

# La transformation démographique du Québec 2014 - 2036 et les impacts sur les régions et organisations

## L'âge médian de la population dans les MRC du Québec

par Pierre Bernier, Groupe Ambition



**Selon les prévisions  
d'Emploi-Québec, d'ici 2022,  
1,3 million de postes seront  
à pourvoir dont 80 % de ces  
postes (1,1 million) viseront  
à combler des départs à la  
retraite.**

**27 % des travailleurs seront  
à remplacer d'ici 2022.**

- Comment l'évolution démographique de votre région affectera votre milieu, les organisations, les emplois ?
- D'où viendra la main-d'œuvre dans les prochaines années ?
- Comment évolueront les relations et le monde du travail dans les prochaines années ?
- Comment faire pour susciter l'intérêt des jeunes et des travailleurs aux différents métiers des entreprises ?

### Un des plus importants défis de notre temps

Depuis plusieurs années, des centaines d'articles ont été écrits sur la transformation démographique du Québec. Tous s'entendent pour dire qu'elle sera un des plus importants défis du Québec. Plusieurs auteurs prédisent qu'autour de l'an 2025, le Québec se situera parmi les peuples les plus âgés du monde. Face à ce constat, une importante question se dresse devant nous : comment faire pour soutenir notre économie et nos services avec une population vieillissante et avec une relève trop peu présente ?

Pour comprendre comment l'évolution démographique affectera les emplois dans les régions, voici une série de tableaux et d'illustrations qui explique l'ampleur et l'importance de ce phénomène. En fait, ce document vise à vous aider à faire votre propre jugement sur la situation démographique du Québec. Nous sommes convaincus qu'à la suite de cette lecture, vous serez interpellé par les informations qui s'y trouvent et que vous chercherez des moyens (si ce n'est déjà fait) pour vous démarquer et attirer l'attention sur votre région ou votre entreprise. **LE BUT ULTIME DES RÉGIONS ET DES EMPLOYEURS : ATTIRER DES TRAVAILLEURS TALENTUEUX POUR SUPPORTER LA CROISSANCE ET/OU ASSURER LA PÉRENNITÉ DE LEUR MILIEU.**

Si vous souhaitez recevoir les chiffres démographiques de votre MRC, communiquez avec nous au 450 692.8221 ou par courriel à [info@groupeambition.ca](mailto:info@groupeambition.ca). Il nous fera plaisir de vous les transmettre.

**La transformation  
économique et  
démographique du Québec  
oblige les communautés et  
les employeurs à se  
démarquer pour mieux  
attirer, motiver,  
mobiliser et retenir le  
personnel de qualité.**



