

INSTITUT  
DE LA STATISTIQUE  
DU QUÉBEC

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

## TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

L'emploi moins qualifié  
au Québec : caractéristiques  
et tendances sur le marché  
du travail



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)

Ce document est disponible seulement  
en version électronique.

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
4<sup>e</sup> trimestre 2019  
ISBN 978-2-550-85175-2 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2019

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle  
est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/droits\\_auteur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm).

**Octobre 2019**

Le marché du travail au Québec est actuellement marqué par une utilisation intensive de la main-d'œuvre disponible. Selon Statistique Canada, le taux de chômage s'établissait à 4,7 % en août 2019, un creux record pour le Québec. Tant les diverses associations d'employeurs que les médias font état des difficultés à recruter la main-d'œuvre nécessaire, et le mot « pénurie » se fait entendre dans certains domaines d'activité et certaines régions.

Parallèlement à ces besoins en main-d'œuvre, on assiste à une croissance du nombre de postes vacants au Québec depuis quelques années. Un aspect qui ressort de l'analyse de l'évolution des postes vacants est que la majorité concernent des emplois dits « moins qualifiés », c'est-à-dire qui n'exigent pas de formation collégiale technique ou une scolarité supérieure et qui n'appartiennent pas au domaine de la gestion. Ces postes demeurent majoritaires sur le marché du travail, malgré le fait que leur part dans l'emploi total est en diminution depuis une vingtaine d'années. S'intéresser aux emplois moins qualifiés est donc pertinent puisque c'est une réalité qui concerne plus de 2 millions de travailleurs au Québec.

La présente étude donne un portrait détaillé de l'emploi moins qualifié. L'angle d'analyse privilégié est celui de la comparaison de l'emploi dit « moins qualifié » avec l'emploi dit « qualifié ». Cette démarche permet de voir s'il existe des écarts importants entre ces deux catégories. La disponibilité des données historiques permet par ailleurs de mettre en évidence les transformations qui ont eu lieu sur le marché du travail au regard de la qualification de l'emploi. Elle permet également d'observer s'il y a eu rapprochement ou éloignement entre ces deux catégories d'emplois sur le plan des conditions salariales.

Le contenu de cette publication s'adresse à tous les intervenants qui s'intéressent à la situation du marché du travail au Québec, plus particulièrement aux besoins en main-d'œuvre et aux qualifications des travailleurs. L'Institut de la statistique du Québec remercie les répondantes et les répondants aux enquêtes dont les informations ont permis la réalisation de cette étude.

Le directeur général,



Daniel Florea

Publication réalisée à l'Institut de la statistique du Québec par : Luc Cloutier-Villeneuve

La coordination a été assurée par : Julie Rabemananjara

Direction des statistiques du travail et de la rémunération : Patrice Gauthier, directeur

Ont apporté leur précieuse collaboration : Luc Belleau et Maxime Boucher, pour les développements méthodologiques statistiques  
Vladimir Racila et Dominique Sam-Pan, pour la validation des données  
Sarah Bélanger, pour la révision linguistique  
Marie-Eve Cantin et Isabelle Jacques, pour la mise en page

L'Institut remercie aussi Statistique Canada pour la qualité et la disponibilité des fichiers de microdonnées de l'*Enquête sur la population active* et du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes qui a rendu possible cette publication.

Source de données : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA). Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail*.

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  
ou  
1 877 677-2087  
(aucuns frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Télécopieur : 514 876-1767

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

### **Notice bibliographique suggérée**

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2019). *L'emploi moins qualifié au Québec : caractéristiques et tendances sur le marché du travail*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 119 p. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/indicateur-marche/emploi-moins-qualifie-quebec.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/indicateur-marche/emploi-moins-qualifie-quebec.html)].

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>Contenu du rapport et sommaire des résultats</b> .....	<b>9</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>13</b>
<b>Section 1 La notion de qualification : éléments de réflexion et cadre d'analyse</b> .....	<b>17</b>
Les trois registres de la qualification .....	17
L'opérationnalisation du concept de qualification dans une perspective d'analyse statistique .....	18
Du niveau de compétence à la qualification de l'emploi .....	19
Une définition générique de l'emploi moins qualifié par opposition à l'emploi qualifié .....	19
Pourquoi parle-t-on d'emplois moins qualifiés plutôt que d'emplois peu ou non qualifiés? .....	19
L'intérêt de mettre en relation les qualifications des travailleurs avec celles de l'emploi et du travail .....	20
La transformation du marché du travail selon les trois registres de la qualification de l'emploi .....	20
L'hétérogénéité de l'offre et de la demande de travail dans les emplois moins qualifiés .....	21
Le caractère transitoire ou permanent de l'occupation d'un emploi moins qualifié .....	21
L'enjeu de la valeur salariale des emplois moins qualifiés .....	22
La qualité de l'emploi dans les emplois moins qualifiés .....	23
Les compétences mises en œuvre dans les emplois moins qualifiés .....	23
Cadre d'analyse .....	24
<b>Section 2 Les transformations du marché du travail selon la qualification de l'emploi</b> .....	<b>27</b>
Un marché du travail en constante évolution .....	27
L'emploi moins qualifié s'accroît, mais perd du terrain par rapport à l'emploi qualifié .....	27
La tendance à la baisse de la part de l'emploi moins qualifié s'observe davantage chez les travailleuses du Québec que chez celles se trouvant ailleurs au Canada .....	28
La baisse de la part de l'emploi moins qualifié s'observe essentiellement chez les femmes : l'écart se creuse donc entre les sexes .....	29
Les femmes dans la tranche d'âge des 35-44 ans sont celles chez qui on observe la plus forte diminution de la part de l'emploi moins qualifié .....	30
La performance des femmes sur le marché du travail va de pair avec une meilleure scolarisation, laquelle surpasse de loin celle des hommes .....	30
Malgré l'accroissement important de la scolarisation des travailleuses, le taux de surqualification chez les femmes universitaires tend à diminuer, alors que le contraire se produit chez les hommes .....	31

Entre les années 1998 et 2017, y a-t-il eu une polarisation du marché du travail sur le plan de la qualification au Québec ? . . . . .	32
En résumé . . . . .	33
<b>Section 3 L'hétérogénéité de l'offre et de la demande de travail dans l'emploi moins qualifié et l'importance relative de celui-ci . . . . .</b>	<b>35</b>
<b>3.1 Résultats selon certaines caractéristiques du travailleur . . . . .</b>	<b>35</b>
L'emploi moins qualifié est bien présent, peu importe le groupe d'âge, mais son importance diminue chez les 25-54 ans . . . . .	35
La très grande majorité des travailleurs ayant une faible scolarité sont aussi ceux qui sont les plus susceptibles d'occuper un emploi moins qualifié . . . . .	35
Le fait de vivre en couple ou encore d'avoir des enfants va de pair avec une diminution du taux d'emplois moins qualifiés . . . . .	37
<b>3.2 Résultats selon certaines caractéristiques de l'emploi . . . . .</b>	<b>37</b>
La diminution du taux d'emplois moins qualifiés s'observe à la fois dans le temps partiel involontaire et dans le temps plein de durée normale ou de longue durée . . . . .	37
On observe une diminution du taux d'emplois moins qualifiés dans les emplois dont les heures de travail ne varient pas d'une semaine à l'autre . . . . .	37
Dans toutes les tranches de durée dans l'emploi, à l'exception de celle de moins de 12 mois, on constate une baisse du taux d'emplois moins qualifiés . . . . .	39
Tant dans l'emploi temporaire que dans l'emploi permanent, une diminution du taux d'emplois moins qualifiés se produit . . . . .	39
Près de la moitié des emplois moins qualifiés sont associés à un niveau de compétence intermédiaire . . . . .	39
Au fil du temps, les travailleurs non surqualifiés sont moins présents dans l'emploi moins qualifié . . . . .	39
Le taux d'emplois moins qualifiés varie grandement selon que l'emploi est de type manuel, mixte ou non manuel . . . . .	39
La majorité des emplois moins qualifiés ne sont pas des emplois à bas salaire . . . . .	39
<b>3.3 Résultats selon certaines caractéristiques du milieu de travail . . . . .</b>	<b>40</b>
La grande majorité des emplois moins qualifiés se trouvent dans les établissements de moindre taille . . . . .	40
La situation sur le plan de la couverture syndicale montre qu'il y a eu une baisse du taux d'emplois moins qualifiés, tant dans les emplois syndiqués que dans les emplois non syndiqués . . . . .	40
Environ un emploi moins qualifié sur 10 seulement se trouve dans le secteur public . . . . .	40
Environ les trois quarts des emplois moins qualifiés se trouvent dans le secteur des services. . . . .	40
Près de la moitié des emplois moins qualifiés sont concentrés dans les industries du commerce de détail, de la fabrication et de l'hébergement et des services de restauration. . . . .	40
De façon générale, la répartition de l'emploi moins qualifié dans les régions administratives reflète le poids de ces dernières dans l'emploi total . . . . .	42
<b>3.4 Changements dans la composition de l'emploi moins qualifié . . . . .</b>	<b>43</b>
En résumé . . . . .	44
<b>Section 4 Le caractère transitoire ou permanent de l'occupation d'un emploi moins qualifié . . . . .</b>	<b>45</b>
En résumé . . . . .	49

<b>Section 5 La valeur salariale relative des emplois moins qualifiés</b> .....	<b>51</b>
L'écart salarial entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés s'accroît au fil du temps .....	51
Les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés voient leur retard salarial augmenter par rapport aux titulaires d'emplois qualifiés .....	52
Dans les emplois moins qualifiés, une scolarité supérieure offre un avantage limité sur le plan de la rémunération horaire .....	53
La croissance de la rémunération horaire moyenne se distingue dans les emplois de niveau « gestion » .....	54
L'avantage syndical en matière de rémunération horaire s'observe surtout dans les emplois moins qualifiés .....	55
L'inégalité salariale entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés demeure sensiblement la même dans le secteur public, mais augmente dans le secteur privé .....	56
La rémunération horaire dans les emplois moins qualifiés s'accroît plus rapidement dans le secteur des biens que dans le secteur des services, qui affiche une détérioration de la rémunération des emplois moins qualifiés par rapport aux emplois plus qualifiés sur la période .....	57
L'inégalité salariale entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés : regard selon les déciles de salaire horaire .....	58
L'accroissement de l'inégalité salariale entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés s'observe tant chez les femmes que chez les hommes .....	59
En résumé .....	60
<b>Section 6 La qualité des emplois moins qualifiés</b> .....	<b>61</b>
<b>6.1 La qualité des emplois moins qualifiés et des emplois plus qualifiés selon neuf dimensions</b> .....	<b>62</b>
La dimension <i>rémunération</i> .....	62
Les dimensions <i>stabilité</i> et <i>qualifications</i> .....	62
La dimension <i>heures de travail</i> .....	65
La dimension <i>horaire de travail</i> .....	65
La dimension <i>congés</i> .....	65
Les dimensions <i>assurances</i> et <i>régime de retraite</i> .....	68
La dimension <i>conditions psychologiques de travail</i> .....	68
La dimension <i>conditions physiques de travail</i> .....	68
En résumé .....	71
<b>6.2 Les quintiles de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi</b> .....	<b>71</b>
Vue d'ensemble .....	71
Résultats selon le sexe .....	73
Résultats selon le groupe d'âge .....	73
Résultats selon le niveau d'études .....	74
Résultats selon le statut d'immigrant .....	74
Résultats selon la durée de l'emploi .....	75
Résultats selon la surqualification .....	76
Résultats selon le type de profession .....	77
Résultats selon la couverture syndicale .....	78

Résultats selon la taille de l'établissement . . . . .	79
Résultats selon le secteur d'appartenance. . . . .	79
Résultats selon le secteur de production . . . . .	80
En résumé . . . . .	81
<b>6.3 Les déterminants de la qualité de l'emploi selon la qualification de celui-ci . . . . .</b>	<b>82</b>
L'emploi moins qualifié . . . . .	83
L'emploi qualifié. . . . .	87
En résumé . . . . .	89
<b>Section 7 Les compétences mises en œuvre dans les emplois moins qualifiés . . . . .</b>	<b>91</b>
<b>7.1 Les compétences en littératie et en numératie utilisées en milieu de travail. . . . .</b>	<b>91</b>
Résultats selon la littératie au travail . . . . .	91
Résultats selon la numératie au travail . . . . .	93
En résumé . . . . .	95
<b>7.2 Les compétences génériques ou techniques au travail. . . . .</b>	<b>96</b>
Les compétences collaboratives . . . . .	96
Les compétences d'influence . . . . .	96
Les compétences d'organisation et de planification . . . . .	97
Les compétences en résolution de problèmes. . . . .	97
Les compétences physiques et de dextérité manuelle . . . . .	97
Les compétences en informatique . . . . .	97
<b>7.3 Les stratégies d'apprentissage . . . . .</b>	<b>98</b>
Regard sur les compétences professionnelles selon la qualification de l'emploi et l'Occupational Information Network (O*NET). . . . .	101
La satisfaction au travail chez les travailleuses et les travailleurs selon la qualification de leur emploi . .	105
<b>Synthèse globale des résultats. . . . .</b>	<b>107</b>
<b>Conclusion . . . . .</b>	<b>111</b>
<b>Annexe. . . . .</b>	<b>113</b>

# CONTENU DU RAPPORT ET SOMMAIRE DES RÉSULTATS

---

La question de la qualification de la main-d'œuvre et des emplois demeure toujours un enjeu en raison de l'arrimage complexe entre l'offre de travail et la demande de travail. Depuis un certain nombre d'années, on assiste, au Québec notamment, à un rehaussement des qualifications des travailleuses et des travailleurs qui se fait parallèlement à un accroissement du nombre d'emplois exigeant de plus grandes qualifications.

Dans ce contexte, certains sont d'avis que les emplois dits « moins qualifiés », soit ceux qui n'exigent pas de formation collégiale technique ou une scolarité supérieure, seraient de moins en moins la norme sur les marchés du travail. Or, ces emplois représentent encore au Québec plus de la moitié de la main-d'œuvre. S'intéresser aux emplois moins qualifiés est donc pertinent puisque cette réalité concerne plus de 2 millions de travailleurs au Québec en 2017.

L'Institut de la statistique du Québec publie un rapport détaillé sur cette thématique du marché du travail.

## Contenu du rapport

- Dans un premier temps, des éléments de réflexion qui permettent de circonscrire la notion de qualification des emplois, et plus particulièrement celle de l'emploi moins qualifié, sont présentés.
- Ensuite, un cadre sur lequel s'appuie l'analyse de l'emploi moins qualifié dans une perspective statistique est proposé.
- Enfin, des résultats et des analyses détaillées de l'emploi moins qualifié portant sur les six aspects suivants sont présentés :
  1. L'évolution de l'emploi moins qualifié au cours des 20 dernières années ;
  2. L'hétérogénéité de l'offre et la demande de travail dans l'emploi moins qualifié ;

3. Le caractère transitoire ou permanent de l'occupation d'un emploi moins qualifié ;
4. La valeur salariale relative de l'emploi moins qualifié ;
5. La qualité de l'emploi moins qualifié ;
6. Les compétences mises en œuvre dans l'emploi moins qualifié.

## Angle d'analyse et principaux indicateurs retenus

- Essentiellement, ce rapport propose une comparaison de l'emploi moins qualifié avec l'emploi qualifié : il fait notamment ressortir les différences selon le sexe, mais aussi selon d'autres variables (âge, scolarité, durée dans l'emploi, type de profession, couverture syndicale, industrie, etc.).
- Plusieurs indicateurs portant sur les aspects suivants sont présentés et analysés :
  1. Le nombre d'emplois moins qualifiés, leur part et leur répartition ;
  2. Les cohortes de travailleurs occupant des emplois moins qualifiés ;
  3. La rémunération horaire et le ratio horaire ;
  4. Les neuf dimensions de la qualité de l'emploi, qui comptent 36 indicateurs ;
  5. Les quintiles de qualité de l'emploi ;
  6. Les compétences en littératie et en numératie au travail ;
  7. Les compétences génériques au travail et les stratégies d'apprentissage.

## Sources de données et périodes analysées

- Trois sources de données sont exploitées dans ce rapport:
  1. *L'Enquête sur la population active* (EPA);
  2. *L'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST);
  3. Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA).
- Les données de l'EPA permettent d'analyser sur une période d'environ 20 ans (1998-2017) l'importance de l'emploi moins qualifié, ses caractéristiques et son évolution au Québec.
- Les données de l'EQCOTESST contiennent un bon nombre d'indicateurs reliés aux conditions d'emploi et de travail qui sont utilisées pour l'analyse de la qualité de l'emploi. Ces données portent sur la période 2007-2008.
- Les données du PEICA, qui portent sur la période 2011-2012, permettent d'avoir une lecture détaillée des compétences mises en œuvre par les travailleurs sur le plan de la littératie et de la numératie ainsi que des compétences génériques et des stratégies d'apprentissage que ces derniers utilisent.

## Mesure de l'emploi moins qualifié

- Dans ce rapport, on utilise le terme emploi moins qualifié pour désigner les emplois dont les exigences scolaires (ou niveaux de qualification) sont habituellement inférieures à la formation collégiale technique. Sont couverts par cette définition les emplois exigeant habituellement une formation postsecondaire, mais non de niveau collégial technique, et ceux exigeant généralement une formation d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur, soit ceux classés comme étant de niveau intermédiaire ou élémentaire.
- On utilise le terme emploi moins qualifié plutôt que le terme emploi peu ou pas qualifié afin de tenir compte des différents degrés de qualification que l'on retrouve dans ce type d'emploi. Par opposition, les emplois dits qualifiés correspondent aux emplois de gestion, aux emplois de niveau professionnel (exigeant habituellement un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle) et aux emplois de niveau technique, soit ceux dont la profession exige

habituellement une formation technique collégiale. La mesure de l'emploi moins qualifié et qualifié est basée sur la Classification nationale des professions (CNP) 2011 et est appliquée de façon identique aux trois sources de données statistiques.

## Principaux résultats observés

### Constats généraux

- En 2017, on estime qu'il y a sur le marché du travail québécois 2 103 000 emplois moins qualifiés. En 1998, ce nombre se chiffrait à environ 1 775 000. Malgré cette croissance, la part de l'emploi moins qualifié dans l'emploi total diminue sur la période, passant d'environ 65 % à 57 %.
- Ce changement s'explique en grande partie par l'évolution de la situation des femmes, qui ont connu une baisse de leur part dans l'emploi moins qualifié. Ainsi, dans l'emploi total des femmes, celle-ci est passée de 62 % en 1998 à 50,8 % en 2017. En comparaison, celle des hommes a décliné d'environ trois points de pourcentage pour finalement se fixer à 64 %. La meilleure situation des femmes sur ce plan va de pair avec leur plus grande scolarisation.

### Composition de l'emploi moins qualifié

- En 2017, les emplois moins qualifiés sont concentrés en grande partie dans les emplois manuels et mixtes (70 %), dans le secteur privé (88 %), dans les milieux non syndiqués (65 %) et dans les services (73 %).
- Malgré les tendances globales, la part de l'emploi moins qualifié s'accroît entre 1998 et 2017 chez les 55 ans et plus, chez les personnes n'étant pas en couple ainsi que chez les travailleurs surqualifiés, ce qui peut indiquer que ces derniers vivent des parcours professionnels plus difficiles.
- Les jeunes (15-24 ans) sont surreprésentés dans les emplois moins qualifiés (79 % en 2017), ce qui s'explique essentiellement par le fait qu'un grand nombre d'entre eux conjuguent les études et le travail.

### Caractère transitoire ou permanent de l'occupation d'un emploi moins qualifié

- L'analyse par cohortes sur une période d'environ 20 ans (1998-2017) révèle que les moins de 30 ans, en particulier les femmes, ont suivi un processus d'intégration

au marché du travail marqué par une scolarisation supérieure (études postsecondaires et supérieures), ce qui les a davantage menés vers des emplois qualifiés.

- En revanche, l'analyse de l'évolution entre 1998 et 2017 de cohortes plus âgées montre que la part de l'emploi moins qualifié demeure relativement stable, ce qui indique que les travailleurs de ces cohortes ont plus tendance que ceux des cohortes plus jeunes à occuper de manière permanente ce type d'emploi.

### Valeur salariale relative de l'emploi moins qualifié

- En 2017, la rémunération horaire moyenne associée à un emploi moins qualifié est de 19,52\$; en comparaison, elle se fixe à 32,24\$ pour l'emploi qualifié. L'écart entre les deux types d'emploi est ainsi d'environ 13,00\$.
- L'écart salarial entre ces deux groupes d'emplois, mesuré par le ratio entre le salaire horaire noté pour les emplois moins qualifiés et celui observé pour les emplois qualifiés, s'établit à 60,5 % en 2017, comparativement à 62,4 % en 1998. La baisse du ratio salarial horaire entre ces deux années indique un accroissement de l'écart salarial entre les deux groupes.
- L'écart salarial entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés augmente entre 1997 et 2017 chez les femmes et chez les hommes; en effet, le ratio salarial horaire passe de 60,1 % à 57,5 % chez les femmes et de 63,0 % à 60,6 % chez les hommes.
- Tant dans l'emploi moins qualifié que dans l'emploi qualifié, les femmes affichent un retard salarial par rapport aux hommes. En 2017, ces dernières obtiennent dans l'emploi moins qualifié une rémunération horaire moyenne de 17,30\$, tandis que les hommes reçoivent 21,23\$. Toujours en 2017, les résultats pour l'emploi qualifié indiquent une rémunération horaire de 30,08\$ pour les femmes, comparativement à 35,05\$ pour les hommes.
- De 1998 à 2017, on observe un accroissement de l'écart salarial entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés, en particulier dans les milieux non syndiqués et le secteur privé. Le ratio de rémunération horaire fléchit d'environ 4 points de pourcentage.

### Qualité des emplois

- L'analyse de la qualité de l'emploi révèle un fossé entre la situation des travailleurs qui occupaient un emploi moins qualifié et celle de ceux qui avaient un emploi qualifié en 2007-2008.

- Ainsi, on note qu'en 2007-2008, les travailleurs qui occupaient un emploi moins qualifié, outre le fait qu'ils avaient un revenu d'emploi annuel inférieur à celui des travailleurs qui détenaient des emplois qualifiés, avaient une moins grande autonomie au travail, avaient un plus faible nombre de jours de vacances ou de congés maladie payés, bénéficiaient moins fréquemment d'un régime de retraite ou encore d'une assurance salaire et étaient confrontés dans une plus large mesure à des contraintes physiques de travail.
- L'analyse des quintiles de qualité de l'emploi révèle entre autres qu'en 2007-2008, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois moins qualifiés se trouvant dans les quintiles supérieurs (quintiles 4 et 5). Cette situation s'explique par le fait que les hommes sont plus nombreux à occuper des emplois manuels souvent associés à des conditions physiques de travail plus difficiles.
- Par ailleurs, en 2007-2008, parmi les personnes qui occupaient un emploi moins qualifié, ce sont les détenteurs d'une scolarité supérieure (niveau collégial technique ou supérieur) qui bénéficiaient d'une meilleure qualité d'emploi, ces derniers étant plus nombreux dans les quintiles supérieurs que leurs confrères moins scolarisés.
- L'analyse des résultats selon le type de profession fait ressortir qu'en 2007-2008, les emplois moins qualifiés de type manuel, ainsi que ceux de type mixte, se retrouvent en grande partie dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi, alors que c'est l'inverse pour les emplois qualifiés de type non manuel, qui se retrouvent en majorité dans les quintiles supérieurs.

### Déterminants de la qualité de l'emploi

Notons que certains facteurs sont associés dans une plus large mesure à une meilleure qualité de l'emploi moins qualifié.

