3,0	Couvreur
+3,9	Poseur de systèmes intérieurs
+4,9	Frigoriste
+6,9	Mécanicien en protection-incendie



PRENDRE SA RETRAITE DANS LA CONSTRUCTION

Le concept de retraite ne s'applique pas dans la construction comme il s'applique dans la plupart des entreprises, où l'éligibilité aux prestations du régime de retraite signale en général le départ réel pour la retraite. Dans la construction couverte par les conventions collectives et par leur régime de retraite, la majorité des salariés continuent en effet de travailler après l'âge de la retraite « anticipée sans réduction » de 55 ans. Cela ne contrevient aucunement aux règles du régime.

Le régime actuel permet aux salariés de retirer des prestations sans réduction dès 55 ans, si la somme de leur âge et de leurs heures travaillées divisées par 1 400 est d'au moins 80. Donc, 35 000 heures sont nécessaires, à cet âge. À 60 ans, 14 000 heures suffisent. À 65 ans, la retraite est possible, peu importe les heures accumulées. La rente est calculée en fonction du taux de rente correspondant à chacune des années travaillées avant janvier 2005, date d'entrée en vigueur d'un régime à cotisations déterminées plutôt qu'à prestations déterminées. Depuis cette date, la rente qui s'ajoute est en effet calculée directement à partir des cotisations accumulées. Plusieurs métiers avaient par contre déjà un régime supplémentaire à cotisations déterminées. Dans le cas d'un régime à prestations déterminées, un salarié admissible a tout intérêt à retirer des prestations dès 55 ans, puisque cela lui donne un montant annuel qu'il perdrait autrement. C'est pourquoi la plupart des salariés admissibles le font. Mais comme plusieurs salariés accumulent peu d'heures, la rente annuelle moyenne n'est actuellement que d'environ 13 000 \$ de 55 ans à 65 ans et de 5 000 \$ après 65 ans. Par contre, le salarié actuel de 55 ans qui a accumulé 25 ans et plus de service a droit en moyenne à une rente d'environ 25 000 \$, soit environ 30 000 \$ jusqu'à 65 ans et environ 20 000 \$ ensuite, ce qui n'est pas négligeable, mais ne permet qu'un niveau de vie fort modeste, quoique cela dépende aussi des autres actifs du travailleur.

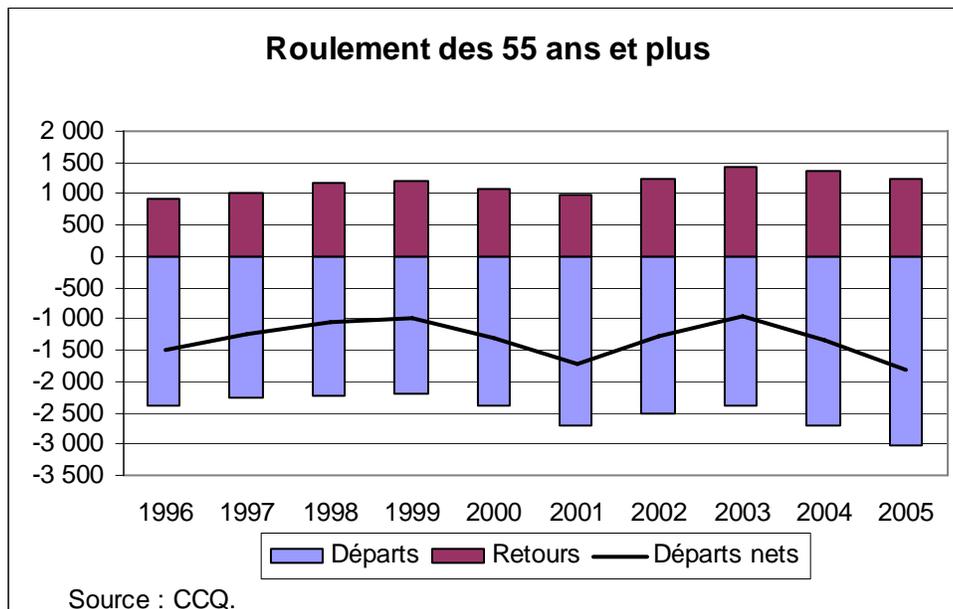
Il n'est donc pas étonnant que plusieurs continuent de travailler tout en percevant des prestations, de sorte que l'évolution du nombre de prestataires n'a pratiquement rien à voir avec le nombre réel de retraits de l'activité. Le nombre de nouveaux prestataires a été par exemple de 2 500, en 2004, mais de ce nombre, 1 100 étaient déjà en dehors du marché du travail ou travaillaient en dehors de la Loi R-20, ce qui laisse 1 400 nouveaux prestataires qui étaient encore actifs l'année précédente. Par contre, comme environ la moitié des nouveaux prestataires qui étaient encore actifs continuent de travailler, cela signifie que seulement 700 des 2 500 nouveaux prestataires de 2004 correspondent à un réel retrait du marché du travail.