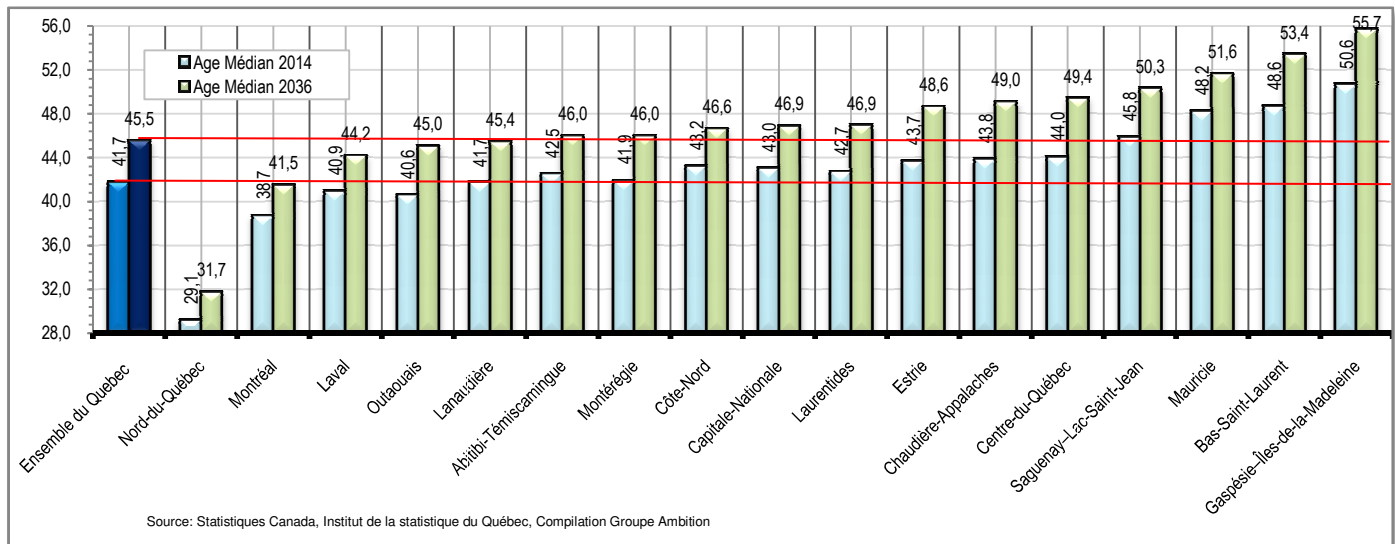
## L'âge médian de la population québécoise et dans les régions administratives 2014 - 2036

L'âge médian de la population québécoise est actuellement de 41,7 ans et sera de 45,5 ans en 2036.

Sur dix-sept régions administratives, douze régions se situent au-dessus de l'âge médian moyen québécois.

**Pour les régions avec une population vieillissante, il leur faudra innover et mobiliser rapidement les citoyens, les travailleurs et les entrepreneurs aux défis que cela représente. Parmi les plus importants;**

- 1. attirer de jeunes couples pour assurer la renouvellement de la population;**
- 2. attirer de nouveaux investisseurs et créer des emplois de qualité; et**
- 3. identifier les personnes qui voudront remplacer les entrepreneurs en âge de prendre leur retraite.**



### Deux illustrations d'impact !

Illustration 1

Pour comparer l'âge médian de la population par MRC (municipalités rurales de comté), voici une illustration présentant en 2011, l'âge médian de chacune d'elles. Les **neuf MRC en rouge indiquent un âge médian de leur population au dessus de 50 ans.**