- Ainsi, en 2007-2008, le fait d'avoir une formation post-secondaire ou universitaire, le fait d'avoir une reconnaissance professionnelle, le fait d'occuper un emploi non manuel, le fait d'occuper un emploi depuis un bon moment (10 ans ou plus), le fait d'avoir un contrôle sur la façon de faire son travail et le fait de travailler dans un grand établissement (200 employés et plus) sont des facteurs distinctifs qui vont de pair avec une meilleure qualité de l'emploi moins qualifié.
- En outre, sur la même période, le fait d'avoir 25 ans ou plus, le fait de ne pas être aux études, le fait de vivre dans un grand centre urbain ou encore le fait de travailler

dans le secteur public exercent un effet significatif sur la probabilité que les titulaires d'emplois moins qualifiés bénéficient d'une meilleure qualité d'emploi.

### Compétences mises en œuvre

- Par ailleurs, les exigences faibles en matière de littératie et de numératie au travail sont le lot des travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, en particulier celui des travailleurs surqualifiés. Ces derniers ont déclaré dans une proportion d'environ 70 % occuper un emploi associé à une exigence en littératie faible (quintiles 1 et 2) selon le PEICA 2012.
- En 2012, la plupart des compétences professionnelles dites génériques (collaboratives, d'influence, d'organisation, de planification, de résolution de problèmes) sont souvent beaucoup moins exercées par les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, et ce, même lorsque ces derniers possèdent une scolarité supérieure (formation collégiale technique ou supérieure).
- Toutefois, les travailleurs qui occupent des emplois moins qualifiés exercent surtout et davantage des compétences physiques et de dextérité manuelle en 2012, ce qui témoigne de la nature de leur emploi, lequel est souvent de type manuel.
- Pour ce qui est des compétences en informatique (utilisation d'Internet, d'un tableur, d'un traitement de texte), les résultats du PEICA 2012 montrent qu'il y a une fracture entre les travailleurs occupant des emplois qualifiés et ceux occupant des emplois moins qualifiés : ces derniers mettent beaucoup moins à profit ces compétences dans le cadre de leur travail.

### Stratégies d'apprentissage

- Enfin, en ce qui a trait aux stratégies d'apprentissage (aimer apprendre de nouvelles choses, relier de nouveaux apprentissages à ce qu'on sait déjà, aimer découvrir des liens entre des idées différentes, etc.) mesurées dans le PEICA 2012, chez les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, ceux qui sont surqualifiés montrent une intensité d'utilisation plus forte que ceux qui ne sont pas surqualifiés.
- Par contre, ces stratégies d'apprentissage demeurent plus fréquemment employées par les travailleuses et travailleurs occupant des emplois qualifiés, ce qui indique que le niveau de qualification de l'emploi exerce une influence sur l'intensité d'utilisation.

La question de la qualification de la main-d'œuvre et des emplois demeure toujours un enjeu en raison de l'arrimage complexe entre l'offre de travail et la demande de travail. Depuis un certain nombre d'années, on assiste, au Québec notamment, à un rehaussement des qualifications des travailleuses et des travailleurs qui se fait parallèlement à un accroissement du nombre d'emplois exigeant de plus grandes qualifications. Dans ce contexte, certains sont d'avis que les emplois dits « moins qualifiés », soit ceux qui n'exigent pas de formation collégiale technique ou une scolarité supérieure, seraient de moins en moins la norme sur les marchés du travail. Or, ces emplois représentent encore au Québec plus de la moitié de la main-d'œuvre. S'intéresser aux emplois moins qualifiés est donc pertinent puisque c'est une réalité qui concerne plus de 2 millions de travailleurs au Québec en 2017.

La présente étude dresse, à partir de trois sources de données, un portrait détaillé de la situation de l'emploi moins qualifié selon une série d'indicateurs touchant à la fois le marché du travail, les conditions de travail et d'autres aspects. L'approche retenue a consisté à comparer cette catégorie d'emploi avec celle qui s'y oppose, soit celle de l'emploi dit « qualifié ». Pour que des comparaisons utiles et complémentaires puissent être effectuées, un cadre d'analyse des données statistiques a été élaboré. Celui-ci structure le plan de la présente étude, qui compte sept sections.

La première section présente certains éléments de réflexion en lien avec la notion de qualification ainsi que le cadre d'analyse de l'emploi moins qualifié. Six sections, soit les sections 2 à 7, composent l'analyse comparative entre l'emploi moins qualifié et l'emploi qualifié.

Dans la deuxième section, il est question des transformations du marché du travail. On y aborde l'évolution du nombre d'emplois qualifiés et de l'importance de ceux-ci. La troisième section porte principalement sur l'hétérogénéité de l'offre et de la demande de travail dans l'emploi

moins qualifié et sur l'importance relative de celui-ci. Cette section permet d'avoir une lecture plus complète de l'emploi moins qualifié, selon diverses caractéristiques du travailleur, de l'emploi et du milieu de travail. La quatrième section s'intéresse au caractère transitoire ou permanent de l'occupation d'un emploi moins qualifié : une analyse de l'évolution de cinq cohortes de travailleuses et de travailleurs sur une période d'environ 20 ans y est présentée. La section qui suit, soit la cinquième, présente, sous différents angles, une comparaison entre la valeur salariale relative des emplois moins qualifiés et celle des emplois qui sont plus qualifiés. Les analyses prennent en compte un bon nombre de variables afin de mieux cerner ce qui différencie ces deux types d'emplois et les changements qui s'opèrent à travers le temps. Dans la sixième section, on pousse plus loin la réflexion en comparant, à partir de 36 indicateurs, la qualité des emplois moins qualifiés et celle de ceux qui sont qualifiés. Cette section comporte trois sous-sections, soit une analyse indicateur par indicateur, une autre effectuée en fonction d'un indice de qualité de l'emploi exprimé en quintiles et une dernière qui présente, à l'aide de modèles multivariés, les grands déterminants de la qualité de l'emploi moins qualifié et de celle de l'emploi qualifié. Enfin, la dernière section fait une incursion dans les compétences dites « génériques » mises en œuvre dans les emplois moins qualifiés et qualifiés. On fait référence ici entre autres aux compétences collaboratives, d'influence, d'organisation et de planification ou encore de résolution de problèmes qui s'exercent avec plus ou moins d'intensité dans les professions. Enfin, dans cette section, les stratégies d'apprentissage sont également abordées.

À la fin de chaque section, un résumé des principaux constats est présenté. On retrouve une synthèse globale des résultats ainsi qu'une conclusion à la fin de la publication.

## Aspects méthodologiques

### Population visée

La population visée dans la présente publication correspond généralement à celle âgée de 15 ans ou plus occupant un emploi (emploi principal) durant la semaine de référence et qui habitait le Québec au moment de l'enquête. La semaine de référence inclut habituellement le 15<sup>e</sup> jour du mois et s'étend du samedi au dimanche. Les personnes absentes temporairement de leur emploi pour diverses raisons (congrés, vacances, maladie, soins à donner aux enfants, etc.) durant la semaine de référence font partie de la population en emploi. Les résultats portent sur les travailleurs salariés seulement. En ne retenant que ces travailleurs, nous obtenons une base comparable entre les trois sources de données utilisées, ce qui permet l'utilisation d'un grand nombre de variables d'analyse.

### Source des données

Dans la présente étude, trois sources de données sont utilisées, à savoir l'*Enquête sur la population active* (EPA) et le *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), tous deux de Statistique Canada, ainsi que l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), menée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et d'autres collaborateurs.

#### *L'Enquête sur la population active (EPA)*

Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail (population active, emploi, chômage, etc.) et les conditions de travail (salaire, heures de travail, permanence, couverture syndicale, etc.). Les données de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs.

Au moment de la production des résultats, les données disponibles couvraient la période 1998-2017. Les estimations ont été effectuées à partir des fichiers de microdonnées de l'EPA disponibles dans les Centres de données de recherche (CDR) de Statistique Canada. Depuis novembre 2016, les poids répliques de l'EPA sont disponibles dans les CDR pour les années 1998 et subséquentes. Ceux-ci permettent de calculer des coefficients de variations précis rattachés à chacune des estimations et de déterminer la qualité de celles-ci.

Les analyses portant sur les données de l'EPA contenues dans la présente étude ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) et du Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS), ainsi que grâce à l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées portant sur ces données sont celles de l'auteur et non celles des partenaires financiers.

#### *L'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*

L'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) a été réalisé en 2007-2008 et porte sur la population des travailleurs québécois âgés de 15 ans et plus occupant un emploi depuis au moins 8 semaines, à raison de 15 heures ou plus par semaine. Le fichier de microdonnées de l'EQCOTESST 2007-2008 compte 5 071 travailleurs. Ce dernier contient l'ensemble des renseignements recueillis sur les travailleurs et leur situation au regard de leur emploi ainsi que les variables du plan d'échantillonnage. L'échantillon comprend 3 732 répondants, lesquels sont tous des travailleuses ou des travailleurs salariés. L'EQCOTESST a pour objectif, entre autres, de

Suite à la page suivante ►

tracer un portrait le plus complet possible des conditions de travail de même que des contraintes professionnelles auxquelles les travailleurs sont susceptibles d'être confrontés. Elle s'apparente à l'*Enquête européenne d'Eurofound sur les conditions de travail* (EWCS).

### Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)

Le Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) est une enquête internationale, réalisée sous la responsabilité de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui a pour objectif principal d'évaluer les compétences d'adultes de 16 à 65 ans en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques.

De plus, des informations sur les activités liées à la lecture et à la maîtrise des chiffres de même que sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication sont collectées auprès des répondants relativement à leur travail et à leur vie quotidienne. Le PEICA mesure également d'autres compétences génériques au travail liées notamment à la hiérarchisation des tâches, à l'apprentissage ou encore aux compétences d'influence, de coopération et d'auto-organisation. D'autres éléments d'information sont également collectés auprès des répondants en emploi dans le cadre du PEICA, dont ceux en lien avec la surqualification professionnelle, la rémunération et la satisfaction à l'égard de l'emploi.

## Définitions des concepts et indicateurs

### Emploi moins qualifié et emploi qualifié

L'emploi moins qualifié correspond aux emplois de niveau technique (exigeant habituellement une formation postsecondaire, mais non de niveau technique collégial) et aux emplois exigeant une formation d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur, soit ceux classés comme étant de niveau intermédiaire et élémentaire. Pour sa part, l'emploi qualifié correspond aux emplois de gestion, aux emplois de niveau professionnel et aux emplois de niveau technique, soit ceux qui exigent habituellement une formation de niveau collégial technique.

Pour la construction de cette variable, six niveaux de compétence sont définis en lien avec les niveaux d'études généralement exigés dans les professions telles que proposées dans la matrice de la Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012). Les niveaux de compétence sont les suivants : 1) gestion ; 2) professionnel (formation universitaire) ; 3) technique 1 (formation collégiale – Diplôme d'études collégiales [DEC]) ; 4) technique 2 (formation postsecondaire – Diplôme d'études professionnelles [DEP] ou attestation de spécialisation professionnelle [ASP]) ; 5) intermédiaire (formation secondaire) ; 6) élémentaire (formation en cours d'emploi). Les trois premiers niveaux de compétence sont construits à partir de la variante pour les données agrégées de la CNP proposée par Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012 : 22-23)<sup>1</sup>. Pour le troisième niveau de compétence (technique collégial), on a ajouté d'autres professions qui s'apparentent davantage à ce niveau. Les professions (CNP à quatre chiffres) suivantes sont concernées : 1221 à 1223, 1225 à 1228, 1252 à 1254 et 1311 à 1315. Les trois autres niveaux de compétence correspondent respectivement aux autres professions (CNP à quatre chiffres) classées dans les niveaux de compétences B, C et D de la CNP (2012 : 15-16). Précisons que les termes « emploi moins qualifié » et « emploi qualifié » font toujours référence à l'emploi salarié.

### Surqualification

La mesure de la surqualification utilisée dans le présent rapport correspond à la part des travailleurs ayant une formation de niveau technique collégial ou un niveau de scolarité supérieur et qui occupent un emploi exigeant habituellement une formation inférieure à la formation technique collégiale (formation professionnelle, études secondaires ou niveau de scolarité moindre). Dans cette définition, les travailleurs occupant un emploi de gestion ne sont pas considérés comme pouvant être surqualifiés selon leur niveau de formation.

### Qualité de l'emploi

Pour une définition du concept et de la mesure, voir la section 6 du rapport.

Suite à la page suivante ►

1. STATISTIQUE CANADA et RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2012). *Classification nationale des professions (CNP)*, produit n° 12-583-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 1032 p.

### Littératie et numératie au travail

La littératie au travail concerne les activités de lecture et de traitement de l'information contextuelle dans un cadre professionnel. La mesure s'intéresse à des activités s'articulant autour de différents éléments tels que des lettres, des notes, des courriels, des magazines, des revues, des articles, des rapports, des manuels, des ouvrages de référence, des factures, des directives, des instructions, etc. La numératie au travail concerne les activités de calcul des prix, des coûts, des budgets, des fractions, des pourcentages et des décimales. Ces activités peuvent se faire à l'aide d'une calculatrice ou d'un ordinateur. La mesure de la numératie au travail prend également en compte les activités qui nécessitent la production de diagrammes, de graphiques et de tableaux ainsi que l'utilisation de formules algébriques simples ou encore de statistiques avancées.

### Quintiles de littératie et de numératie au travail

Les quintiles de littératie et de numératie au travail sont établis en fonction d'un indice d'utilisation de la littératie au travail et d'un indice d'utilisation de la numératie au travail disponibles dans les données du PEICA. Chacun de ces indices est calculé à partir d'une série de questions portant sur la fréquence de la pratique d'activités de lecture et de calcul au travail. Les quintiles inférieurs de littératie et de numératie au travail équivalent aux quintiles 1 et 2, alors que les quintiles supérieurs regroupent les quintiles 4 et 5.

### Compétences génériques au travail

Les données du PEICA mesurent 15 compétences génériques au travail, lesquelles sont classées en 5 groupes : 1) compétences collaboratives ; 2) compétences d'influence ; 3) compétences d'organisation et de planification ; 4) compétences en résolution de problèmes ; 5) compétences physiques et de dextérité manuelle (voir la section 7 pour une présentation de ces compétences).

### Compétences en informatique au travail

Sept compétences liées à l'utilisation de l'informatique au travail sont mesurées dans le PEICA (voir la section 7 pour une présentation de ces compétences).

## Qualité des données et tests de précision

### Estimations

Toutes les estimations produites dans cette étude ont été pondérées pour permettre l'inférence à la population visée. Ces estimations portent sur des nombres, des proportions et des moyennes.

Les coefficients de variation correspondent à l'erreur type estimée en pourcentage de l'estimation. Lorsqu'un coefficient de variation est de 15 % ou plus, une mention sur la qualité de l'estimation apparaît. À partir de la mesure de précision, il est aussi possible de produire des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure) pour tous les types d'estimation (nombre, moyenne, ratio, proportion).

En comparant les valeurs des intervalles de confiance, on peut conclure qu'il y a une différence significative entre deux estimations lorsque leurs limites ne se chevauchent pas. Il est important de mentionner qu'une différence statistiquement significative entre deux estimations ne veut pas nécessairement dire qu'il existe une grande différence entre celles-ci.

Ainsi, une faible différence entre deux estimations peut être jugée statistiquement significative si la qualité des données est bonne (coefficients de variation faibles), alors qu'une différence jugée importante peut ne pas être significative si la qualité des données est moins bonne (coefficients de variation élevés). Par ailleurs, le fait de dire qu'une différence jugée importante entre deux estimations n'est pas significative ne veut pas nécessairement dire que celle-ci n'existe pas. Il se peut qu'avec de plus grands échantillons, on arrive à conclure à une différence significative.

À moins d'indication contraire, toutes les variations observées sont significatives au seuil de 5 % et sont basées sur la comparaison des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure).

### Expressions dans le texte

Les résultats présentés proviennent de données d'enquêtes et comportent donc un certain degré d'erreur, d'où l'utilisation dans le texte de certaines expressions, telles que *près de*, *environ* et *aux alentours de*, pour rappeler qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes.

# LA NOTION DE QUALIFICATION: ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION ET CADRE D'ANALYSE

Au regard du marché du travail, la notion de qualification peut être abordée selon différentes perspectives. Ainsi, on peut l'examiner sous l'angle du travailleur (niveau micro-économique), en s'intéressant aux qualifications détenues par ce dernier et à la possibilité qu'il les mette en œuvre. Il est aussi possible d'étudier, sur un plan méso-économique, la qualification à partir des emplois, plus particulièrement selon les exigences qui leur sont associées dans une entreprise ou dans une industrie donnée. Par ailleurs, sur un plan macro-économique, la qualification peut être examinée sous l'angle des transformations des milieux de travail (marché du travail). Celles-ci peuvent, par exemple, révéler les tendances à la polarisation, c'est-à-dire à l'augmentation simultanée de la part d'emplois peu ou pas qualifiés et de la part d'emplois qualifiés ou très qualifiés au détriment de la part d'emplois associés à des qualifications intermédiaires<sup>1</sup>.

Dans un article paru dans *Le travail non qualifié: Permanences et paradoxes*, Rose<sup>2</sup>, à l'instar d'autres auteurs qu'il mentionne<sup>3,4,5</sup> et de Higélé et Khristova<sup>6</sup>, suggère trois registres ou référents de la qualification. Le premier concerne les activités du travail (qualification du travail), le second a trait aux modes de classification des emplois (qualification des emplois) et le troisième fait référence aux caractéristiques des personnes (qualification des personnes). Cette conception ternaire de la qualification a

également été proposée par Cézard<sup>7</sup>, quoique de manière un peu différente, dans l'article « Les qualifications ouvrières en question ».

## Les trois registres de la qualification

Le premier registre s'articule autour du travail réalisé ou effectué. Comme le mentionne Rose (2004 : 230), « la qualification est en effet lié au contenu du travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce ». Plus précisément, le niveau de qualification du travail se définit notamment au regard de la complexité des tâches, de leur caractère plus ou moins pénible ou répétitif ainsi que du degré de responsabilité, d'autonomie et de contrôle associé à celles-ci. De plus, Rose mentionne que cette dimension de la qualification s'inscrit à la fois dans un registre individuel renvoyant à des « tâches spécifiques à effectuer » et dans un registre collectif, étant donné que ces tâches sont réalisées dans le cadre d'un processus qui se traduit par « une division du travail ».

Le deuxième registre de la qualification renvoie, toujours selon Rose, à la classification des emplois, laquelle permet d'attribuer une valeur à la qualification ou d'établir une hiérarchisation de celle-ci en termes « salarial et statutaire ». Plus précisément, c'est non seulement par l'attribution

1. Cécile JOLLY (2015), *La polarisation des emplois: une réalité américaine plus qu'européenne?*, Paris, France Stratégie, document de travail n° 2015-04, 38 p.
2. José ROSE (2004), « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié? », dans Dominique MÉDA et Francis VENNAT (sous la direction de), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, p. 227-241. (Collection Recherches).
3. Alain GOY (1978), « Examen des facteurs d'évolution à long terme des qualifications », dans COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN, *La qualification du travail: de quoi parle-t-on?*, Paris, La Documentation Française, p. 105-156.
4. Michel FREYSSENET (1978), « Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification? », dans COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN, *La qualification du travail: de quoi parle-t-on?*, Paris, La Documentation Française, p. 67-80.
5. A. D. IRIBARNE et Michel de VIRVILLE (1978), « Les qualifications et leurs évolutions, essais d'évaluation », dans COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN, *La qualification du travail: de quoi parle-t-on?*, Paris, La Documentation Française, p. 19-52.
6. J.-P. HIGELÉ et Andréana KHRISTOVA (2004), « L'emploi non qualifié à l'aune de la comparaison France-Allemagne-Grande-Bretagne », dans Dominique MÉDA et Francis VENNAT (sous la direction de), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, p. 405-422.
7. Michel CÉZARD (1979), « Les qualifications ouvrières en question », *Économie et statistique*, n° 110, avril, p. 15-36.

d'un salaire ou d'un niveau de salaire que la qualification de l'emploi se décline, mais aussi par la « mise en forme statutaire du contrat de travail »<sup>8</sup>. Ainsi, on pourrait dire d'un point de vue théorique que plus la rémunération et le statut sont élevés, plus ceux-ci sont susceptibles de refléter une qualification élevée de l'emploi.

Le troisième registre lié à la qualification porte sur les caractéristiques des personnes, soit, dans le cas qui nous occupe, la qualification des travailleurs. Comme le souligne Rose<sup>9</sup>, celle-ci se caractérise par la combinaison chez le travailleur des connaissances et des savoirs acquis non seulement par la formation initiale, mais aussi par la formation acquise sur le marché du travail, que ce soit de façon formelle ou informelle. Bien entendu, l'auteur précise que la qualification des travailleurs est également tributaire de l'expérience professionnelle de ces derniers.

Il va de soi que ces trois types de qualification s'imbriquent plus ou moins les uns dans les autres. Si, comme le mentionne Rose (2012 : 18), « [...] un emploi est défini par un niveau de qualification reconnu dans une classification [...] et que le travail peut être considéré comme plus ou moins qualifié selon son contenu », il reste que le travailleur est susceptible d'avoir une qualification qui se distingue de celle de l'emploi et du travail. La question de sous-qualification ou de surqualification du travailleur se pose donc ici puisqu'il n'y a pas de correspondance toujours directe entre ces types de qualification. Rose mentionne également que le « contenu réel du travail » ne correspond pas nécessairement à sa reconnaissance en termes de classement et ultimement, en termes de salaire. La relation étroite entre ces trois types de qualification apparaît donc être un cas d'espèce qui se manifeste selon Rose lorsque « [...] des conventions collectives ou des accords d'entreprises fixent de façon précise des rapports cohérents entre niveau de travail, de l'emploi et de la personne [...] » (*Ibid.*, p. 17).

## L'opérationnalisation du concept de qualification dans une perspective d'analyse statistique

Après ce qui vient d'être présenté, il convient de préciser de quelle façon nous aborderons la notion de qualification dans une perspective statistique, puisque c'est celle-ci qui est retenue dans le cadre de la présente étude, qui porte sur l'emploi moins qualifié.

Tout d'abord, on doit mentionner que les données issues de grandes enquêtes statistiques portant sur le travail, entre autres, sont basées sur des classifications professionnelles : elles permettent ainsi la caractérisation du contenu du travail effectué et du niveau de compétence qui y est rattaché. Comme mentionné dans le manuel portant sur la Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012 : 7)<sup>10</sup>, les professions « [...] sont définies et regroupées principalement selon le genre de travail habituellement effectué, qui est déterminé d'après les tâches, les fonctions et les responsabilités de la profession »<sup>11</sup>. Comme on peut le voir, cette approche correspond au premier registre de la qualification de Rose, à savoir la qualification du travail (contenu du travail).

Par ailleurs, en plus de proposer une classification détaillée des professions comportant 500 groupes de base, la CNP donne le niveau de compétence associé à chacune des professions. Toujours selon le manuel de Statistique Canada et Ressources humaines et développement des compétences Canada, ce niveau « [...] est généralement défini comme le niveau et le genre d'études et de formation requis pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions. Au moment de déterminer le niveau de compétences, on prend aussi en compte l'expérience requise pour accéder à la profession, ainsi que la complexité et les responsabilités propres à la profession, par rapport à d'autres professions ».

8. À cet égard, Rose (2004 : 231) mentionnera que « Les systèmes de classifications sont ainsi des modes de reconnaissance de la qualification, à la fois statutaire (classement et caractéristiques associées) et salariale (lien entre classement et rémunération de base), qui résultent d'un jeu d'acteurs (employeurs, syndicats, pouvoirs publics) s'établissant à plusieurs niveaux (le cadre national, la branche, l'entreprise) ».

9. José ROSE (2012), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute, p. 17. (Collection Travail et salariat).

10. STATISTIQUE CANADA et RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2012). *Classification nationale des professions (CNP)*, produit n° 12-583-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 1032 p.

11. Dans le document de référence, on précise que d'autres facteurs sont également pris en compte, tels que « [...] les matériaux transformés ou utilisés, l'équipement et les processus industriels utilisés, le degré de responsabilité et de complexité du travail, ainsi que les biens fabriqués et les services fournis [...] », pour la définition des professions et des groupes de professions.

