

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC

## LA QUALITÉ DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

DÉVELOPPEMENTS CONCEPTUELS ET CRÉATION D'UNE TYPOLOGIE  
État actuel de la réflexion

Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ  
et les données statistiques dont il dispose,  
s'adresser à :

**Institut de la statistique du Québec**  
**200, chemin Sainte-Foy**  
**Québec (Québec)**  
**G1R 5T4**  
**Téléphone : 418 691-2401**

**ou**

**Téléphone : 1 800 463-4090**  
**(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)**

**Site Web : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)**

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
4<sup>e</sup> trimestre 2008  
ISBN 978-2-551-23731-9 (version imprimée)  
ISBN 978-2-550-54216-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec

Toute reproduction est interdite  
sans l'autorisation expresse  
de l'Institut de la statistique du Québec.

**Octobre 2008**

Dans le domaine du travail, la question de la qualité de l'emploi est, plus que jamais, à l'ordre du jour. En effet, le marché du travail se resserre, alors que des pénuries de main-d'œuvre commencent à apparaître et risquent de se généraliser à mesure que la population active vieillit. La concurrence pour du personnel compétent devient plus vive. Aussi les organisations doivent-elles miser davantage sur la qualité des emplois qu'elles offrent afin d'attirer et de retenir les employés.

Dans la présente publication, l'Institut propose les résultats d'une réflexion entourant la création d'une nouvelle typologie qui devrait permettre une meilleure compréhension de la qualité de l'emploi au Québec. Bien que l'on recense bon nombre de travaux traitant de cette question, la plupart d'entre eux n'offrent pas spécifiquement de typologie (ou catégorisation). Ce document de recherche propose aussi un cadre conceptuel de la qualité de l'emploi. Il nous est apparu nécessaire de construire un tel cadre afin de mieux situer les diverses dimensions proposées dans les écrits consultés. Ces dimensions recoupent en effet bien souvent des aspects liés à la qualité du travail ou du marché du travail en plus de ceux liés à la qualité de l'emploi. La présente publication vise donc à combler ces lacunes et ainsi enrichir la connaissance du marché du travail au regard de ses multiples transformations.

L'Institut tient à remercier toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de cette étude. Cette publication, nous le souhaitons, permettra d'alimenter la réflexion des divers acteurs du marché du travail sur ce thème porteur qu'est la qualité de l'emploi.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

*Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « **qualité** » de l'Institut de la statistique du Québec.*

**Cette publication a été réalisée par :**

Luc Cloutier, Direction des statistiques du travail et de la rémunération, ISQ

**Sous la direction de :**

Christiane Lamarre

**Avec la collaboration de :**

Paul Bernard, Université de Montréal

Anne-Marie-Fadel, Direction des statistiques sur le travail et la rémunération, ISQ

Diane-Gabrielle Tremblay, Télé-Université (Université du Québec à Montréal)

**Avec l'assistance professionnelle et technique de :**

Nicole Descroisselles, Direction des communications, ISQ, pour la révision linguistique

Josée Gaudreault, Direction des statistiques du travail et de la rémunération, ISQ, à la mise en page

**Avertissement :**

Le contenu de cette publication n'exprime pas nécessairement le point de vue des personnes consultées lors de son élaboration.

Pour tout renseignement concernant cette publication s'adresser à :

Direction des statistiques du travail et de la rémunération

Institut de la statistique du Québec

1200, avenue McGill College, bureau 400

Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384

Télécopieur : 514 876-1767

Site Web : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

Téléphone : 1 877 677-2087

(aucun frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

**Citation suggérée pour ce rapport :**

CLOUTIER, Luc, (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

## Remerciements

La réalisation de ce rapport de recherche est le fruit de la collaboration de plusieurs intervenants. Tout d'abord, l'auteur tient à souligner la précieuse contribution de monsieur Paul Bernard, professeur à l'Université de Montréal, ainsi que de madame Diane-Gabrielle Tremblay, professeure à la Téléq de l'Université du Québec à Montréal. Ces deux chercheurs sont associés étroitement aux travaux de l'ISQ sur la qualité de l'emploi, entrepris depuis 2003. Tout au long des cinq dernières années, les professeurs Bernard et Tremblay ont alimenté généreusement les réflexions de l'Institut pour la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. Nul doute que le présent rapport témoigne de leur apport inestimable.

En janvier 2008, l'ISQ a effectué une consultation auprès de représentants de milieux universitaire, statistique et gouvernemental afin d'avoir des éclairages sur les orientations méthodologiques à prendre dans le cadre du développement d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. Les échanges durant cette consultation ont été riches en contenu et très diversifiés, alimentant ainsi de façon très bénéfique les travaux de l'Institut. L'auteur tient à remercier, tout particulièrement, les personnes qui ont participé à cette rencontre :

Suzanne Asselin, Institut de la statistique du Québec  
Ali Béjaoui, Université du Québec en Outaouais  
Paul Bernard, Université de Montréal  
Réjean Gamache, Ministère du Travail  
André Grenier, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale  
Christel LePetit, Statistique Canada  
Julie Massé, Ministère du Travail  
Hélène Massé, Commission de l'équité salariale  
René Morissette, Statistique Canada  
Gilles Ouellette, Commission des partenaires du marché du travail  
Diane-Gabrielle Tremblay, Université du Québec à Montréal  
Daniel Villeneuve, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Cette première publication de l'Institut sur le thème de la qualité de l'emploi n'aurait pu voir le jour sans le soutien constant de madame Christiane Lamarre, responsable du programme des statistiques sur le travail et la rémunération. L'auteur lui exprime sa profonde reconnaissance pour son étroite collaboration aux travaux sur la qualité de l'emploi. Des remerciements vont également à madame Anne-Marie Fadel, coordonnatrice au secteur travail du programme des statistiques sur le travail et la rémunération, associée à ce projet depuis le tout début. L'auteur veut souligner sa précieuse collaboration quant aux orientations méthodologiques et à la rédaction du rapport.

Enfin, l'auteur tient à remercier tous les autres membres du personnel de l'Institut qui ont été impliqués dans ce projet ainsi que Statistique Canada pour la disponibilité et la qualité du fichier de micro-données de *l'Enquête sur la population active* (EPA) utilisé dans le cadre de cette publication.

Luc Cloutier,  
Analyste en statistiques du travail,  
Direction des statistiques du travail et de la rémunération, ISQ



<b>INTRODUCTION</b>	9
<b>CHAPITRE 1</b>	
<b>Mise en contexte de l'étude</b>	
1.1 Enjeux actuels du marché du travail	11
1.2 Pertinence d'étudier la qualité de l'emploi	12
1.3 Historique des travaux de l'Institut sur la qualité de l'emploi	13
<b>CHAPITRE 2</b>	
<b>Cadre conceptuel de la qualité de l'emploi</b>	
2.1 Principales dimensions de la qualité de l'emploi	14
2.2 Études clés sur la qualité de l'emploi	18
2.3 Qualité de l'emploi, du travail et du marché du travail	26
<b>CHAPITRE 3</b>	
<b>Création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi</b>	
3.1 Pertinence et objectifs de la démarche	29
3.2 Source de données, dimensions et indicateurs retenus	30
3.3 Catégorisation possible selon la qualité de l'emploi	33
<b>CONCLUSION</b>	43
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	45

**LISTE DES TABLEAUX****CHAPITRE 2**

2.1	Les neuf principales dimensions de la qualité de l'emploi	15
2.2	Synthèse des dimensions couvertes dans certaines études sur la qualité de l'emploi	27

**CHAPITRE 3**

3.1	Répartition de l'emploi selon 120 combinaisons de qualité, Québec, 1997	34
3.2	Répartition de la qualité de l'emploi en douze groupes, résultats selon le sexe, Québec, 1997 et 2007	40

**LISTE DES FIGURES****CHAPITRE 2**

2.1	Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi	19
2.2	Schéma conceptuel de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail	28

**CHAPITRE 3**

3.1	Schéma typologique de la qualité de l'emploi selon 4 dimensions	33
3.2	Exemple de catégorisation de la qualité de l'emploi selon 4 dimensions, Québec, 1997	37



Cette publication se compose de trois chapitres. Le premier chapitre met en contexte l'étude de la qualité de l'emploi. On y aborde les enjeux actuels qui caractérisent le marché du travail et la pertinence d'étudier la qualité de l'emploi au Québec. Un bref survol de l'historique des travaux de l'Institut sur le sujet complète ce chapitre.

Le deuxième chapitre porte spécifiquement sur le cadre conceptuel de la qualité de l'emploi retenu par l'Institut. À cette fin, on fait état dans un premier temps des principales dimensions que recouvre ce concept. En tout, neuf dimensions sont prises en compte, soit la rémunération, les congés, les régimes de retraite, les assurances collectives, les heures de travail, les horaires de travail, la stabilité, la qualification et les conditions physiques et psychologiques. Dans un deuxième temps, un tour d'horizon des études clés sur la qualité de l'emploi en lien avec le cadre conceptuel proposé est effectué. Les études considérées portent, notamment, sur la situation au Canada, aux États-Unis, en Grande-Bretagne, en France et en Europe. Enfin, une synthèse des dimensions considérées dans ces études termine ce chapitre.

Le chapitre trois traite de la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. La pertinence et les objectifs de la démarche sont tout d'abord proposés. Par la suite, on présente la source de données ainsi que les dimensions et indicateurs choisis pour la création de la typologie. Quatre dimensions sont ainsi retenues, soit la rémunération, la stabilité, la qualification et les heures de travail. En dernier lieu, un exemple de catégorisation est fourni; en tout, 12 catégories d'emplois sont proposées. Des résultats sommaires font l'objet d'une courte analyse afin de démontrer l'application possible de cette typologie.



## 1.1 Enjeux actuels du marché du travail

Depuis quelques années, la situation du Québec se caractérise par une participation accrue de la population au marché du travail. Selon le dernier bilan effectué par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2008a), 3 851 700 personnes occupent un emploi en 2007; il s'agit d'un nouveau sommet. Exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus, le taux d'emploi s'élève à 61,0 %, soit un niveau record depuis le début de la série statistique en 1976 (ISQ, 2008a).

Parallèlement à ce nouveau contexte, se dessinent un certain nombre d'enjeux qui façonnent tout particulièrement le marché du travail québécois. L'enjeu qui semble le plus faire écho actuellement demeure, sans conteste, le départ imminent à la retraite de nombreuses personnes. Cette question revêt d'ailleurs une importance cruciale dans l'économie québécoise en raison du poids démographique marqué des travailleurs âgés présentement sur le marché du travail mais qui le quitteront bientôt (les 50 ans et plus). La pression qu'exercera leur départ sera accentuée par le fait que le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail sera nettement insuffisant pour remplacer ces travailleurs; ce phénomène touche d'ailleurs particulièrement le Québec. L'une des conséquences appréhendées de ce bouleversement sera l'accroissement des pénuries de main-d'œuvre, déjà existantes dans certains secteurs d'activité. Ces pénuries risquent en effet de se propager et d'affecter tous les domaines d'activité ainsi que tous les niveaux de compétence des emplois (gestionnaire, professionnel, technicien, etc.). Le manque de main-d'œuvre sera donc un enjeu de premier plan dans les années à venir tant pour les organisations que pour la société dans son ensemble.

S'il est vrai que les développements technologiques pourraient favoriser en partie le maintien de la productivité et du coup contrecarrer d'une certaine façon les effets négatifs des départs à la retraite, il reste que des efforts devront être mis sur le plan de l'attraction de la main-d'œuvre. Et qui dit attraction, dit également intégration. Trois groupes de travailleurs nous semblent interpellés plus que d'autres par cet autre enjeu du marché du travail : les jeunes, les femmes et les immigrants. Plus spécifiquement, les jeunes travailleurs auront de plus en plus d'occasions professionnelles qui se présenteront à eux. Ils pourront ainsi chercher les emplois qui conviennent le plus à leurs compétences, leurs aspirations professionnelles et leurs intérêts personnels. De leur côté, les femmes occupent de plus en plus un emploi. Elles n'ont d'ailleurs jamais été aussi nombreuses sur le marché du travail. Étant donné que les femmes joueront un rôle grandissant sur la scène professionnelle en raison des pénuries de main-d'œuvre, on peut s'attendre à ce qu'elles revendiquent, d'une part, une plus grande équité par rapport aux hommes et, d'autre part, un meilleur arrimage entre leurs responsabilités professionnelles et leurs réalités familiales et personnelles. Les questions d'équité salariale, d'équité en emploi de même que de conciliation famille-travail demeureront ainsi à l'avant-scène des préoccupations. Enfin, l'intégration des immigrants au marché du travail québécois sera tout autant un enjeu fondamental devant les besoins croissants en matière de main-d'œuvre. Il ne fait aucun doute que la participation pleine et entière des immigrants (récemment arrivés ou non) ne pourra se faire que si les conditions d'intégration deviennent plus favorables. C'est donc, entre autres, toute la question de la reconnaissance des compétences qui devra faire l'objet de réflexions et d'interventions.

À cela s'ajoute le besoin de favoriser la participation de travailleurs en provenance d'autres régions que le Québec au marché du travail québécois, en particulier ceux qualifiés et hautement qualifiés. Cette démarche peut constituer une des solutions vis-à-vis des pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs à forte concentration d'emplois qualifiés et hautement qualifiés, ce type de pénurie pouvant devenir un frein au développement d'une économie axée de plus en plus sur le savoir. Tôt ou tard, cela peut même entraîner une baisse de la capacité concurrentielle. En effet, compte tenu de sa diversité économique, le Québec se retrouve devant cette réalité. Il fait face d'ailleurs à des défis majeurs sur ce plan en raison, entre autres, de la forte concurrence qui s'exerce partout à travers le monde dans bon nombre de secteurs d'activité du domaine de la production et de celui des services.

Compte tenu de ces constats, la question de la qualité de l'emploi devient un enjeu incontournable. Plus que jamais, dans le contexte du resserrement imminent du marché du travail, les organisations devront offrir des conditions d'emploi et de travail de qualité afin de retenir leurs employés, qu'ils soient jeunes ou vieux. Elles devront également en attirer d'autres pour combler les postes laissés vacants par les travailleurs qui prendront leur retraite un jour ou l'autre.

En misant sur le développement de la qualité de l'emploi, les entreprises pourront mieux faire face aux nombreux défis qui s'annoncent. L'étude de la qualité de l'emploi est donc importante pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail et apporter ainsi un nouvel éclairage compte tenu des multiples enjeux qui se dessinent au Québec.

## 1.2 Pertinence d'étudier la qualité de l'emploi

La question de la qualité de l'emploi fait fréquemment l'objet de débats publics, notamment quand il est question de porter un regard sur l'état de l'économie. Que ce soit dans un contexte de création d'emplois, ou encore de perte d'emplois, inévitablement on cherche à savoir si les emplois en jeu sont bons ou mauvais. On tente ainsi de qualifier la situation d'une économie en fonction de la qualité des emplois qui s'y retrouvent. Généralement, une bonne santé économique va de pair avec un bon bassin d'emplois de qualité. Par exemple, même si certains emplois, souvent de moins bonne qualité, sont perdus en raison de la concurrence internationale, une « bonne » économie devrait les remplacer par des emplois de meilleure qualité. Les préoccupations concernant la qualité des emplois existent depuis longtemps. Par contre, c'est l'intérêt grandissant que ce sujet suscite qui semble nouveau. Comme mentionné précédemment, le spectre de l'accroissement des pénuries de main-d'œuvre est grandement en cause.

Au-delà de ces considérations générales, la question des différences entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, maintenant au centre des débats en raison de la féminisation accrue de l'emploi, nécessite également de prendre en compte la qualité des emplois détenus. En effet, étudier les écarts entre les sexes au chapitre des conditions d'emploi et de travail est une démarche qui exige plus que jamais de faire ressortir la qualité des emplois occupés. On peut se demander d'ailleurs si la qualité de l'emploi s'améliore chez les femmes et voir en même temps en quoi cela conduit ou non à une réduction de l'écart par rapport aux hommes. Dans la même perspective, l'étude de la qualité de l'emploi est pertinente au regard d'autres groupes de travailleurs ayant des profils particuliers : par exemple les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les immigrants, les travailleurs ayant atteint ou non un niveau d'études supérieur ou encore ceux ayant des enfants en bas âge. À cet égard, les questions relatives à l'intégration des jeunes et des immigrants au marché du travail, au prolongement de la vie active, à la surqualification de la main-d'œuvre et à la conciliation famille-travail, notamment, seront dorénavant débattues avec la qualité des emplois offerts ou occupés comme toile de fond. Par ailleurs, il ne fait aucun doute que les pénuries de main-d'œuvre vont créer une concurrence de plus en plus marquée entre les entreprises sur le marché du travail. Comme celle-ci s'exercera dans plusieurs milieux de travail, il est utile d'étudier la qualité de l'emploi en fonction de la présence syndicale, du secteur d'appartenance (public ou privé), du secteur d'activité ou encore de la région, par exemple. Sur le plan de la concurrence, la question de la qualité des emplois pose d'autres défis. Ainsi, comment développer et maintenir une qualité de l'emploi dans un contexte où la concurrence nationale et internationale exerce une pression à la baisse sur les conditions d'emploi et de travail? On peut également se demander dans quelle mesure la qualité de certains emplois (qualifiés et hautement qualifiés) doit être améliorée afin d'éviter que les titulaires de ces emplois soient davantage tentés par ce qui s'offre ailleurs. Ces interrogations et bien d'autres révèlent toute l'importance de traiter du thème de la qualité de l'emploi.