Salariés actifs de 55 ans et plus en 2005			
	Prestataires du régime de retraite	Non prestataires	Total
Nombre de salariés actifs	9 529 59 %	6 549 41 %	16 078 100 %
Moyenne d'heures	799	756	781

Source : CCQ.

Le portrait des salariés de 55 ans et plus qui travaillent en 2005 parle de lui-même : 59 % sont en effet des retraités. Ces derniers travaillent d'ailleurs plus que les non-retraités, soit une moyenne de près de 800 heures durant l'année.

Les données sur l'activité des salariés après 55 ans, qu'ils soient ou non prestataires du régime de retraite, sont ainsi un indicateur valable du retrait de la vie active des travailleurs âgés et de son éventuel impact. Ces données montrent par exemple qu'en 2005, 3 000 salariés de 55 ans et plus ont cessé de travailler au moins temporairement, alors que 1 200 sont redevenus actifs. Le nombre net de départs est donc de 1 800, ce qui peut s'assimiler aux retraites nettes réelles. Cela équivaut à un taux de départ net de 12 %, par rapport aux 15 400 travailleurs de 55 ans, en 2004 (20 % de départs moins 8 % de retours). Cela ne comprend pas les quelque 400 salariés de 55 ans et plus qui ont joint l'industrie de la construction pour la première fois en 2005, ce qui amènerait à seulement 1 400 les pertes nettes, ou 9 %, de travailleurs de 55 ans et plus, en 2005.



Les départs de travailleurs âgés sont nombreux, mais il faut savoir que les départs sont également nombreux chez les plus jeunes. La cohorte la plus stable est celle des 45 à 49 ans, qui montre un taux de départ net de seulement 4 % par année. Les cohortes plus jeunes quittent davantage : les moins de 20 ans quittent à raison de 14 %, les 20 à 25 ans de 10 %. L'industrie subit donc des pertes à la fois en début de carrière et en fin de carrière.