## Du niveau de compétence à la qualification de l'emploi

Dans la CNP, l'établissement du niveau de compétence permet d'associer un niveau de qualification à chacune des professions, en lien principalement avec le niveau d'études et de formation. Ainsi, quatre niveaux de compétence sont établis (A, B, C, D)<sup>12</sup>. Le niveau de compétence A correspond aux professions exigeant un diplôme universitaire (1<sup>er</sup> cycle ou cycles supérieurs) de même qu'aux professions de gestion<sup>13</sup>. Le niveau de compétence B correspond à celles dont la formation demandée équivaut à des études ou à une formation postsecondaire qui peuvent mener à un diplôme d'études collégiales ou à une attestation professionnelle avec formation en apprentissage ou en cours d'emploi. Le niveau de compétence C regroupe les professions dont le niveau d'études exigé est le diplôme d'études secondaires ou des études secondaires partielles avec des cours de courte durée ou une formation propre à la profession ou encore une expérience de travail particulière. Enfin, le niveau de compétence D regroupe les professions qui n'exigent qu'une courte formation ou une formation en cours d'emploi ou encore qui n'exigent aucune étude formelle.

## Une définition générique de l'emploi moins qualifié par opposition à l'emploi qualifié

En s'inspirant de la définition des ressources humaines en science et technologie basée sur la profession que l'on trouve dans le *Manuel de Canberra*<sup>14</sup>, on peut considérer les emplois qualifiés comme étant ceux correspondant aux emplois de gestion, aux emplois de niveau professionnel et aux emplois de niveau technique exigeant habituellement une formation collégiale. Par opposition, les emplois moins qualifiés, qui sont l'objet de notre étude, correspondent aux autres emplois de niveau technique (exigeant habituellement une formation postsecondaire, mais non de niveau technique collégial) et aux emplois de niveaux intermédiaire et élémentaire. Comme la classification de

la CNP selon le niveau de compétence (niveau B) ne catégorise pas de façon distincte les professions qui exigent habituellement une formation collégiale, on recourt à une variante d'agrégation de la CNP de 2011 (2012: 22-24) proposée par Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Celle-ci, à laquelle nous avons apporté quelques modifications, permet de classer les professions selon qu'elles sont moins qualifiées ou qualifiées (voir la section sur la méthodologie).

## Pourquoi parle-t-on d'emplois moins qualifiés plutôt que d'emplois peu ou non qualifiés ?

Nous avons choisi d'utiliser le terme « emploi moins qualifié » par opposition au terme « emploi qualifié », comme nous l'avons indiqué précédemment. Si cette dernière appellation se justifie bien par le fait qu'elle concerne les emplois qui exigent les qualifications les plus élevées selon les normes proposées par l'OCDE (collégiales techniques ou supérieures<sup>15</sup>), les autres emplois ne peuvent pas être tous étiquetés comme n'ayant pas ou peu de qualifications. D'ailleurs, parmi les emplois classés comme étant « moins qualifiés », on peut retrouver une hiérarchie de niveaux de compétence.

Reprenant les trois registres de la qualification, Rose (2012: 20-21) propose dans son étude sur le travail non qualifié une certaine description générale de ce que pourraient être un emploi non qualifié et un travail non qualifié. Ainsi, au sujet de l'emploi non qualifié, il dira que celui-ci « [...] est [...] un emploi désigné comme tel dans les nomenclatures et vécu comme tel par les travailleurs, rémunéré au salaire minimum, occupé par des personnes sans formation spécifique, ayant un statut dégradé et n'offrant aucune perspective professionnelle ». Toujours selon Rose, le travail non qualifié sera pour sa part décrit comme étant un travail « [...] simple, courant, banal, parfaitement défini [...] répétitif, spécialisé, rigide, sans autonomie, peu justifiable d'initiatives et de responsabilités, dominé, sans activité intellectuelle [...] ne produisant aucun effet d'expérience,

12. Comme indiqué dans la Classification nationale des professions, le contenu relatif aux définitions des niveaux de compétence est la propriété intellectuelle de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (*Ibid.*, p. 12).

13. Dans la CNP, on justifie le classement de ces professions dans ce niveau de compétence par le fait que celles-ci « [...] se situent au sommet des hiérarchies organisationnelles et, de ce fait, se caractérisent par des niveaux élevés de responsabilité, de reddition de comptes et d'expertise spécialisée acquise grâce à des études formelles ou à une expérience professionnelle exhaustive » (*Ibid.*, p. 15).

14. Voir Christine LESSARD (2004), *Les ressources humaines en science et technologie au Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 160 p. (Collection Économie du savoir).

15. OCDE (1995), *Manuel sur la mesure des ressources humaines consacrées à la science et à la technologie (Manuel de Canberra)*, Paris, 143 p.

n'exigeant pas de connaissances préalables et pouvant être effectué après une très courte période d'adaptation ». Il va de soi que ces descriptions de l'emploi et du travail non qualifiés reflètent certaines réalités professionnelles ou activités de travail. Mais comme le souligne avec justesse Rose (2012: 21), citant Estrade<sup>16</sup>, « [...] la négation semble indiquer que le travail ne nécessite aucune qualité, ce qui est contraire à toutes les analyses de terrain que nous avons pu consulter ». On ne peut donc à ce titre parler essentiellement d'emplois non qualifiés ou peu qualifiés. Branche-Seigeot<sup>17</sup> (2015: 5) abonde également dans ce sens lorsqu'elle mentionne que « le travail inhérent à un emploi non qualifié est [...] bien plus qualifié que sa dénomination indique ». L'appellation « emploi moins qualifié » nous semble donc plus appropriée dans le cadre de notre étude<sup>18</sup>.

Il reste que l'analyse du marché du travail, dans ses trois registres de la qualification, nous amène, selon Rose, à réfléchir d'une façon ou d'une autre sur les liens possibles entre « emplois classés non qualifiés », « travail réputé non qualifié » et « personnes sans qualifications ». La même réflexion s'impose à l'autre bout du spectre, où il y a intersection entre « emplois qualifiés », « travail considéré comme étant qualifié » et « personnes ayant des qualifications ». Entre ces deux pôles, on doit aussi s'interroger sur l'existence d'une correspondance plus ou moins effective entre les qualifications de l'emploi et du travail et celles du travailleur.

## L'intérêt de mettre en relation les qualifications des travailleurs avec celles de l'emploi et du travail

Au-delà des définitions et des appellations retenues, il est pertinent de mettre en relation les qualifications de l'emploi et du travail avec celles du travailleur. Rose présente dans son ouvrage (2012: 22) différentes combinaisons à cet égard. Ainsi, peu importe que le travailleur soit qualifié ou moins qualifié, il est toujours à propos de vérifier si ce dernier se retrouve en situation d'adéquation par rapport à son emploi ou, plus particulièrement, par rapport au contenu de son travail. Par exemple, un travailleur peut être adéquatement qualifié dans son emploi, lequel peut être réputé plus qualifié ou moins qualifié. Mais il peut aussi être surqualifié dans un emploi moins qualifié. Cette situation de surqualification pourrait d'ailleurs avoir augmenté en raison de la hausse de la scolarisation observée depuis plusieurs années, au Québec<sup>19</sup>, tout comme ailleurs au Canada, et dans les pays de l'OCDE<sup>20,21</sup>. L'analyse de l'emploi moins qualifié en lien avec la surqualification est donc judicieuse ici.

## La transformation du marché du travail selon les trois registres de la qualification de l'emploi

Le fait de catégoriser le marché du travail en fonction de la qualification fait ressortir la question de la polarisation des emplois. Y a-t-il davantage d'emplois qualifiés et d'emplois peu ou pas qualifiés que d'emplois associés à des qualifications intermédiaires (semi-qualifiés ou moyennement qualifiés)?<sup>22</sup> Ce questionnement ressort plus particulièrement dans un contexte de transformations du marché du travail observables sur de longues périodes.

- 
16. Marc-Antoine ESTRADÉ (2008), « Une prospective socio-économique de l'emploi peu qualifié », *L'Emploi, nouveaux enjeux*, p. 27-39. (Collection INSEE Références).
  17. Aline BRANCHE-SEIGEOT (2015), *Compétences individuelles et compétences utilisées en situation de travail. Quels constats ? Quelle valorisation salariale ?*, DARES, Document d'études n° 193, 36 p.
  18. Dans la suite du texte, nous parlerons toutefois d'emplois non qualifiés lorsque nous présenterons des travaux de chercheurs qui utilisent cette appellation.
  19. Marc-André GAUTHIER (2014), « Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'*Enquête sur la population active* », *Coup d'œil sociodémographique*, n° 30, février, p. 1-7.
  20. STATISTIQUE CANADA ET CONSEIL DES MINISTRES DE L'ÉDUCATION [Canada] (2016), *Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale 2015*, produit n° 81-604-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 126 p.
  21. OCDE (2014). *Regards sur l'éducation 2014. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris, Éditions OCDE, 594 p.
  22. Dans son étude portant sur la polarisation des emplois, Jolly (2015: 2) la définit ainsi: « La polarisation des emplois renvoie à l'accroissement simultané de la part des métiers les plus qualifiés et de celle des moins qualifiés, induisant une baisse concomitante de la proportion d'effectifs en emploi au milieu de l'échelle des qualifications (numériquement plus nombreux) ». Voir Cécile JOLLY (2015), *La polarisation des emplois : une réalité américaine plus qu'européenne ?*, Paris, France Stratégie, document de travail n° 2015-04, 38 p.

Mais comme le mentionne Jolly (2015: 3), l'importance de la polarisation peut être variable selon la perspective de qualification adoptée (travail, emploi, travailleur). Ainsi, estimer les tendances à la polarisation du point de vue de la distribution des salaires par professions (qualification de l'emploi) ne donne pas nécessairement les mêmes résultats que si elles sont estimées en fonction de la classification statistique des professions (qualification du travail). Les résultats peuvent également différer lorsque l'on adopte l'approche basée sur les qualifications des travailleurs qui, faut-il le rappeler, rend imparfaitement compte des qualifications utilisées sur le marché du travail étant donné les phénomènes de sous-qualification et de surqualification. Quoi qu'il en soit, il semble que l'étude de l'emploi moins qualifié doit a priori être basée sur une analyse de l'évolution du marché du travail sur un plan macro-économique, du point de vue des trois registres de la qualification. Une telle analyse est particulièrement pertinente compte tenu des changements technologiques introduits dans les économies développées au cours des dernières décennies qui, selon la théorie du « changement technologique biaisé<sup>23</sup> » (*skill-biased technical change*), seraient plus favorables aux travailleurs qualifiés, favoriseraient un rehaussement important des qualifications des travailleurs et conduiraient aussi à une montée des inégalités sur plan de la rémunération.

## L'hétérogénéité de l'offre et de la demande de travail dans les emplois moins qualifiés

Étant donné que la majorité des emplois au Québec sont moins qualifiés<sup>24</sup> si l'on se base sur la définition que nous avons retenue, différents groupes de travailleurs sont susceptibles d'occuper ce type d'emploi. Ainsi, l'occupation de tels emplois ne concerne pas, par exemple, uniquement les travailleurs peu qualifiés et les plus jeunes ; les travailleurs plus scolarisés et ceux plus âgés peuvent aussi être

touchés. Par ailleurs, bien que l'industrie du commerce de détail et celle de l'hébergement et des services de restauration soient davantage caractérisées par l'emploi moins qualifié, ce type d'emploi est également présent ailleurs sur le marché du travail, notamment dans les industries de la fabrication, de la construction ou encore des soins de santé et de l'assistance sociale. En conséquence, il n'est pas exagéré de dire qu'il y a sur le marché du travail une hétérogénéité des milieux de travail où se trouve l'emploi moins qualifié de même qu'une diversité de groupes de travailleurs qui occupent ce type d'emploi. Ainsi, il convient de rendre compte de ce phénomène d'une façon ou d'une autre et de voir si des changements s'opèrent à travers le temps dans la composition de l'emploi moins qualifié du point de vue de l'offre de travail et de la demande de travail. Sur le plan de l'offre, certains auteurs n'hésitent d'ailleurs pas à parler d'une compétition entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés<sup>25,26,27</sup> dans l'accès aux emplois moins qualifiés. En modifiant les normes de qualification des emplois, cette dynamique pourrait aussi avoir des effets sur la demande de travail, comme le pensent Fournier et Guitton (*Ibid.*, p. 2-3). Ce rehaussement des qualifications des emplois trouverait aussi sa source dans les « changements organisationnels et les progrès technologiques », comme le mentionne Branche-Seigeot<sup>28</sup> (2015).

## Le caractère transitoire ou permanent de l'occupation d'un emploi moins qualifié

Dans le cadre de l'analyse de la qualification du point de vue de l'offre de travail, on cherche également à savoir si le travailleur qui occupe un emploi moins qualifié est dans une situation temporaire, transitoire ou encore permanente. Ainsi, les travailleurs qui sont titulaires d'un tel emploi peuvent suivre différentes trajectoires professionnelles. Rose (2012: 50-51) aborde cet aspect fort important en proposant cinq types de trajectoires, qui vont de la « mobilité

23. À ce sujet, Jolly (2015: 13) mentionne que cette théorie « [...] est l'idée que le changement technologique est favorable aux travailleurs qualifiés et défavorable aux travailleurs peu qualifiés. Elle a été utilisée à l'origine pour expliquer la montée des inégalités salariales [...] ». L'auteure fait référence ici à la révolution du numérique (*Ibid.*, p. 21).

24. Luc CLOUTIER-VILLENEUVE (2016: 2), « L'emploi moins qualifié chez les travailleuses et les travailleurs québécois ayant des enfants: l'analyse d'une cohorte sur une période de 20 ans », *Flash-Info*, vol. 17, n° 1, février, Institut de la statistique du Québec, p. 1-14.

25. Dominique FOURNIÉ et Christophe GUITTON (2008), « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées: vers une modification des normes de qualification », *Bref*, n° 252, mai, Céreq, p. 1-4.

26. Aurélien ABRASSART (2015), "Low-skill or jobs for low-skilled workers? An analysis of the institutional determinants of the employment rates of low-educated workers in 19 OECD countries, 1997-2010", *Journal of European Social Policy*, vol. 25, n° 2, p. 229.

27. Ève CAROLI et Jérôme GAUTIER (2009), *Bas salaires et qualité de l'emploi: l'exception française?*, Paris, Éditions rue d'Ulm, 143 p. (Collection du Centre pour la recherche économique et ses applications [CEPREMAP]).

28. Aline BRANCHE-SEIGEOT, *op. cit.*, p. 6.

ascendante » vers l'emploi qualifié au séjour prolongé ou stabilisé dans l'emploi moins qualifié. On pourrait aussi proposer une mobilité descendante, qui correspondrait au passage d'un emploi qualifié à un emploi moins qualifié à la suite d'un licenciement, par exemple. Pour Chardon<sup>29</sup>, la mobilité ascendante des travailleurs occupant des emplois non qualifiés apparaît très faible. Il conclut d'ailleurs en disant que ce type d'emploi « [...] est loin d'être un marche-pied vers l'emploi qualifié ». À l'inverse, toujours selon le même auteur, la probabilité qu'un travailleur se trouvant dans un emploi qualifié accède à un emploi non qualifié est plutôt faible. Il convient toutefois de dire que ces résultats portent sur des analyses de courtes périodes (changement sur un an), ce qui ne permet pas d'observer des changements possibles à long terme. Des résultats produits à partir de biographies professionnelles et portant justement sur l'ensemble des carrières montrent au contraire des transitions marquées des travailleurs vers les emplois qualifiés, mais ces mobilités ascendantes ne s'observent pas chez tous les travailleurs, notamment lorsqu'on s'intéresse à la qualification de ces derniers ou à leur sexe<sup>30</sup>. Il reste que, selon Béduwé<sup>31</sup>, l'emploi non qualifié chez les jeunes (même plus formés) apparaît être le mode dominant d'insertion en début de carrière ou de vie active, ce qui témoigne, selon elle, des « difficultés d'insertion professionnelle » qu'ils peuvent vivre. D'ailleurs, chez les jeunes peu diplômés, ce n'est plus juste l'insertion qui est problématique, mais également les parcours d'emplois, qui, ultimement, sont aussi fragilisés par des périodes plus ou moins longues de chômage. Il est d'ailleurs bien reconnu que les travailleurs peu qualifiés sont davantage touchés par le chômage<sup>32</sup> et que cette réalité n'est pas indépendante des changements technologiques (voir à ce sujet la thèse du progrès technique biaisé<sup>33</sup>).

Ces constats montrent que l'analyse de l'emploi moins qualifié du point de vue des trajectoires est essentielle si l'on veut mieux comprendre la situation des travailleurs.

## L'enjeu de la valeur salariale des emplois moins qualifiés

Il ne fait pas de doute qu'en règle générale, les emplois moins qualifiés offrent une rémunération moindre que ceux étant qualifiés, puisqu'il existe un lien toujours fort entre la qualification des emplois et la rémunération accordée. Cette corrélation peut se traduire bien évidemment par des niveaux de vie très différents chez les travailleurs et par un risque plus accru de pauvreté chez ceux occupant des emplois moins qualifiés<sup>34</sup>. L'analyse de l'évolution de la rémunération dans ce dernier groupe demeure donc primordiale aux fins de l'évaluation de ce risque. Cela dit, on doit aussi s'interroger sur l'évolution des écarts de rémunération entre les emplois qualifiés et les emplois moins qualifiés pour déterminer s'il y a par ailleurs un accroissement des inégalités sur le marché du travail sur le plan salarial. L'étude de cet aspect est cruciale compte tenu de l'importance numérique de l'emploi moins qualifié. Mais même à l'intérieur des emplois moins qualifiés, des inégalités salariales ressortent, comme l'ont constaté Gadrey et autres<sup>35</sup> (2013: 14) dans leurs travaux sur la France. Celles-ci touchent directement les femmes au bas de la distribution des salaires, qui y sont plus fortement concentrées que les hommes tout en étant plus sujettes à y rester, ce qui renforce par le fait même les inégalités salariales entre les sexes. Le désavantage des femmes occupant des emplois moins qualifiés a été également bien constaté au Québec, mais va au-delà du salaire, puisqu'il touche aussi d'autres aspects de la qualité de l'emploi<sup>36</sup>. De façon plus générale, se pose ici tout l'enjeu

29. Olivier CHARDON (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n° 796, p. 1-4.

30. Thomas AMOSSÉ et Olivier CHARDON (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, p. 203-229.

31. Catherine BÉDUWÉ (2004), « L'emploi moins qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants », dans Dominique MÉDA et Francis VENNAT (sous la direction de), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, p. 269-281. (Collection Recherches).

32. Daniel OESCH (2010), "What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from 21 OECD countries", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 1, n° 16, p. 39-55.

33. Cécile JOLLY (2015), *La polarisation des emplois : une réalité américaine plus qu'européenne ?*, Paris, France Stratégie, document de travail n° 2015-04, 34 p.

34. Yves JAUNEAU (2009), « Les employés et ouvriers non qualifiés. Un niveau de vie inférieur d'un quart à la moyenne des salariés », *INSEE Première*, n° 1250, p. 1-4.

35. Nicole GADREY, Florence JANY-CATRICE et Martine PERNOD-LEMATTRE (2013), « Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle », *Socio-économie du travail*, vol. XLII, n° 30, p. 57-86.

36. Marie-Josée LEGAULT (2011), « La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* (REMEST), vol. 6, n° 1, p. 20-58.

de la reconnaissance ou de la valorisation salariale des emplois moins qualifiés. Dans un article théorique très instructif portant sur le concept de « salaire viable », Carr et autres<sup>37</sup> (2016 : 15-21) montrent que cette dimension de la qualité de l'emploi demeure importante puisqu'elle englobe plusieurs enjeux, dont ceux liés au sentiment d'autonomie et de justice, à l'identité, à la satisfaction professionnelle et à la vie en général de même qu'au bien-être.

## La qualité de l'emploi dans les emplois moins qualifiés

Outre le salaire, les aspects plus qualitatifs associés aux emplois sont susceptibles de révéler des différenciations entre les emplois qualifiés et les emplois moins qualifiés, et donc des enjeux qui se posent de façon plus particulière sur le marché du travail. Citons notamment ceux liés au temps de travail, aux horaires et à l'organisation du travail<sup>38</sup> de même que ceux associés aux conditions psychologiques et physiques de travail<sup>39</sup>. Dans un article portant sur la surqualification professionnelle au Québec paru en 2014<sup>40</sup>, on a relevé d'importantes différences en matière de qualité de l'emploi entre les emplois qualifiés et les emplois moins qualifiés, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Qui plus est, le fait d'être surqualifié ou non dans ces types d'emplois avait aussi une incidence sur les écarts observés. Là encore, des différences entre les sexes ont été notées, mais les travailleuses surdiplômées dans les emplois moins qualifiés apparaissent beaucoup moins désavantagées par rapport à leurs homologues masculins que dans le cas où elles ne sont pas surdiplômées. Il nous apparaît tout de même que la question des déterminants de la qualité de l'emploi dans les emplois moins qualifiés n'a pas été pleinement étudiée et que celle-ci doit être considérée pour que nous puissions comprendre de façon plus juste la réalité de ces emplois.

## Les compétences mises en œuvre dans les emplois moins qualifiés

Outre les questions de recherche qui viennent d'être soulevées et qui touchent à la transformation du marché du travail, à l'hétérogénéité de l'offre et de la demande de travail dans l'emploi moins qualifié, au caractère transitoire ou permanent de l'occupation de ce type d'emploi et à sa valeur salariale et, plus largement, à sa qualité, il y a un autre aspect qui mérite d'être étudié : c'est celui de l'utilisation des compétences dans un cadre professionnel. Cela est d'autant plus pertinent puisque nous savons, à la lumière des travaux de Rose, dans lesquels il cite les recherches d'Estrade, que les emplois moins qualifiés exigent d'une façon ou d'une autre la mise en œuvre de qualifications. S'intéresser à l'utilisation des compétences dans ces emplois permet de jeter un autre regard sur leur qualification : on ne se limite alors plus aux descriptions des professions. Comme le précise Branche-Seigeot (2015 : 5), « [...] la correspondance entre un emploi dit non qualifié et le contenu réel des tâches est de plus en plus floue si bien que se référer à la seule catégorie professionnelle est insuffisant pour apprécier la qualification du travail. *A minima*, celle-ci doit également tenir compte des compétences mobilisées dans le cadre du travail ». Cela permet également de juger plus globalement des différences qui existent entre les emplois moins qualifiés et ceux considérés comme étant plus qualifiés.

Mais qu'entendons-nous par l'utilisation de compétences dans un cadre professionnel ? Dans un premier rapport portant sur les compétences des adultes<sup>41</sup>, l'OCDE présente un chapitre sur cet aspect, dans lequel elle fait ressortir deux grandes composantes des compétences utilisées au travail : la première regroupe les compétences liées au traitement de l'information (littératie et numératie) et la deuxième, celles plus génériques qui touchent divers aspects du travail (organisation du travail, apprentissage dans le cadre professionnel, compétences d'influence, de coopération et d'auto-organisation, dextérité et aptitudes

37. Stuart C. CARR, Jane PARKER, James ARROWSMITH et Paul A. WATTERS (2016), « Le salaire vital : synthèse théorique et pistes pour la recherche appliquée », *Revue internationale du Travail*, vol. 155, n° 1, p. 1-27.

38. Nicole GADREY, Florence JANY-CATRICE et Martine PERNOD-LEMATTRE, *op. cit.*, p. 12-13.

39. Nicole GADREY, Florence JANY-CATRICE et Martine PERNOD-LEMATTRE (2004), « Les conditions de travail des employés non qualifiés : une délimitation raisonnée du champ d'observation », dans Dominique MÉDA et Francis VENNAT (sous la direction de), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, p. 182-209. (Collection Recherches).

40. Luc CLOUTIER-VILLENEUVE (2014), « Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre ? », dans Mircea VULTUR (sous la direction de), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 179-214.