En résumé, il apparaît tout à fait justifié et d'actualité d'étudier la qualité de l'emploi afin de mieux comprendre les enjeux qui se posent pour le Québec d'aujourd'hui et de demain. Ce rapport de recherche constitue un pas dans cette direction. Comme le thème de la qualité de l'emploi est vaste, d'autres études sur le sujet devront être menées afin de saisir encore plus ce phénomène. Par ailleurs, même si les travaux portant sur la qualité de l'emploi sont assez riches, il demeure que ceux-ci sont peu présents au Québec. Les travaux de l'ISQ en cette matière visent donc à susciter un plus grand intérêt pour cette question qui demeurera au centre des débats dans les prochaines années.

### 1.3 Historique des travaux de l'Institut sur la qualité de l'emploi

De concert avec des chercheurs de l'Université de Montréal et de l'Université du Québec à Montréal, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) démarrait un projet d'étude sur la qualité de l'emploi en mars 2003<sup>1</sup>. Ce projet s'inscrit dans le cadre de la réalisation d'une thèse de doctorat et de travaux de la Direction des statistiques du travail et de la rémunération (DSTR). En novembre 2006, un projet d'études doctorales a été déposé auprès des responsables du programme de sciences humaines appliquées de l'Université de Montréal<sup>2</sup>. Par la suite, en août 2007, l'ISQ présentait, en collaboration avec les chercheurs universitaires Bernard et Tremblay, une communication scientifique au congrès annuel de l'Association d'économie politique (AÉP) qui agissait de concert avec l'Association internationale de sociologie (AIS). La communication portait sur les récents développements méthodologiques de l'Institut relatifs à la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi (voir Cloutier, Bernard et Tremblay, 2008a). Une autre communication fut par ailleurs présentée au congrès annuel de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* (SASE) en juillet 2008. Celle-ci portait sur une analyse comparative de la qualité de l'emploi entre les sexes compte tenu de leur situation familiale (Cloutier, Bernard, Tremblay, 2008b).

Concurremment, d'autres travaux sur la qualité de l'emploi ont été réalisés. Ainsi, en mai 2007, à l'occasion du colloque international du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) portant sur les politiques publiques pour le travail, l'Institut présentait une réflexion sur l'évolution de la qualité de l'emploi chez les femmes et chez les hommes au Québec durant les dernières années. Les résultats de cette communication ont par ailleurs été présentés en septembre de la même année dans le bulletin *Flash-info Travail et rémunération* (voir Cloutier, 2007).

En janvier 2008, l'Institut effectuait une consultation auprès de représentants de milieux universitaire, statistique et gouvernemental afin d'avoir des éclairages sur les orientations méthodologiques à prendre dans le cadre du développement d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. Un document de travail non publié (ISQ, 2008b) fut alors remis aux participants afin d'alimenter la réflexion sur la création d'une telle typologie. Le présent document de recherche expose donc l'état actuel des travaux de l'ISQ au chapitre de la qualité de l'emploi et de la création d'une typologie.

- 
1. Les personnes associées au projet de recherche sont monsieur Paul Bernard de l'Université de Montréal et madame Diane-Gabrielle Tremblay de la Téléuq à l'Université du Québec à Montréal.
  2. Luc CLOUTIER (2006). *Construction d'une typologie de la qualité de l'emploi : une application à l'étude des genres au Québec*, projet de thèse de doctorat soumis au programme de sciences humaines appliquées, Université de Montréal, Montréal, novembre, 46 p.

Si on voulait simplifier la réalité, on pourrait qualifier un emploi uniquement par le fait qu'il offre une bonne ou une mauvaise rémunération et qu'il s'effectue dans des conditions saines ou dangereuses pour la santé. Évidemment, la qualité de l'emploi ne se résume pas seulement à ces deux aspects ou dimensions mais revêt une multitude de réalités. D'ailleurs, à la lecture des études portant sur le sujet, on constate rapidement le caractère multidimensionnel du phénomène. De plus, dans la littérature, on utilise souvent indépendamment les termes « qualité de l'emploi » et « qualité du travail ». Or, ces deux notions ne renvoient pas nécessairement aux mêmes réalités. La qualité de l'emploi concerne davantage les caractéristiques de l'emploi et les conditions extrinsèques dans lesquelles celui-ci s'effectue (rémunération, vacances, heures de travail, horaire de travail, etc.), alors que la qualité du travail porte plus sur la nature même du travail accompli et de ses conditions intrinsèques (contenu des tâches, autonomie professionnelle, relations de travail, perspectives de carrière, etc.). Il convient toutefois de noter que les deux concepts n'étant pas univoques, il se peut que pour certains, ce qui est de l'ordre de la qualité de l'emploi soit, pour d'autres, de l'ordre de la qualité du travail (et vice versa). De plus, certaines dimensions pourraient être considérées à la fois comme étant une caractéristique de la qualité de l'emploi et une caractéristique de la qualité du travail. Par ailleurs, certaines études sur la qualité abordent simultanément des dimensions de la qualité de l'emploi et des dimensions de la qualité du travail.

Pour saisir toute l'ampleur de la notion de qualité de l'emploi, il est nécessaire d'élaborer un cadre conceptuel comprenant l'essentiel des dimensions. Avec un tel outil, il devient ainsi possible de porter un regard plus complet sur la qualité de l'emploi, de mieux circonscrire l'étendue des études faites sur le sujet et d'évaluer adéquatement la portée de notre démarche de création d'une typologie. L'objectif de ce chapitre est donc de proposer un cadre conceptuel de la qualité de l'emploi. Il faut noter cependant que ce cadre ne prétend pas trancher entre ce qui devrait faire partie de la qualité de l'emploi d'une part, et de la qualité du travail, d'autre part.

## 2.1 Principales dimensions de la qualité de l'emploi

Le tableau 2.1 présente les neuf principales dimensions de la qualité de l'emploi. Ainsi, on y retrouve la rémunération, les congés, les régimes de retraite, les assurances collectives, les heures de travail, les horaires de travail, la stabilité, la qualification de même que les conditions physiques et psychologiques du travail. Bien que la qualité de l'emploi puisse couvrir d'autres aspects, les dimensions présentées dans le tableau 2.1 donnent un portrait relativement complet du phénomène; en effet, ces dimensions font ressortir les principales conditions d'emploi et de travail recensées dans les travaux portant sur la qualité de l'emploi. Pour chacune de ces dimensions, on peut voir les caractéristiques (indicateurs) qui leur sont généralement associées.

### *La rémunération*

La rémunération constitue une des dimensions les plus importantes de la qualité de l'emploi. Généralement, on associe à un emploi une rémunération horaire, hebdomadaire ou annuelle. Toutefois, pour la mesure de cette dimension, on doit exclure tout élément pouvant l'affecter, tel que le nombre d'heures de travail réellement accompli. En conséquence, la rémunération horaire demeure le point de référence. Afin de ramener toute forme de rémunération sur une telle base, on doit tenir compte du temps habituellement travaillé.

Tableau 2.1

**Les neuf principales dimensions de la qualité de l'emploi**

<b>1. Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régulière</li> <li>• Autres</li> </ul>	<b>2. Congés</b> (rémunérés ou non)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Annuels</li> <li>• Fériés et mobiles</li> <li>• Parentaux</li> <li>• Maladie</li> <li>• Sociaux</li> <li>• Autres</li> </ul>
<b>3. Régimes de retraite<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régimes agréés</li> <li>• Régimes non agréés</li> </ul>	<b>4. Assurances collectives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire</li> <li>• Invalidité</li> <li>• Vie</li> <li>• Maladie</li> <li>• Soins optiques</li> <li>• Soins dentaires</li> <li>• Autres</li> </ul>
<b>5. Heures de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habituelles</li> <li>• Supplémentaires</li> </ul>	<b>6. Horaires de travail</b> (typiques / atypiques)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour /soir / nuit / week-end</li> <li>• Sur appel</li> <li>• Fractionnés</li> <li>• Rotation</li> <li>• Variables</li> <li>• Flexibles</li> </ul>
<b>7. Stabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurité d'emploi</li> <li>• Permanent / temporaire</li> </ul>	<b>8. Qualification</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emploi qualifié / semi ou peu qualifié</li> <li>• Travailleur qualifié / surqualifié</li> </ul>
<b>9. Conditions physiques et psychologiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pénibilité</li> <li>• Nuisances / risques toxiques</li> <li>• Intensité / interruptions</li> <li>• Marges d'initiative / contraintes de rythme</li> </ul>		

1. Il s'agit des régimes complémentaires de retraite.

**Les congés**

Un autre aspect qui caractérise la qualité des emplois est le nombre de congés auxquels les travailleurs peuvent avoir droit en vertu des dispositions prévues (conventionnées ou non) dans l'organisation et de celles prévues par la législation (normes minimales du travail). Les congés annuels (ou vacances) représentent généralement la plus grande partie des congés offerts par l'organisation. Les congés fériés constituent une part souvent non négligeable des congés; mais leur nombre peut varier grandement d'une organisation à l'autre puisque des employeurs en accordent en plus de ceux habituellement prévus par la loi. Des congés mobiles peuvent aussi exister (lors d'occasions particulières) dans les organisations et ceux-ci sont généralement prédéterminés. Enfin, d'autres congés sont possibles, soit pour obligation parentale, maladie ou d'autres motifs (deuil, mariage, adoption, activités syndicales, etc.).

### **Les régimes complémentaires de retraite**

Les régimes complémentaires de retraite sont une autre dimension importante de la qualité de l'emploi puisqu'ils constituent le mécanisme « privé » de remplacement du revenu à la retraite. Ainsi que présenté dans un document de référence de l'ISQ (Jean, 2005), il existe deux grands types de régimes complémentaires de retraite : les régimes agréés et les régimes non agréés. Selon l'ISQ, les régimes agréés sont les plus courants dans les organisations. Ces derniers peuvent se diviser en deux catégories, soit les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et les régimes de retraite agréés (RRA). Les RRA peuvent être à prestations déterminées ou à cotisations déterminées ou encore une combinaison de ces deux régimes<sup>1</sup>. La qualité de l'emploi peut donc être mesurée en fonction de la présence ou de l'absence de régimes de retraite de même qu'en fonction de leur valeur monétaire.

### **Les assurances collectives**

La qualité de l'emploi peut se mesurer également par le fait que l'employé peut bénéficier ou non d'assurances collectives. Règle générale, on retrouve six types d'assurances collectives : salaire, invalidité, vie, maladie, soins optiques et soins dentaires. Outre la disponibilité ou non des assurances, la qualité de celles-ci dépendra de leur étendue et couverture (services couverts, montants alloués, franchise, etc.) de même que du coût à l'employé (assurance payée entièrement ou non par l'employeur).

### **Les heures de travail**

La dimension « heures de travail » demeure fondamentale dans la question de la qualité de l'emploi puisqu'elle traduit l'étendue (l'importance) de la présence au travail. Ainsi, le nombre d'heures de travail indique si l'emploi offre une durée limitée de travail (à temps partiel par exemple), une durée normale (temps plein, entre 30 et 40 heures) ou encore une durée longue de travail (41 heures ou plus). Les longues heures de travail, tout comme les courtes, peuvent constituer des indices d'une moindre qualité de l'emploi, surtout lorsqu'elles sont faites de façon non volontaire. La mesure des heures de travail tient compte à la fois des heures habituellement prévues dans l'emploi et des heures supplémentaires, rémunérées ou non.

### **Les horaires de travail**

Les horaires de travail ajoutent une autre dimension importante à la qualité des emplois puisqu'ils affectent directement les autres temps sociaux (sommeil, loisirs, responsabilités familiales et personnelles, etc.). Ainsi, le fait de travailler le jour selon un horaire continu du lundi au vendredi n'est pas du tout la même chose que de travailler le soir, la nuit ou les fins de semaine. Il existe plusieurs formes d'horaires de travail selon le type d'emploi exercé ou le secteur d'activité; chaque type d'horaire comporte ses avantages et ses inconvénients. Généralement, ceux-ci sont de jour, de soir, de nuit ou de fin de semaine, réguliers ou non, sur appel ou fractionnés, ou encore ils fonctionnent selon un système de rotation.

Par ailleurs, les horaires peuvent être variables, c'est-à-dire comporter des changements dans leur durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. Ces types d'horaires se retrouvent souvent dans les milieux de travail où des variations importantes de la production ou de la demande de services sont observées. Enfin, certains horaires sont qualifiés de flexibles lorsqu'ils offrent la possibilité aux travailleurs de moduler le début et/ou la fin

---

1. Le lecteur intéressé à en savoir davantage sur la question des régimes de retraite peut consulter le document de référence suivant : Nadège JEAN (2005). *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 107 p.



de périodes de travail normalement prévues afin de répondre à des besoins, notamment ceux reliés à la famille. Les horaires de travail se classent souvent en deux catégories, soit typiques (de jour, régulier, du lundi au vendredi) ou atypiques (autres horaires).

### **La stabilité**

Le caractère durable ou non des emplois est une autre dimension essentielle à la lecture de la qualité des emplois. Ainsi, le fait que l'emploi occupé soit à durée déterminée (temporaire) ou, au contraire, qu'il n'ait pas de fin prévue (permanent) est une bonne indication du caractère précaire ou non de l'emploi. Cependant, même si les emplois sont à durée indéterminée, il est possible que ceux-ci disparaissent un jour ou l'autre à la suite de mises à pied permanentes pour des raisons économiques, par exemple. Cela dit, certains emplois comportent des garanties à cet effet. C'est le cas notamment dans le secteur public où les employés permanents bénéficient de la sécurité d'emploi<sup>2</sup>.

### **La qualification**

Un des aspects souvent mis de l'avant dans l'appréciation de la qualité des emplois est le fait que ceux-ci soient qualifiés (ou hautement qualifiés). En effet, les emplois qui exigent des compétences élevées sont généralement associés à une plus grande qualité puisqu'ils contribuent directement à l'élaboration ou à la mise en œuvre des orientations des entreprises ainsi qu'au développement de ces dernières. On retrouve souvent des emplois qualifiés dans les secteurs reliés à l'économie du savoir (services professionnels, scientifiques et techniques, domaine financier, etc.) qui font partie des industries des services dynamiques<sup>3</sup>. En revanche, les emplois semi ou peu qualifiés, qui sont surtout le lot des secteurs nécessitant moins de connaissances (l'hébergement, la restauration, les services personnels et les services aux entreprises autres que techniques et professionnels), sont fréquemment de moindre qualité du fait qu'ils exigent une faible formation et offrent souvent de bas salaires. Il convient également de noter, à l'intérieur même de chaque organisation, la présence parfois simultanée d'emplois qualifiés et moins qualifiés avec une qualité d'emploi qui variera en conséquence.

Par ailleurs, que les emplois sur le marché du travail soient qualifiés ou moins qualifiés, il demeure que les personnes qui les occupent peuvent être adéquatement qualifiées, sous-qualifiées ou encore surqualifiées. L'adéquation (ou l'inadéquation) entre les compétences du travailleur et les exigences du poste est un autre aspect à considérer dans l'étude de la dimension qualification. Le fait que le travailleur soit en mesure ou non de mettre en œuvre ses compétences est fondamental autant pour ce dernier, dans son développement professionnel, que pour l'entreprise, dans sa capacité à mobiliser son personnel. De façon générale, une économie dynamique qui vise un développement durable est celle qui réussit, notamment, à créer et à maintenir des emplois qualifiés et hautement qualifiés et où les travailleurs disponibles sur le marché du travail possèdent les justes compétences reliées à ces emplois.

---

2. Le lecteur intéressé par la question de la sécurité d'emploi peut consulter le document de référence suivant : Institut de recherche et d'information sur la rémunération (1994). *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, Montréal, IRIR, 202 p.