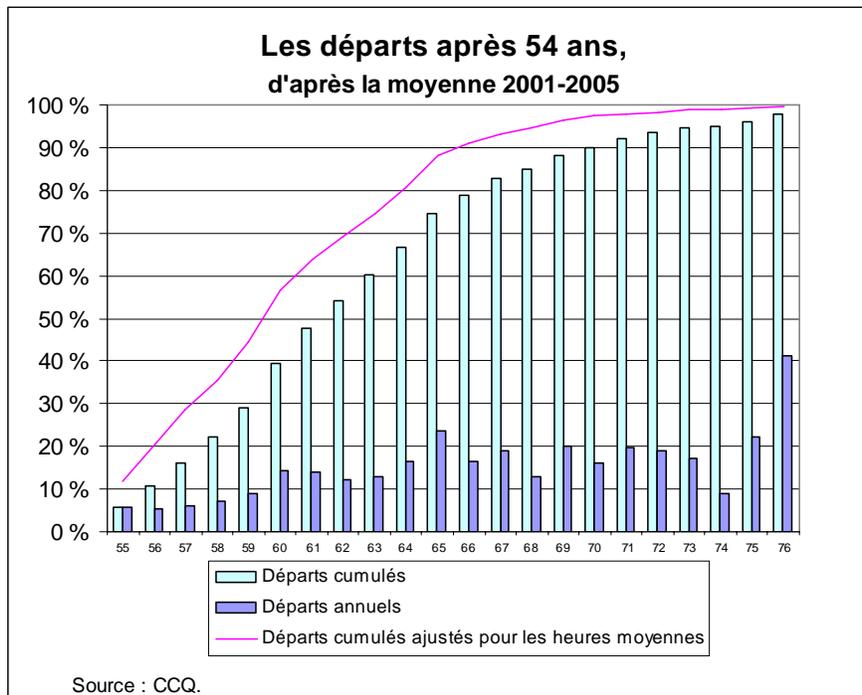
La participation au marché du travail diminue graduellement à partir de 55 ans. D'après le comportement observé entre 2001 et 2005, à cet âge, seulement

Taux de départ net, de 2004 à 2005, selon la strate d'âge

Moins de 20 ans	-14 %
20-24	-10 %
25-29	-9 %
30-34	-8 %
35-39	-7 %
40-44	-5 %
45-49	-4 %
50-54	-5 %
55-59	-9 %
60-64	-17 %
65 et plus	-17 %

Source : CCQ.

5 % environ quittent en termes nets (retours inclus). Le taux augmente à près de 15 % à partir de 60 ans. L'âge médian de la retraite est de 61 ans environ, comme le montre le graphique ci-contre : la moitié des travailleurs sont donc alors partis. Les départs s'accroissent ensuite. À 65 ans, il ne reste plus que le quart des travailleurs, et on enregistre à partir de cet âge des taux de départ de l'ordre de 20 % par an. Seulement 1 personne active à 54 ans sur 100 sera encore active à 77 ans. On compte même deux salariés actifs de 83 ans, en 2005 !



Age et moyenne d'heures, en 2005		
Age	Salariés actifs	Moyenne d'heures
55	2 303	966
56	2 078	928
57	2 014	892
58	1 799	842
59	1 612	771
60	1 303	738
61	1 037	674
62	884	698
63	788	689
64	619	600
65	422	491
66	363	442
67	232	453
68	170	373
69	130	333
70	103	304
71	76	268
72	47	243
73	45	154
74	18	461
75	11	137
76	12	260
77 et plus	13	43

Source : CCQ.

Il faut toutefois reconnaître que plus on travaille à un âge avancé, moins on le fait intensément. À partir de 77 ans, les travailleurs font moins de 50 heures par année. C'est ainsi que si on tient compte de la baisse du régime de travail de ceux qui restent, on peut calculer que les salariés âgés ont déjà diminué de moitié leur prestation de travail, entre 59 et 60 ans. À 63 ans, c'est 75 %. À 70 ans, il ne reste qu'un mince 3 % d'heures de travail offertes.

PROJECTION

Comme nous l'avons vu plus haut, il se peut que le vieillissement se traduise par une demande moins grande pour des travaux de construction, mais pas nécessairement. Bien malin sera d'ailleurs celui qui arrivera à prévoir l'évolution de la construction avec certitude au cours des prochaines années. Mais plusieurs raisons laissent penser qu'une stabilité de l'emploi est tout à fait envisageable, et c'est cette hypothèse que nous retiendrons pour la présente analyse.

En utilisant les taux de départs observés au cours des dernières années par strate d'âge, nous avons simulé l'évolution du nombre de salariés actifs de la construction. En supposant une relative stabilité de l'emploi d'ici 2025, on peut alors estimer le nombre d'entrées requises de nouveaux travailleurs pour répondre à la demande⁸. Le tableau suivant résume les résultats.