41. OCDE (2013), « L'utilisation des compétences dans un cadre professionnel », dans *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013. Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Paris, Éditions OCDE, p. 151-199.

physiques, etc.). Ainsi, une série de compétences sont mesurées sur la base de leur utilisation au travail par les personnes. L'ensemble de ces compétences permet d'analyser de manière bien particulière la qualification des emplois, puisqu'elles ne font pas que faire ressortir les exigences de formation initiale, mais aussi ce qui est exigé dans l'emploi, plus précisément dans le cadre du processus de travail. Selon les premiers résultats produits par l'OCDE, il semble que l'utilisation de ces compétences soit en grande partie déterminée par la profession occupée. Reste à savoir si cela s'applique lorsqu'on regroupe les professions en fonction de leurs qualifications. Par ailleurs, il est aussi possible de s'intéresser aux stratégies d'apprentissage des travailleurs au regard du développement de leurs compétences professionnelles. Cet aspect peut ainsi être mis en relation avec la qualification des emplois, de même qu'avec la qualification des travailleurs, notamment dans le cas où ces derniers sont surqualifiés<sup>42</sup>.

## Cadre d'analyse

Ces différents éléments de réflexion en rapport avec la notion de qualification qui viennent d'être présentés structurent le cadre d'analyse de notre étude portant sur l'emploi moins qualifié. Ainsi, suivant la littérature présentée sur le sujet, il nous apparaît que six grandes thématiques ressortent et qu'il convient d'étudier l'emploi moins qualifié à la lumière des données statistiques disponibles et pertinentes.

D'entrée de jeu, on doit s'interroger sur l'évolution du marché du travail au Québec du point de vue de la qualification de l'emploi. Est-ce qu'il y a davantage d'emplois moins qualifiés que d'emplois plus qualifiés? Lorsqu'on tient compte de la part relative de chacun de ces types d'emploi, le portrait change-t-il? Les femmes se distinguent-elles des hommes à cet égard? Si oui, est-ce que l'évolution de la scolarisation est en cause ici? Cette question nous invite d'ailleurs à nous pencher sur la problématique de la surqualification qui n'est pas sans lien, comme on l'a vu, avec l'évolution de l'emploi moins qualifié. De manière générale, les transformations possibles en ce qui a trait à la qualification de l'emploi entraînent-elles pour autant une polarisation du marché du travail? La réponse à cette question nous permettra d'en savoir davantage sur les changements structurels dans l'emploi et sur l'importance relative de l'emploi moins qualifié. La situation est-elle différente lorsqu'on considère séparément les travailleuses et

les travailleurs? Ces questionnements s'inscrivent dans la deuxième section de notre étude et visent à faire ressortir les transformations du marché du travail.

Ensuite, on cherchera à bien décrire les travailleurs qui occupent des emplois moins qualifiés, notamment en fonction de certaines caractéristiques liées à l'emploi et au milieu de travail. Ainsi, il sera possible de voir jusqu'où on observe une hétérogénéité dans l'emploi moins qualifié et chez ceux qui les occupent. De plus, le marché du travail étant constamment en changement, il sera fort pertinent de vérifier si cette hétérogénéité change à travers le temps. Différents indicateurs seront utilisés à cette fin, dont la fréquence (taux) et l'incidence de l'emploi moins qualifié, et seront présentés dans la troisième section.

La quatrième section aborde le caractère transitoire ou permanent de l'occupation d'un emploi moins qualifié. Il s'agit de voir si, au fil du temps et pour certaines cohortes, les travailleuses et les travailleurs ont tendance à occuper de moins en moins ce type d'emploi ou si, au contraire, ces dernières et ces derniers sont plutôt confinés dans l'emploi moins qualifié compte tenu de leur âge ou de leur niveau d'études. Afin que l'on puisse mieux apprécier les trajectoires des cohortes de travailleuses et de travailleurs par rapport à l'emploi moins qualifié, d'autres indicateurs seront pris en compte, à savoir le taux de scolarité supérieure et le taux de surqualification. Les résultats feront l'objet d'analyses dans cette section.

Comme on le sait, la question salariale, qui renvoie au deuxième registre de la qualification de l'emploi, est tout aussi importante dans l'analyse de l'emploi moins qualifié et fera l'objet de la cinquième section de notre étude. Bien que l'on puisse penser qu'une bonne part de l'emploi moins qualifié est associée à une rémunération correspondant au salaire minimum ou gravitant autour de celui-ci, il est tout de même pertinent de jeter un regard sur l'évolution de la rémunération en fonction de diverses ventilations susceptibles de révéler des différences. On pense entre autres à des analyses qui tiennent compte du sexe, de la surqualification ou encore de la couverture syndicale. Enfin, on doit s'attarder à l'évolution des écarts de rémunération au sein même des emplois moins qualifiés pour savoir si les inégalités se creusent entre différents groupes.

42. Luc CLOUTIER-VILLENEUVE (2017), « Surqualification et compétences utilisées en situation de travail : les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants? », *Cap sur le travail et la rémunération*, n°7, avril, Institut de la statistique du Québec, p. 1-22.

La sixième section de notre étude aborde la qualité des emplois moins qualifiés. Comme ce concept est multi-dimensionnel, il s'avère intéressant de voir si ce genre d'emplois peut tout de même présenter à certains égards des dimensions ou indicateurs de qualité. De plus, des comparaisons avec les emplois qualifiés apparaissent pertinentes, puisqu'elles nous permettront de voir si les personnes occupant des emplois moins qualifiés sont désavantagées, et si oui, jusqu'à quel point. L'utilisation d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi nous permettra de faire des analyses multivariées à cet égard.

Enfin, en dernier lieu, nous poussons la réflexion plus loin en nous intéressant aux compétences que mettent en œuvre les travailleurs lorsqu'ils occupent un emploi moins qualifié. Il s'agit ici de voir si ce type d'emploi permet tout de même aux travailleurs de faire appel à certaines compétences dans le cadre de leur emploi et, plus largement, d'avoir recours à d'autres compétences en vue de développer leurs compétences professionnelles. Des analyses portant sur cet aspect feront l'objet de la septième section de l'étude.

Ce cadre d'analyse met par ailleurs de l'avant l'analyse différenciée selon le sexe, laquelle nous permet de voir si les travailleuses apparaissent désavantagées, plutôt avantagées ou encore dans une situation similaire par rapport à leurs homologues masculins.

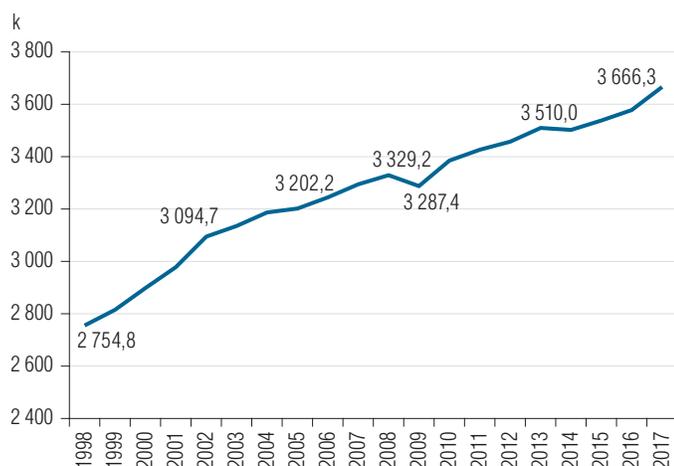


## LES TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LA QUALIFICATION DE L'EMPLOI

### Un marché du travail en constante évolution<sup>1</sup>

Le marché du travail québécois a connu au cours des 20 dernières années un accroissement quasi continu du nombre d'emplois (figure 2.1). En effet, entre les années 1998 et 2017, il s'en est ajouté plus de 900 000. Le nombre total d'emplois est ainsi passé d'environ 2 755 000 à 3 666 000. Seule l'année 2009 montre une décroissance significative de l'emploi, de l'ordre de 40 000, ce qui coïncide avec la récession s'étant produite entre 2008 et 2009. Sur la période 1998-2017, la croissance de l'emploi a été de plus de 30 %. Comment, de son côté, l'emploi moins qualifié a-t-il évolué au Québec ?

Figure 2.1  
Emploi, Québec, 1998-2017



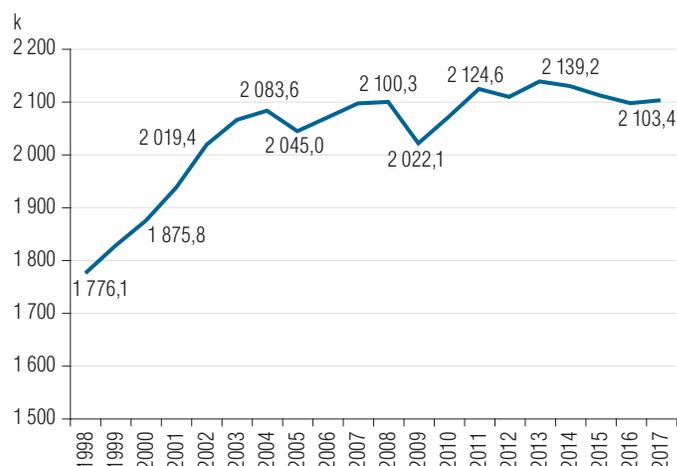
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017.  
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

### L'emploi moins qualifié s'accroît, mais perd du terrain par rapport à l'emploi qualifié

Les résultats montrent que jusqu'au milieu des années 2000, l'emploi moins qualifié est en croissance constante et rapide (figure 2.2). On note une augmentation d'environ 300 000 emplois moins qualifiés entre les années 1998 et 2004. Pour cette dernière année, le volume d'emplois moins qualifiés atteint près de 2 100 000. Malgré une baisse significative d'environ 80 000 emplois moins qualifiés en 2009, le nombre d'emplois de ce type demeure relativement stable par la suite, tandis que l'on observe une croissance dans l'emploi total.

Ce qu'on peut voir en parallèle, c'est l'augmentation continue et très forte du nombre d'emplois qualifiés entre les années 1998 et 2017 (figure 2.3). Durant cette période, il s'en est ajouté près de 600 000 dans l'économie québécoise, ce qui représente une augmentation d'environ 60 %. En 2017,

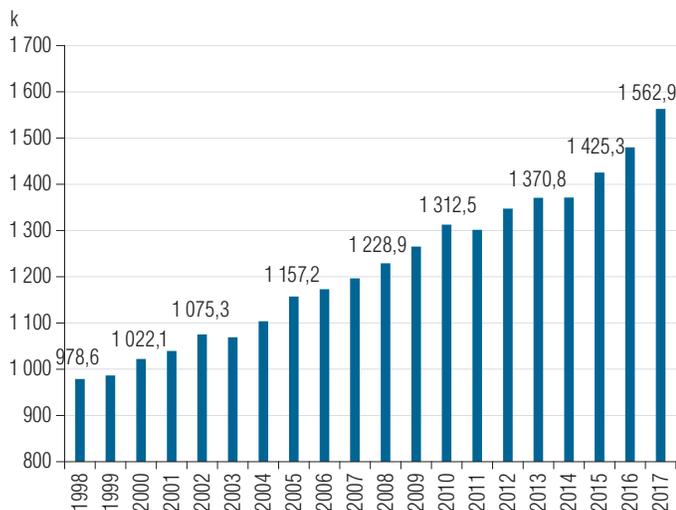
Figure 2.2  
Emploi moins qualifié, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017.  
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. À titre de rappel, les termes « emploi », « emploi moins qualifié » et « emploi qualifié » font toujours référence à l'emploi salarié.

Figure 2.3  
Emploi qualifié, Québec, 1998-2017



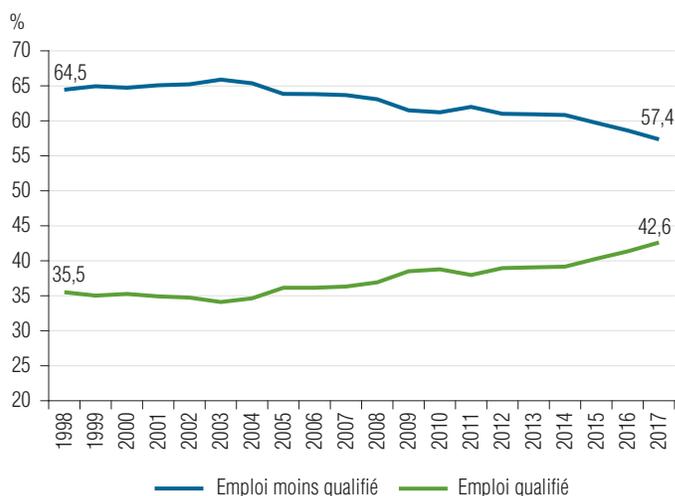
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

on estime qu'il y a environ 1 560 000 emplois qualifiés. Par ailleurs, les trois dernières années étudiées montrent des croissances annuelles de plus de 50 000 emplois qualifiés. Cette performance du marché du travail a fait que l'emploi moins qualifié a perdu du terrain au profit de l'emploi qualifié (figure 2.4). Ainsi, la part de l'emploi moins qualifié a diminué de l'ordre de 7 points sur la période 1998-2017, pour finalement s'établir à environ 57%. Durant cette période, il y a donc eu une reconfiguration de la qualification du marché du travail au regard de l'emploi, mais il convient tout de même de dire que le marché du travail québécois est encore majoritairement caractérisé par l'emploi moins qualifié en 2017.

### La tendance à la baisse de la part de l'emploi moins qualifié s'observe davantage chez les travailleuses du Québec que chez celles se trouvant ailleurs au Canada

Des données comparables entre le Québec, l'Ontario, la région de l'Est et celle de l'Ouest sont présentées aux figures 2.5 et 2.6. La tendance baissière de la part de l'emploi moins qualifié s'observe dans toutes les régions comparées, mais il faut noter que c'est au Québec et en Ontario que les changements sont les plus marqués (figure 2.5). La part de l'emploi moins qualifié glisse d'ail-

Figure 2.4  
Répartition de l'emploi selon la qualification, Québec, 1998-2017

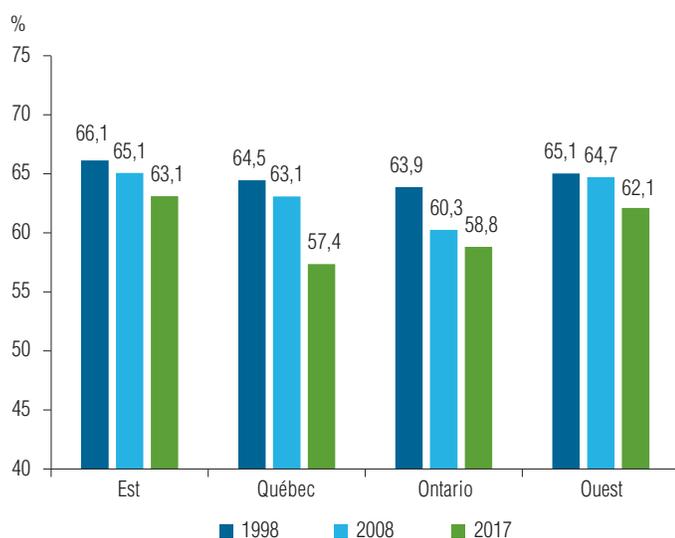


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

leurs sous les 60% dans ces deux régions, alors que la proportion demeure plus élevée dans les deux autres regroupements régionaux.

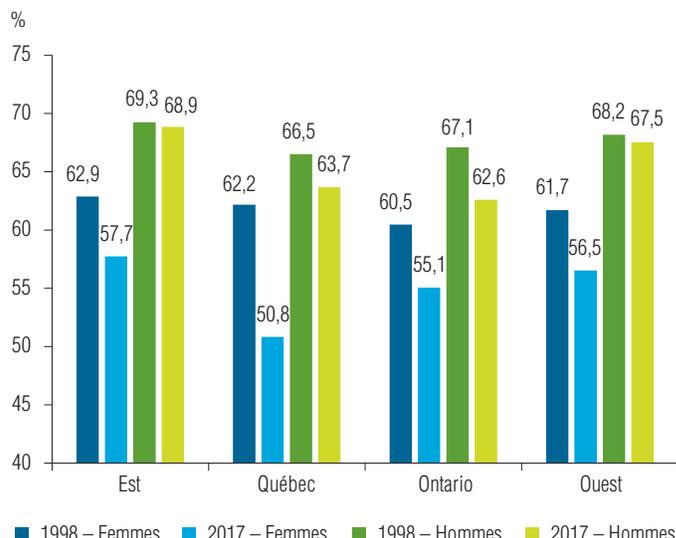
Lorsqu'on regarde les résultats selon le sexe, on constate que c'est au Québec que la part de l'emploi moins qualifié est la plus faible en 2017 (51%) et que c'est aussi dans cette région que la baisse par rapport à 1998 est la plus prononcée : elle est de l'ordre de plus de 10 points de pourcentage, soit une diminution environ deux fois supérieure à celle qui est observée dans les autres régions. Par ailleurs, peu importe la région, chez les hommes, la part relative de cette catégorie d'emploi est plus élevée, mais tend à baisser davantage en Ontario. Les régions de l'Est et de l'Ouest demeurent celles où la part de l'emploi moins qualifié chez les hommes est la plus importante, se situant aux environs de 70% en 2017.

Figure 2.5  
Part de l'emploi moins qualifié selon la région, 1998, 2008 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.6  
Part de l'emploi moins qualifié selon le sexe et la région, 1998 et 2017

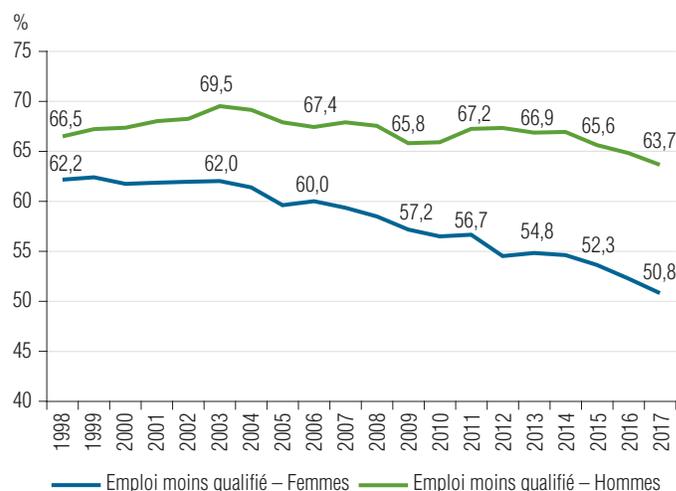


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## La baisse de la part de l'emploi moins qualifié s'observe essentiellement chez les femmes : l'écart se creuse donc entre les sexes

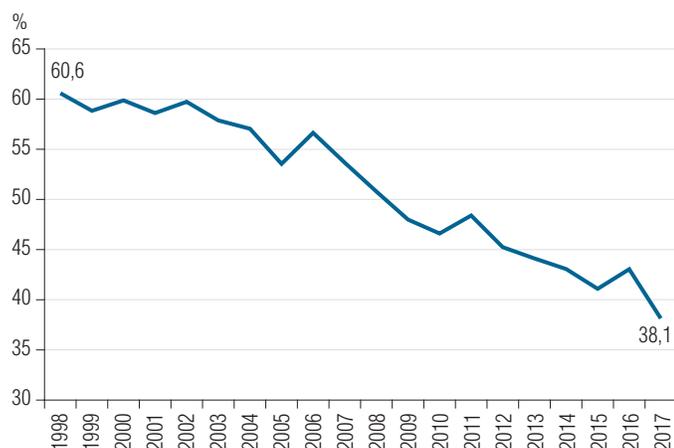
La diminution de la part de l'emploi moins qualifié s'observe surtout chez les femmes, comme l'illustre bien la figure 2.7. Chez ces dernières, la proportion d'emplois moins qualifiés est en chute libre tout au long de la période. Celle-ci passe ainsi d'environ 62% en 1998 à près de 51% en 2017. Comme on peut le voir, elle diminue de façon continue, ce qui révèle un changement structurel important chez les femmes. Le constat est différent chez les hommes : la part de l'emploi moins qualifié fluctue sur la période, avec une légère tendance vers une diminution. En 2017, un écart d'environ 13 points en faveur des femmes sépare les deux sexes ; en 1998, il s'établissait à seulement 4 points. Les hommes sont donc plus nombreux à occuper des emplois moins qualifiés.

Figure 2.7  
Part de l'emploi moins qualifié selon le sexe, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.8  
Part de l'emploi moins qualifié chez les femmes âgées de 35 à 44 ans, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

### Les femmes dans la tranche d'âge des 35-44 ans sont celles chez qui on observe la plus forte diminution de la part de l'emploi moins qualifié

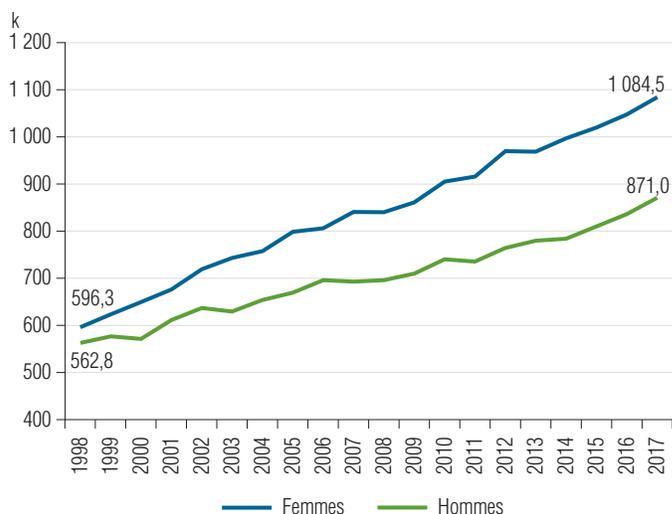
Une analyse en fonction du groupe d'âge montre que c'est surtout chez les femmes âgées de 35 à 44 ans que la part de l'emploi moins qualifié a diminué le plus fortement entre les années 1998 et 2017 (figure 2.8). En début de période, dans ce groupe d'âge, environ 6 femmes sur 10 occupaient un emploi moins qualifié. La part a ensuite décliné continuellement, pour finalement s'établir sous la barre des 40 % en 2017. La diminution est très importante, soit de l'ordre de plus de 22 points.

### La performance des femmes sur le marché du travail va de pair avec une meilleure scolarisation, laquelle surpasse de loin celle des hommes

Lorsqu'on regarde la situation sur le marché du travail du point de vue de la scolarisation, on constate qu'en 1998, il y avait un peu plus de femmes que d'hommes qui détenaient une scolarité supérieure, c'est-à-dire une formation collégiale ou un niveau d'études supérieur (figure 2.9). Pour 1998, on estime à près de 600 000 le nombre de travailleuses qui détenaient une scolarité supérieure et à environ 560 000 le nombre d'hommes caractérisés par un tel niveau de

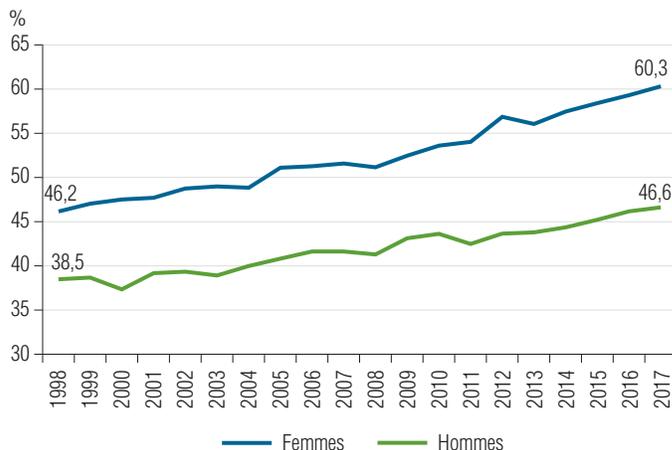
scolarité. Que s'est-il passé au fil du temps? Les chiffres indiquent qu'il y a eu dans les deux groupes un accroissement continu. Par contre, on constate clairement que les femmes se sont démarquées de leurs collègues masculins en affichant un niveau de scolarisation toujours plus élevé. En 2017, on compte presque 1 100 000 travailleuses ayant une scolarité supérieure, tandis que le nombre est d'environ 870 000 chez les travailleurs. Un écart de plus de 200 000 sépare les deux groupes, même si les hommes sont un peu plus nombreux dans l'emploi (donnée non présentée).