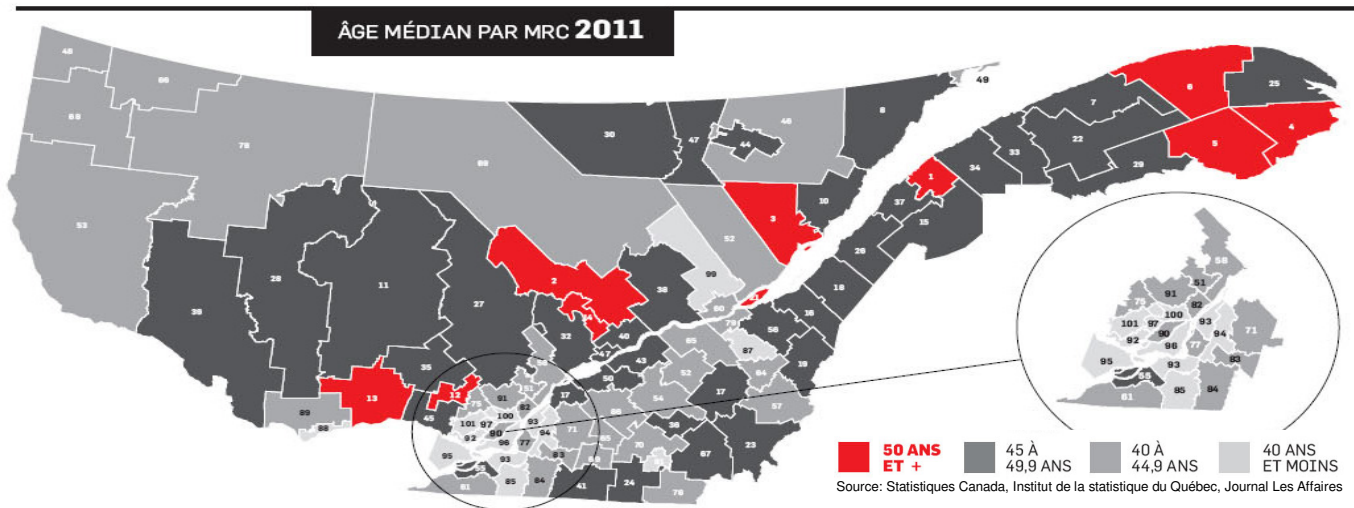
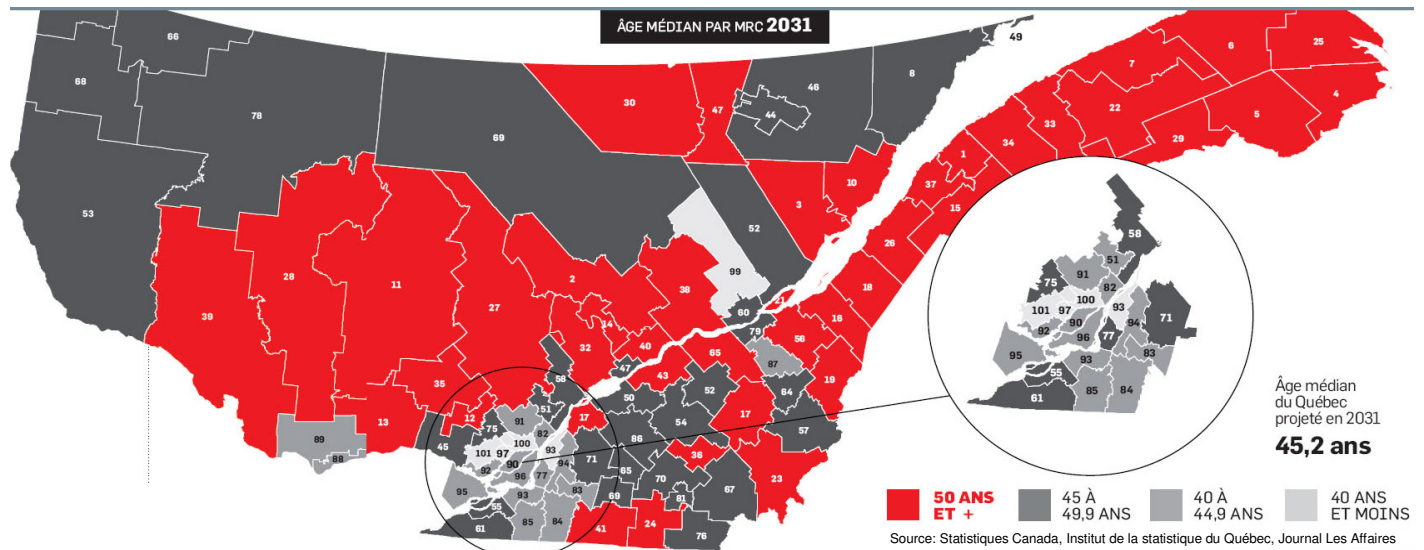


Illustration 2 La deuxième illustration projette les mêmes MRC en 2031 alors que **quarante-quatre MRC auront un âge médian de sa population au-dessus de 50 ans.**



## Âge médian des MRC en 2031

Voici un tableau présentant l'âge médian de chacune des MRC du Québec par ordre décroissant.