Résumé des résultats	<u>2005</u>	<u>2015</u>	<u>2025</u>
Nombre de salariés actifs	132 859	134 785	133 074
Nouveaux entrants de l'année	13 790	7 613	7 613
55 ans et plus	16 079	22 933	26 680
en % des salariés actifs	12,1 %	17,0 %	20,0 %
Départs nets des 55 ans et plus	1 744	2 593	3 269
Âge moyen	39,1	41,8	42,6

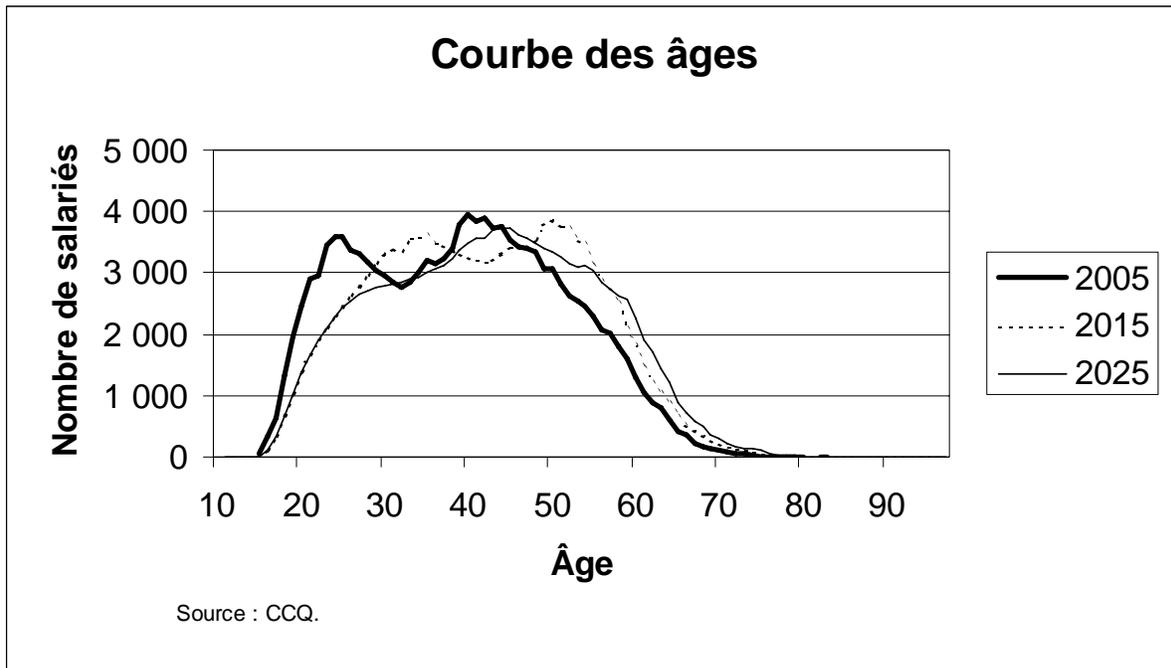
Source : CCQ.

Dans l'hypothèse d'une relative stabilité de l'emploi, le nombre de salariés de 55 ans et plus augmenterait de manière spectaculaire, d'ici 2025 : de 16 000 actuellement, il passerait en effet à près de 27 000, en 2025. Les travailleurs âgés représenteraient ainsi 20 % de l'ensemble des travailleurs actifs, en 2025, comparativement à 12 % actuellement. Donc, beaucoup de cheveux gris sur les chantiers en perspectives ! Et comme le nombre actuel de travailleurs âgés constitue déjà un record, inutile de préciser que celui de 2025 serait lui aussi un record de tous les temps. Le grossissement de l'effectif des travailleurs plus âgés se produirait malgré une augmentation du volume annuel de retraites (ou de départs nets de 55 ans et plus), dont le nombre doublerait entre 2005 et 2025, passant d'environ 1 700 à 3 300.