Figure 2.9  
Effectif ayant une scolarité supérieure selon le sexe, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.10  
Part des travailleuses et des travailleurs ayant une scolarité supérieure, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Évidemment, ces résultats concordent avec le fait que la part des travailleuses ayant une scolarité supérieure s'est accrue; en effet, cette dernière est en croissance quasi continue sur la période (figure 2.10). En 2017, les femmes dans l'emploi détiennent majoritairement une scolarité supérieure, ce qui contraste avec la situation des hommes, qui ont en majorité une scolarité inférieure. En 1998, environ 46 % des travailleuses avaient une scolarité supérieure, tandis que c'était le cas pour environ 40 % des travailleurs. L'écart s'accroît d'année en année pour finalement se situer à près de 14 points en 2017.

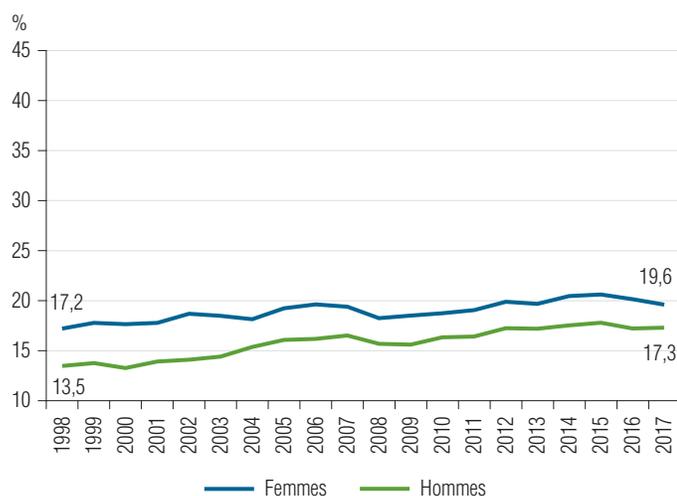
### Malgré l'accroissement important de la scolarisation des travailleuses, le taux de surqualification chez les femmes universitaires tend à diminuer, alors que le contraire se produit chez les hommes

Ce changement marqué dans la qualification des travailleuses et, dans une moindre mesure, dans celle des travailleurs est susceptible d'avoir contribué à l'augmentation de la surqualification, et donc de l'inadéquation entre scolarité détenue et qualification des emplois occupés. Toutefois, les résultats présentés à la figure 2.11 montrent certes une tendance à l'augmentation du taux de surqualification, mais celle-ci demeure assez contenue, tant chez les femmes

que chez les hommes. Ces variations apparaissent d'autant plus faibles compte tenu de l'accroissement observé de la part des travailleuses et des travailleurs ayant une scolarité supérieure. En 2017, environ 20 % des travailleuses sont surqualifiées dans leur emploi, tandis que c'est le cas pour environ 17 % des travailleurs.

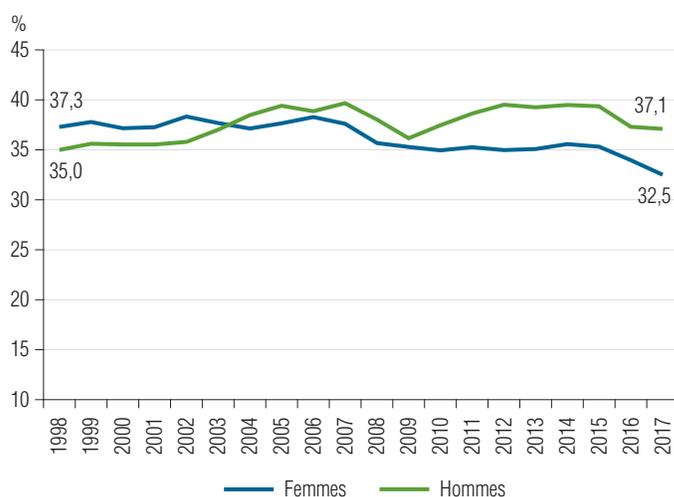
Il est également possible d'étudier le phénomène de la surqualification en exprimant le taux de surqualification en fonction des personnes en emploi ayant une scolarité supérieure plutôt qu'en fonction de l'ensemble de l'emploi. La figure 2.12 révèle à cet égard que le taux de surqualification s'établissait aux alentours de 35-37 % chez les femmes et chez les hommes en 1998. Chez ces dernières, on observe même une tendance à la baisse dans le taux, qui se fixe à environ 33 % en 2017. Du côté des hommes, il semble y avoir une direction divergente: on note une légère hausse. Quoi qu'il en soit, les femmes tirent encore là leur épingle du jeu par rapport aux hommes en raison du fait qu'elles ont réussi à accroître leur avance de façon marquée en matière de scolarisation sur le marché du travail sans pour autant que cela se soit traduit par une situation moins avantageuse sur le plan de la surqualification.

Figure 2.11  
Taux de surqualification chez les femmes et chez les hommes, Québec, 1998-2017



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.12  
Taux de surqualification chez les femmes et chez les hommes ayant une scolarité supérieure, Québec, 1998-2017



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Entre les années 1998 et 2017, y a-t-il eu une polarisation du marché du travail sur le plan de la qualification au Québec ?

Figure A  
Nombre d'emplois selon le niveau de compétence, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Comme mentionné dans notre cadre d'analyse, l'un des aspects étudiés dans l'analyse de la qualification est la question de la polarisation du marché du travail, laquelle se caractérise par une augmentation simultanée du poids relatif des emplois les plus qualifiés et des emplois les moins qualifiés se produisant concurremment à une baisse des emplois de qualification intermédiaire. En ventilant l'emploi moins qualifié et l'emploi qualifié selon le niveau de compétence, il est possible de voir s'il y a eu une tendance à la polarisation du marché du travail. Les figures A à D présentent des résultats à cet égard. Les niveaux de compétence associés aux emplois moins qualifiés sont par ordre hiérarchique les niveaux technique (formation postsecondaire), intermédiaire (formation secondaire) et élémentaire (formation en cours d'emploi). Les deux derniers niveaux de compétence peuvent être associés aux emplois exigeant les qualifications les plus faibles. À l'opposé, les niveaux de compétence associés aux emplois qualifiés sont les niveaux de gestion, professionnel (formation universitaire) et technique (formation collégiale).

On remarque, parallèlement à la hausse observée dans l'emploi total, une croissance dans les différents niveaux de compétence, et ce, tant dans l'emploi qualifié que

Figure B  
Répartition de l'emploi selon le niveau de compétence, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

dans l'emploi moins qualifié (figure A). Ainsi, entre 1998 et 2017, l'emploi selon le niveau de compétence augmente d'environ 50 000 à 275 000 dans l'emploi qualifié (gestion, professionnel, technique collégial), tandis que dans l'emploi moins qualifié (technique postsecondaire, intermédiaire et élémentaire), on note des augmentations de l'ordre de 75 000 à 150 000.

On ne peut toutefois pas avancer l'idée que ces changements auraient entraîné une polarisation du marché du travail québécois. En effet, la répartition de l'emploi a certes changé durant cette période, comme le révèle la figure B, mais cela s'explique plutôt par un accroissement de la part des emplois qualifiés de niveaux professionnel et technique collégial qui s'est produit concurremment à une baisse de la part des emplois moins qualifiés, en particulier ceux de niveau intermédiaire (exigeant une formation secondaire). D'aucune façon n'observe-t-on un accroissement de l'importance des emplois les moins qualifiés, alors qu'une stabilité est notée dans le cas des emplois exigeant une formation postsecondaire.

Suite à la page suivante ►

C'est surtout la situation des femmes qui explique ces résultats, comme en témoignent les figures C et D. Chez les travailleuses, on observe une croissance significative de la part des emplois dont le niveau de compétence est technique (collégial) ou professionnel s'étant produite concurremment à une diminution de l'importance relative des emplois de niveau technique (postsecondaire), et surtout intermédiaire (formation secondaire). L'emploi de niveau élémentaire bouge peu sur la période. À l'image de ce qui a été observé dans l'emploi qualifié et moins

Figure C  
Répartition de l'emploi des femmes selon le niveau de compétence, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017.  
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

qualifié, le marché du travail des femmes est de plus en plus caractérisé par des emplois qualifiés sans pour autant que cela se traduise par une polarisation. La situation chez les hommes diffère : la répartition de l'emploi selon la qualification change peu sur la période, ce qui va de pair avec une diminution beaucoup plus faible de la part de l'emploi moins qualifié dans son ensemble (voir figure D). Là encore, les résultats n'indiquent pas qu'il y aurait eu une polarisation du marché du travail chez les hommes.

Figure D  
Répartition de l'emploi des hommes selon le niveau de compétence, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017.  
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## En résumé

Tant du point de vue de l'offre que du point de vue de la demande, le marché du travail québécois s'est transformé au cours des 20 dernières années sur le plan de la qualification. Les résultats présentés dans cette section ont révélé qu'il y a eu certes une augmentation de l'emploi moins qualifié, mais la hausse a toutefois été plus importante du côté de l'emploi qualifié. En conséquence, l'emploi moins qualifié a perdu du terrain au profit de l'emploi qualifié. Comme on l'a vu, ce phénomène s'explique surtout par la

situation des femmes, chez qui la part de l'emploi moins qualifié a diminué tout au long de la période 1998-2017. Leur situation contraste avec celle des hommes, qui n'ont pas été témoins d'un tel changement. Ces derniers sont plutôt caractérisés dans une plus large mesure par l'emploi moins qualifié. Sur un autre plan, les femmes ont amélioré leur scolarisation à un point tel qu'elles se sont démarquées des hommes à ce chapitre, sans toutefois que le phénomène de la surqualification ait pris de l'ampleur chez elles. Au contraire, elles ont même réussi à diminuer l'importance de ce dernier sur le marché du travail.

En outre, il n'y a pas eu de polarisation du marché du travail sur le plan de la qualification des emplois (analyse présentée dans l'encadré). Qui plus est, s'il y a eu une augmentation des emplois dans les niveaux de compétence associés aux emplois qualifiés, cela ne s'est pas produit parallèlement à un accroissement des emplois associés aux qualifications les plus faibles (ceux exigeant une formation secondaire ou une scolarité inférieure). Cette dynamique a été observée chez les femmes ; chez les hommes, la situation est demeurée relativement stable.

Nous avons donc tracé dans cette section un profil évolutif du marché du travail basé sur deux des trois registres de la qualification. Nous avons ainsi pu obtenir une vue d'ensemble des grandes tendances dans l'emploi. Toutefois, afin que l'on puisse mieux comprendre la réalité de l'emploi moins qualifié, une analyse de ses caractéristiques est nécessaire, tant sur le plan du travailleur que du point de vue de l'emploi et du milieu de travail. Cette démarche vise à nous permettre de mieux comprendre comment se répartit l'emploi moins qualifié et de voir si ses caractéristiques ont changé à travers le temps. De plus, des analyses au regard du taux d'emploi moins qualifié devront être faites afin que nous puissions déterminer dans quelles sous-populations la présence de ce type d'emploi tend à être moins importante ou encore plus importante au fil du temps. Dans la troisième section de notre étude, on s'intéresse à ces aspects en étudiant simultanément l'hétérogénéité de l'offre et de la demande de travail dans l'emploi moins qualifié et l'évolution de l'importance de celui-ci.

# L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE TRAVAIL DANS L'EMPLOI MOINS QUALIFIÉ ET L'IMPORTANCE RELATIVE DE CELUI-CI

## 3.1 Résultats selon certaines caractéristiques du travailleur

### L'emploi moins qualifié est bien présent, peu importe le groupe d'âge, mais son importance diminue chez les 25-54 ans

Parmi les 2 100 000 emplois moins qualifiés estimés en 2017, on en compte environ 450 000 qui sont occupés par des travailleurs âgés de 55 ans et plus: ce nombre représente environ 20 % de l'ensemble de l'effectif de cette catégorie d'emplois (tableau 3.1). Les données montrent que la répartition de l'emploi moins qualifié est aussi de cet ordre chez les 45-54 ans ainsi que chez les 15-24 ans. Dans le plus jeune groupe, on estime à environ 425 000 le nombre d'emplois moins qualifiés. Dans les groupes d'âge intermédiaire (25-34 ans et 35-44 ans), la répartition avoisine les 18-19 %. On peut donc dire que ce type d'emploi est répandu, peu importe le groupe d'âge.

Ce qui distingue toutefois l'ensemble de ces groupes, c'est le taux d'emplois moins qualifiés dans chacun de ceux-ci. Sans surprise, le plus élevé est observé chez les 15-24 ans, groupe dans lequel environ 80 % des travailleurs occupent un tel emploi. Ce taux diminue grandement chez les 25-44 ans, où il se situe aux alentours de 45-50 %. Il remonte par la suite chez les 45-54 ans pour s'établir à 55 %. Le taux noté chez les travailleurs plus âgés est le deuxième plus élevé: environ les deux tiers de ceux-ci occupent un emploi moins qualifié. On constate par ailleurs que le taux d'emplois moins qualifiés diminue, mais seulement chez les 25-54 ans. Des baisses significatives et importantes sont d'ailleurs notées chez les 35-44 ans (d'environ 16 points) de même que chez les 25-34 ans (de l'ordre de 10 points). Cependant, la situation des 15-24 ans et des 55 ans et plus ne change pas à ce chapitre. Les travailleurs de ces deux derniers groupes sont d'ailleurs plus susceptibles d'occuper un emploi moins qualifié compte tenu de leur poids dans l'ensemble de l'emploi. Notons en particulier

que les jeunes travailleurs comptent pour environ 12 % de l'emploi, mais pour environ 20 % de l'emploi moins qualifié (indice de surreprésentation de l'ordre de 1,4).

### La très grande majorité des travailleurs ayant une faible scolarité sont aussi ceux qui sont les plus susceptibles d'occuper un emploi moins qualifié

Même si elles ne représentent qu'environ 15 % de l'ensemble de l'emploi moins qualifié, les personnes sans diplôme d'études secondaires se cantonnent largement dans ce type d'emploi. En 2017, le taux d'emplois moins qualifiés dans ce groupe est de l'ordre de 90 %. Précisons que ce taux n'a pas changé au fil du temps. Des taux élevés, de l'ordre de 80-85 %, sont également notés chez les travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires ou encore un diplôme d'études postsecondaires de niveau professionnel. En outre, aucun changement significatif n'est observé dans le taux sur la période chez ces travailleurs. Les travailleurs de ces trois groupes sont d'ailleurs plus susceptibles d'occuper un emploi moins qualifié et comptent pour les deux tiers de l'ensemble de l'effectif de cette catégorie d'emploi. La situation chez les personnes ayant une plus forte scolarité est par contre différente: le taux d'emplois moins qualifiés avoisine les 50 % chez celles qui ont une formation collégiale technique et est d'environ seulement 20 % chez les personnes ayant fait des études universitaires.

Ce dernier groupe est d'ailleurs sous-représenté dans l'emploi moins qualifié, ne comptant que pour environ 10 % de l'effectif de cette catégorie d'emploi, alors que son poids dans l'emploi est de près de 30 %. Lorsqu'on regarde le niveau de scolarisation, on constate que le taux d'emplois moins qualifiés ne varie pas sur la période, et ce, chez tous les travailleurs. Les changements observés en ce qui concerne le taux d'emplois moins qualifiés s'expliquent par d'autres caractéristiques de la main-d'œuvre.

Tableau 3.1

## Emploi moins qualifié selon certaines caractéristiques de la main-d'œuvre, Québec, 2017

	Emploi		Emploi moins qualifié			
	n	Nombre	Répartition	Taux	Variation 1998-2017	Indice de surreprésentation <sup>1</sup>
		k	%		point de pourcentage	n
<b>Ensemble</b>	<b>3 666,3</b>	<b>2 103,4</b>	<b>100,0</b>	<b>57,4</b>	<b>-7,1<sup>†</sup></b>	<b>-</b>
Femmes	1 798,5	914,2	43,5	50,8	-11,3 <sup>†</sup>	0,9
Hommes	1 867,9	1 189,2	56,5	63,7	-2,8 <sup>†</sup>	1,1
15-24 ans	536,4	424,4	20,2	79,1	-0,3	1,4
25-34 ans	826,1	408,7	19,4	49,5	-10,0 <sup>†</sup>	0,9
35-44 ans	836,3	387,1	18,4	46,3	-16,0 <sup>†</sup>	0,8
45-54 ans	792,0	432,7	20,6	54,6	-6,1 <sup>†</sup>	1,0
55 ans et plus	675,5	450,5	21,4	66,7	-2,8	1,2
Sans diplôme d'études secondaires	370,0	339,7	16,2	91,8	-0,7	1,6
Avec diplôme d'études secondaires	506,4	423,0	20,1	83,5	0,5	1,5
Diplôme d'études postsecondaires (niveau professionnel)	834,4	665,0	31,6	79,7	-0,4	1,4
Diplôme d'études collégiales (niveau général ou technique)	945,0	452,9	21,5	47,9	-2,5	0,8
Diplôme d'études universitaires (1 <sup>er</sup> cycle ou cycles supérieurs)	1 010,5	222,7	10,6	22,0	3,7	0,4
Personne sans conjoint(e)	1 465,6	958,1	45,6	65,4	-2,7	1,1
Personne vivant en couple (marié ou en union libre)	2 200,8	1 145,3	54,4	52,0	-10,5 <sup>†</sup>	0,9
Avec enfant(s) de moins de 6 ans	556,8	241,4	11,5	43,4	-13,7 <sup>†</sup>	0,8
Avec enfant(s) de 6 à 12 ans	382,2	170,8	8,1	44,7	-17,7 <sup>†</sup>	0,8
Avec enfant(s) de 13 à 17 ans	213,9	101,3	4,8	47,4	-15,2 <sup>†</sup>	0,8
Avec enfant(s) de 18 ans et plus	318,9	182,5	8,7	57,2	-8,9 <sup>†</sup>	1,0
Sans enfant	2 194,5	1 407,4	66,9	64,1	-3,0	1,1
Immigrants	549,7	314,3	14,9	57,2	..	1,0
Natifs	3 116,6	1 789,1	85,1	57,4	..	1,0

† Variation significative au seuil de 5%.

.. En raison de données non disponibles en 1998 selon le statut d'immigration, la variation ne peut être calculée pour cette période.

1. Un indice de surreprésentation supérieur à 1 indique que la caractéristique présente une part d'emplois moins qualifiés plus élevée que celle observée dans l'emploi total.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2017*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

### Le fait de vivre en couple ou encore d'avoir des enfants va de pair avec une diminution du taux d'emplois moins qualifiés

Le tableau 3.1 révèle que les personnes vivant en couple occupent la majorité des emplois moins qualifiés, mais cela ne s'explique que par leur poids dans l'ensemble de l'emploi. Par contre, seul leur taux d'emplois qualifiés connaît une diminution entre 1998 et 2017, de l'ordre de 10 points. Les travailleurs de ce groupe affichent d'ailleurs un taux moins élevé que les personnes sans conjoint ou conjointe : on note un écart significatif de plus de 10 points entre ces deux groupes. Il est fort possible ici que l'âge soit un des facteurs qui explique ces résultats, puisque les personnes vivant en couple sont généralement plus âgées que celles ne l'étant pas. Or, on a vu que les diminutions de la part de l'emploi moins qualifié se sont produites seulement chez les 25-54 ans, soit les personnes étant les plus susceptibles de vivre en couple.

Les résultats vont d'ailleurs dans le même sens lorsque l'on regarde la situation familiale, puisque des baisses allant de 15 à 18 points sont notées chez les personnes ayant des enfants de moins de 18 ans, qui se retrouvent aussi davantage dans le groupe des 25-54 ans. Le fait par ailleurs qu'on note une faible réduction du taux d'emplois moins qualifiés chez les personnes n'ayant pas d'enfant(s) et que celle-ci n'est pas jugée significative sur le plan statistique va de pair avec le fait que les personnes concernées sont plus susceptibles de se trouver dans le groupe des 15-24 ans ou encore des 55 ans et plus, groupes qui n'ont pas connu de changement en ce qui concerne le taux d'emplois moins qualifiés, comme nous l'avons mentionné précédemment. En 2017, environ les deux tiers des emplois moins qualifiés sont occupés par des personnes n'ayant pas d'enfant(s). Finalement, la situation chez les immigrants ne se distingue pas de celle des natifs, le taux d'emplois moins qualifiés se fixant aux environs de 60% en 2017 pour ces deux groupes. La répartition de l'emploi moins qualifié concorde avec le poids de ces groupes dans l'emploi total.

### 3.2 Résultats selon certaines caractéristiques de l'emploi

#### La diminution du taux d'emplois moins qualifiés s'observe à la fois dans le temps partiel involontaire et dans le temps plein de durée normale ou de longue durée

Chez les personnes occupant des emplois à temps partiel involontaire, à temps plein de durée normale (30-40 heures) ou encore à temps de plein de longue durée (41 heures ou plus), le taux d'emplois moins qualifiés a diminué entre les années 1998 et 2017 (tableau 3.2). Les baisses ont été de l'ordre de 8-9 points. Par contre, le taux chez les personnes occupant des emplois à temps partiel volontaire n'a pas bougé sur la période et demeure le plus élevé, se situant à près de 75%. En 2017, on estime à près de 400 000 le nombre d'emplois moins qualifiés dans ce groupe. Même s'il ne représente qu'environ 20% de l'effectif total des emplois moins qualifiés, l'emploi à temps partiel volontaire est surreprésenté puisque son poids dans l'effectif total se fixe à environ 15%. Environ six emplois moins qualifiés sur dix se trouvent à être des emplois à temps plein (30-40 heures), ce qui est en adéquation avec le poids de cette catégorie d'emplois dans l'emploi.

#### On observe une diminution du taux d'emplois moins qualifiés dans les emplois dont les heures de travail ne varient pas d'une semaine à l'autre

Les résultats du tableau 3.2 révèlent que les personnes occupant un emploi dont les heures de travail ne varient pas d'une semaine à l'autre affichent un taux d'emplois moins qualifiés (environ 50%) inférieur à celui qui est noté chez celles occupant un emploi dont les heures de travail varient (environ 75%). De plus, les personnes occupant un emploi dont les horaires de travail sont plus favorables sont celles chez qui la part d'emplois moins qualifiés a connu une diminution sur la période (de l'ordre de 10 points). Les personnes occupant des emplois dont les horaires sont variables ne montrent pas de changement à ce chapitre sur la période. Ce dernier groupe est d'ailleurs plus susceptible de se caractériser par l'emploi moins qualifié. En 2017, près de 700 000 emplois moins qualifiés sont associés à des horaires de travail qui varient d'une semaine à l'autre.