3. Dans une étude de Baldwin et autres (1998) citant les travaux du Conseil économique du Canada, on mentionne que « [...] les services dynamiques sont plus souvent à valeur ajoutée et à forte concentration de savoir ». (p. 25)

### ***Les conditions physiques et psychologiques***

Les conditions physiques et psychologiques du travail<sup>4</sup> sont en lien direct avec la santé des travailleurs. Elles constituent à ce titre une autre dimension essentielle à l'étude de la qualité de l'emploi. Selon les travaux de Valeyre (2006), la littérature retient généralement trois grands groupes dans l'étude des conditions physiques du travail : les pénibilités physiques (liées aux conditions ergonomiques de travail), les nuisances (principalement thermiques et sonores) ainsi que les risques toxiques (en lien avec les expositions dangereuses). Ces conditions physiques du travail sont étudiées en fonction de la durée d'exposition afin de faire ressortir leur impact sur la santé des travailleurs. Pour leur part, les conditions psychologiques du travail ont trait, entre autres, à ce que Valeyre (2006) appelle les pressions temporelles dans le travail, c'est-à-dire l'intensité du travail (cadences, délais, charge) et les interruptions imprévues pour accomplir d'autres tâches. Hamon-Cholet et Rougerie (2000), quant à elles, ajoutent la question des marges d'initiative qui sont reliées au degré d'autonomie et/ou de responsabilité.

### ***Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi***

La figure 2.1 présente le schéma conceptuel de la qualité de l'emploi où apparaissent les principales dimensions qui lui sont associées. Idéalement, une analyse relativement complète du sujet devrait tenir compte simultanément de ces neuf dimensions.

Par ailleurs, il serait utile de faire une revue des écrits portant sur la qualité de l'emploi et de voir comment ceux-ci correspondent au cadre conceptuel que nous venons de présenter.

## **2.2 Études clés sur la qualité de l'emploi**

Afin d'avoir un bon aperçu des travaux faits sur la qualité de l'emploi, on a retenu des études portant sur la situation au Canada, aux États-Unis, en Grande-Bretagne, en France de même que des études européennes et internationales. La plupart des écrits consultés ont été diffusés dans les derniers dix ans.

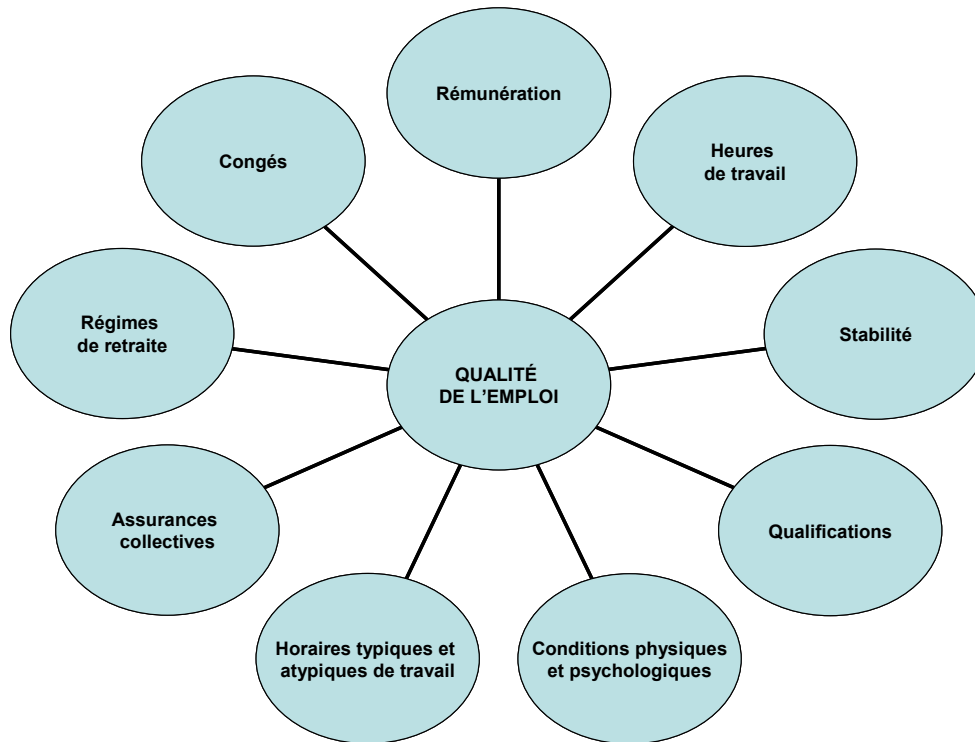
Ainsi que mentionné précédemment, la qualité de l'emploi et du travail sont des concepts qui peuvent se chevaucher. En conséquence, les études qui sont présentées ici ne se limitent pas à la seule question de la qualité de l'emploi. Nous ferons également ressortir, lorsqu'il y a lieu, d'autres dimensions qui permettent de qualifier le fonctionnement du marché du travail. C'est ce que Lemièrre et Marc (2006) ont appelé la « qualité du marché du travail ».

Il convient d'indiquer par ailleurs que cette revue des écrits n'a pas la prétention d'être exhaustive. Toutefois, la diversité et le nombre d'études analysées nous semblent faire un tour d'horizon assez complet de la question de la qualité de l'emploi. Pour les fins de l'exercice, on ne discute que des approches générales retenues dans ces études (dimensions, indicateurs). Par contre, le lecteur intéressé aux résultats de ces travaux pourra se référer aux documents cités dans la bibliographie présentée à la fin de cet ouvrage.

---

4. Ces conditions peuvent comporter des risques et porter atteinte à la santé des travailleurs. Dans son étude traitant des conditions de travail et de la santé au travail des salariés, Valeyre (2006) identifie plusieurs effets sur la santé que peuvent amener les conditions physiques et psychologiques du travail. Sur le plan des conditions physiques, il cite, entre autres effets, les troubles musculo-squelettiques, les problèmes d'audition, de vue ou de peau, les difficultés respiratoires, la fatigue générale et les maux de tête. Pour ce qui est des conditions psychologiques, l'auteur mentionne, notamment, les problèmes de santé suivants : stress, anxiété, insomnie et irritabilité. Il est important de rappeler que ces indicateurs ne sont pas des indicateurs de qualité d'emploi mais bien des indicateurs de santé. Les indicateurs reliés aux conditions physiques et psychologiques du travail (pénibilité, nuisance, intensité, etc.) constituent pour leur part des indicateurs de qualité de l'emploi.

Figure 2.1

**Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi****Les études canadiennes**

Une étude récente, assez détaillée, des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, intitulée *21<sup>st</sup> Century Job Quality: Achieving What Canadians Want* (Lowe, 2007), fait ressortir les principaux enjeux chez les Canadiens sur le plan de la qualité de l'emploi et du travail. L'étude dresse tout d'abord un état des lieux de la qualité de l'emploi au Canada à partir d'un certain nombre de dimensions et d'indicateurs. Ainsi, l'auteur analyse tour à tour la stabilité, la rémunération, les heures et les horaires de travail, la présence de régimes de retraite, les assurances collectives et la qualification des travailleurs. Il présente également d'autres dimensions, davantage reliées au contexte du marché du travail. Par exemple, il traite de la question du chômage, de l'âge de la retraite, de l'emploi autonome et de la présence syndicale.

Lowe s'intéresse également à la question de la santé et de la sécurité au travail qui rejoint la dimension « conditions physiques et psychologiques » du travail de notre cadre conceptuel. Toutefois, son analyse se fait à partir d'un indicateur qui n'est pas directement relié à la mesure de la qualité de l'emploi (taux d'absence au travail). Ce dernier indicateur ne porte pas sur la qualité de l'emploi offert (conditions objectives de l'emploi) mais plutôt sur la situation personnelle de l'employé (même si cette situation peut être la résultante en tout ou en partie d'une mauvaise qualité de l'emploi qui pourrait provenir de conditions physiques ou psychologiques du travail plus ou moins bonnes).

Toujours en rapport avec la qualité de l'emploi, l'étude de Lowe attire l'attention sur la conciliation famille-travail, la charge de travail (durée et intensité) et la satisfaction au travail. Parmi ces trois aspects, seule la charge de travail constitue une dimension de la qualité de l'emploi. Ainsi, une bonne ou moins bonne conciliation des obligations familiales et professionnelles est certes une mesure de l'impact potentiel d'une bonne ou moins bonne qualité de l'emploi. Mais là encore, la qualité de l'emploi ne se mesure qu'à partir des dimensions qui lui sont propres. Les dimensions pertinentes à mettre en parallèle avec la question de la conciliation famille-travail, pour reprendre cet exemple, seraient davantage les heures et les horaires de travail<sup>5</sup>, notamment. Pour ce qui est de la satisfaction au travail, il faut comprendre que cet aspect est de l'ordre du jugement ou de l'appréciation que le travailleur peut porter à l'égard de son emploi et de son travail. De plus, l'évaluation personnelle du travailleur peut concerner de multiples dimensions de son travail.

La deuxième partie de cette étude traite justement de l'importance accordée par le travailleur à plusieurs dimensions, principalement reliées à la qualité du travail. Parmi celles-ci, mentionnons un milieu de travail exempt de discrimination, un travail qui permet de s'accomplir et de relever des défis, le fait d'avoir de bonnes relations avec les gestionnaires, des possibilités d'avancement professionnel, un bon climat de travail entre collègues, la reconnaissance du travail bien fait et la possibilité de participer aux décisions sur les lieux de travail. En résumé, cette étude dresse un panorama assez complet de la qualité de l'emploi et de la qualité du travail tout en considérant le contexte du marché du travail et la satisfaction des travailleurs.

En 2006, le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) publie deux études sur l'évolution de la qualité de l'emploi au Québec et dans ses régions (Fortier et Savard, 2006a; 2006b). Trois dimensions de la qualité de l'emploi y font l'objet d'une analyse : la rémunération, les heures de travail et la stabilité. Ces deux études portent également sur le contexte du marché du travail (population active, emploi, chômage, population inactive) ainsi que sur certaines caractéristiques de l'emploi (secteur d'activité, niveau de compétence) et des travailleurs (scolarité).

Par ailleurs, un article publié dans la revue *L'emploi et le revenu en perspective* de Statistique Canada (Tabi et Langlois, 2003) aborde également ces trois mêmes dimensions dans une analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi au Canada.

Une autre étude produite par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (Hughes, Lowe et Schellenberg, 2003), ayant pour titre *Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy*, traite de la question de la qualité du travail chez les Canadiens et les Canadiennes tout en considérant certaines dimensions de la qualité de l'emploi. La particularité de cette étude est qu'elle porte sur les aspirations professionnelles des travailleurs de même que sur l'évaluation qu'ils font de leur travail et de leur emploi. Les auteurs ont pu ainsi déterminer l'écart existant entre les hommes et les femmes quant à la situation vécue et à leurs aspirations professionnelles sur le plan de la qualité du travail et de l'emploi. Plusieurs dimensions ont été retenues. Pour ce qui est de la qualité du travail, soulignons, notamment, la possibilité de faire un travail intéressant, le sentiment d'accomplissement professionnel, la qualité des communications et des relations professionnelles entre employés et gestionnaires, l'autonomie au travail, le développement des compétences, le soutien et l'engagement de l'employeur, la reconnaissance du travail bien fait et les possibilités d'avancement professionnel. Du côté de la qualité de l'emploi, l'étude a pris en considération la rémunération, les horaires de travail et la stabilité de même que les aspects des avantages sociaux suivants : congés, régimes de retraite et assurances collectives. Il convient de noter toutefois qu'aucun indicateur spécifique n'a été utilisé. Par exemple, en ce qui concerne la rémunération, l'étude n'a porté que sur l'intérêt et la satisfaction par rapport à cette

---

5. Voir à ce propos l'article de Lemièrre et Marc (2006).

dimension et non pas sur les gains obtenus spécifiquement. D'ailleurs, l'objectif de l'étude n'était pas de mesurer la valeur de certaines dimensions de la qualité de l'emploi ou du travail, mais bien plus d'identifier les aspirations des travailleurs et d'évaluer le degré d'atteinte de celles-ci selon leur point de vue.

Sur la base de données portant sur l'ensemble du Canada, Drolet et Morissette (1998) étudient le lien possible entre la qualité des emplois et la taille des entreprises. Six dimensions de la qualité de l'emploi sont ainsi retenues : la rémunération horaire, la présence d'un régime de retraite privé, les heures de travail, les horaires de travail, les congés pour vacances et maladie de même que la présence de deux types d'assurances collectives (maladie et soins dentaires). Les auteurs étudient tour à tour chacune de ces dimensions et tentent de voir si la taille de l'entreprise est susceptible d'expliquer les écarts au chapitre de la qualité de l'emploi entre les travailleurs.

Enfin, une étude détaillée parue en 1992, intitulée *La qualité des emplois dans le secteur des services* (Krahn), fait un tour d'horizon assez complet de la situation des travailleurs canadiens. L'auteur retient un bon nombre de dimensions qu'il met en parallèle avec plusieurs caractéristiques des travailleurs et des milieux de travail (sexe, âge, ancienneté, présence syndicale, secteur d'activité, profession, etc.). Les dimensions retenues sont la rémunération, les heures de travail, les congés rémunérés reliés à la maternité, les régimes de retraite, les assurances collectives (maladie et soins dentaires), la stabilité ainsi que la qualification. Dans un deuxième temps, l'étude se penche sur l'appréciation des travailleurs quant à la qualité de leur emploi. Les dimensions considérées sont les suivantes : la rémunération, la stabilité, la qualification et les conditions physiques du travail (travail répétitif). Une autre dimension, plus rattachée au domaine de la qualité du travail, est prise en compte, soit l'autonomie professionnelle.

### **Les études anglaises et américaines**

Dans son livre *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluence Economy*, Green (2006) analyse de façon détaillée l'évolution de la qualité de l'emploi en Grande-Bretagne au cours des années 1980 et 1990 à partir de cinq dimensions. L'auteur retient ainsi la qualification des travailleurs en rapport avec les exigences des postes occupés, l'effort de travail demandé (heures de travail, contraintes, efforts, charge mentale, cadences, etc.), la rémunération, le caractère stable ou instable de l'emploi de même que l'autonomie professionnelle. Les quatre premières dimensions se retrouvent dans notre cadre conceptuel de la qualité de l'emploi, tandis que la question de l'autonomie professionnelle serait davantage de l'ordre de la qualité du travail (dimension intrinsèque de l'emploi). Dans cette étude, l'auteur a recours à la perception des travailleurs pour mesurer certaines dimensions. Par exemple, il examine la perception qu'ont les travailleurs de l'intensité de leur travail (« work load », « stress load »), d'être surqualifiés par rapport aux exigences de l'emploi, du risque de perdre leur emploi (sentiment d'insécurité) et de la difficulté d'en trouver un autre ayant les mêmes caractéristiques. De plus, Green recueille le point de vue des employés quant à leur degré d'autonomie professionnelle et quant à l'influence qu'ils pensent avoir sur les décisions de l'entreprise en lien avec leur travail.

C'est d'ailleurs à partir de l'aspect satisfaction au travail que Handel (2005) étudie l'évolution de la qualité de l'emploi et du travail aux États-Unis durant la décennie 1990. Pour ce faire, l'auteur tient compte de la perception qu'ont les travailleurs des dimensions suivantes : rémunération, stabilité, heures de travail, conditions physiques, progression de carrière, travail enrichissant, autonomie professionnelle, relations employés-gestionnaire et relations entre les employés. L'étude de Handel pose un regard tant sur la satisfaction générale des travailleurs que sur leur satisfaction quant à certaines dimensions de la qualité de l'emploi et de la qualité du travail.

Dans la même perspective, un article de Rose (2005), paru dans le *British Journal of Industrial Relations*, traite de l'évolution de la satisfaction au travail de la main-d'œuvre britannique entre les années 1992 et 2002. L'auteur

s'intéresse en particulier à quatre dimensions pour étudier cette question : la rémunération, la sécurité d'emploi, les heures travaillées de même que certains avantages sociaux (régimes de retraite, assurances collectives). Par ailleurs, l'auteur porte également son attention sur des dimensions reliées à la qualité du travail. Ainsi, il analyse succinctement la satisfaction des travailleurs en rapport, notamment, avec le contenu du travail, les perspectives professionnelles, les relations employés-gestionnaire, la possibilité de soumettre des suggestions quant au travail (contenu, organisation du travail), la formation offerte ainsi que le climat de travail.

En 2004, des chercheurs britanniques (McGovern, Smeaton et Hill) publient un article portant sur le lien entre les formes d'emplois non standards et la qualité de l'emploi. Dans cet article intitulé *Bad Jobs in Britain, Nonstandard Employment and Job Quality*, les auteurs analysent la qualité de l'emploi à partir de cinq dimensions que l'on retrouve dans notre cadre conceptuel : rémunération, heures de travail, stabilité, congés (maladie seulement) et régimes de retraite. En plus de ces aspects, l'article traite aussi d'une dimension ayant trait à la qualité du travail, soit les possibilités d'avancement professionnel. La particularité de cette étude est que les auteurs croisent les heures de travail et la stabilité pour créer une typologie (catégorisation) de l'emploi en six groupes; cette typologie est utilisée par la suite pour analyser les autres dimensions de la qualité de l'emploi et du travail.