En supposant que la construction réussira à recruter suffisamment de travailleurs pour compenser les retraites et que l'âge des recrues sera le même que celui observé au cours des années 2001-2005, soit un âge médian de 26 ans, l'âge moyen de la main-d'œuvre de

⁸ Pour les fins du modèle, ce nombre estimé est supposé constant tout le long de la période.

la construction passerait de 39 ans, en 2005, à plus de 42 ans, en 2025. Sur l'ensemble des années 2006 à 2025, il y aurait au total 52 000 personnes à remplacer pour cause de retraite. Cela accaparerait le tiers des besoins de nouvelle main-d'œuvre dans l'industrie, besoins qui se situeraient au total à 152 000, à raison 7 600 par année.



D'après la simulation, la structure d'âge subirait ainsi une modification majeure, d'ici 2025. Elle perdrait peu à peu sa forme à deux bosses de 2005. Les nombreux 25-30 ans actuels viendraient en effet former en 2025 une nouvelle concentration à 45-50 ans, tandis que les actuels 45-50 ans auraient pour la plupart quitté le marché du travail. À moins d'un nouveau boom imprévu de la construction, on ne trouverait plus en 2025 de deuxième concentration de travailleurs entre 20 et 30 ans. En fait, l'hypothèse d'une stabilisation de l'emploi dans la construction constitue un scénario relativement favorable au maintien des travailleurs dans l'industrie, en réduisant leur insécurité. Mais la réalité sera probablement que la construction connaîtra des hauts et des bas, comme toujours. Ainsi, un repli cyclique prononcé est tout à fait envisageable, et cela ne ferait qu'accroître l'insécurité des travailleurs, accélérant d'abord les départs de l'industrie et augmentant ensuite les besoins de recrutement lors du boom suivant, ce qui poserait momentanément un plus grand défi, relativement à une relève de plus en plus rare.

Mais si on se limite aux tendances, les besoins de remplacement des personnes qui quittent pour la retraite s'accroîtront graduellement, quoiqu'ils ne constitueront qu'une partie des besoins de l'industrie liés au roulement de la main-d'œuvre. Les retraites croissantes signifieront par contre la perte de travailleurs très qualifiés, de compagnons expérimentés, ce qui pourrait créer un problème de transfert des compétences et de savoir

à l'intérieur des entreprises. Le même phénomène de vieillissement touchera les entrepreneurs eux-mêmes, avec plus d'acuité sans doute, car ils sont en général plus vieux. Mis à part un éventuel problème de relève, les simulations soulèvent également un autre problème, au moins aussi important : la présence d'une main-d'œuvre composée à 20 % de travailleurs âgés, dont la moitié aura d'ailleurs 60 ans ou plus.

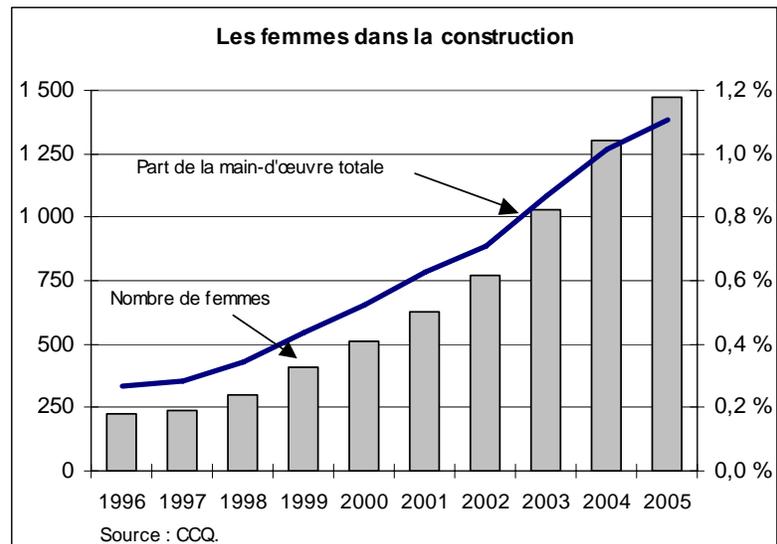
FAUT-IL S'INQUIÉTER ?