Tableau 3.2

## Emploi moins qualifié selon certaines caractéristiques de l'emploi, Québec, 2017

	Emploi		Emploi moins qualifié			
	n	Nombre	Répartition	Taux	Variation 1998-2017	Indice de surreprésentation <sup>1</sup>
		k	%		point de pourcentage	n
<b>Ensemble</b>	<b>3 666,3</b>	<b>2 103,4</b>	<b>100,0</b>	<b>57,4</b>	<b>-7,1<sup>†</sup></b>	<b>-</b>
Temps partiel volontaire	539,7	393,2	18,7	72,9	1,9	1,3
Temps partiel involontaire	139,4	90,6	4,3	65,0	-8,8 <sup>†</sup>	1,1
Durée normale (30-40 h)	2 417,9	1 320,2	62,8	54,6	-9,1 <sup>†</sup>	1,0
Longue durée (41 h et plus)	569,3	299,4	14,2	52,6	-7,6 <sup>†</sup>	0,9
Heures variant d'une semaine à l'autre	932,9	690,4	32,8	74,0	2,1	1,3
Heures ne variant pas d'une semaine à l'autre	2 733,4	1 413,0	67,2	51,7	-11,1 <sup>†</sup>	0,9
Durée d'emploi de moins de 12 mois (moins d'un an)	704,9	489,1	23,3	69,4	-2,3	1,2
Durée d'emploi entre 12 et 24 mois (entre 1 an et 2 ans)	432,2	275,9	13,1	63,8	-5,4 <sup>†</sup>	1,1
Durée d'emploi entre 25 et 60 mois (plus de 2 ans et jusqu'à 5 ans)	674,3	392,0	18,6	58,1	-8,7 <sup>†</sup>	1,0
Durée d'emploi entre 61 et 120 mois (plus de 5 ans et jusqu'à 10 ans)	702,0	356,8	17,0	50,8	-11,8 <sup>†</sup>	0,9
Durée d'emploi entre 121 et 180 mois (plus de 10 ans et jusqu'à 15 ans)	415,4	207,4	9,9	49,9	-11,5 <sup>†</sup>	0,9
Durée d'emploi de plus de 180 mois (plus de 15 ans)	737,6	382,2	18,2	51,8	-4,2 <sup>†</sup>	0,9
Emploi temporaire	515,6	289,2	13,7	56,1	-10,8 <sup>†</sup>	1,0
Emploi permanent	3 150,7	1 814,2	86,3	57,6	-6,5 <sup>†</sup>	1,0
Emploi qualifié	1 562,9	..	..	..	..	..
Technique (formation professionnelle – postsecondaire)	699,2	699,2	33,2	100,0	..	..
Intermédiaire (formation menant à un DES)	976,9	976,9	46,4	100,0	..	..
Élémentaire (formation en cours d'emploi)	427,3	427,3	20,3	100,0	..	..
Travailleur non surqualifié	2 990,7	1 427,8	67,9	47,7	-10,4	0,8
Travailleur surqualifié	675,6	675,6	32,1	..	..	1,7
Emploi manuel	904,3	892,1	42,4	98,7	-0,5	1,7
Emploi mixte	994,6	644,7	30,7	64,8	-5,5 <sup>†</sup>	1,1
Emploi non manuel	1 767,4	566,5	26,9	32,1	-6,3 <sup>†</sup>	0,6
Emploi à bas salaire (< 2/3 de la médiane horaire)	723,6	642,4	30,5	88,8	1,1	1,5
Emploi n'étant pas à bas salaire (≥ 2/3 de la médiane horaire)	2 942,7	1 461,0	69,5	49,6	-7,4 <sup>†</sup>	0,9
Emploi à bas salaire (< 2/3 de la médiane hebdomadaire)	932,0	765,3	36,4	82,1	-2,2	1,4
Emploi n'étant pas à bas salaire (≥ 2/3 de la médiane hebdomadaire)	2 734,3	1 338,1	63,6	48,9	-8,0 <sup>†</sup>	0,9

† Variation significative au seuil de 5%.

.. Ne s'applique pas.

1. Un indice de surreprésentation supérieur à 1 indique que la caractéristique présente une part d'emplois moins qualifiés plus élevée que celle observée dans l'emploi total.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2017*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

### **Dans toutes les tranches de durée dans l'emploi, à l'exception de celle de moins de 12 mois, on constate une baisse du taux d'emplois moins qualifiés**

En 2017, c'est chez les salariés occupant un emploi depuis moins d'un an qu'on observe le plus haut taux d'emplois moins qualifiés. Celui-ci s'établit aux environs de 70 %, tandis qu'il se fixe à environ 50 % chez les personnes qui présentent une durée dans l'emploi de plus de cinq ans. La situation chez les travailleurs affichant la plus faible durée dans l'emploi est singulière, puisque c'est seulement pour ce groupe qu'il n'y a pas de diminution du taux d'emplois moins qualifiés sur la période. Des baisses de l'ordre de 12 points environ sont par ailleurs notées chez les personnes présentant des durées dans l'emploi de plus de cinq ans et jusqu'à 15 ans. De plus, chez les personnes affichant la plus faible durée dans l'emploi, le nombre d'emplois moins qualifiés avoisine les 500 000 en 2017. Ces dernières représentent ainsi la part la plus élevée (près du quart) dans le total de l'effectif.

### **Tant dans l'emploi temporaire que dans l'emploi permanent, une diminution du taux d'emplois moins qualifiés se produit**

En 2017, le taux d'emplois moins qualifiés est du même ordre dans les emplois temporaires et dans les emplois permanents. Celui-ci se situe sous la barre des 60 %. Dans ces deux groupes d'emplois, le taux est en baisse, mais plus particulièrement dans les emplois temporaires, où la diminution est de l'ordre de 10 points.

### **Près de la moitié des emplois moins qualifiés sont associés à un niveau de compétence intermédiaire**

Dans l'emploi moins qualifié, le niveau de compétence le plus important est le niveau intermédiaire, soit celui n'exigeant habituellement qu'un diplôme d'études secondaires. Près d'un million d'emplois moins qualifiés sont associés à ce niveau, ce qui correspond à près de la moitié de l'effectif total de cette catégorie d'emplois. Le deuxième plus important niveau de compétence est le niveau technique (formation professionnelle – postsecondaire), les emplois moins qualifiés de ce niveau représentant le tiers de l'effectif. En 2017, environ 700 000 emplois moins qualifiés appartiennent à ce niveau de compétence. Enfin, un cinquième des emplois moins qualifiés sont de niveau élémentaire, c'est-à-dire un niveau de compétence qui n'exige qu'une formation en cours d'emploi.

### **Au fil du temps, les travailleurs non surqualifiés sont moins présents dans l'emploi moins qualifié**

Le taux d'emplois moins qualifiés chez les travailleurs qui ne sont pas surqualifiés dans leur emploi est de l'ordre de 50 %. Il a baissé d'environ 10 points sur la période, comme le montre le tableau 3.2. De plus, ces travailleurs occupent la majorité des emplois moins qualifiés. Mais tout de même, en 2017, environ le tiers des emplois moins qualifiés sont occupés par des travailleurs surqualifiés. Il y a toutefois surreprésentation, puisque ces travailleurs comptent pour environ 18 % de l'emploi total. En outre, les résultats pour l'année 1998 (données non présentées) indiquent que la part de travailleurs surqualifiés dans l'emploi moins qualifié se situait sous la barre des 25 %. Il y a donc aujourd'hui une plus grande présence de travailleurs surqualifiés dans ce type d'emploi.

### **Le taux d'emplois moins qualifiés varie grandement selon que l'emploi est de type manuel, mixte ou non manuel**

En 2017, presque la totalité des emplois manuels sont moins qualifiés : le taux d'emplois moins qualifiés observé est d'environ 66 % dans les emplois mixtes et de l'ordre de 33 % dans les emplois non manuels. Le fait que les emplois de type manuel soient presque tous exclusivement de nature moins qualifiée indique que les exigences scolaires qui y sont associées sont inférieures au niveau collégial (général ou technique). De plus, l'emploi de type manuel est surreprésenté dans l'emploi moins qualifié, puisqu'il ne représente qu'environ le quart de l'ensemble de l'emploi. En nombre, ce sont presque 900 000 emplois moins qualifiés qui sont des emplois de type manuel. Par ailleurs, sur la période, le taux d'emplois moins qualifiés diminue à un rythme similaire dans les emplois de type mixte et non manuel.

### **La majorité des emplois moins qualifiés ne sont pas des emplois à bas salaire**

Les emplois à bas salaire, c'est-à-dire ceux qui sont associés à une rémunération horaire inférieure aux deux tiers du salaire horaire médian, représentent environ 30 % de l'ensemble de l'emploi moins qualifié. C'est donc dire que la grande majorité des emplois moins qualifiés ne sont pas des emplois à bas salaire, puisqu'ils offrent une rémunération horaire équivalant aux deux tiers ou plus du salaire horaire médian. C'est d'ailleurs seulement dans le groupe des emplois n'étant pas à bas salaire que l'on constate une baisse du taux d'emplois moins qualifiés

entre 1998 et 2017 : elle est d'environ 7 points. En 2017, ce taux se fixe à environ 50 % dans les emplois n'étant pas à bas salaire, contre près de 90 % dans les emplois à bas salaire. La situation sur le plan de la rémunération hebdomadaire est relativement similaire, mais on constate tout de même un taux d'emplois moins qualifiés un peu moins élevé dans les emplois moins bien rémunérés.

### 3.3 Résultats selon certaines caractéristiques du milieu de travail

#### La grande majorité des emplois moins qualifiés se trouvent dans les établissements de moindre taille

En 2017, environ 70 % des emplois moins qualifiés se trouvent soit dans les établissements comptant entre 20 et 99 employés, soit dans ceux de moins de 20 employés (tableau 3.3). C'est d'ailleurs dans ces tailles d'établissement qu'on observe les taux d'emplois moins qualifiés les plus élevés : le taux atteint notamment près de 70 % dans les plus petits établissements. En comparaison, le taux descend aux alentours de 33 % dans les établissements de plus de 500 employés. Ces milieux de travail de grande taille sont donc davantage caractérisés par des emplois nécessitant une formation collégiale (technique ou générale) ou une formation de niveau supérieur. Environ 10 % des emplois moins qualifiés se trouvent d'ailleurs dans les grands établissements, une part inférieure à leur poids dans l'emploi total, qui se fixe à environ 16 %.

Par ailleurs, dans toutes les tailles d'établissement, il y a sur la période une diminution du taux d'emplois moins qualifiés, et la baisse la plus forte est observée dans les établissements de grande taille. Ceux-ci se démarquent avec une diminution de l'ordre de 15 points, alors que les autres tailles d'établissement enregistrent des baisses de l'ordre de 4 à 6 points.

#### La situation sur le plan de la couverture syndicale montre qu'il y a eu une baisse du taux d'emplois moins qualifiés, tant dans les emplois syndiqués que dans les emplois non syndiqués

À la fois dans l'emploi syndiqué et dans l'emploi non syndiqué, on observe une diminution du taux d'emploi moins qualifié : la baisse est du même ordre dans les deux groupes, soit d'environ sept points. Toutefois, le taux est

plus élevé dans les emplois non syndiqués, où environ 60 % des emplois sont moins qualifiés, alors que le taux est d'environ 50 % dans les emplois syndiqués. En 2017, la majorité des emplois moins qualifiés sont non syndiqués.

#### Environ un emploi moins qualifié sur 10 seulement se trouve dans le secteur public

Le secteur public compte près de 265 000 emplois moins qualifiés : la part de ce secteur dans l'emploi moins qualifié se situe donc aux environs de 10 %. Le secteur privé regroupe donc la très grande majorité des emplois moins qualifiés. La moindre présence des emplois moins qualifiés dans le secteur public indique que celui-ci est davantage caractérisé par des emplois qui exigent des formations supérieures, soit celles de niveau collégial (technique ou général) ou supérieur. D'ailleurs, ce secteur est sous-représenté dans l'emploi moins qualifié, puisqu'il regroupe environ le quart des emplois. Sur la période toutefois, dans les deux secteurs, le taux d'emplois moins qualifiés a diminué de l'ordre de 6 à 8 points environ. La présence de ce type d'emplois demeure par ailleurs très différente d'un secteur à l'autre. Le secteur public affiche un taux de l'ordre de 30 %, tandis que celui-ci s'approche des 70 % dans le secteur privé.

#### Environ les trois quarts des emplois moins qualifiés se trouvent dans le secteur des services

En 2017, on dénombre environ 1 500 000 emplois moins qualifiés dans le secteur des services. La part de ce secteur dans l'emploi moins qualifié est presque équivalente à son poids dans l'emploi total. Toutefois, le taux d'emplois moins qualifiés dans les services est plus faible que celui dans les biens. En effet, dans ce dernier secteur, le taux est d'environ 75 %, tandis qu'il est de l'ordre de 50 % dans les services. Dans les deux secteurs, on assiste à une baisse du taux d'emplois moins qualifiés.

#### Près de la moitié des emplois moins qualifiés sont concentrés dans les industries du commerce de détail, de la fabrication et de l'hébergement et des services de restauration

Les résultats selon l'industrie montrent qu'il y a une diversité de milieux de travail où se trouve l'emploi moins qualifié, mais que près de la moitié de ce type d'emploi se trouve dans trois industries en particulier. Ainsi, le commerce de détail représente près de 20 % de l'effectif, la fabrication,

Tableau 3.3

## Emploi moins qualifié selon certaines caractéristiques du milieu de travail, Québec, 2017

	Emploi		Emploi moins qualifié			
	n	Nombre	Répartition	Taux	Variation 1998-2017	Indice de surreprésentation <sup>1</sup>
		k	%		point de pourcentage	n
<b>Ensemble</b>	<b>3 666,3</b>	<b>2 103,4</b>	<b>100,0</b>	<b>57,4</b>	<b>-7,1<sup>†</sup></b>	<b>-</b>
Moins de 20 employés	1 048,0	710,3	33,8	67,8	-5,8 <sup>†</sup>	1,2
Entre 20 et 99 employés	1 248,6	780,4	37,1	62,5	-3,7 <sup>†</sup>	1,1
Entre 100 et 500 employés	778,5	410,1	19,5	52,7	-5,5 <sup>†</sup>	0,9
Plus de 500 employés	591,2	202,5	9,6	34,3	-14,6 <sup>†</sup>	0,6
Emploi syndiqué	1 406,8	738,7	35,1	52,5	-7,1 <sup>†</sup>	0,9
Emploi non syndiqué	2 259,5	1 364,7	64,9	60,4	-7,3 <sup>†</sup>	1,1
Public	930,9	263,9	12,5	28,3	-8,1 <sup>†</sup>	0,5
Privé	2 735,5	1 839,5	87,5	67,2	-6,1 <sup>†</sup>	1,2
Secteur des biens	744,0	566,6	26,9	76,2	-3,1 <sup>†</sup>	1,3
Secteur des services	2 922,3	1 536,8	73,1	52,6	-6,4 <sup>†</sup>	0,9
Industries primaires	84,2	61,9	2,9	73,5	-4,1	1,3
Construction	187,1	155,5	7,4	83,1	-1,9	1,4
Fabrication	472,7	349,2	16,6	73,9	-4,9 <sup>†</sup>	1,3
Commerce de gros	140,6	107,5	5,1	76,5	1,3	1,3
Commerce de détail	469,1	381,8	18,2	81,4	1,5	1,4
Transport et entreposage	175,5	151,1	7,2	86,1	4,1	1,5
Finance, assurances, immobilier et location	197,9	89,6	4,3	45,3	-17,9 <sup>†</sup>	0,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	234,6	37,2	1,8	15,8	-18,5 <sup>†</sup>	0,3
Gestion d'entreprises, services de soutien et autres services	137,5	113,7	5,4	82,7	0,3	1,4
Services d'enseignement	281,8	37,7	1,8	13,4	-8,8 <sup>†</sup>	0,2
Soins de santé et assistance sociale	499,1	168,7	8,0	33,8	-4,9 <sup>†</sup>	0,6
Information, loisirs et culture	158,1	60,1	2,9	38,0	-14,9 <sup>†</sup>	0,7
Hébergement et services de restauration	256,2	241,0	11,5	94,0	3,7	1,6
Autres services	124,0	84,5	4,0	68,1	-6,2 <sup>†</sup>	1,2
Administrations publiques	247,8	63,9	3,0	25,8	-14,4 <sup>†</sup>	0,4

† Variation significative au seuil de 5%.

1. Un indice de surreprésentation supérieur à 1 indique que la caractéristique présente une part d'emplois moins qualifiés plus élevée que celle observée dans l'emploi total.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2017*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

environ 15 % et l'hébergement et les services de restauration, environ 10 %. Ces trois industries comptent près d'un million d'emplois moins qualifiés en 2017. Par ailleurs, on remarque au tableau 3.3 que le taux d'emplois moins qualifiés varie grandement d'une industrie à l'autre. Par exemple, des taux de plus de 80 % sont observés dans les industries de la construction, du commerce de détail, du transport et de l'entreposage, de la gestion d'entreprises, des services de soutien et autres services ainsi que dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration. À l'opposé, des taux se situant sous la barre des 50 % sont notés notamment dans les industries de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, des services professionnels, scientifiques et techniques,

des services d'enseignement, des soins de santé et de l'assistance sociale, de l'information, des loisirs et de la culture de même que dans l'industrie des administrations publiques. C'est d'ailleurs dans certaines de celles-ci que l'on observe des diminutions importantes du taux d'emplois moins qualifiés sur la période. Soulignons également que l'industrie de l'hébergement et des services de restauration se démarque avec un taux d'emplois moins qualifiés très élevé (environ 95 %). Cette industrie est donc essentiellement caractérisée par des emplois n'exigeant pas de formation de niveau supérieur (niveau collégial [technique ou général] ou supérieur).

Tableau 3.4  
Emploi moins qualifié selon la région administrative, Québec, 2017

	Emploi		Emploi moins qualifié			
	Nombre	Répartition	Taux	Variation 1998-2017	Indice de surreprésentation <sup>1</sup>	
	n	k	%	point de pourcentage	n	
<b>Ensemble des régions</b>	<b>3 666,3</b>	<b>2 103,4</b>	<b>100,0</b>	<b>57,4</b>	<b>-7,1 †</b>	<b>-</b>
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	32,7	19,7	0,9	60,3	-6,2	1,1
Bas-Saint-Laurent	73,5	46,4	2,2	63,1	-2,0	1,1
Capitale-Nationale	361,1	184,9	8,8	51,2	-10,0 †	0,9
Chaudière-Appalaches	187,4	117,2	5,6	62,6	-4,9	1,1
Estrie	129,9	81,0	3,8	62,3	-10,0 †	1,1
Centre-du-Québec	104,4	72,8	3,5	69,8	-3,9	1,2
Montérégie	689,2	399,8	19,0	58,0	-6,9 †	1,0
Montréal	888,9	455,2	21,6	51,2	-9,5 †	0,9
Laval	196,3	119,5	5,7	60,9	-4,2	1,1
Lanaudière	232,4	148,4	7,1	63,8	-3,6	1,1
Laurentides	256,6	156,3	7,4	60,9	-4,1	1,1
Outaouais	175,7	88,3	4,2	50,3	-8,2 †	0,9
Abitibi-Témiscamingue	67,5	45,0	2,1	66,6	-4,3	1,2
Mauricie	104,9	65,4	3,1	62,3	-5,5	1,1
Saguenay-Lac-Saint-Jean	116,1	69,9	3,3	60,2	-5,0	1,1
Côte-Nord et Nord-du-Québec	50,0	33,7	1,6	67,4	-6,9	1,2
Grande région de Montréal <sup>2</sup>	2 263,3	1 279,1	60,8	56,5	-6,9 †	1,0
Autres régions centrales <sup>3</sup>	958,4	544,3	25,9	56,8	-8,3 †	1,0
Régions ressources <sup>4</sup>	444,6	280,0	13,3	63,0	-4,9 †	1,1

† Variation significative au seuil de 5 %.

1. Un indice de surreprésentation supérieur à 1 indique que la caractéristique présente une part d'emplois moins qualifiés plus élevée que celle observée dans l'emploi total.

2. Comprend les régions administratives suivantes : Montréal, Montérégie, Laval, Lanaudière et les Laurentides.

3. Comprend les régions administratives suivantes : Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Estrie, Centre-du-Québec et Outaouais.

4. Comprend les régions administratives suivantes : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent, Abitibi-Témiscamingue, Mauricie, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2017*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## De façon générale, la répartition de l'emploi moins qualifié dans les régions administratives reflète le poids de ces dernières dans l'emploi total

En 2017, environ 40 % de l'emploi moins qualifié est concentré dans deux régions administratives, soit Montréal et la Montérégie. Cette concentration reflète le poids de ces deux régions dans l'emploi total. De manière générale, la répartition de l'emploi moins qualifié dans les autres régions concorde avec l'importance relative de ces dernières dans l'emploi. Toutefois, le taux d'emplois moins qualifiés peut varier d'une région à l'autre. Lorsqu'on compare les régions avec l'ensemble du Québec, on constate que certaines d'entre elles affichent un taux d'emplois moins qualifiés plus faible. C'est le cas des régions de la Capitale-Nationale, de Montréal et de l'Outaouais. À l'inverse, d'autres régions montrent des taux plus élevés que celui noté pour l'ensemble du Québec. Il s'agit de la Chaudière-Appalaches, de l'Estrie, du Centre-du-Québec, de Lanaudière, de l'Abitibi-Témiscamingue ainsi que du regroupement composé de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec. Sur la période, on assiste à une diminution du taux d'emplois moins qualifiés dans au moins cinq régions. La Capitale-Nationale, l'Estrie et Montréal sont celles qui affichent une baisse de l'ordre de 10 points.

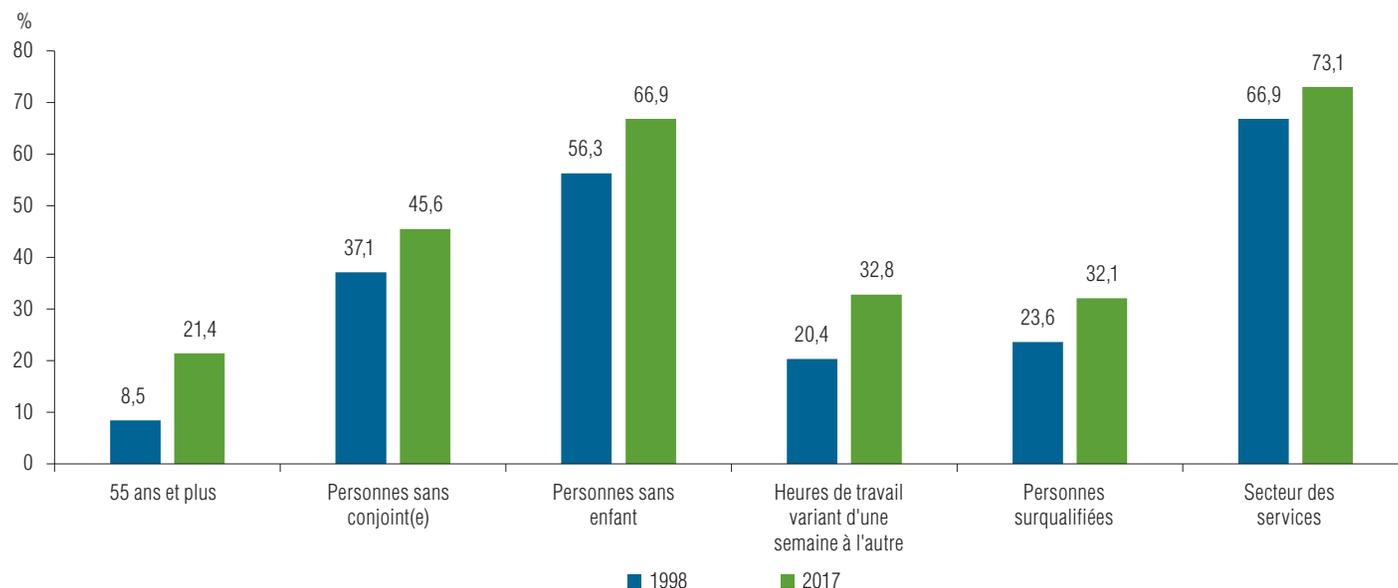
Les résultats régionaux regroupés indiquent par ailleurs des baisses significatives du taux d'emplois moins qualifiés à la fois dans la grande région de Montréal, dans les autres régions centrales ainsi que dans les régions ressources. Les diminutions se situent aux alentours de 5 à 8 points (tableau 3.4).

## 3.4 Changements dans la composition de l'emploi moins qualifié

Les changements susceptibles de s'être produits sur le plan de la composition de l'emploi moins qualifié n'ont pas été abordés précédemment. Parmi les sous-populations définies par les diverses variables analysées, un certain nombre ont vu leur composition changer, parfois de façon marquée. Nous présentons ici les sous-populations chez qui la part d'emplois moins qualifiés a connu des hausses non négligeables durant la période étudiée, soit de 1998 à 2017.