Ce type d'analyse avait d'ailleurs été utilisé dans une étude antérieure menée par Kalleberg, Reskin et Hudson (2000). L'article en question, intitulé *Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States*, prend en compte également la stabilité (permanent/temporaire) et les heures de travail (temps plein/temps partiel) afin de créer des catégories d'emplois standards et non standards, qui sont par la suite croisées avec trois dimensions de la qualité de l'emploi : la rémunération, les assurances et les régimes de retraite. Aucune dimension de la qualité du travail n'est considérée dans cette étude.

Finalement, un article publié dans la revue américaine *Monthly Labor Review* (Meisenheimer II, 1998) compare certains aspects de la qualité des emplois aux États-Unis en 1993 dans les industries des services et des biens. Cinq dimensions de la qualité de l'emploi font ainsi l'objet d'une analyse : la rémunération, les heures de travail (temps partiel involontaire), les régimes de retraite, la stabilité de même que certaines assurances collectives (soins de santé, invalidité – courte et longue durée). L'auteur étudie aussi la fréquence des accidents de travail dans les divers secteurs d'activité économique. Mais, comme déjà mentionné dans des cas similaires, cet indicateur n'est pas relié directement à la mesure de la qualité de l'emploi; il est plutôt, en bonne partie, une résultante des conditions physiques et psychologiques du travail.

### **Les études françaises**

En 2006, le Centre d'études de l'emploi (CEE) publie un livre traitant spécifiquement de la question de la qualité de l'emploi en France. Fruit de la collaboration de plus de 20 chercheurs, cet ouvrage fait le point sur les principales dimensions de ce concept. S'appuyant sur la définition issue des travaux de la Commission européenne (2001), les auteurs analysent plusieurs facettes de la qualité de l'emploi. Ainsi, en lien avec notre cadre conceptuel, six dimensions sont considérées : rémunération, heures de travail, stabilité, qualification, conditions physiques et psychologiques et horaires de travail. Par ailleurs, l'étude retient d'autres dimensions qui viennent mettre en contexte la qualité de l'emploi : taux d'emploi selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, écart salarial entre les sexes, taux de travailleurs pauvres et taux d'accidents du travail. Ces dimensions ne sont pas reliées directement à la mesure de la qualité de l'emploi mais, en revanche, elles permettent de situer davantage l'état du marché du travail quant à certaines problématiques, notamment celles relatives aux inégalités de revenu, à la discrimination en emploi, à la conciliation famille-travail ou encore à l'insertion professionnelle. De plus, l'ouvrage du CEE est très riche puisqu'il porte un regard sur l'évolution de la qualité de l'emploi.

Une étude désignée sous le nom de *Qualité des emplois et genre : les effets des statuts et des horaires de travail* (Lemière et Marc, 2006) examine l'état et l'évolution de la qualité de l'emploi en France à deux moments, soit au début des années 1990 et au début des années 2000. Les auteurs considèrent quatre dimensions de la qualité de l'emploi, soit la rémunération, les heures de travail, les horaires typiques et atypiques de travail et la stabilité. Bien que cette recherche ne prenne pas en compte un nombre élevé de dimensions, l'originalité des travaux de Lemière et Marc tient au fait qu'ils proposent une typologie de la qualité de l'emploi en 10 classes permettant d'étudier de façon plus approfondie le phénomène. De plus, l'analyse des résultats est relativement détaillée puisqu'elle tient compte du sexe, de l'âge, du niveau de qualification (études), de la profession, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

### **Les études européennes et internationales**

#### *Les travaux de la Commission Européenne<sup>6</sup>*

En 2001, la Commission européenne présente un cadre de référence pour l'étude de la qualité de l'emploi<sup>7</sup> dans les pays membres de l'Union européenne (UE15). À cet égard, elle identifie deux grands axes de la qualité de l'emploi. Le premier porte sur les caractéristiques des emplois alors que le deuxième concerne plus spécifiquement le contexte des emplois et du marché du travail. Les dimensions que l'on retrouve dans le premier axe ont trait à la rémunération, aux horaires de travail, à la qualification et aux perspectives de carrière. Quant au deuxième axe de la qualité de l'emploi, la Commission propose les dimensions suivantes : égalité des sexes, santé et sécurité au travail, flexibilité et sécurité, insertion et accès au marché du travail, organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dialogue social et participation des travailleurs, diversité et non-discrimination. Comme mentionné précédemment, ces dimensions ne sont généralement pas directement reliées à la mesure de la qualité de l'emploi, étant davantage en rapport avec la qualité du marché du travail. Toutefois, certaines d'entre elles peuvent contenir des éléments de la qualité de l'emploi. C'est le cas de la « flexibilité et sécurité » qui intègre, entre autres, la dimension « stabilité » et de « l'organisation du travail » qui tient compte, notamment, de la dimension « heures de travail ». En s'inspirant de ce cadre, la Commission européenne produit deux analyses de la qualité de l'emploi, l'une en 2001 et l'autre en 2002.

La première étude (Commission européenne, 2001) porte, d'une part, sur la satisfaction des travailleurs à l'égard de leur emploi (satisfaction professionnelle) et, d'autre part, sur les conditions objectives de celui-ci. La Commission étudie ainsi la satisfaction professionnelle à partir de six dimensions : rémunération, heures de travail, conditions physiques du travail, stabilité, horaires de travail et contenu du travail. Mis à part cette dernière dimension, qui est plus de l'ordre de la qualité du travail, toutes celles analysées concernent la qualité de l'emploi. Du côté des conditions objectives de l'emploi, l'étude de la Commission considère également la rémunération, la stabilité et les heures de travail; deux autres aspects sont aussi retenus, soit l'accès à la formation (aspect relié à la dimension qualification de la qualité de l'emploi) et l'autonomie professionnelle (aspect relié à la qualité du travail). Par ailleurs, cette étude propose une analyse générale de la qualité de l'emploi à partir d'une typologie basée sur les dimensions rémunération, stabilité et accès à la formation (perspectives de carrière). Quatre regroupements de qualité de l'emploi sont ainsi créés : 1- les emplois sans perspective; 2- les emplois faiblement rémunérés/à faible productivité; 3- les emplois de qualité raisonnable; 4- les emplois de bonne qualité.

---

6. Dans les documents consultés, les termes « Commission européenne » et « Commission des communautés européennes » sont utilisés indifféremment. Afin d'alléger le texte, nous utilisons le terme « Commission européenne ».

7. Commission des communautés européennes (2001). *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions. Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité*, Bruxelles, 29 p.

La deuxième étude de la Commission européenne (2002) reprend cette catégorisation de la qualité de l'emploi pour faire une analyse plus détaillée des tendances qui se dessinent dans les pays membres de l'Union européenne (UE15). L'analyse est ainsi faite en fonction de plusieurs caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi (sexe, âge, scolarité, niveau de compétence, secteur d'activité, profession, etc.) de même qu'en fonction de la satisfaction professionnelle (évaluation subjective). En outre, cette deuxième étude examine de façon approfondie les transitions professionnelles que vivent les travailleurs en les mettant en relation avec la question de la qualité de l'emploi.

En somme, les éléments retenus par la Commission européenne dans ses travaux couvrent en grande partie les dimensions proposées dans notre cadre conceptuel de la qualité de l'emploi tout en élargissant la perspective à des aspects de la qualité du travail et à des aspects davantage associés au contexte du marché du travail.

#### *Les travaux de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*

Parallèlement aux travaux de la Commission européenne, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002) présente un cadre de référence (sans catégorisation) pour l'étude de la qualité de l'emploi. Dans son document intitulé *La qualité du travail et de l'emploi en Europe : enjeux et défis*, la Fondation propose d'étudier la qualité de l'emploi (et du travail) à partir de quatre axes. Le premier concerne la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, le deuxième a trait au développement des compétences, le troisième porte sur la conciliation vie de travail et vie hors travail et, enfin, le quatrième axe se rapporte à la santé et au bien-être des travailleurs. La sécurité de l'emploi et des parcours professionnels tient compte, notamment des dimensions rémunération (revenus) et stabilité (statuts d'emploi). Pour ce qui est du développement des compétences, le cadre de référence présenté considère, entre autres, l'utilisation des qualifications des travailleurs et la disponibilité de formation en entreprise. La question de la conciliation de la vie au travail et de la vie hors travail est examinée en tenant compte de la présence au travail (heures de travail) et du type d'horaire de travail (variable ou flexible). Enfin, au regard de la santé et du bien-être des travailleurs, les dimensions conditions physiques et psychologiques du travail, heures de travail et horaires de travail sont considérées. Parmi les neuf dimensions de notre cadre conceptuel, seulement trois ne semblent pas spécifiquement prises en compte par la Fondation européenne, soit les congés, les régimes de retraite et les assurances collectives.

#### *Les travaux de l'OCDE<sup>8</sup>*

En 2001, l'OCDE publie une étude comparative de la qualité des emplois entre l'industrie des services et celle des biens dans 20 de ses pays membres. Les principales dimensions de la qualité de l'emploi considérées sont la rémunération, les heures de travail, les horaires de travail (autonomie, flexibilité, contraintes), la stabilité ainsi que les conditions physiques et psychologiques du travail (pénibilité des tâches, tâches répétitives, travail monotone). La question de la formation (reliée à l'emploi), qui est davantage du domaine de la qualité du travail, est également prise en compte dans l'étude. Par ailleurs, l'étude de l'OCDE considère l'ancienneté dans l'emploi comme un indicateur de stabilité de l'emploi. Cette mesure (ancienneté) peut s'avérer plus ou moins valide puisqu'elle est affectée par les mises à pied mais aussi par les départs volontaires des travailleurs; en ce sens, une baisse de l'ancienneté moyenne n'est pas nécessairement synonyme d'une détérioration de la qualité de l'emploi.

Enfin, notons que la particularité de cette recherche de l'OCDE est qu'elle distingue les effets de structure des effets internes dans l'analyse comparative des différents pays pour ce qui est de l'évolution de la qualité de l'emploi. Cette approche est particulièrement intéressante dans le cas de comparaisons internationales tout comme dans le cas de comparaisons entre différents groupes de travailleurs (sexe, âge, etc.). Les effets de structure

---

8. Organisation de coopération et de développement économiques.



correspondent aux différences de structure industrielle entre les pays, tandis que les effets internes représentent les différences attribuables aux caractéristiques de l'emploi selon l'industrie (industries des biens ou des services). Dans l'étude de l'OCDE, une fois que les effets de structure et les effets internes sont contrôlés, les écarts observés résultent de différences dans la qualité des emplois entre les pays.

La question de la satisfaction professionnelle est par ailleurs étudiée par Clark (1998) dans le cadre des travaux de l'OCDE. Cet auteur compare la satisfaction professionnelle des travailleurs œuvrant dans neuf pays à partir de six dimensions : la rémunération, les heures de travail, les possibilités de carrière (sécurité d'emploi, promotions), les conditions physiques et psychologiques du travail, le contenu du travail (autonomie, travail enrichissant et stimulant, sentiment d'utilité, prestige, etc.) et les relations interpersonnelles entre travailleurs et avec les gestionnaires. Plus particulièrement, la recherche de Clark fait ressortir les différences sur le plan de la satisfaction professionnelle entre les femmes et les hommes et entre différents groupes d'âge. La particularité de cette recherche est qu'elle construit un score de qualité d'emploi (« Job Quality Count ») à partir de l'évaluation faite par les travailleurs. Ce score est déterminé par le classement de chaque dimension (indicateur) sous une valeur dichotomique qui exprime soit une bonne qualité d'emploi (travailleur satisfait), soit une mauvaise qualité d'emploi (travailleur insatisfait). Chaque individu (travailleur) obtient donc un score donné qui exprime le nombre de dimensions où son évaluation équivaut à une bonne qualité d'emploi (satisfaction du travailleur). Par exemple, un score de 4 indique que parmi toutes les dimensions de qualité d'emploi évaluées par le travailleur (6 dans notre exemple), 4 sont jugées comme étant satisfaisantes. Cette méthode permet donc d'avoir une mesure globale de la satisfaction professionnelle en tenant compte des résultats propres à chaque dimension retenue.

#### *Les travaux de l'Organisation internationale du travail*

C'est en 1999 qu'est apparu le concept de « travail décent » dans les travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT). Comme le mentionne le Bureau international du travail, l'objectif visé est de faire en sorte que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » (BIT, 1999 : 3). Dans un article paru en 2003 (Anker et autres, *Revue internationale du Travail*), on présente un système d'indicateurs statistiques de l'OIT en rapport avec le concept de travail décent. Bien que ce système ne soit pas officiellement utilisé par l'OIT, il demeure un cadre de référence international de premier plan pour l'étude du marché du travail et, plus particulièrement, du travail décent. De façon spécifique, 11 paramètres ou dimensions composent ce système d'indicateurs :

1. Possibilités de travail
2. Caractère acceptable du travail
3. Rémunération et productivité
4. Durée du travail
5. Stabilité et sécurité d'emploi
6. Équilibre travail-vie familiale
7. Traitement équitable en matière d'emploi
8. Sécurité et santé au travail
9. Protection sociale
10. Dialogue social et relations de travail
11. Contexte socio-économique

Comme les travaux de l'OIT doivent tenir compte des multiples réalités sociales et économiques qui peuvent varier de façon marquée d'un pays à l'autre, le concept de travail décent doit englober un éventail assez large de considérations. Ainsi, la possibilité de travailler, le fait de travailler dans des conditions de liberté, d'avoir un travail qui permet une vie socio-économique décente, de ne pas être victime de discrimination en raison de l'âge, du sexe ou d'autres considérations, de travailler dans des conditions saines et sécuritaires et de pouvoir s'exprimer sur ses conditions d'emploi et de travail, entre autres, sont des paramètres de base inscrits dans les préoccupations de l'OIT en matière de travail décent. Ce concept est donc composé, d'une part, des dimensions de la qualité de l'emploi et, d'autre part, d'un bon nombre d'autres dimensions en lien avec le contexte du marché du travail et les conditions socio-économiques générales. Par rapport à la qualité de l'emploi, la rémunération, les heures de travail, les horaires de travail et la stabilité sont considérés. Pour ce qui est des autres aspects également pris en compte dans l'appréciation du travail décent, notons, entre autres, les taux d'activité et d'emploi, la scolarisation, le travail des enfants, le travail forcé ou dangereux, la répartition professionnelle selon le sexe, le taux de syndicalisation, les accidents du travail, le revenu de remplacement provenant de l'État, les dépenses publiques en santé, l'assistance sociale, l'économie informelle, la pauvreté et l'inflation. Ces aspects dressent ainsi un portrait plus étendu du marché du travail en lien avec les politiques sociales telles que celles relatives au salaire minimum, à l'assurance-emploi, au droit à la syndicalisation, à l'équité salariale et l'équité en emploi, aux services de garde ou encore aux normes de santé et de sécurité au travail. On peut dire par ailleurs que le concept de travail décent, tel que proposé par l'OIT, ne tient pas compte de façon spécifique de la qualité du travail au sens où nous l'avons abordée jusqu'à maintenant dans le survol des études (autonomie, avancement professionnel, climat de travail, reconnaissance professionnelle, développement des compétences, etc.).

### 2.3 Qualité de l'emploi, du travail et du marché du travail

Le tableau 2.2 fait une synthèse des dimensions couvertes par chacune des études clés sur la qualité de l'emploi que nous venons de présenter, plus particulièrement en ce qui concerne les neuf dimensions de notre cadre conceptuel. Comme on peut le voir, les dimensions rémunération, heures de travail et stabilité sont celles qui sont les plus courantes. En fait, elles figurent dans presque toutes les études et font très souvent l'objet d'une analyse objective. Les autres dimensions les plus fréquentes sont les horaires de travail, les conditions physiques et psychologiques du travail, les assurances collectives et les régimes de retraite.

Par ailleurs, le tableau 2.2 donne une information sur le nombre de dimensions de la qualité du travail et du contexte du marché du travail qui sont retenues dans les études considérées. Bien que ce ne soit pas tous les travaux de recherche pris en compte qui intègrent la qualité du travail dans leur analyse, il demeure que la combinaison de dimensions de ce type avec des dimensions de la qualité de l'emploi fournit, dans certains cas, une meilleure couverture des aspects étudiés. Finalement, lorsque l'on tient compte également d'autres aspects, soit ceux reliés au contexte du travail, on peut voir que la couverture des études est assez détaillée. En considérant toutes les dimensions, 19 études parmi les 22 retenues comportent au moins 5 dimensions, 12 comptent 7 dimensions ou davantage et 9 études se sont penchées sur 9 dimensions ou plus.