D'ici 2025, le défi démographique de la construction pourrait donc être, d'une part, d'attirer une relève qui se fera plus rare, et, d'autre part, de faire une place aux travailleurs âgés. Faudra-t-il augmenter l'attrait des carrières dans la construction ? Puisque l'industrie de la construction est encore un monde d'hommes, ne se coupe-t-elle pas accès à la moitié de l'offre de main-d'œuvre au Québec ? Les immigrants, peu présents actuellement dans la construction québécoise mais qui l'ont été davantage autrefois, ne constitueront-ils pas une offre de main-d'œuvre qu'il faut chercher à mieux intégrer ? Les grands chantiers en région éloignée réussiront-ils à obtenir la main-d'œuvre suffisante ? Les travailleurs âgés sauront-ils tenir le rythme effréné des chantiers ? Faudra-t-il changer les méthodes de travail ? Comme mesure de rétention des apprentis qui abandonnent malheureusement en grand nombre, ne serait-il pas opportun de profiter de la présence de travailleurs âgés pour rétablir un véritable compagnonnage et ainsi s'assurer du transfert de connaissances aux plus jeunes ?

Voilà quelques questions qui méritent réflexion. Voici quelques considérations.

Une industrie essentiellement masculine

Les métiers de la construction demeurent encore un monde d'hommes, même si de plus en plus de femmes y trouvent un emploi. La proportion de femmes dans l'industrie assujettie à la Loi R-20, qui n'était que de 0,3 %, en 1996, a augmenté, mais se limite encore à 1,1 % de l'emploi en 2005 (1 472 femmes actives).



En concurrence avec d'autres secteurs

Compte tenu des caractéristiques des emplois dans la construction, qui sont surtout des emplois manuels requérant une compétence de niveau technique, la construction est en compétition directe avec le secteur manufacturier, le secteur des transports ou bien certaines industries de services. Les professions de l'informatique ont devancé les chauffeurs de camions, en 2001, quant à l'importance de la population active masculine, mais les chauffeurs restent encore bons deuxièmes. Parmi les emplois demandant le même genre de compétences, on trouve aussi beaucoup d'hommes chez les concierges, les mécaniciens d'automobiles, les manutentionnaires, les chauffeurs-livreurs, les exploitants agricoles, les soudeurs, etc. Les charpentiers-menuisiers sont, quant à eux, la onzième profession masculine.

Les vingt principales professions masculines en 1991 et en 2001

	Code	Rang		Niveau de compétence	Population active expérimentée	
		1991	2001		1991	2001
Professions en informatique	C070	7	1	A-B	29 700	65 090
Conducteurs de camions	H711	3	2	C	49 360	58 330
Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	G211	1	3	C	56 125	53 810
Directeurs de la vente au détail	A211	2	4	Gestion 2	54 705	46 225
Concierges	G933	4	5	D	34 305	32 040
Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles	H421	5	6	B	33 975	31 960
Manutentionnaires	H812	11	7	C	26 820	31 730
Chauffeurs-livreurs	H714	9	8	C	27 930	26 790
Représentants des ventes non techniques, vente en gros	G111	8	9	C	29 630	26 230
Commis d'épicerie et étalagistes	G972	17	10	D	20 960	25 850
Charpentiers-menuisiers	H121	6	11	B	30 090	25 750
Exploitants agricoles et gestionnaires	I011	12	12	B	25 600	25 275
Soudeurs et opérateurs de machines à souder	J195	14	13	B	22 305	23 935
Cuisiniers	G412	13	14	B	23 855	23 745
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et autres	G960	16	15	D	21 680	22 760
Nettoyeurs	G931	18	16	D	20 720	22 280
Expéditeurs et réceptionnaires	B571	20	18	C	18 195	19 830
Professeurs au niveau secondaire	E131	15	19	A	22 080	18 915
Aides de soutien des métiers de la construction	H821	10	23	D	27 835	16 025
Gardiens de sécurité et personnel assimilé	G631	19	24	D	20 290	16 025
Total des 20 principales professions					596 160	612 595