50 ans et plus		45 - 49,9 ans		40 - 44,9 ans		40 ans et moins					
1. Les Basques	61,9	23. Le Granit	53,2	45. Argenteuil	49,8	63. Minganie	47,5	82. L'Assomption	44,9	99. La Jacques-Cartier	40,0
2. Mékinac	58,6	24. Memphrémagog	53,2	46. Le Fjord-su-Saguenay	49,7	64. Robert-Cliche	47,3	83. Rouville	44,8	100. Les Moulins	40,0
3. Charlevoix	58,0	25. La Côte-de-Gaspé	53,1	47. Trois-Rivières	49,7	65. Lotbinière	47,2	84. Le Haut-Richelieu	44,8	101. Mirabel	38,9
4. Le Rocher-Percé	58,0	26. Kamouraska	52,9	48. Abitibi-Ouest	49,7	66. Abitibi	47,0	85. Les Jardins-de-Napierville	43,9	102. Canisapiscou	32,5
5. Bonaventure	57,5	27. Matawanie	52,8	49. Manicouagan	49,6	67. Le Haut-Saint-François	47,0	86. Sept-Rivières	43,8	103. Eey ou Istchee	28,5
6. La Haute-Gaspésie	57,4	28. La Vallée-de-la-Gatineau	52,6	50. Nicolet-Yamaska	49,6	68. Rouyn-Noranda	46,9	87. La Nouvelle-Beauce	43,8	104. Kativik	26,1
7. Matane	56,1	29. Avignon	52,3	51. Joliette	49,3	69. La Tuque	46,8	88. Gatineau	43,4		
8. La Haute-Côte-Nord	55,8	30. Le Domaine-du-Roy	52,6	52. L'Érable	49,2	70. Le Val-Saint-François	46,7	89. Les Collines-de-l'Outaouais	43,4		
9. Les Îles-de-la-Madeleine	55,7	31. Pierre-De-Saurel	52,0	53. Témiscamingue	49,1	71. Les Maskoutains	46,6	90. Laval	43,2		
10. Charlevoix-Est	55,6	32. Maskinongé	51,7	54. Arthabaska	48,9	72. Drummond	46,6	91. Montcalm	43,2		
11. Antoine-Labelle	55,3	33. La Mitis	51,7	55. Beauharnois-Salaberry	48,9	73. Acton	46,4	92. Deux-Montagnes	42,9		
12. Les Pays-d'en-Haut	54,6	34. Rimouski-Neigette	51,5	56. Bellechasse	48,8	74. Basse-Côte-Nord	46,3	93. Roussillon	42,5		
13. Papineau	54,6	35. Les Capitales-Nationales	51,2	57. Beauce-Sartigan	48,6	75. La Rivière-du-Nord	46,3	94. La Vallée-du-Richelieu	42,4		
14. Shawinigan	54,5	36. Les Sources	51,1	58. D'Autray	47,9	76. Coaticook	46,3	95. Vaudreuil-Soulanges	42,2		
15. Témiscouata	54,4	37. Rivière-du-Loup	51,0	59. La Côte-de-Beaupré	47,7	77. Longueuil	45,8	96. Montréal	41,6		
16. Montmagny	54,4	38. Portneuf	50,9	60. Québec	47,7	78. La Vallée-de-l'or	45,6	97. Thérèse-De-Blainville	41,5		
17. Les Appalaches	54,4	39. Pontiac	50,7	61. Le Haut-Saint-Laurent	47,7	79. Lévis	45,6	98. Lajemmerais	41,4		
18. L'Islet	54,2	40. Les Chenaux	50,6	62. La Haute-Yamaska	47,6	80. Jamésie	45,5				
19. Les Etchemins	53,9	41. Brome-Missisquoi	50,3			81. Sherbrooke	45,3				
20. Maria-Chapdelaine	53,7	42. Lac-Saint-Jean-Est	50,1								
21. L'Île-d-Orléans	53,7	43. Bécancour	50,1								
22. La Matapédia	53,6	44. Saguenay	50,0								

Source: Statistiques Canada, Institut de la statistique du Québec, Journal Les Affaires

## Un futur différent du passé

Selon l'âge médian de chacune des MRC, les défis seront très différents les uns des autres. Plus que jamais, le futur demandera une implication et une collaboration des citoyens et des travailleurs pour saisir rapidement les opportunités qui s'y trouvent et développer une économie apte à créer de bons emplois.