De façon générale, on peut dire que la notion de qualité dans le cadre du travail ne se limite pas à la qualité de l'emploi. En fait, cette notion doit être vue dans un ensemble plus vaste qui réunit à la fois la qualité du marché du travail (niveau macro), la qualité de l'emploi (niveau méso) et la qualité du travail (niveau micro). La figure 2.2 montre comment s'intègrent ces trois grands ensembles. Le niveau macro se rapporte au contexte dans lequel l'emploi et le travail évoluent. Il concerne, notamment, les grands indicateurs du marché du travail (emploi, chômage, population active) et les politiques publiques pour le travail (normes minimales du travail, équité salariale, équité en emploi, services de garde, santé et sécurité, etc.).

Tableau 2.2

## Synthèse des dimensions couvertes dans certaines études sur la qualité de l'emploi

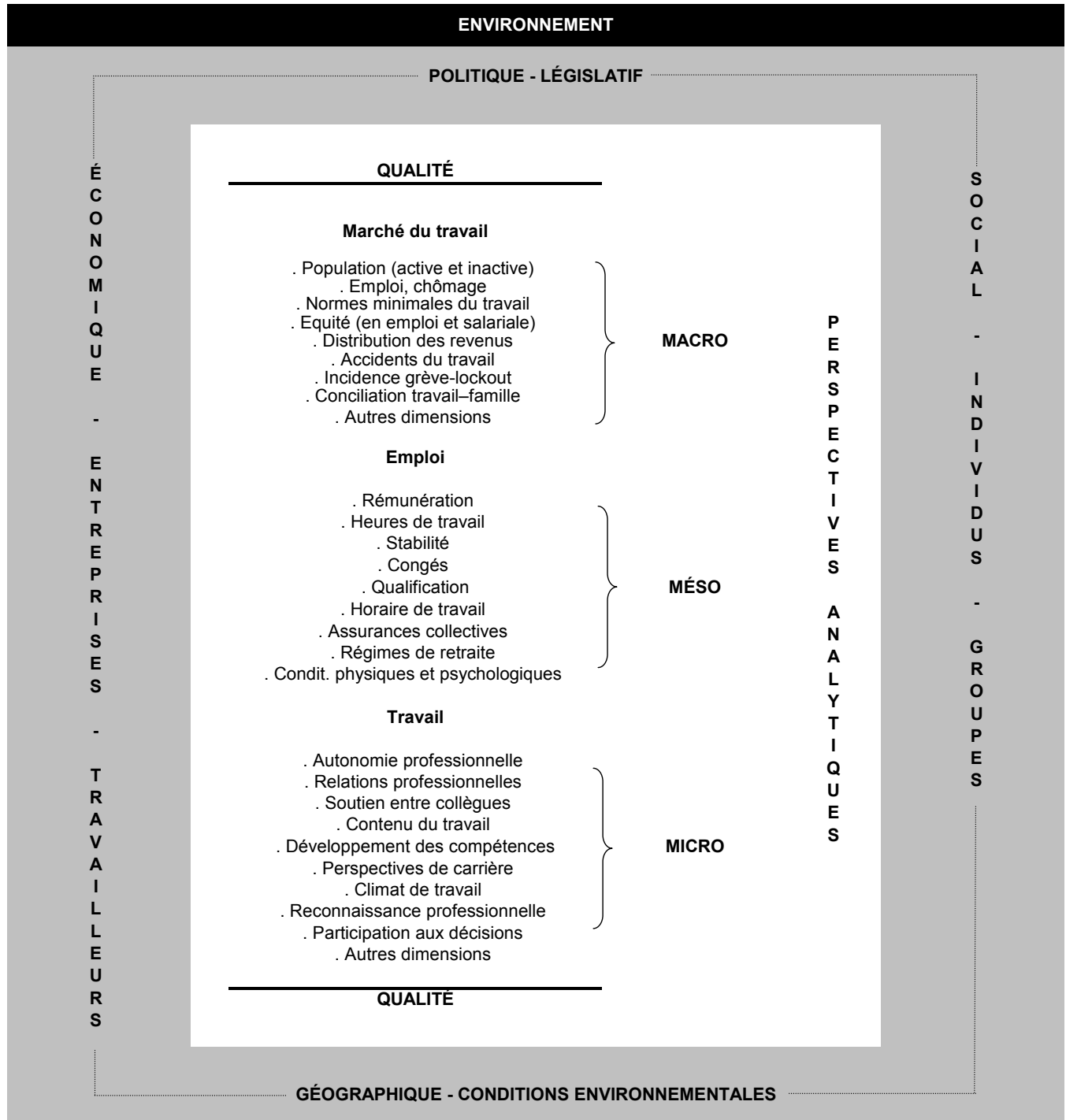
Études	Dimensions									Autres		Totaux		
	Qualité de l'emploi									n		n		
	Rémunération	Heures de travail	Stabilité	Qualification	Conditions phys. et psychol.	Horaires de travail	Assurances collectives	Régimes de retraite	Congés	Qualité du travail	Contexte du travail	Qualité de l'emploi	Qualité de l'emploi et du travail	Ensemble des dimensions
Lowe, 2007	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	▲	7	4	9	16	20
CETECH, 2006a	■	■	■							0	4	3	3	7
CETECH, 2006b	■	■	■							0	4	3	3	7
Tabi, Langlois, 2003	■	■	■							0	0	3	3	3
Hughes, Lowe, Schellenberg, 2003	■▲		■▲			■▲	■▲	■▲	■▲	13	5	6	19	24
Drolet, Morissette, 1998	■	■				■	■	■	■	0	0	6	6	6
Krahn, 1992	■▲	■	■▲	■▲	▲		■	■	■	1	0	8	9	9
Green, 2006	■		■▲	■▲	■▲					1	0	4	5	5
Handel, 2005	▲	▲	▲		▲					5	0	4	9	9
Rose, 2005	▲	▲	▲				▲	▲		9	0	5	14	14
McGovern, Smeaton, Hill, 2004	■	■	■				■	■		1	0	5	6	6
Kalleberg, Reskin, Hudson, 2000	■	■	■				■	■		0	0	5	5	5
Meisenheimer II, 1998	■	■	■				■	■		0	1	5	5	6
CEE, 2006	■	■	■	■	■	■				0	4	6	6	10
Lemière, Marc, 2006	■	■	■			■				0	0	4	4	4
Commission des communautés européennes, 2001	■	■	■	■		■				1	8	5	6	14
Commission européenne, 2001	■▲	■▲	■▲		▲	▲				3	0	5	8	8
Commission européenne, 2002	■▲		■▲							0	0	2	2	2
Fondation européenne, 2002	■	■	■	■	■	■				0	5	6	6	11
OCDE, 2001	■	■	■		■	■				1	0	5	6	6
OCDE (Clark), 1998	▲	▲	▲		▲					2	0	4	6	6
OIT, 2003	■	■	■			■				0	25	4	4	29

■ Évaluation objective de la qualité de l'emploi

▲ Évaluation subjective de la qualité de l'emploi (satisfaction professionnelle)

Ces aspects influencent à leur tour les conditions d'emploi offertes par les entreprises et qui composent le deuxième niveau (méso). C'est là que se retrouve le concept de qualité de l'emploi qui fait référence aux neuf dimensions du cadre conceptuel que nous avons présenté (voir tableau 2.1 et figure 2.1). Enfin, la qualité de l'emploi n'est pas sans affecter les conditions de travail que l'on retrouve dans le troisième niveau (micro); celui-ci concerne spécifiquement le poste ou l'individu et correspond à la qualité du travail. Comme mentionné précédemment, la qualité du travail réfère à des aspects intrinsèques de l'emploi, tels que l'autonomie professionnelle, les relations professionnelles, le soutien entre collègues, le contenu du travail, la reconnaissance professionnelle, le développement des compétences, les perspectives de carrière, etc. Enfin, on peut ajouter que la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail font partie d'un environnement caractérisé à la fois par les contextes politique, social, économique et géographique.

Figure 2.2  
Schéma conceptuel de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail



### **3.1 Pertinence et objectifs de la démarche**

La revue des écrits présentée au chapitre 2 permet de faire quelques observations au regard de l'analyse de la qualité de l'emploi. Tout d'abord, on constate que certaines études proposent, sous une forme ou une autre, une typologie (catégorisation) de la qualité de l'emploi (Lowe, 2007; Lemièrre et Marc, 2006; McGovern et autres, 2004; Commission européenne, 2002 et 2001; Kalleberg et autres, 2000; OCDE, 1998). Ce qui caractérise ces typologies est le fait d'avoir généralement recours à un nombre de dimensions facile à gérer (de 3 à 5). Qui plus est, toutes ces typologies utilisent les dimensions rémunération, heures de travail et stabilité. Les questions des gains, du temps de travail et de la sécurité d'emploi semblent donc incontournables dans la création d'une typologie de la qualité de l'emploi. Les autres dimensions de la qualité de l'emploi considérées, dans l'une ou l'autre des typologies, concernent les horaires de travail (typiques et atypiques) et la qualification.

Par ailleurs, à la lumière des typologies présentées dans les études consultées, aucun nombre optimal de catégories ne semble se dégager. Par exemple, Lemièrre et Marc suggèrent un regroupement en 10 classes d'emplois alors que Kalleberg et ses collaborateurs utilisent 8 classes. Les travaux de la Commission européenne proposent de leur côté une typologie basée sur quatre regroupements d'emplois, tandis que l'étude de McGovern et autres en suggère une à six catégories.

Sur un autre plan, l'étendue de l'analyse de la qualité de l'emploi dans les études consultées (nombre de dimensions couvertes, état actuel ou évolutif du phénomène, comparaison entre plusieurs groupes, etc.) dépend fortement de la source de données utilisée ou disponible. Généralement, les données de base sur la qualité de l'emploi (rémunération, stabilité, heures de travail, qualification) proviennent d'enquêtes nationales récurrentes telles que celles produites par les agences statistiques. Ces enquêtes permettent, d'une part, de faire un portrait actuel et surtout évolutif de la qualité de l'emploi; les travaux français sont d'ailleurs très développés en ce sens puisqu'ils portent en grande partie sur l'évolution de la qualité de l'emploi. D'autre part, les enquêtes nationales récurrentes sont souvent utilisées pour faire des comparaisons entre une multitude de groupes de travailleurs ainsi qu'entre plusieurs pays. C'est le cas notamment des études européennes et de celles de l'OCDE. Dans le cas des travaux traitant de plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi, ce sont souvent des enquêtes spéciales qui couvrent ces aspects et parfois d'autres dimensions reliées à la qualité du travail. Certaines recherches canadiennes et internationales que nous avons analysées utilisent d'ailleurs ce type de sources de données. En somme, les perspectives d'analyse de la qualité de l'emploi varieront en fonction des sources de données utilisées. Les études plus complètes sur le sujet pourraient toutefois exiger plus d'une enquête. Dans ce contexte, la question de la comparabilité, notamment sur le plan des concepts et de la méthodologie, devient un enjeu majeur. C'est encore plus vrai dans le cas des comparaisons internationales qui nécessitent souvent plusieurs sources.

Cinq objectifs peuvent être visés dans la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. Le premier est d'avoir au départ une connaissance de base de la qualité de l'emploi à partir de dimensions clés. Comme nous l'avons vu, il y a au moins trois dimensions incontournables dans toute étude de la qualité de l'emploi : la rémunération, la stabilité et les heures de travail. Le deuxième objectif est de pouvoir enrichir l'analyse en étudiant simultanément plusieurs aspects de la qualité de l'emploi. En effet, d'un point de vue méthodologique et empirique, la création d'une typologie est une approche pertinente et utile puisqu'elle offre la possibilité d'intégrer diverses combinaisons de dimensions/indicateurs. Une telle démarche ouvre en fait de plus larges perspectives en permettant la création de « catégories d'emplois multidimensionnelles » susceptibles de révéler plusieurs caractéristiques de la qualité de l'emploi. Le troisième objectif vise à permettre des comparaisons entre plusieurs groupes de travailleurs afin de faire ressortir les différences (sexe, âge, profession, secteur d'activité, présence syndicale, etc.). Le quatrième objectif est d'être en mesure de faire une lecture évolutive de la qualité de l'emploi. En effet, comme bon nombre d'entreprises naissent ou disparaissent, qu'il y a toujours un flux de main-d'œuvre qui entre et sort du marché du travail, que le bassin de main-d'œuvre se modifie sur le plan de certaines

caractéristiques (sexe, âge, niveau d'études, etc.), que les travailleurs eux-mêmes se déplacent d'un emploi à l'autre et que les conditions d'emploi et de travail sont constamment appelées à changer, la qualité de l'emploi doit être étudiée de façon continue. Enfin, le dernier objectif dans la création d'une typologie est de s'assurer que vont ressortir les arbitrages qui se présentent sur le marché du travail quant à la qualité de l'emploi. De fait, s'il est plus évident d'identifier, d'une part, les emplois qui offrent une très bonne qualité et, d'autre part, ceux dont la qualité est minimale, il reste que les positions intermédiaires sur ce plan donnent lieu à plusieurs configurations pouvant mieux être évaluées à partir d'une typologie multidimensionnelle. Ces positions intermédiaires reflètent les multiples arbitrages au chapitre de la qualité de l'emploi qui se produisent sur le marché du travail entre ce qu'offrent les entreprises, compte tenu du degré de concurrence dans lequel elles évoluent, et ce que recherchent les travailleurs compte tenu de leurs aspirations professionnelles et personnelles.

### **3.2 Source de données, dimensions et indicateurs retenus**

La source de données qui permettrait de répondre en grande partie à ces cinq objectifs, en lien avec la création d'une typologie de la qualité de l'emploi, est l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. En effet, cette enquête couvre les principaux éléments des conditions d'emploi et de travail depuis 1997 (rémunération, statut d'emploi, heures de travail, etc.) et se fait sur une base mensuelle. De plus, la taille des échantillons rend possible l'analyse relativement détaillée des caractéristiques des travailleurs (âge, sexe, niveau d'études, présence d'enfants, etc.), des emplois (régime de travail, permanence de l'emploi, niveau de compétence, etc.) et des milieux de travail (secteur, profession, taille d'établissement, région, etc.). Cette richesse de l'EPA nous permet ainsi d'aller de l'avant dans la construction d'une typologie à partir des dimensions de base de la qualité de l'emploi, soit la rémunération, les heures de travail et la stabilité, puis d'intégrer une autre dimension tout aussi importante, soit la qualification.

Notre démarche de création d'une typologie de la qualité de l'emploi repose donc sur quatre dimensions. Il est évident que celles-ci ne couvrent qu'une partie de ce qui peut être pris en compte dans la qualité de l'emploi. Toutefois, il n'est pas déraisonnable de croire que ces quatre dimensions ne sont pas indépendantes des autres conditions d'emploi et de travail pouvant être liées à la qualité de l'emploi ou du travail. Par exemple, la présence et l'étendue des avantages sociaux sont souvent associées à la valeur de la rémunération ou encore à la stabilité d'emploi (permanent/temporaire). À son tour, le degré de stabilité d'emploi peut affecter la qualité des relations entre collègues tout comme les conditions horaires de travail. Ce que l'on peut retenir du choix de ces quatre dimensions, c'est qu'il permet de tracer, selon nous, un portrait de départ relativement complet de la qualité de l'emploi. L'ajout éventuel d'autres dimensions, à partir d'autres sources de données, permettrait d'enrichir cette lecture de la qualité de l'emploi. À titre illustratif, on pourrait voir l'étude de la qualité de l'emploi sous la forme d'une pyramide. La typologie proposée, avec les dimensions et indicateurs retenus, en représenterait ainsi la base. L'ajout d'autres dimensions, à partir de sources de données valables et disponibles, permettrait de compléter, étage par étage, le regard porté sur la qualité de l'emploi ou de nuancer les conclusions préalablement tirées.

Les paragraphes qui suivent précisent les indicateurs qui seront utilisés ainsi que leurs catégories respectives en lien avec chacune des dimensions retenues dans la typologie présentée.

#### **Rémunération**

Pour la dimension « rémunération », l'indicateur retenu est la rémunération horaire. Cet indicateur est largement utilisé dans les études comparatives portant sur la rémunération puisqu'il détermine la valeur monétaire accordée à l'emploi pour une heure de travail. Il demeure un indicateur précis du fait qu'il n'est pas affecté par la durée du travail. On utilisera comme point de départ les tranches de rémunération horaire suivantes exprimées en termes

réels<sup>1</sup> : moins de 10,00 \$, 10,00-14,99 \$, 15,00-19,99 \$, 20,00-24,99 \$ et 25,00 \$ et plus. Généralement, on s'entend pour dire que les personnes qui gagnent moins de 10,00 \$ l'heure sont des travailleurs à très faible revenu. À l'opposé, celles qui gagnent 25,00 \$ ou plus l'heure peuvent être considérées comme ayant des emplois à revenu élevé (Morissette, 2008). En nous basant sur l'étude de cet auteur, nous avons établi les trois strates intermédiaires de rémunération horaire dont l'étendue est de 5,00 \$. La dimension rémunération compte donc cinq niveaux.