Ainsi, la figure 3.1 révèle que la part d'emplois moins qualifiés a crû de plus de 10 points chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus. Celle-ci atteint environ 20 % en 2017. Il convient de dire ici que ce groupe a connu une croissance de l'emploi, lequel a triplé au cours de la période, alors que l'ensemble de l'emploi a enregistré une hausse

Figure 3.1  
Part de l'emploi moins qualifié dans certaines sous-populations, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

d'environ 30 % (données non présentées). L'augmentation de la part d'emplois moins qualifiés s'est produite aussi chez les personnes sans conjoint(e) et chez celles n'ayant pas d'enfant(s) : celle-ci a été de l'ordre de 10 points. Ces personnes sont d'ailleurs plus susceptibles d'être des travailleurs plus âgés ou de jeunes travailleurs, qui ont vu leur taux d'emploi augmenter en même temps que leur participation aux études s'est accrue. Les travailleurs surqualifiés ont vu par ailleurs leur présence s'accroître dans l'emploi moins qualifié en raison d'un rehaussement de la scolarisation de la population. Enfin, la composition de l'emploi moins qualifié a changé sur la période dans le secteur des services. En 2017, environ les trois quarts des emplois moins qualifiés se trouvent dans ce secteur, ce qui reflète le poids grandissant de ce dernier sur le marché du travail.

## En résumé

De façon générale, l'analyse de la composition de la main-d'œuvre au regard de l'emploi moins qualifié montre que celle-ci est très diversifiée et que la présence de ce type d'emploi demeure élevée (taux s'établissant à près de 60 % en 2017). Ainsi, on a vu que le phénomène de l'emploi moins qualifié touche tout autant les groupes d'âge, jeunes ou moins jeunes, les personnes comprises dans les cinq niveaux d'études analysés, en particulier celles ayant une scolarité moindre (ayant un DES ou non), ainsi que les personnes sans enfant(s). L'emploi moins qualifié se caractérise aussi par le fait qu'il se retrouve essentiellement dans l'emploi à temps plein de durée normale, dans l'emploi permanent et dans celui dont les heures de travail ne varient pas. Cette présence va de pair avec le fait que ces catégories d'emploi ont aussi un poids important dans l'emploi. De plus, les emplois moins qualifiés sont occupés en majorité par des travailleurs n'étant pas surqualifiés.

L'emploi moins qualifié se caractérise également par le fait qu'il se concentre en majorité dans les professions manuelles ou mixtes. Sur un autre plan, les résultats ont montré que même si l'emploi moins qualifié est fortement présent dans les emplois à bas salaire, la majorité des emplois moins qualifiés se trouvent plutôt dans les emplois mieux rémunérés, ce qui est cohérent avec le poids de ces derniers dans l'emploi. Enfin, sur le plan des caractéristiques du marché du travail, les données montrent que l'emploi moins qualifié se concentre en grande partie dans les milieux non syndiqués, dans les tailles d'établissement moindres (moins de 100 employés), dans le secteur privé et dans le domaine des services.

Par ailleurs, la baisse générale du taux d'emplois moins qualifiés s'observe dans plusieurs groupes, ce qui témoigne des changements structurels observés sur le marché du travail, comme nous l'avons mentionné dans la section 2. Plus particulièrement, des diminutions considérables du taux d'emplois moins qualifiés ont été notées chez les femmes, chez les 25-44 ans, chez les personnes vivant en couple, chez les personnes ayant des enfants qui ne sont pas d'âge adulte et chez les personnes présentant une durée intermédiaire dans l'emploi (entre 5 et 15 ans). Des baisses non négligeables du taux d'emplois moins qualifiés se sont également produites dans les emplois où les heures de travail ne varient pas, dans les grands établissements (plus de 500 employés) ainsi que dans certaines industries caractérisées dans une plus grande mesure par l'emploi qualifié (finance, assurance, immobilier et location, services professionnels, scientifiques et techniques et administrations publiques).

Il reste tout de même qu'on remarque encore en 2017 que certains groupes sont surreprésentés dans l'emploi moins qualifié. C'est le cas entre autres des jeunes (15-24 ans), des personnes peu qualifiées (ayant un DES ou non) et des travailleurs surqualifiés. Au regard du marché du travail, la surreprésentation s'observe dans au moins quatre industries, soit la construction, le commerce de détail, le transport et l'entreposage de même que l'hébergement et les services de restauration. Dans ces milieux, la probabilité que les travailleurs occupent un emploi moins qualifié est plus élevée que dans les autres industries.

Enfin, des changements dans la composition de l'emploi moins qualifié se sont produits sur la période et se sont traduits par une présence plus forte de ce type d'emploi dans certains groupes. Nos analyses ont fait ressortir une présence plus importante chez les 55 ans et plus, chez les personnes n'ayant pas de conjoint(e), chez celles n'ayant pas d'enfant(s) et chez les travailleurs surqualifiés. L'importance de l'emploi moins qualifié chez les travailleurs surqualifiés indique d'une certaine façon que les plus scolarisés ont de la difficulté à trouver des emplois qui correspondent à leur niveau d'études ou qui sont en lien avec celui-ci.

## LE CARACTÈRE TRANSITOIRE OU PERMANENT DE L'OCCUPATION D'UN EMPLOI MOINS QUALIFIÉ

De façon générale, on a vu jusqu'ici que le taux d'emplois moins qualifiés a suivi une tendance à la baisse au fil du temps, dynamique qui a été observée pour différents groupes. Toutefois, les analyses transversales produites ne permettent pas de constater quelles sont les dynamiques inhérentes au parcours professionnel des travailleurs. Ainsi, même si on observe une tendance vers une moins grande présence de l'emploi moins qualifié, rien n'indique que celui-ci s'est comporté de la même manière dans différentes cohortes que nous pouvons suivre à travers le temps, puisque nous disposons de données historiques sur presque 20 ans. En analysant le taux d'emplois moins qualifiés dans cinq cohortes, on peut jeter un autre regard sur l'évolution de cette catégorie d'emploi.

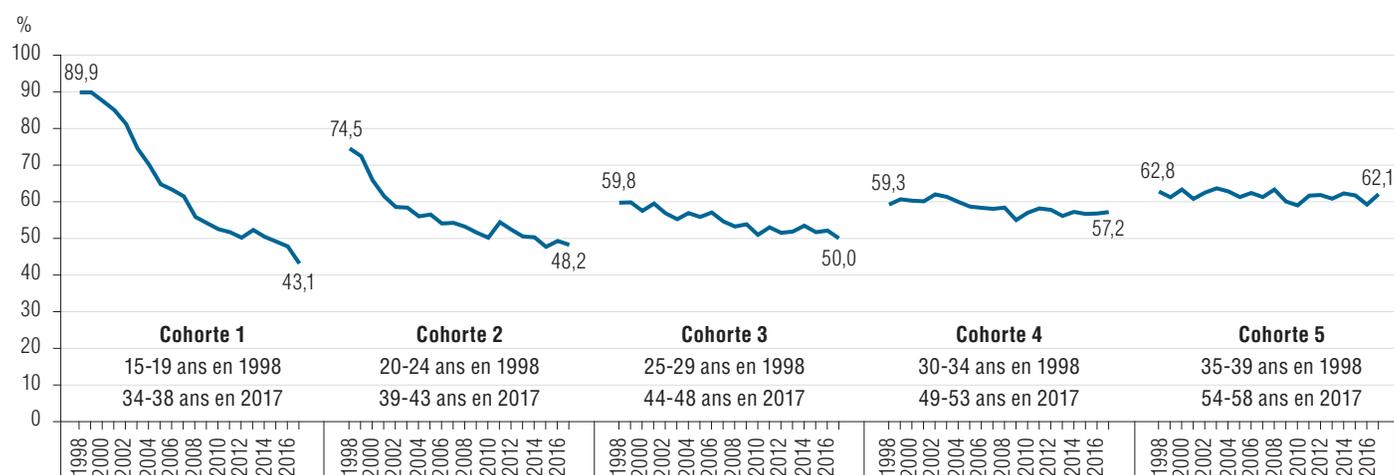
Comme le montre la figure 4.1, on a retenu les personnes qui avaient, en 1998, entre 15 et 19 ans, entre 20 et 24 ans, entre 25 et 29 ans, entre 30 et 34 ans et entre 35 et 39 ans. Ces cohortes, 19 ans plus tard, soit en 2017, étaient âgées respectivement de 34 à 38 ans, de 39 à 43 ans, de 44 à 48 ans, de 49 à 53 ans et de 54 à 58 ans. L'analyse de celles-ci nous permet donc de dresser un portrait selon les groupes d'âge et ainsi d'obtenir une image assez

complète de l'évolution du marché du travail relativement à l'emploi moins qualifié. Seuls les travailleurs qui avaient 59 ans ou plus en 2017 ne font pas partie de l'analyse. Que nous disent les chiffres ?

Sans surprise, les plus jeunes cohortes (1 et 2) sont celles qui affichaient les plus hauts taux d'emplois moins qualifiés en 1998. Cela est tout à fait normal, puisqu'elles sont composées de personnes qui, pour la plupart, étaient encore aux études à ce moment. Ainsi, près de 90 % des travailleurs de la cohorte des 15-19 ans occupaient un emploi moins qualifié, tandis que c'était le cas pour 75 % des travailleurs de la cohorte des 20-24 ans. En comparaison, les taux dans les autres cohortes se situaient aux alentours de 60 %. Que s'est-il passé sur la période étudiée ?

On remarque que le taux d'emplois moins qualifiés a connu une baisse rapide et continue dans les deux plus jeunes cohortes. Ainsi, le taux a chuté d'environ 45 points dans la première cohorte et d'environ 25 points dans la seconde. Ces changements vont de pair avec le fait que ces cohortes ont accru leur niveau de scolarité (figure 4.3), ce qui leur a permis de plus en plus d'accéder à des emplois

Figure 4.1  
Part de l'emploi moins qualifié selon la cohorte d'âge, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

qualifiés. Quoique moins spectaculaire, une baisse du taux d'emplois qualifiés, de l'ordre de 10 points, est aussi notée dans la troisième cohorte, soit celle composée des travailleurs qui étaient âgés de 25 à 29 ans en 1998. Là encore, cette diminution s'est produite parallèlement à un rehaussement de la scolarité de la cohorte. Quant aux cohortes plus âgées, elles n'ont pas connu de changement significatif au fil du temps et présentent d'ailleurs les taux d'emplois moins qualifiés les plus élevés en 2017. L'écart est particulièrement marqué entre la plus jeune cohorte et la plus vieille : il est de près de 20 points. Ainsi, en 2017, le taux se fixe à moins de 45 % chez les 34-38 ans, tandis qu'il s'établit à plus de 60 % chez les 54-58 ans. Le taux de scolarisation plus élevé des plus jeunes cohortes (figure 4.3) leur permet donc d'accéder à des emplois plus qualifiés. Les données de la figure 4.1 révèlent par ailleurs qu'à partir de 30 ans, le taux d'emplois moins qualifiés ne diminue pratiquement plus, ce qui laisse sous-entendre que les travailleurs qui occupent de tels emplois sont plus susceptibles d'y demeurer par la suite que leurs homologues plus jeunes. Le caractère transitoire de l'occupation d'emploi moins qualifié s'observe principalement chez les travailleurs plus jeunes, soit ceux âgés de moins de 30 ans.

Dans ces cohortes, la situation est très semblable chez les femmes et chez les hommes, comme le montre la figure 4.2. Toutefois, on remarque que la baisse du taux d'emplois moins qualifiés est plus forte chez les femmes, en particulier dans les cohortes 1 et 2. Par exemple, dans

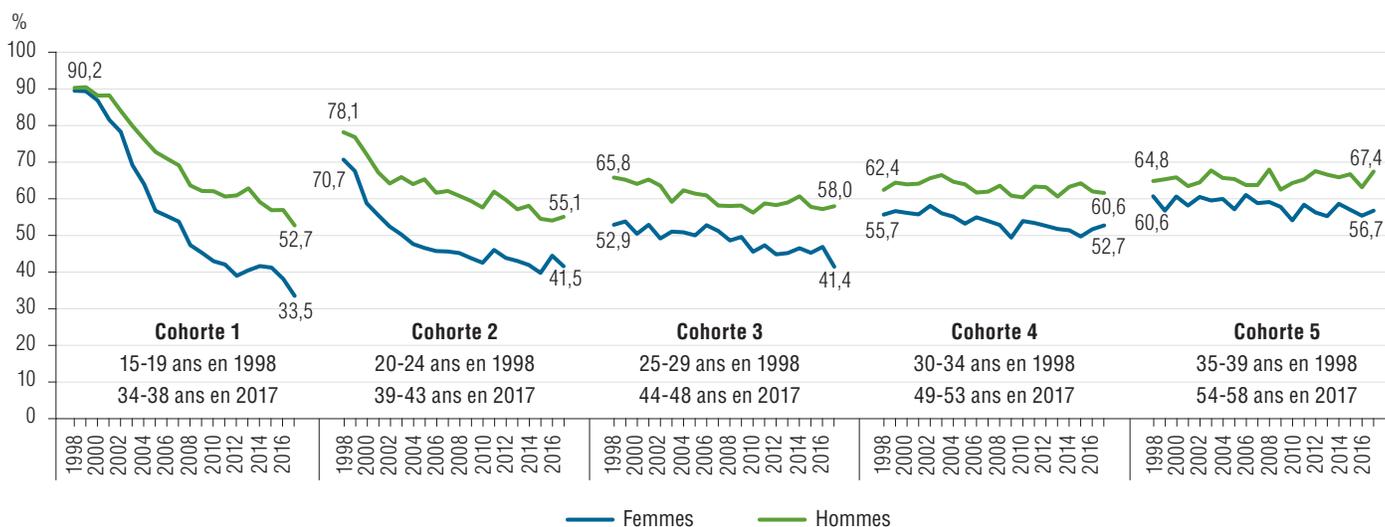
la cohorte des 15-19 ans, le taux baisse radicalement d'environ 55 points sur la période chez les femmes, tandis que chez les hommes, il diminue d'environ 40 points.

Même si les femmes affichent au départ un taux plus faible que les hommes dans la cohorte 2 (70 % c. 78 %), la part d'emplois moins qualifiés diminue plus fortement chez elles que chez eux. En 2017, un écart significatif de près de 15 points sépare les sexes. L'avantage des femmes se maintient aussi dans la cohorte 3, laquelle est composée des travailleuses et des travailleurs qui avaient entre 44 et 48 ans en 2017. Par ailleurs, la part de l'emploi moins qualifié n'apparaît pas diminuer dans les cohortes plus âgées, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Ces derniers demeurent toutefois plus présents dans ce type d'emploi.

Ces constats révèlent donc que la tendance vers une moindre présence de l'emploi moins qualifié en général s'explique en particulier par la situation des travailleurs qui avaient moins de 30 ans au début de la période d'analyse et qui ont moins de 50 ans en fin de période. Les cohortes concernées sont entrées sur le marché du travail ou ont évolué dans celui-ci en étant plus scolarisées. À ce chapitre, les femmes ont su tirer leur épingle du jeu, comme l'illustre bien la figure 4.3.

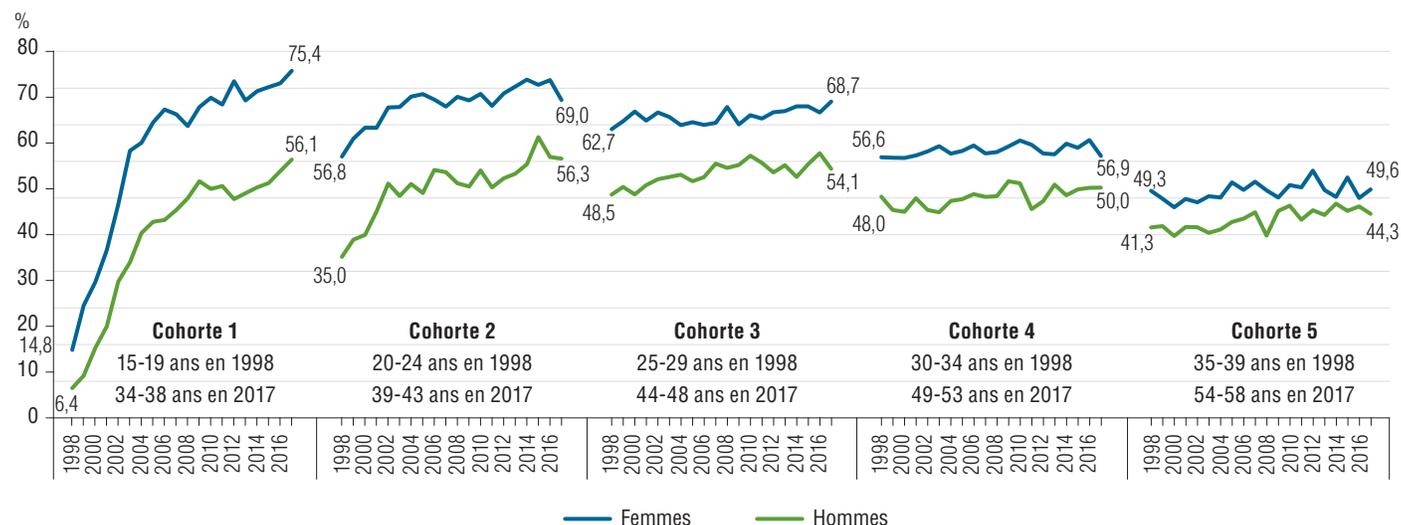
Plus particulièrement, le taux de scolarité supérieure (diplôme universitaire ou diplôme d'études collégiales [niveau général ou technique]) des femmes surpasse

Figure 4.2  
Part de l'emploi moins qualifié selon la cohorte d'âge et le sexe, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4.3  
Taux de scolarité supérieure selon la cohorte d'âge et le sexe, Québec, 1998-2017



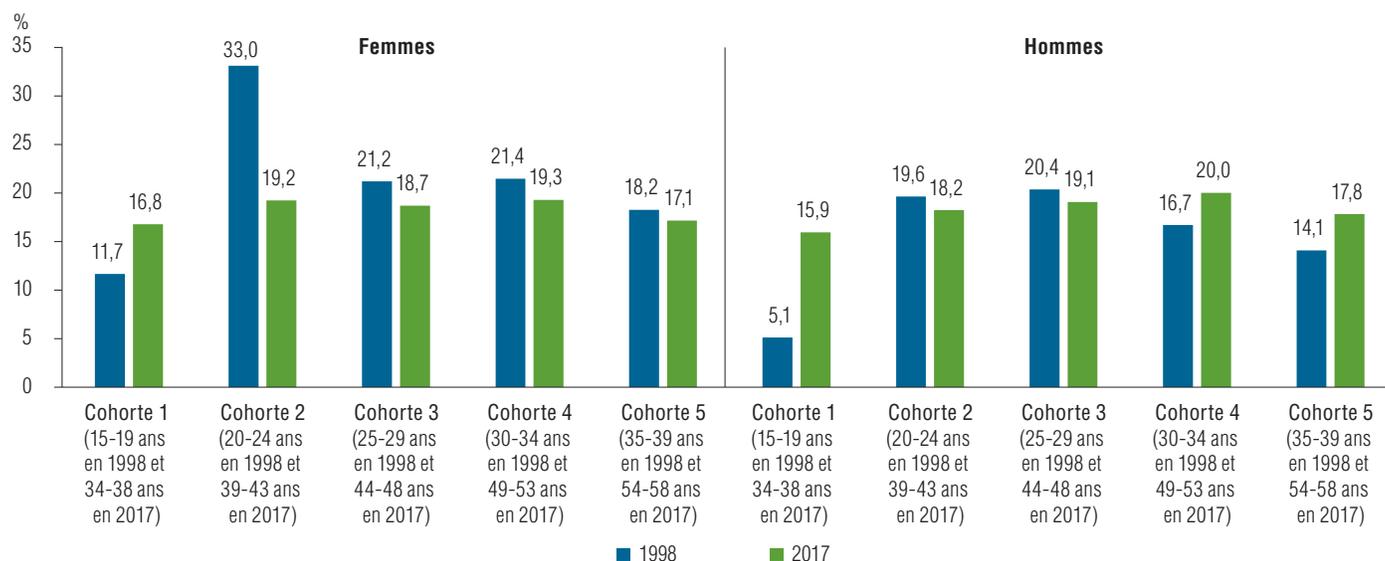
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

celui des hommes sur la période dans toutes les cohortes. Toutefois, dans les trois plus jeunes, l'avance des femmes demeure importante. Ainsi, dans la première cohorte, environ 75 % des femmes en emploi ont un niveau de scolarité supérieur en 2017, tandis que c'est le cas pour environ 55 % des hommes. Ainsi, les femmes peuvent se trouver dans une situation plus favorable que les hommes en raison de leur taux de scolarité supérieure, puisque, comme on l'a vu, elles affichent une présence moindre dans l'emploi moins qualifié.

Cependant, la plus forte scolarisation des femmes peut avoir entraîné une probabilité plus élevée pour elles d'occuper des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées. À cet égard, il importe de jeter un regard sur les taux de surqualification dans les cohortes en distinguant les femmes et les hommes. À ce propos, la figure 4.4 est ici pertinente.

On remarque que le taux de surqualification a augmenté dans la cohorte la plus jeune (groupe âgé de 15 à 19 ans en 1998), tant chez les femmes que chez les hommes.

Figure 4.4  
Taux de surqualification selon la cohorte d'âge, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

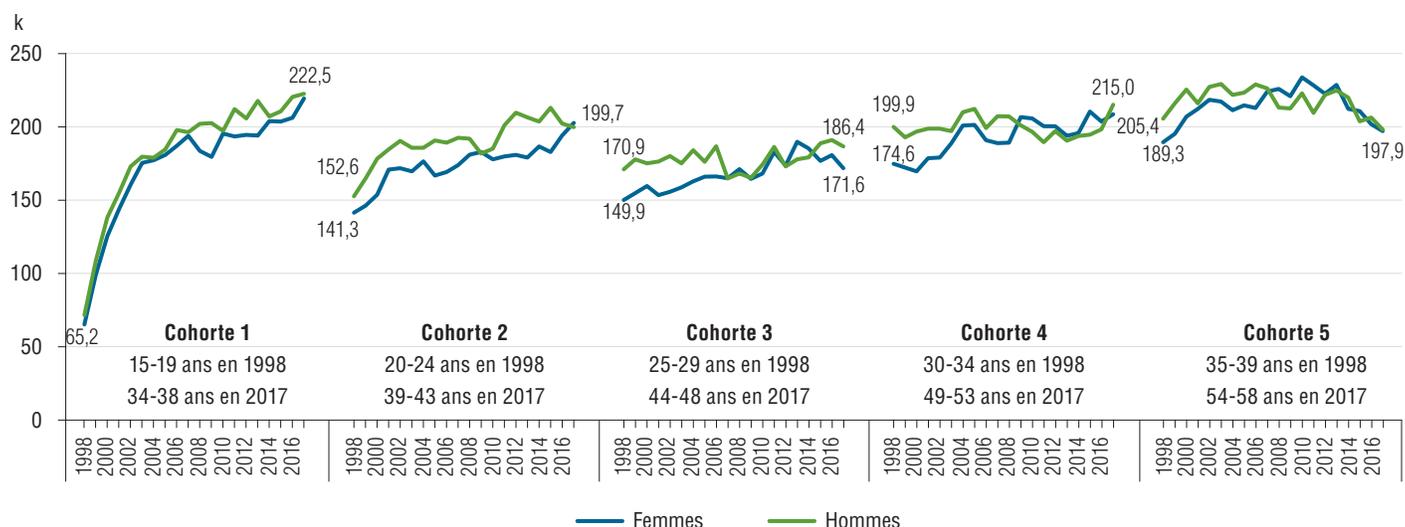
Toutefois, en 2017, les niveaux observés dans cette cohorte pour chacun des sexes sont comparables et ne sont pas plus élevés que ceux notés dans les autres cohortes. C'est donc dire que malgré la très forte proportion de femmes ayant une scolarité supérieure dans la cohorte la plus jeune, le taux de surqualification de ces dernières ne se distingue pas de celui des hommes. Les résultats pour la cohorte 2 (groupe âgé de 20 à 24 ans en 1998) apparaissent cependant intrigants ; en effet, le taux était d'environ 33 % chez les femmes en 1998 avant de chuter de façon importante par la suite pour s'établir sensiblement au même niveau que celui des hommes. De façon générale, en 2017, le taux de surqualification chez les femmes est relativement semblable d'une cohorte à l'autre. Le constat semble être le même du côté des hommes. Ces résultats donnent à penser que la forte scolarité notée dans les cohortes plus jeunes (1 à 3) au fil du temps ne s'est pas traduite par une situation moins favorable sur le plan de la surqualification, tant chez les femmes que chez les hommes. De plus, la plus forte scolarité des femmes ne les a pas désavantagées sur ce plan.