Vous souhaitez discuter des impacts de la transformation démographique sur votre région, votre secteur d'activité ou votre organisation, communiquez avec Pierre Bernier au 450 692.8221 ou par courriel à [info@groupeambition.ca](mailto:info@groupeambition.ca). Il se fera un plaisir de partager ses observations.

**Une région avec une forte intensité économique peut s'offrir de bons services à la population.**

**Malheureusement, une région avec une faible intensité économique doit les réduire ou les offrir différemment!**



## Des questions qui méritent réflexion !

Voici quelques questions auxquels les gens d'une communauté (spécialement les MRC avec une population ayant un âge médian de plus de 50 ans) devront répondre pour assurer leur pérennité et / ou supporter leur croissance.

### 1. Le marché du travail.

- . Comment attirer des investisseurs dans une région vieillissante ou avec un âge médian de plus de 50 ans?
- . Quels secteurs d'activité et quels types d'emplois sont menacés de disparaître et lesquels créeront la richesse future dans le milieu ?
- . Comment conscientiser et mobiliser les citoyens et travailleurs aux défis associés à la transformation de leur économie ?

### 3. Le système de santé et le réseau scolaire

- . Comment le système de santé et des services sociaux doit réagir pour faire face aux besoins grandissants en soin de santé des personnes plus âgées ?
- . Quelle sera la définition d'un citoyen productif et responsable en 2025 lorsque les jeunes actuellement en première secondaire termineront leurs études universitaires ?
- . Que doit faire le système scolaire pour moderniser ses équipements et former des enseignants aptes à préparer les jeunes aux défis d'une économie en mouvance ?

### 2. La consommation.

- . Comment le vieillissement de la population modifiera les habitudes de consommation ?
- . Comment les commerçants ajusteront leurs offres et leurs services pour répondre aux besoins des différentes cohortes générationnelles ?
- . Comment le marché de la construction évoluera lorsque les baby boomers mettront en vente leurs maisons en même temps ?

### 4. Les gouvernements (provinciaux & municipaux)

- . Quels programmes et services à la population devront être revus et/ou éliminés ?
- . Comment appliquer le bon taux d'imposition et taxation pour être compétitif et avoir un effet de levier économique ?
- . Comment réduire la dette tout en offrant des services de qualité à la population ?
- . Comment moderniser les infrastructures déficientes ?
- . Comment assurer un avenir durable dans le respect d'une gestion saine des ressources environnementales ?

Pour connaître qui sont les employeurs remarquables au Québec, visitez [www.employeurremarquable.com](http://www.employeurremarquable.com)

Pierre Bernier est spécialisé en démographie et vieillissement des populations. Depuis 1991, il agit comme consultant en développement organisationnel et a développé une grande quantité de services pour aider les employeurs à améliorer leur efficacité interne, mobiliser leurs employés et se positionner comme un employeur remarquable.

Grand observateur des tendances socio-économiques, plus de 50 000 personnes (jeunes, gestionnaires, employés, citoyens, leaders socio-économiques) ont assisté à une de ses conférences pour les aider à comprendre les grands défis de notre temps et à saisir les opportunités qui s'y trouvent.

Innovateur et dynamique, il a développé un concept unique permettant de reconnaître et promouvoir les bons employeurs au Québec ([www.employeurremarquable.com](http://www.employeurremarquable.com)) en partenariat avec le Bureau de normalisation du Québec.



**Pierre Bernier**

Conférence - Formation - Consultation

[pbernier@groupeambition.ca](mailto:pbernier@groupeambition.ca)

[www.groupeambition.ca](http://www.groupeambition.ca)

[www.employeurremarquable.com](http://www.employeurremarquable.com)

(450) 692-8221