### **Qualification**

La dimension « qualification » est construite à partir de deux mesures. La première a trait au niveau de compétence exigé par le poste. Les emplois dont le niveau de compétence est technique ou professionnel et les emplois de gestion sont considérés comme étant qualifiés<sup>2</sup>. Les emplois dont le niveau de compétence est inférieur (intermédiaire ou élémentaire) sont, pour leur part, considérés comme semi ou peu qualifiés. La deuxième mesure concerne la qualification du travailleur. Celle-ci est construite à partir du niveau d'études et de la profession du travailleur. Une personne est dite qualifiée si les exigences minimales du poste qu'elle occupe correspondent à son niveau d'études. Si les exigences minimales du poste sont inférieures à son niveau d'études, le travailleur est considéré surqualifié<sup>3</sup>. Généralement, les travailleurs surqualifiés sont ceux : qui ont fait des études postsecondaires partielles et qui occupent un emploi de niveau élémentaire; qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires et qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire; qui sont titulaires d'un diplôme universitaire et qui occupent un emploi de niveau élémentaire, intermédiaire ou technique (Martin, 2005 : 6)<sup>4</sup>.

Le croisement de ces deux mesures donne quatre possibilités pour la dimension qualification : 1- emploi qualifié et travailleur qualifié; 2- emploi qualifié et travailleur surqualifié; 3- emploi semi ou peu qualifié et travailleur qualifié; 4- emploi semi ou peu qualifié et travailleur surqualifié. En évaluant ainsi de façon combinée les emplois et les travailleurs, on obtient une mesure plus précise de la qualification du point de vue des exigences du poste et de celui des compétences offertes par le travailleur. Sur cette base, nous avons distingué trois niveaux de qualification (élevée, faible, travailleurs surqualifiés). Les emplois qui sont qualifiés et conformes aux compétences des travailleurs (travailleur qualifié) se classent dans le niveau « qualification élevée ». Les emplois semi ou peu qualifiés où les compétences des travailleurs correspondent aux exigences du poste appartiennent au niveau « qualification faible ». Par contre, lorsque les emplois sont semi ou peu qualifiés et les compétences des travailleurs supérieures aux exigences du poste, il s'agit de « travailleurs surqualifiés »; ce niveau de qualification est considéré inférieur aux deux autres. Enfin, les emplois qualifiés mais pour lesquels les travailleurs sont surqualifiés sont relativement peu fréquents (moins de 3 % en 1997). Ces emplois ont donc été regroupés avec

- 
1. Afin de suivre l'évolution de la rémunération chez les travailleurs, il faut présenter les salaires en termes réels selon une année de référence. Dans le présent document, les chiffres sur la rémunération sont exprimés en dollars de 2002.
  2. Pour connaître la définition des niveaux de compétence, voir Institut de la statistique du Québec, 2005 : 304-305.
  3. Il existe un troisième cas, soit lorsque la personne est considérée sous-qualifiée pour le poste. Cette réalité est très peu répandue chez les travailleurs n'étant pas aux études. On peut donc faire l'hypothèse raisonnable que la sous-qualification est compensée en partie par l'expérience de travail; le fait d'occuper un tel emploi le suggère d'ailleurs. Les travailleurs sous-qualifiés ont donc été regroupés avec les travailleurs qualifiés.
  4. Dans la matrice de la *Classification nationale des professions* (CNP 2001), il y a un lien direct entre le niveau de compétence et le niveau d'études. Ainsi, le niveau professionnel est associé aux études universitaires complétées (au minimum de premier cycle); le niveau technique est associé à une formation postsecondaire complétée, le niveau intermédiaire, au diplôme d'études secondaires et le niveau élémentaire, aux études secondaires complétées ou non.

ceux qualifiés et conformes aux compétences des travailleurs (qualification élevée) puisqu'ils se rapprochent davantage de cette catégorie.

### **Stabilité**

Pour la dimension « stabilité », l'indicateur utilisé est le statut d'emploi, soit permanent (durée indéterminée) ou temporaire (durée déterminée). Ainsi que mentionné dans un article de Martin (2007 : 5), l'emploi permanent est un « emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation d'emploi n'est pas déterminée à l'avance. L'emploi temporaire est un emploi dont la cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet spécifique aura pris fin. Il comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires à durée déterminée (ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement) et les emplois occasionnels ». On retrouve donc deux niveaux dans cette dimension, à savoir les emplois stables (permanents) et les emplois instables (temporaires).

### **Heures de travail**

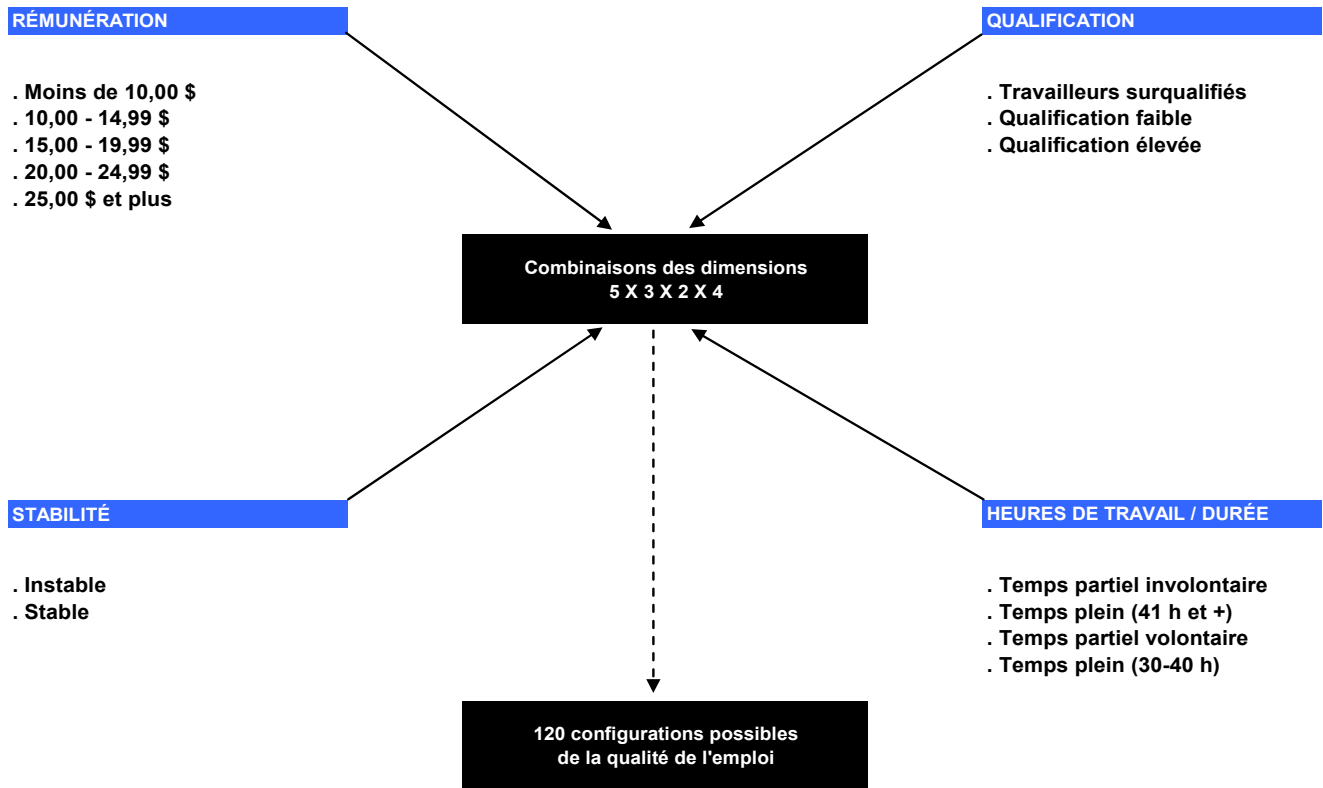
La dimension « heures de travail » est mesurée à partir de trois variables de l'EPA : les heures habituelles de travail, les heures supplémentaires (rémunérées ou non) et le fait d'occuper un emploi à temps partiel (moins de 30 heures) de façon volontaire ou non. Il y a donc quatre niveaux pour les heures de travail (ou durée du travail) : 1- le temps partiel involontaire (durée courte involontaire); 2- le temps plein de longue durée (41 heures ou plus); 3- le temps partiel volontaire (durée courte volontaire); 4- le temps plein de durée normale (30-40 heures). Dans tous les cas, les heures de travail considérées comprennent les heures supplémentaires, rémunérées ou non.

### **Schéma typologique de la qualité de l'emploi**

La figure 3.1 montre le croisement des quatre dimensions retenues avec leurs niveaux respectifs. Comme on peut le voir, ce croisement des dimensions rémunération, qualification, stabilité et heures de travail donne 120 configurations possibles de la qualité de l'emploi. Selon ce modèle, l'emploi offrant la meilleure qualité serait celui avec une rémunération horaire de 25,00 \$ et plus, une qualification élevée, la stabilité et des heures de travail normales (temps plein – 30-40 heures). À l'opposé, un emploi dont la rémunération horaire est de moins de 10,00 \$, occupé par un travailleur surqualifié, comportant de l'instabilité ainsi que des heures de travail courtes involontaires (temps partiel involontaire) afficherait la plus faible qualité d'emploi.



Figure 3.1  
**Schéma typologique de la qualité de l'emploi selon 4 dimensions**



### 3.3 Catégorisation possible selon la qualité de l'emploi

#### *Approche générale et critères retenus*

L'un des objectifs mentionnés précédemment, en rapport avec la création d'une typologie de la qualité de l'emploi, est d'identifier, au-delà des emplois ou groupes d'emplois qui offrent une très bonne ou une très faible qualité, ceux qui offrent une qualité d'emploi intermédiaire. Il faut donc arriver à regrouper nos 120 configurations possibles de la qualité d'emploi en un nombre raisonnable de catégories susceptible de faire ressortir ces différentes positions.

Pour ce faire, nous utiliserons les résultats du tableau 3.1 qui portent sur la répartition de l'emploi au Québec dans les 120 configurations de la qualité de l'emploi. Les données concernent l'année 1997, soit celle où débute notre série statistique pour les quatre dimensions retenues, et se rapportent aux employés, c'est-à-dire en excluant les travailleurs autonomes<sup>5</sup>.

5. L'exclusion des travailleurs autonomes s'explique par le fait que ceux-ci ont un lien d'affaires avec des clients plutôt que d'emploi avec un employeur; nous ne disposons donc pas, pour cette catégorie de travailleurs, de données sur la rémunération et la stabilité.

On exclut également les étudiants en emploi afin de pouvoir analyser uniquement les travailleurs dont l'activité principale est d'occuper un emploi<sup>6</sup>.

Tableau 3.1  
Répartition de l'emploi selon 120 combinaisons de qualité, Québec, 1997

	Dimensions : heures de travail / stabilité								Total <sup>2</sup>
	Temps partiel involontaire / instable	Temps partiel involontaire / stable	Temps plein (41 h et +) / instable	Temps plein (41 h et +) / stable	Temps partiel volontaire / instable	Temps partiel volontaire / stable	Temps plein (30-40 h) / instable	Temps plein (30-40 h) / stable	
<b>Total (en milliers)</b>	<b>52,3</b>	<b>104,0</b>	<b>35,3</b>	<b>460,8</b>	<b>25,1</b>	<b>125,1</b>	<b>135,2</b>	<b>1 429,7</b>	<b>2 367,5</b>
<b>Répartition en pourcentage de l'emploi total<sup>1</sup></b>									
<b>Dimensions : rémunération<sup>2</sup> / qualification</b>									
<b>&lt; 10,00 \$</b>									
. travailleurs surqualifiés	0,2	0,7	0,1	0,7	0,1	0,4	0,3	2,6	<b>5,2</b>
. qualification faible	0,4	0,9	0,1	1,4	0,2	0,7	0,7	5,2	<b>9,6</b>
. qualification élevée	0,2	0,3	0,1	1,1	0,1	0,3	0,4	3,1	<b>5,6</b>
<b>10,00 \$-14,99 \$</b>									
. travailleurs surqualifiés	0,2	0,3	0,1	1,0	0,1	0,3	0,4	3,5	<b>5,9</b>
. qualification faible	0,2	0,5	0,1	1,6	0,1	0,6	0,5	5,9	<b>9,5</b>
. qualification élevée	0,2	0,4	0,2	2,1	0,1	0,5	0,6	6,5	<b>10,5</b>
<b>15,00 \$-19,99 \$</b>									
. travailleurs surqualifiés	0,1	0,1	0,1	0,6	0,0	0,2	0,3	2,4	<b>3,7</b>
. qualification faible	0,1	0,2	0,1	1,2	0,0	0,2	0,3	3,7	<b>5,8</b>
. qualification élevée	0,3	0,4	0,2	2,4	0,1	0,6	1,0	8,0	<b>12,8</b>
<b>20,00 \$-24,99 \$</b>									
. travailleurs surqualifiés	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,1	1,2	<b>1,7</b>
. qualification faible	0,0	0,0	0,1	0,5	0,0	0,0	0,1	1,5	<b>2,2</b>
. qualification élevée	0,1	0,2	0,1	2,1	0,1	0,4	0,5	6,9	<b>10,4</b>
<b>25,00 \$ et plus</b>									
. travailleurs surqualifiés	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0	0,6	<b>1,0</b>
. qualification faible	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5	<b>0,8</b>
. qualification élevée	0,2	0,3	0,1	4,1	0,2	0,8	0,7	8,9	<b>15,3</b>
<b>Total<sup>2</sup></b>	<b>2,2</b>	<b>4,4</b>	<b>1,5</b>	<b>19,5</b>	<b>1,0</b>	<b>5,3</b>	<b>5,7</b>	<b>60,4</b>	<b>100,0</b>

1. Les totaux ne correspondent pas toujours à la somme des éléments en raison de l'arrondissement des données.

2. En \$ de 2002.

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

6. Cette approche se justifie par le fait que les étudiants (surtout les 15-24 ans) consacrent en grande majorité leur temps aux études à temps plein et qu'en conséquence, leur attachement au marché du travail demeure ténu; en effet, ces derniers occupent surtout des emplois temporaires et/ou à temps partiel faiblement rémunérés et plus souvent qu'autrement non reliés à leur domaine d'études. Il devient ainsi moins pertinent de considérer ce groupe dans l'appréciation de la qualité de l'emploi compte tenu des dimensions retenues. À l'opposé, on note la présence croissante sur le marché du travail d'un autre groupe de travailleurs (les retraités nouvellement actifs) qui occupent des emplois s'apparentant à ceux détenus par les étudiants. On pourrait arguer également que ceux-ci, compte tenu de leur intégration partielle au marché du travail, devraient être exclus de l'analyse de la qualité de l'emploi. Toutefois, la source de données utilisée ne permet pas d'identifier pour le moment cette nouvelle catégorie de travailleurs.

En 1997, on compte 3 172 800 emplois au Québec. De ce nombre, 2 678 800 (ou 84,4 %) sont occupés par des employés. Parmi les employés, 2 367 500 ne sont pas aux études, soit 74,6 % de l'emploi total. Notre base d'analyse couvre donc trois travailleurs sur quatre.

Il n'existe pas de méthode unique pour la catégorisation des emplois lorsque l'on veut établir une typologie ou encore une classification en particulier. Toutefois, au moins deux critères apparaissent essentiels dans toute forme de catégorisation. Premièrement, chacune des catégories créées devrait regrouper un nombre d'emplois raisonnablement suffisant pour permettre d'en faire l'analyse. Il ne sert à rien d'avoir des catégories d'emplois qui montrent si peu de cas qu'il devient impossible de dire quelque chose à leur sujet. La représentativité quantitative s'avère donc un critère de premier plan. Deuxièmement, on doit chercher à obtenir, comme mentionné précédemment, des catégories qui diffèrent entre elles afin d'illustrer la diversité des réalités susceptibles de se présenter sur le marché du travail. Il s'agit ici d'arriver à mettre en relief les principales configurations qui permettent de qualifier, de façon relativement adéquate, la réalité de l'emploi. La représentativité qualitative est donc un autre critère de premier plan. En tenant compte de ces deux critères de regroupement, on peut obtenir une catégorisation de la qualité de l'emploi basée sur les quatre dimensions retenues. La démarche qui suit se veut une illustration de ce qu'il est possible de faire lorsque l'on crée une catégorisation de la qualité de l'emploi.