A : professionnel B : technique C : Intermédiaire D : Élémentaire
Source : Institut de la statistique du Québec

Le malheur des uns fait le bonheur des autres, dit-on. Dans cet esprit, les difficultés du secteur manufacturier, dont les emplois sont peu à peu transférés à d'autres régions du monde, bouchent les perspectives d'emplois dans plusieurs professions manuelles ou techniques, et rendent peut-être indirectement la construction plus attrayante. Les professions de la construction seront-elles bientôt les seules à offrir aux hommes la satisfaction du travail concret, physique et bien rémunéré ? L'industrie du camionnage, aux prises avec un sérieux problème de vieillissement, dit d'ailleurs subir la concurrence des professions de la construction⁹.

⁹ Vincent Dubé et Denis Filion, Statistique Canada, *Encore sur la route*, janvier 2006.

Une industrie « pure laine »

La construction québécoise est un monde surtout francophone. Et blanc. D'après les données de Statistique Canada, on ne compte en effet que 6,3 % de population immigrante, parmi la population active de la construction, comparativement à 10,5 % dans l'ensemble des industries. À une certaine époque, les immigrants ont fourni une main-d'œuvre expérimentée dans certains domaines, comme les Italiens dans le carrelage, et cela transparait encore dans certains métiers. Mais on compte peu de Noirs, d'Asiatiques, etc. La construction est aussi à 87,1 % de langue maternelle francophone, comparativement à 81,8 % pour l'ensemble des secteurs.

Population active au Québec, en 2001				
	Construction		Ensemble des secteurs	
Total	171 125	100,0 %	3 742 490	100,0 %
Non immigrante	160 105	93,6 %	3 332 145	89,0 %
Immigrante	10 780	6,3 %	393 570	10,5 %
Langue maternelle				
Anglais	9 095	5,3 %	280 460	7,5 %
Français	149 035	87,1 %	3 061 370	81,8 %
Autre	11 550	6,7 %	357 860	9,6 %
Minorités visibles				
	3 250	1,9 %	234 185	6,3 %
Chinois	175	0,1 %	23 980	0,6 %
Sud-asiatique	205	0,1 %	27 290	0,7 %
Noir	920	0,5 %	72 085	1,9 %
Philippin	20	0,0 %	10 710	0,3 %
Latino-Américain	925	0,5 %	29 925	0,8 %
Asiatique du Sud-Est	245	0,1 %	21 400	0,6 %
Arabe / Asiatique occidentale	665	0,4 %	38 905	1,0 %
Coréen	20	0,0 %	1 985	0,1 %
Japonais	0	0,0 %	1 100	0,0 %
Autre	75	0,0 %	6 805	0,2 %

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001.

Le phénomène s'explique-t-il par des raisons culturelles, par un certain conservatisme de l'industrie, ou bien par une difficulté de reconnaître les compétences acquises, en raison de la barrière des langues, notamment ? Cela reste à déterminer.

On doit reconnaître que les immigrants sont peu intégrés à la construction et qu'ils composeront une grande partie de l'offre de main-d'œuvre dans les prochaines années, à Montréal surtout, dont les besoins de main-d'œuvre seront sans doute dominants.

♪ *Si tu savais comme on s'ennuie, à la Manic...*

Le profil régional de la main-d'œuvre aura également un impact sur l'attrait qu'exerceront les grands chantiers dans les régions éloignées. Moins de Gaspésiens signifie par exemple moins de travailleurs prêts à s'exiler pour un temps à la Baie-James. Des travailleurs plus âgés, cela signifie peut-être aussi des travailleurs moins prêts à quitter leur famille pour tenter l'expérience des grands chantiers éloignés, d'autant plus qu'ils trouveront facilement du travail près de chez eux.

Louis Delagrave

Économiste principal

Remerciements à Esther Létourneau, démographe à l'Institut de la statistique du Québec, pour ses judicieux commentaires.