#### ***Démarche de catégorisation : application des critères***

Compte tenu des critères de représentativité (quantitative et qualitative) retenus, nous avons cherché à mettre en relief des catégories facilement identifiables parce que l'on y retrouve la prédominance d'un facteur ou d'une combinaison de facteurs, traduisant des situations de force, de faiblesse ou d'arbitrage entre les dimensions de la qualité de l'emploi. La figure 3.2 présente le résultat de la catégorisation de la qualité de l'emploi à partir des 120 configurations possibles de notre modèle de base (voir tableau 3.1). La catégorisation donne lieu en tout à 12 groupes d'emplois qui sont décrits dans les paragraphes suivants.

#### ***Groupe 1***

Dans certaines études portant sur l'analyse du marché du travail et de la qualité de l'emploi (notamment les travaux européens), le temps partiel involontaire est considéré comme une catégorie en soi puisqu'il révèle l'inadéquation entre les aspirations du travailleur et les possibilités qu'offre le marché du travail. Le fait que les travailleurs ne peuvent pas faire davantage d'heures de travail peut être un indicateur de précarité important; en effet, la rémunération obtenue risque d'être jugée insatisfaisante par les personnes qui occupent de tels emplois. Le temps partiel involontaire est également un frein à l'intégration des travailleurs puisque ces derniers ne peuvent mettre à profit toutes leurs compétences, même dans les cas où ils occupent des emplois conformes à leur qualification. Compte tenu de ces éléments de nature qualitative, nous avons pensé établir une catégorie spécifique pour le temps partiel involontaire dans notre typologie. Sur le plan quantitatif, le nombre d'employés occupant un tel emploi est relativement limité, soit de 156 300 en 1997 (ou 6,6 % de l'ensemble de l'emploi considéré). Si on procédait à une répartition de ces employés entre plusieurs catégories, leur poids à l'intérieur de chacune serait très faible. Aussi, les emplois à temps partiel involontaire ont-ils tous été combinés (groupe 1). Les emplois de ce groupe, en plus d'être à temps partiel involontaire, sont en majorité stables, de qualification variable et offrent, dans une large proportion (70 % des emplois), une faible rémunération (moins de 15,00 \$ l'heure).

#### ***Groupes 2 à 8***

En considérant le fait que le temps partiel involontaire est une situation inadéquate pour les travailleurs, on peut dire en revanche que ceux qui choisissent volontairement de travailler selon ce régime de travail (pour diverses raisons) se retrouvent dans une situation jugée favorable ou, à tout le moins, correcte. Puisque l'employé désire

travailler moins, la question de la rémunération obtenue (les gains d'emploi) doit lui apparaître moins préoccupante. Le travail à temps partiel volontaire peut d'ailleurs être une façon de combiner diverses occupations et d'avoir ainsi davantage de flexibilité. Les emplois qui ont une durée normale (entre 30 et 40 heures) sont également susceptibles de convenir aux travailleurs dans la mesure où ils leur permettent, d'une part, d'obtenir une rémunération acceptable et, d'autre part, d'harmoniser plus aisément le travail avec d'autres activités que les emplois exigeant plus d'heures. En effet, les emplois ayant une durée normale sont beaucoup moins susceptibles d'entrer en conflit avec les autres temps sociaux (reliés à la famille, aux tâches domestiques, au loisir, au repos, entre autres) que ceux dont la durée est plus longue (41 heures ou plus). Par ailleurs, on peut avancer que, lorsqu'il est durable (stable), ce type d'emploi est encore plus de qualité puisque les employés peuvent bénéficier de tels horaires sur un horizon beaucoup plus long que dans le cas des emplois instables. Du point de vue de la qualité de l'emploi, il semble donc pertinent de considérer ensemble les emplois à temps partiel volontaire (moins de 30 heures par semaine) et les emplois de durée normale (30-40 heures) qui ont, en plus, comme caractéristique commune le fait d'être stables.

La très grande majorité des emplois ont des heures de travail normales (temps plein, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire) tout en étant stables. En effet, en 1997, deux travailleurs sur trois (1 554 800) se retrouvent dans ces types d'emplois. Compte tenu du nombre de travailleurs que représentent ces types d'emplois, nous avons été en mesure de créer sept groupes en faisant ressortir des différences sur le plan des autres dimensions, soit la qualification et la rémunération.

Dans un premier temps, on a tenu compte des emplois se classant dans l'un ou l'autre des trois niveaux de qualification possibles (élevée, faible et travailleurs surqualifiés) mais avec une faible rémunération (moins de 15,00 \$ l'heure). Les travailleurs occupant ces emplois se répartissent de la façon suivante : 10,3 % (ou 244 800) dans le groupe 2 (qualification élevée), 12,4 % (ou 293 000) dans le groupe 3 (qualification faible) et 6,8 % (ou 162 000) dans le groupe 4 (travailleurs surqualifiés). Par la suite, sont considérés les emplois de qualification élevée dont la rémunération est de moyenne à élevée (15,00 \$ et plus). Le poids important des emplois à qualification élevée a nécessité la création de trois groupes. La répartition des travailleurs dans ces groupes se présente comme suit : 8,6 % (ou 203 500) dans le groupe 5 (emplois rémunérés entre 15,00 \$ et 19,99 \$), 7,3 % (ou 172 200) dans le groupe 6 (entre 20,00 \$ et 24,99 \$) et 9,8 % (ou 231 100) dans le groupe 7 (25,00 \$ l'heure et plus). Finalement, on a créé un groupe caractérisé par des emplois, d'une part, peu qualifiés et occupés par des travailleurs qualifiés ou surqualifiés et, d'autre part, offrant une rémunération de 15,00 \$ l'heure et plus. Dans ce groupe (8), près de deux emplois sur trois affichent une rémunération qui va de 15,00 \$ à 19,99 \$ l'heure. Au total, en 1997, 10,5 % des travailleurs (ou 248 200) occupent un emploi du groupe 8.

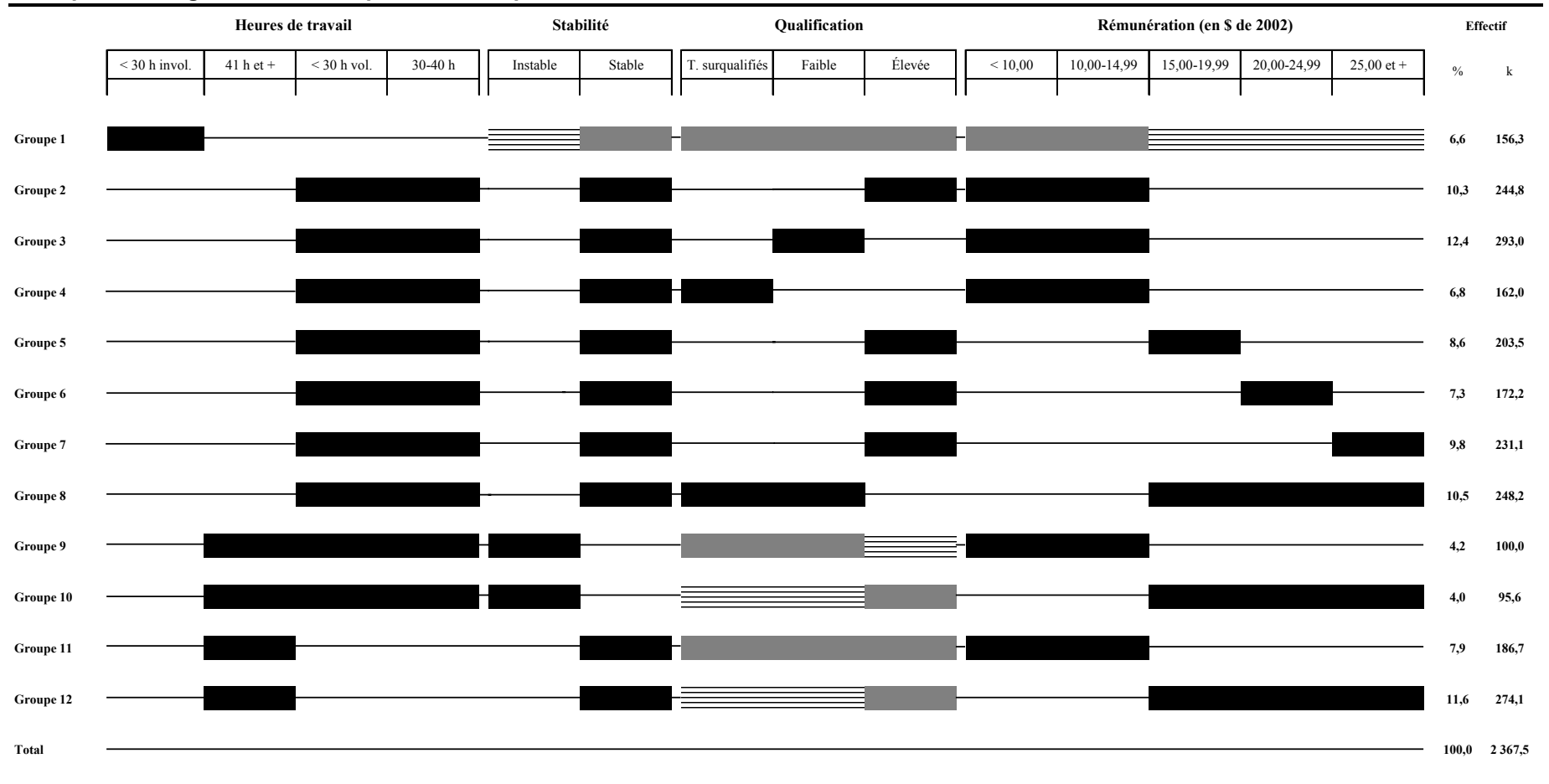
#### *Groupes 9 et 10*

Contrairement aux emplois stables, les emplois instables n'offrent bien souvent que des perspectives professionnelles limitées (travail à durée déterminée) et un accès généralement restreint à une bonne rémunération et à d'autres avantages. En 1997, 8,3 % des travailleurs (ou 195 600) occupent ce genre d'emplois<sup>7</sup>.

---

7. Ce chiffre exclut les emplois instables à temps partiel involontaire puisque tous les emplois à temps partiel involontaire se retrouvent dans le groupe 1.

Figure 3.2  
Exemple de catégorisation de la qualité de l'emploi selon 4 dimensions, Québec, 1997



■ Zone définissant la(les) valeur(s) des indicateurs à la base du regroupement.

■ Zone indiquant, dans un groupe et une dimension donnés, que les employés sont majoritaires (60 % ou plus) dans ce(s) niveau(x) (considérés ensemble, le cas échéant).

≡≡≡≡ Zone indiquant, dans un groupe et une dimension donnés, que les employés ne sont pas majoritaires (moins de 40 %) dans ce(s) niveau(x) (considérés ensemble, le cas échéant).

Lorsque seuls les emplois instables sont considérés (sauf ceux à temps partiel involontaire), on constate que la seule autre dimension dans laquelle ils se répartissent assez également est la rémunération. Cette dimension pourrait donc être considérée pour la catégorisation de ces emplois. D'ailleurs, un emploi instable avec une faible rémunération est beaucoup plus précaire qu'un emploi également instable mais offrant une rémunération plus élevée. En effet, pour une même durée d'emploi déterminée, le gain d'emploi peut différer grandement d'un emploi instable à l'autre en raison de la rémunération offerte. Compte tenu de ces considérations et malgré le fait qu'un nombre limité d'emplois se retrouve dans les emplois instables, il a été décidé de tenir compte des différences sur le plan de la rémunération. À cet égard, l'analyse fait ressortir les emplois instables faiblement rémunérés (moins de 15,00 \$ l'heure) et les emplois instables mieux rémunérés (15,00 \$ et plus). Les emplois faiblement rémunérés se retrouvent dans le groupe 9 et sont occupés par 4,2 % des travailleurs (ou 100 000), tandis que les emplois mieux rémunérés font partie du groupe 10 et représentent 4,0 % des travailleurs (ou 95 600). Il n'a évidemment pas été possible de mettre l'accent sur la qualification dans la catégorisation des emplois instables, en raison de leur nombre restreint. Toutefois, l'analyse révèle que les emplois instables faiblement rémunérés sont en grande majorité peu qualifiés (qualification faible et travailleurs surqualifiés), alors que les emplois instables mais mieux rémunérés sont principalement à qualification élevée. La rémunération s'avère donc un bon « proxy » du degré de qualification des emplois instables. Enfin, notons que les emplois du groupe 9 et du groupe 10 affichent majoritairement une durée du travail normale (30-40 heures).

#### *Groupes 11 et 12*

Généralement, les études portant sur la santé au travail et l'équilibre travail-hors travail soulignent l'impact de la durée du travail sur les travailleurs. Plus spécifiquement, les longues heures de travail peuvent affecter l'état de santé physique et mentale des travailleurs, en raison par exemple, de difficultés à prendre suffisamment de repos (sommeil réduit, loisirs peu présents) et à maintenir de bonnes habitudes de vie (alimentation, exercice physique, etc.). De plus, l'obligation de faire de longues heures de travail peut provoquer un stress élevé chez le travailleur, puisque celui-ci ne dispose que de peu de temps pour s'adonner de façon satisfaisante à d'autres activités, comme s'acquitter de ses obligations ou répondre à ses propres besoins. Cela est particulièrement vrai chez les parents de jeunes enfants qui doivent assumer d'importantes obligations familiales. Le manque de temps entraîne ainsi des états de stress qui, à leur tour, peuvent engendrer d'autres problèmes, de nature professionnelle ou personnelle. Certains auteurs qualifient ces situations de « surcharge des rôles » (Duxbury et Higgins, 2003).

Les emplois de longue durée nous montrent donc une facette très particulière de la qualité des emplois. En conséquence, il s'avère pertinent de faire ressortir cette réalité dans la catégorisation. En 1997, 21,0 % des travailleurs (ou 496 100) occupent des emplois comportant de longues heures de travail (41 ou plus). Parmi tous les emplois de longue durée, ceux qui ont aussi comme caractéristique d'être instables ont déjà été pris en compte dans les groupes 9 et 10. Par ailleurs, comme le nombre d'emplois de longue durée et stables est important (460 800 ; 19,5 % de l'ensemble considéré), il est possible de faire ressortir les différences sur le plan de la rémunération. Ainsi, on a pu séparer en deux groupes ces emplois, soit ceux ayant une faible rémunération (moins de 15,00 \$) et ceux qui sont mieux rémunérés (15,00 \$ et plus). Les emplois de longue durée, stables et faiblement rémunérés sont occupés par 7,9 % des travailleurs (ou 186 700; groupe 11), alors que les emplois mieux rémunérés sont le fait de 11,6 % des travailleurs (ou 274 100; groupe 12). Les emplois du groupe 11 sont de qualification variable, tandis que ceux du groupe 12 affichent en majorité une qualification élevée.

*Quelques résultats sommaires à titre illustratif<sup>8</sup>*

Le tableau 3.2 montre les changements survenus entre 1997 et 2007 dans la qualité de l'emploi, selon les 12 groupes qui viennent d'être présentés. Y figurent également des données selon le sexe afin de voir si les différences entre les femmes et les hommes se sont atténuées durant cette décennie.

Des variations non négligeables sont observées dans au moins cinq groupes d'emplois. Ainsi, il y a en 2007 par rapport à 1997, une présence moins marquée d'emplois à temps partiel involontaire (groupe 1) et d'emplois de durée normale ou courte volontaire qui sont stables, faiblement qualifiés et faiblement rémunérés (groupe 3). On note également une baisse de l'importance relative des emplois de longue durée qui sont stables mais peu rémunérateurs (groupe 11). À l'opposé, il y a davantage d'emplois de durée normale ou courte volontaire qui sont stables, occupés par des travailleurs surqualifiés et faiblement rémunérés (groupe 4). On observe aussi une présence plus grande des emplois de durée normale ou courte volontaire qui sont stables, qualifiés et dont la rémunération est de 25,00 \$ et plus l'heure (groupe 7). La qualité de l'emploi au Québec, au cours de la décennie 1997-2007, a donc été l'objet de mouvements assez importants. Cette observation vaut également pour les résultats selon le sexe.

Chez les femmes, on voit que la part de l'emploi, de 1997 à 2007, augmente de façon non négligeable dans trois groupes d'emplois, tandis qu'elle connaît une diminution marquée dans deux autres groupes. Plus précisément, les femmes accroissent leur importance dans les emplois stables, de durée normale ou courte volontaire, et qui présentent l'une ou l'autre des combinaisons de caractéristiques suivantes : travailleurs surqualifiés et faiblement rémunérés (groupe 4); qualification et rémunération élevée (groupe 7); qualification faible ou travailleurs surqualifiés et rémunération de 15,00 \$ et plus (groupe 8). Par ailleurs, les femmes sont moins présentes, en proportion, dans l'emploi à temps partiel involontaire (groupe 1) ainsi que dans l'emploi peu qualifié, faiblement rémunéré mais offrant une stabilité et des heures de travail normales ou courtes volontaires (groupe 3).

De leur côté, les hommes sont beaucoup moins présents en 2007 (différence de 3,4 points de pourcentage, soit la plus forte) dans les emplois de longue durée (41 heures ou plus), stables et faiblement rémunérés (groupe 11). À l'opposé, ils occupent, en proportion, davantage d'emplois de durée normale ou courte volontaire, stables, à qualification élevée et qui offrent : une rémunération de moins de 15,00 \$ l'heure (groupe 2), une rémunération se situant entre 15,00 \$ et 19,99 \$ (groupe 5) ou encore de 25,00 \$ et plus (groupe 7). À l'instar des femmes, les hommes accroissent leur présence dans l'emploi de durée normale ou courte volontaire, stables, où ils sont surqualifiés et faiblement rémunérés (groupe 4).

Les résultats du tableau 3.2 révèlent, par ailleurs, que les différences entre les femmes et les hommes ont diminué de façon marquée au cours de la décennie 1997-2007. Dans 9 des 12 groupes d'emplois, l'écart entre les proportions de femmes et d'hommes s'est atténué durant cette période; les baisses sont d'au moins deux points de pourcentage dans cinq groupes. Il n'est donc pas surprenant de constater que le coefficient de « dissimilarité », qui mesure l'écart en pourcentage entre deux distributions, est passé de 26,6 % en 1997 à seulement 18,4 % en 2007; ce résultat équivaut à une baisse de 8,2 points, ou encore, de plus de 30 % (30,8 %). On assiste ainsi à une réduction de près du tiers des différences entre les sexes durant la période de référence, sur la base de la classification proposée (12 groupes).

---

8. Pour les fins de notre exercice, la comparaison ne porte que sur le genre. Celle-ci pourrait tout aussi bien concerner d'autres groupes de travailleurs (en fonction, par exemple, de l'âge, du niveau d'éducation, du secteur d'activité ou encore de la présence syndicale).

Tableau 3.2

**Répartition de la qualité de l'emploi en douze groupes, résultats selon le sexe, Québec, 1997 et 2007**

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
<b>Total (en milliers)</b>	<b>2 367,5</b>	<b>2 852,2</b>	<b>1 105,3</b>	<b>1 398,3</b>	<b>1 262,2</b>	<b>1 453,9</b>
Répartition en pourcentage de l'emploi total selon le groupe de travailleurs						
<b>Groupe 1</b> <i>Temps partiel involontaire</i> , surtout stables, qualification variable et rémunération généralement de moins de 15,00 \$	6,6	4,1	10,1	5,7	3,5	2,5
<b>Groupe 2</b> <i>Temps plein 30-40 heures et temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, moins de 15,00 \$</i>	10,3	10,6	13,5	12,2	7,6	9,1
<b>Groupe 3</b> <i>Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, moins de 15,00 \$</i>	12,4	10,4	15,6	12,1	9,6	8,7
<b>Groupe 4</b> <i>Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, travailleurs surqualifiés, moins de 15,00 \$</i>	6,8	9,1	8,8	11,5	5,1	6,7
<b>Groupe 5</b> <i>Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 15,00 et 19,99 \$</i>	8,6	9,9	10,4	11,0	7,0	8,9
<b>Groupe 6</b> <i>Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 20,00 et 24,99 \$</i>	7,3	7,2	7,3	7,6	7,2	6,8
<b>Groupe 7</b> <i>Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, 25,00 \$ et plus</i>	9,8	11,7	7,6	10,1	11,7	13,3
<b>Groupe 8</b> <i>Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, travailleurs surqualifiés, 15,00 \$ et plus</i>	10,5	10,7	8,1	10,0	12,6	11,5
<b>Groupe 9</b> <i>Durée autre que temps partiel involontaire, instables, qualification faible ou travailleurs surqualifiés en majorité, moins de 15,00 \$</i>	4,2	4,2	4,7	4,6	3,8	3,9
<b>Groupe 10</b> <i>Durée autre que temps partiel involontaire, instables, qualification élevée en majorité, 15,00 \$ et plus</i>	4,0	5,0	3,9	5,1	4,2	4,8
<b>Groupe 11</b> <i>Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification variable, moins de 15,00 \$</i>	7,9	5,3	4,6	3,3	10,7	7,3
<b>Groupe 12</b> <i>Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification élevée surtout, 15,00 \$ et plus</i>	11,6	11,8	5,4	6,8	17,0	16,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Note : Les résultats sur les salaires sont exprimés en dollars de 2002.

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.



Dans cette brève analyse, la classification suggérée met en évidence plusieurs mouvements (ou changements) de la qualité de l'emploi survenus au cours de la période étudiée. Qui plus est, elle permet de montrer que des changements se sont manifestés autant chez les femmes que chez les hommes; cela a même conduit à une baisse très appréciable des écarts entre les sexes. Le fait de tenir compte de plusieurs groupes (catégories) d'emplois permet donc de porter un regard plus approfondi sur la situation de l'emploi sous l'angle de la qualité. Cette démarche ouvre ainsi de nouvelles voies de recherche afin de mieux décrire l'évolution de ce phénomène chez les travailleurs québécois.



Ce rapport de recherche avait pour objectif de présenter une démarche visant la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. Dans un premier temps, nous avons élaboré un cadre conceptuel de la qualité de l'emploi qui repose sur neuf principales dimensions. Par la suite, une revue de la littérature sur la qualité de l'emploi a été présentée, offrant une lecture relativement complète de cette question. Cet exercice a permis de constater que la qualité de l'emploi constitue un des trois grands axes d'analyse lorsqu'il s'agit d'étudier la situation de l'emploi, la qualité du marché du travail et la qualité du travail constituant les deux autres axes à cet égard. La revue de littérature a permis également de voir que certaines études proposent des typologies ou catégorisations de la qualité de l'emploi. Ces travaux reposent généralement sur un nombre limité de dimensions. De plus, la rémunération, la stabilité et les heures de travail sont pratiquement toujours considérées. Compte tenu de ces constats, nous avons proposé une typologie de la qualité de l'emploi tenant compte de 4 dimensions (rémunération, stabilité, qualification, heures de travail). Plus spécifiquement, notre démarche a conduit à la création d'une catégorisation de la qualité de l'emploi en 12 groupes. Le processus de catégorisation visait cinq objectifs : 1- avoir une connaissance de base de la qualité de l'emploi; 2- enrichir l'analyse par l'étude simultanée de plusieurs dimensions; 3- permettre des comparaisons entre plusieurs groupes de travailleurs; 4- être en mesure de faire une lecture évolutive de la qualité de l'emploi; 5- faire ressortir différentes configurations ou positions de la qualité de l'emploi. La présentation et l'analyse sommaire de quelques résultats ont montré que la catégorisation remplit en bonne partie ces objectifs.

La réflexion sur la qualité de l'emploi, à partir des dimensions qui ont fait l'objet d'une catégorisation dans cette étude, pourrait donc être poursuivie afin d'en apprendre davantage sur les transformations en cours à ce chapitre. En effet, une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi, telle que celle présentée dans ce document, s'avère un instrument pertinent et fort utile à l'étude de phénomènes particuliers du marché du travail et de leur évolution. On pense, entre autres, à l'impact de la féminisation accrue du marché du travail sur la situation comparative entre les sexes, à la question de la conciliation famille-travail ou encore à l'intégration des jeunes ou des immigrants au marché du travail. Une telle typologie permet de jeter un regard nouveau sur ces questions qui s'inscrivent, rappelons-le, dans un contexte de plus en plus marqué par des pénuries de main-d'œuvre.

Dans un autre ordre d'idées, le champ d'étude de la qualité de l'emploi pourrait être élargi puisque seulement quatre dimensions sur neuf ont été considérées dans la présente étude compte tenu de la source de données utilisée (*Enquête sur la population active*). Une des façons de disposer d'un portrait plus étendu de la situation de la qualité de l'emploi serait de recourir simultanément à plus d'une source de données. Ainsi, il existe d'autres enquêtes qui tiennent compte, notamment, de la rémunération, des heures de travail et des congés, des horaires de travail, de la stabilité, de la présence de régimes de retraite ou d'assurances collectives. On pense, entre autres, à l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada ou encore à l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec. Par ailleurs, les études qui ont été présentées dans ce rapport de recherche considèrent souvent tant des dimensions de qualité de l'emploi que des dimensions de qualité du travail. Au Québec, de tels travaux semblent toutefois peu présents. Il ne fait aucun doute que l'étude combinée de la qualité de l'emploi et du travail permet d'avoir une image beaucoup plus complète des réalités qui sont vécues par les travailleurs. De plus, et ce fait ressort nettement dans les études consultées, la perception qu'ont ces derniers de la qualité de leur emploi et de leur travail (satisfaction professionnelle) s'avère précieuse pour bien comprendre les multiples réalités dans lesquelles ils se retrouvent. Des analyses de ce genre seront d'ailleurs plus que jamais pertinentes en raison du resserrement du marché du travail qui s'amorce.



Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philippe, Mehran, Farhad, Ritter, Joseph A., (2003). « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue internationale du Travail*, Volume 142, numéro 2, Organisation internationale du Travail, Genève, p. 365-395.

Bureau international du travail (1999). « Le travail décent, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87<sup>ème</sup> session », janvier, Genève, 90 p.

Centre d'études de l'emploi, (2006). « La qualité de l'emploi », *Collection Repères*, Éditions La Découverte, Paris, 123 p.

Hamon-Cholet, Sylvie, Rougerie, Catherine (2000). « La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés », *Économie et statistique*, n° 339, Dares, Paris, p. 243-255.

Clark, Andrew E., (1998). « Measures of Job Satisfaction : What makes a good job? Evidence from OECD Countries », *OECD Labour Market and Social Policy*, Occasional Papers No. 34, August, Paris, 42 p.

Cloutier, Luc., Bernard, Paul., Tremblay, Diane-Gabrielle., (2008a). « La qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec : une étude de son évolution à l'aide d'une nouvelle typologie », in *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité : les enjeux et défis*, (Études d'économie politique, 23;), sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay, Presses de l'Université du Québec, 2<sup>ième</sup> trimestre, Montréal, 107-132.

Cloutier, Luc, Bernard, Paul, Tremblay, Diane-Gabrielle, (2008b). *Gender, family responsibilities and job quality in Québec (Canada) : towards more equity?*, communication présentée à la Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), juillet, Congrès annuel de la SASE, Costa Rica.

Cloutier, Luc, (2007). « Effets de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec », *Bulletin Flash-Info Travail et rémunération*, vol. 8, numéro 3, septembre, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 1-5.

Commission des communautés européennes, (2001). « Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité », Bruxelles, 29 p.

Commission européenne, (2001). « L'emploi en Europe 2001, évolution récente et perspectives », Chapitre 4 : Qualité de l'emploi et inclusion sociale, *Emploi et affaires sociales*, juillet, Luxembourg, p. 65-80.

Commission européenne, (2002). « L'emploi en Europe 2002, évolution récente et perspectives », Chapitre 3 : Synergies entre qualité et quantité sur les marchés européens du travail, *Emploi et affaires sociales*, juillet, Luxembourg, p. 79-114.

Drolet, Marie, Morissette, René, (1998). « Données récentes canadiennes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises », *Analyse des entreprises et du marché du travail*, n° 128, novembre, Statistique Canada, Ottawa, 42 p.

Duxbury, Linda, Higgins, Chris, (2003). « Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question », Santé Canada, Ottawa, 144 p.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002). « La qualité du travail et de l'emploi en Europe : Enjeux et défis », *Cahiers de la Fondation*, février, Luxembourg, 36 p.

Fortier, Yves, Savard, Frédéric, (2006a). « La qualité des emplois : analyse des caractéristiques des emplois créés depuis la reprise de la fin des années 1990 (ensemble du Québec), *Les cahiers du CETECH*, série Études et analyses, septembre, Québec, 14 p.

Fortier, Yves, Savard, Frédéric, (2006b). « Marché du travail et qualité des emplois dans les régions du Québec depuis la reprise de la fin des années 1990 », *Les cahiers du CETECH*, série Études et analyses, novembre, Québec, 28 p.

- Green, Francis, (2006). « Demanding work : the paradox of job Quality in the affluent economy », Princeton University Press, Princeton, 224 p.
- Handel, Michael J., (2005). « Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998 », *Work and Occupations*, Vol. 32, No. 1, february, Sage Publications, California, p. 66-94.
- Hughes, Karen, Lowe, Graham S., Schellenberg, Grant, (2003). « Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy », *Research Report*, W|19, Work Network, february, Canadian Policy Research Network (CPRN), Ottawa, 68 p.
- Institut de la statistique du Québec, (2008a). « État du marché du travail au Québec : le point en 2007, *Collection Travail et rémunération*, février, Québec, 39 p.
- Institut de la statistique du Québec, (2008b). « Création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi, premiers résultats empiriques à partir de la méthode qualitative et la méthode quantitative », *Document de travail* (non publié), janvier, Montréal, 21 p.
- Institut de la statistique du Québec, (2005). « Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait historique des conditions et de la dynamique du travail », *Collection Travail et rémunération*, Volume 1, numéro 2, Québec, 309 p.
- Jean, Nadège (2005). « Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales », *Collection Travail et Rémunération*, avril, Institut de la statistique du Québec, Québec, 107 p.
- Kalleberg, Arne, L., Reskin, Barbara F., Hudson, Ken, (2000). « Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, Vol. 65, april, Columbus, p. 256-278.
- Krahn, Harvey, (1992). « La qualité des emplois dans le secteur des services », *Enquête sociale générale, Série analytique*, mars, Statistique Canada, Ottawa, 157 p.
- Lemière, Séverine, Marc, Céline, (2006). « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », *Centre d'Économie de la Sorbonne*, Paris, 29 p.
- Lowe, Graham (2007). « 21<sup>st</sup> Century Job Quality : Achieving What Canadians Want », *Research Report*, W|37, Work and Learning, September, Canadian Policy Research Network, Ottawa, 92 p.
- Martin, Marie-France, (2007). « L'emploi temporaire au Québec : portrait et évolution de 1997 à 2006 », *Bulletin Flash-Info Travail et rémunération*, Volume 8, numéro 2, juin, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 5-10.
- Martin, Marie-France, (2005). « Sous-qualification et surqualification des travailleurs sur le marché du travail : évolution de 1991 à 2004 », *Bulletin Flash-Info Travail et rémunération*, Volume 6, numéro 4, septembre, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 6-7.
- McGovern, Patrick, Smeaton, Deborah, Hill, Stephen, (2004). « Bad Jobs in Britain, Nonstandard Employment and Job Quality », *Work and Occupations*, Vol. 31, No. 2, may, Sage Publications, California, p. 225-249.
- Meisenheimer II, Joseph R., (1998). « The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate », *Monthly Labor Review*, february, Bureau of Labor Statistics, Washington, p. 22-47.
- Morissette, René, (2008). « Les gains au cours de la dernière décennie », *L'emploi et le revenu en perspective*, numéro 75-001-X au catalogue, février, Statistique Canada, Ottawa, p. 12-25.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), (2001). « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2001 », Chapitre 3 : Caractéristiques et qualité des emplois dans le secteur des services, juin, Paris, p. 95-138.

Rose, Michael, (2005). « Job Satisfaction in Britain : Coping with Complexity », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, No 3, september, Blackwell Publishing Ltd/London School of Economics, London, p. 455-467.

Tabi, Martin, Langlois, Stéphanie, (2003). « Qualité des emplois additionnels de 2002 », *L'emploi et le revenu en perspective*, volume 4, numéro 2, février, Statistique Canada, Ottawa, p. 13-18.

Valeyre Antoine, (2006). « Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation », novembre, *Centre d'études de l'emploi*, Île-de-France, 48 p.

Le document intitulé *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion* a pour objectif de présenter un nouveau regard sur l'état et l'évolution du marché du travail québécois en combinant la rémunération, la qualification, la stabilité et la durée du travail. À partir de ces quatre dimensions, cette étude propose une nouvelle typologie comprenant 12 groupes de qualité d'emploi.

De plus, ce document fournit un cadre conceptuel pour l'étude de la qualité de l'emploi, du travail et du marché du travail. Une revue des principaux écrits sur le sujet ayant été publiés au cours des dix dernières années est également présentée.

« L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. L'Institut constitue le lieu privilégié de production et de diffusion de l'information statistique pour les ministères et organismes du gouvernement, sauf à l'égard d'une telle information que ceux-ci produisent à des fins administratives. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. »

Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

**Institut  
de la statistique**

**Québec**



ISBN 978-2-551-23731-9



14,95 \$

Site Web : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)  
Imprimé au Canada