Sans surprise, les cohortes plus âgées (personnes âgées de 49 à 58 ans en 2017) n'ont pas réellement connu une baisse du taux d'emplois moins qualifiés. On s'y attendait, compte tenu du fait que celles-ci avaient déjà terminé leur scolarité. Ce qui frappe par ailleurs, et qui montre bien l'effet de la scolarisation chez les femmes, est ce que révèle la comparaison de la plus jeune cohorte avec la plus vieille à des moments différents dans le temps. En

2017, dans la plus jeune cohorte, soit celle composée des personnes âgées de 34 à 38 ans, le taux d'emplois moins qualifiés est d'environ 33 % chez les femmes. Or, si on prend une cohorte d'âge très près de celle-ci en 1998, soit celle composée des personnes qui étaient alors âgées de 35 à 39 ans (cohorte 5), on constate que le taux d'emplois moins qualifiés était d'environ 60 % chez les femmes. La différence va presque du simple au double entre les deux cohortes d'âges quasi similaires. Il y a donc eu un changement fondamental sur le marché du travail, et la scolarisation est un facteur de première importance. D'ailleurs, la comparaison entre les deux groupes révèle un écart appréciable : le taux de scolarité supérieure des femmes s'établit à environ 75 % en 2017 dans la plus jeune cohorte, alors qu'il était seulement d'environ 50 % en 1998 dans la cohorte la plus âgée.

L'analyse des plus jeunes cohortes est donc instructive puisqu'elle révèle une transition possible des travailleuses et des travailleurs de l'emploi moins qualifié vers l'emploi qualifié grâce à une meilleure scolarisation. Toutefois, il convient de mettre en lumière le fait que l'on compte un plus grand nombre d'emplois dans les cohortes au fil du temps, en particulier dans la cohorte la plus jeune, comme le montre la figure 4.5. Ainsi, en raison du fait que les personnes participent au marché du travail dans une plus grande proportion au fil du temps, le nombre d'emplois dans les cohortes s'accroît, et cette réalité doit aussi être mise en parallèle avec la baisse observée dans le taux d'emplois moins qualifiés. Cela indique qu'un bon nombre

Figure 4.5  
Nombre d'emplois selon la cohorte d'âge, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

de personnes, surtout dans la plus jeune cohorte, ont obtenu dès leur entrée sur le marché du travail un emploi qualifié sans avoir eu à passer par un emploi moins qualifié. Le caractère transitoire de l'occupation d'un emploi moins qualifié serait donc moins fréquent dans les cohortes plus jeunes. Par ailleurs, dans la cohorte composée des personnes âgées de 49 à 53 ans en 2017, on remarque que le volume d'emplois suit une tendance à la hausse chez les femmes sur la période. Ce résultat va de pair, comme on l'a vu, avec une relative stabilité du taux d'emplois moins qualifiés, ce qui témoigne du caractère plutôt permanent de l'occupation de ce type d'emploi dans cette cohorte. On observe dans la cohorte la plus âgée, soit celle composée des personnes âgées de 54 à 58 ans en 2017, des fluctuations en termes de volume, mais une tendance à la baisse en fin de période. Ces variations ne semblent pas avoir eu d'incidence sur le taux d'emplois moins qualifiés, qui est resté stable sur la période, comme on l'a vu. Cela laisse supposer que la moindre participation au marché du travail des travailleuses et des travailleurs de cette cohorte s'observe tant sur le plan de l'emploi moins qualifié que sur celui de l'emploi qualifié.

## En résumé

L'analyse de l'évolution de la part d'emplois moins qualifiés dans cinq cohortes apporte un autre éclairage sur le phénomène étudié. Bien que l'on assiste à une baisse de l'importance relative de ce type d'emplois en général, la diminution est surtout notable dans les plus jeunes cohortes. Comme on l'a dit, cela va de pair avec le fait que ces cohortes affichent une scolarité nettement supérieure à celle que l'on note dans les cohortes plus âgées. Ce qu'il importe de retenir, c'est que les plus jeunes cohortes apparaissent de plus en plus avoir obtenu un emploi qualifié dès leur entrée sur le marché du travail grâce à une scolarité supérieure. L'idée qu'il y aurait nécessairement un passage ou une transition de l'emploi moins qualifié vers l'emploi plus qualifié semble moins s'appliquer pour les plus jeunes cohortes. En revanche, dans les cohortes plus âgées, la relative stabilité du taux d'emplois moins qualifiés montre que cette réalité perdure. Un plus grand accès aux emplois qualifiés ne semble pas être ce qui permet aux travailleurs plus âgés d'évoluer au sein du marché du travail ou de l'intégrer, dans le cas d'un retour par exemple. Par ailleurs, on doit rappeler que dans les jeunes cohortes, la situation sur le plan de l'accès aux emplois qualifiés est favorable tant chez les travailleurs que chez les travailleuses, mais elle l'est davantage chez

ces dernières en raison de leur plus grande scolarisation. Celle-ci ne les a d'ailleurs pas amenées à afficher un taux de surqualification plus élevé.

Outre l'évolution de l'emploi moins qualifié, un autre aspect mérite toute l'attention, et c'est celui de la rémunération associée à ce type d'emploi. Ainsi, dans la section suivante, nous mettrons en comparaison l'évolution de la rémunération des emplois moins qualifiés avec celle de la rémunération des emplois qualifiés. Nous jetterons ensuite un regard sur l'évolution de la rémunération au sein même des emplois moins qualifiés, qui se distinguent aussi en termes de hiérarchie de niveaux de compétence. Enfin, bien que les femmes soient moins susceptibles que les hommes d'occuper ce genre d'emploi, nous présenterons des analyses différenciées selon les sexes, lesquelles demeurent toujours pertinentes.



## LA VALEUR SALARIALE RELATIVE DES EMPLOIS MOINS QUALIFIÉS

L'indicateur retenu pour l'analyse de la rémunération des emplois moins qualifiés est la rémunération horaire. Celui-ci permet de voir quelle est la valeur « salariale » des emplois pour une heure de travail.

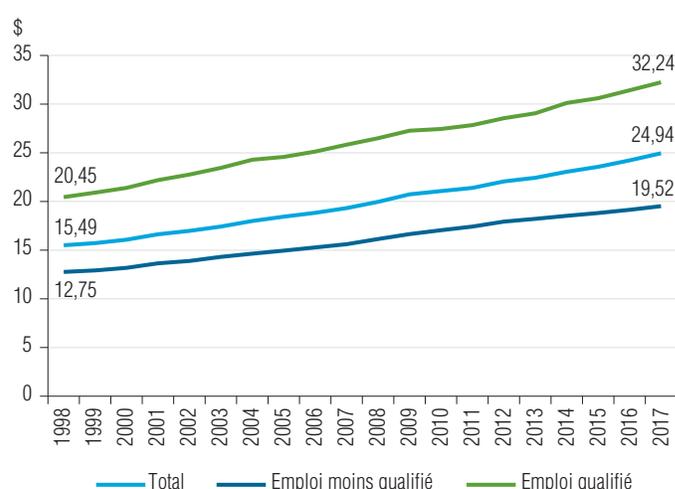
La figure 5.1 affiche l'évolution de la rémunération horaire moyenne dans les emplois moins qualifiés ainsi que dans les emplois qualifiés et présente à titre informatif des résultats pour l'ensemble des emplois.

### L'écart salarial entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés s'accroît au fil du temps

On constate, sans surprise, que la rémunération horaire est toujours supérieure dans les emplois qualifiés (figure 5.1). Toutefois, au fil du temps, l'écart en dollars entre les deux groupes comparés s'accroît. En 1998, une travailleuse ou un travailleur qui occupait un emploi moins qualifié pouvait s'attendre à recevoir environ 12,75\$ en moyenne pour une heure de travail. Le taux s'établissait à environ 20,50\$/h pour les travailleuses et les travailleurs qui occupaient un emploi qualifié. Un écart significatif de près de 8,00\$ séparait les deux groupes cette année-là. En 2017, la rémunération horaire moyenne se situe à environ 19,50\$ pour les emplois moins qualifiés, tandis qu'elle est d'environ 32,20\$ pour les emplois qualifiés. La croissance nominale en dollars pour le dernier groupe a été de l'ordre de 12,00\$ environ, alors que du côté des emplois moins qualifiés, elle s'est établie sous la barre des 7,00\$. En conséquence, l'écart moyen en dollars entre les deux groupes s'est accru, se situant à plus de 12,00\$ en 2017.

Cependant, pour voir s'il y a eu un accroissement de l'écart entre les deux groupes, il convient d'exprimer celui-ci en termes relatifs. Ainsi, comme l'indique la figure 5.2, le ratio entre la rémunération horaire des emplois moins qualifiés et celle des emplois plus qualifiés s'établissait à environ 62% en 1998. Ce ratio se fixe aux environs de 60% en 2017. Il y aurait donc eu en termes relatifs une baisse de la rémunération horaire dans les emplois moins qualifiés par rapport à celle dans les emplois plus qualifiés. Bien que cette baisse demeure significative, elle reste néanmoins limitée. Afin de mieux comprendre les changements pouvant s'être produits quant à la valeur relative de la rémunération horaire dans les emplois moins qualifiés, il convient de jeter un regard sur différentes sous-populations.

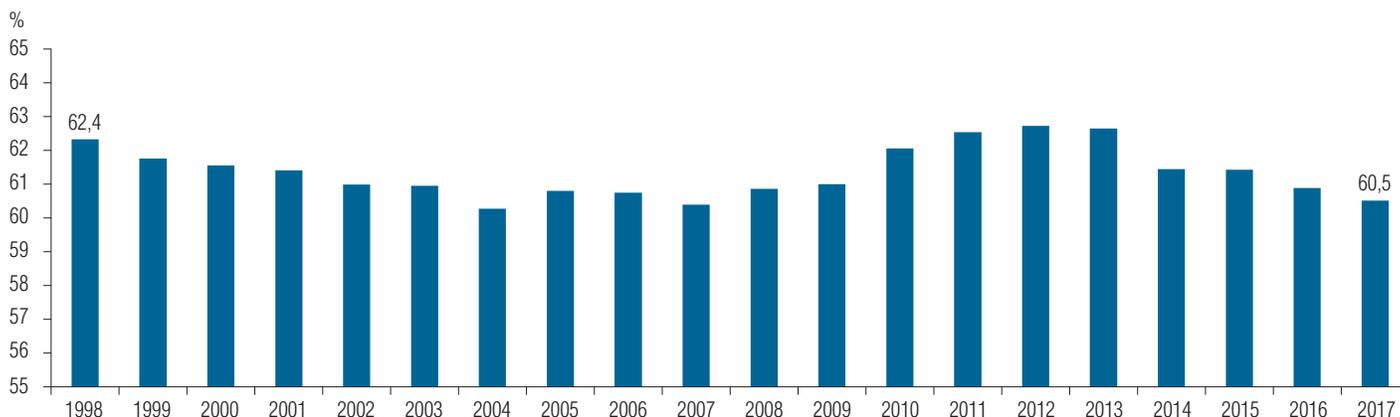
Figure 5.1  
Rémunération horaire selon la qualification de l'emploi, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017.  
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.2

Ratio entre la rémunération horaire des emplois moins qualifiés et celle des emplois qualifiés, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

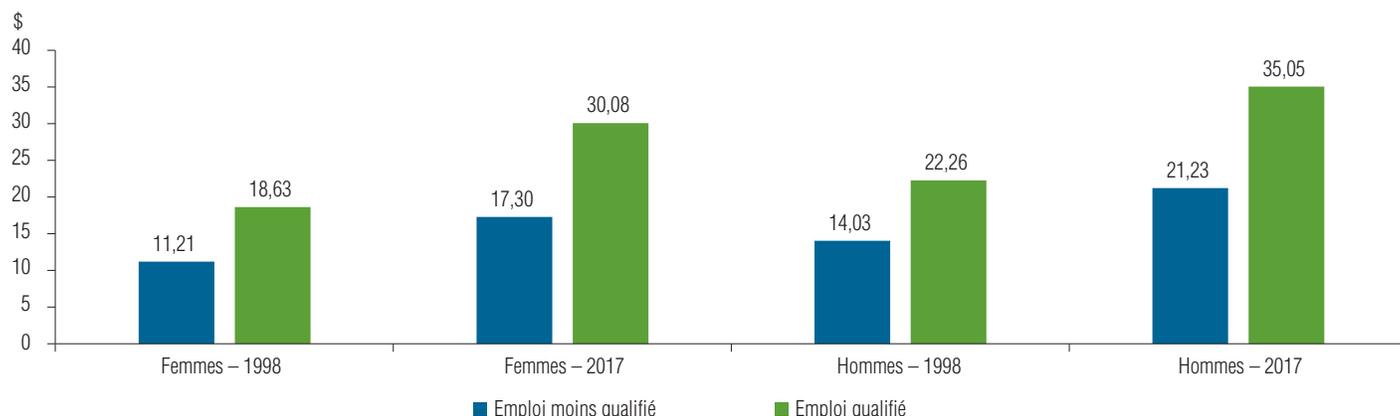
### Les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés voient leur retard salarial augmenter par rapport aux titulaires d'emplois qualifiés

Les résultats selon le sexe montrent que les femmes et les hommes qui occupent des emplois moins qualifiés ont vu leur rémunération horaire s'accroître moins rapidement que celle de leurs homologues occupant des emplois qualifiés (figure 5.3). En effet, les croissances nominales du côté des emplois moins qualifiés se situent dans un intervalle d'environ 6,00\$ à 7,25\$, alors que les emplois qualifiés affichent des hausses variant entre 11,45\$ et 12,80\$. Tant chez les femmes que chez les hommes, le retard s'est accru d'au moins 5,00\$ sur la période et dépasse maintenant

les 12,00\$. En 2017, la rémunération horaire des femmes occupant des emplois moins qualifiés est d'environ 17,30\$, alors que celle des femmes occupant des emplois plus qualifiés se chiffre à environ 30,08\$. Quant aux hommes, ceux qui ont des emplois plus qualifiés obtiennent une rémunération horaire de l'ordre de 35,05\$, tandis que ceux qui occupent des emplois moins qualifiés reçoivent environ 21,25\$. En termes relatifs, le retard s'accroît autant chez les femmes que chez les hommes, comme le montre la figure 5.4. Ainsi, les ratios de rémunération horaire sont en baisse entre les années 1998 et 2017. Chez les femmes, le ratio passe sous la barre des 60% entre les deux années comparées, tandis que chez les hommes, il se situe légèrement au-dessus des 60%.

Figure 5.3

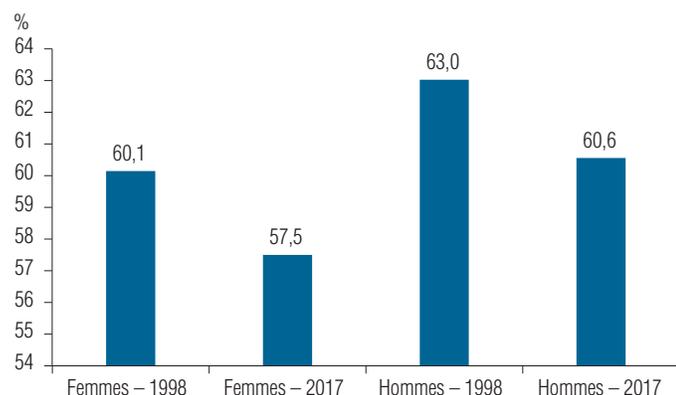
Rémunération horaire selon le sexe et la qualification de l'emploi, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Par ailleurs, la figure 5.3 montre que peu importe l'année et la qualification de l'emploi, les femmes affichent toujours un gain de rémunération horaire plus faible que les hommes. En 2017, le retard de ces dernières se chiffre à environ 4,00 \$ dans les emplois moins qualifiés et à environ 5,00 \$ dans les emplois qualifiés. Lorsqu'on exprime le retard des femmes en pourcentage, on constate qu'il est plus prononcé dans les emplois moins qualifiés, et ce, peu importe l'année considérée. Toutefois, lorsqu'on regarde l'évolution des ratios entre la rémunération horaire des femmes et celle des hommes, on constate les faits suivants. Dans les emplois moins qualifiés, la rémunération horaire des femmes représentait 79,9 % de celle des hommes en 1998. En 2017, elle équivalait à 81,5 %. Dans les emplois qualifiés, le ratio est passé de 83,7 % à 85,8 %. L'écart salarial entre les sexes s'est amenuisé dans les deux groupes d'emplois.

Figure 5.4  
Ratio entre la rémunération horaire des emplois moins qualifiés et celle des emplois qualifiés, résultats selon le sexe, Québec, 1998 et 2017

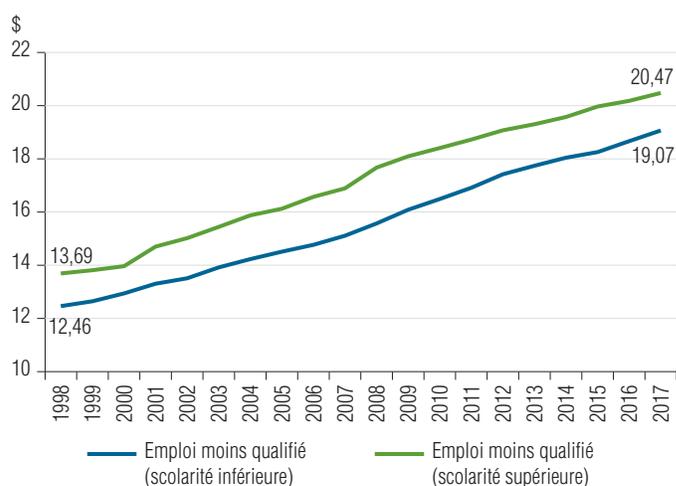


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017.  
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Dans les emplois moins qualifiés, une scolarité supérieure offre un avantage limité sur le plan de la rémunération horaire

Dans les emplois moins qualifiés, le fait de détenir une scolarité supérieure (formation collégiale technique ou supérieure) au lieu d'une scolarité inférieure semble offrir un certain avantage en matière de rémunération horaire. C'est ce que révèlent les données de la figure 5.5 : on constate que la rémunération horaire moyenne chez les plus scolarisés s'établit à environ 20,50 \$ en 2017, tandis que celle chez les personnes ayant une scolarité moindre est d'environ 19,10 \$. Même s'il est significatif, l'avantage que procure une scolarité supérieure demeure cependant relativement limité.

Figure 5.5  
Rémunération horaire dans les emplois moins qualifiés selon le niveau de scolarité, Québec, 1998-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017.  
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## La croissance de la rémunération horaire moyenne se distingue dans les emplois de niveau « gestion »

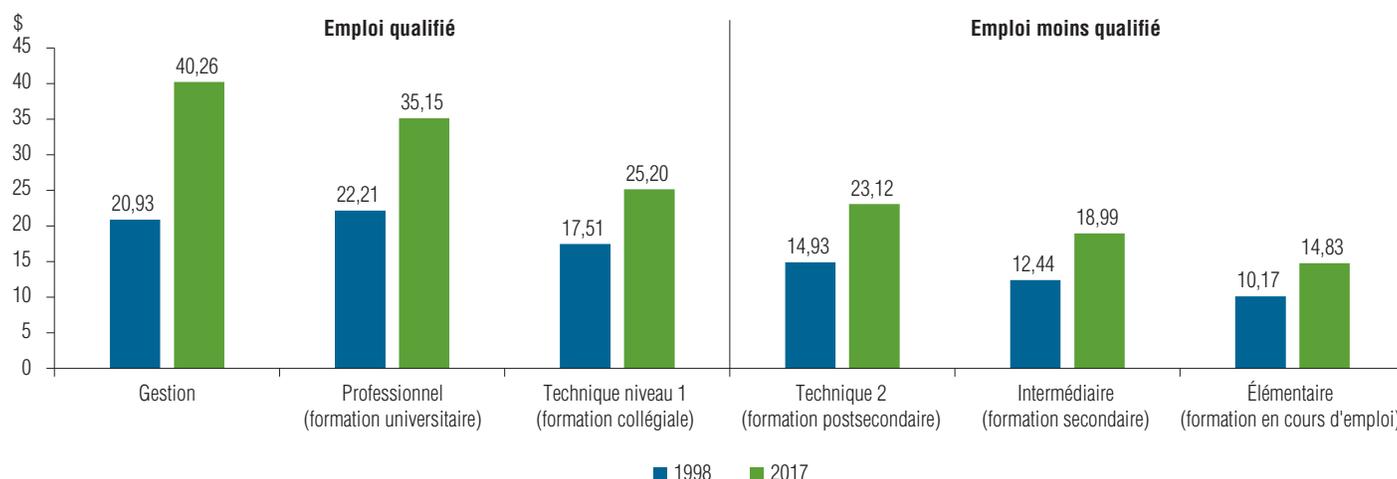
En 2017, les emplois associés aux trois niveaux de compétence moins qualifiés (technique 2 [formation postsecondaire], intermédiaire et élémentaire) affichent une rémunération horaire inférieure à celle notée pour les emplois qualifiés (figure 5.6). Toutefois, l'écart entre la rémunération des emplois qualifiés de niveau technique 1 (formation collégiale) et celle des emplois de niveau technique 2 demeure limité, les taux horaires respectifs étant d'environ 25,00\$ et 23,00\$. Quoiqu'il en soit, les chiffres montrent qu'il y a une relation entre rémunération horaire et niveau de compétence. Ainsi, en 2017, pour les emplois de niveau élémentaire, le taux horaire moyen s'approche des 15,00\$. Il s'établit aux environs de 19,00\$ pour les emplois de niveau intermédiaire et dépasse les 23,00\$ pour ceux de niveau technique qui requièrent une formation postsecondaire. En comparaison, cette rémunération horaire se situe aux alentours de 35,00\$ pour les emplois de niveau professionnel et grimpe à environ 40,00\$ pour les emplois de gestion.

Sur un autre plan, les résultats montrent que sur la période, ce sont les emplois qualifiés, c'est-à-dire ceux de gestion et de ceux de niveau professionnel, qui sortent gagnants en termes de croissance nominale et relative de la rémunération horaire. En effet, la hausse est particulièrement marquée dans les emplois de gestion : on estime que le taux horaire y a presque doublé (plus de 90 % d'augmentation), ce qui représente une hausse d'environ 20,00\$. La croissance

est également à souligner chez les professionnels, qui ont possiblement fait un gain d'environ 13,00\$ de l'heure, soit une hausse de près de 60 %. Ces changements expliquent pour une bonne part le fait que, comme on l'a noté précédemment, l'amélioration de la rémunération a été plus marquée dans les emplois qualifiés que dans les emplois moins qualifiés. Cependant, on doit ajouter que l'augmentation relative de la rémunération horaire du côté des emplois moins qualifiés (niveaux technique 2 et intermédiaire) apparaît avoir été relativement du même ordre que celle notée chez les professionnels (environ 55 %).

Par ailleurs, la figure 5.7, qui présente les ratios entre la rémunération horaire des emplois qualifiés et moins qualifiés des différents niveaux de compétence et celle des emplois de gestion en 1998 et en 2017, nous permet de relativiser les résultats. Sans surprise, ces ratios sont tous en baisse entre 1998 et 2017 en raison de la croissance importante de la rémunération horaire dans les emplois de gestion, comme nous l'avons observé précédemment. Les diminutions les plus importantes en points de pourcentage se produisent dans les emplois de niveau professionnel et dans ceux de niveau technique 1 (formation collégiale). Plus particulièrement, on voit que les emplois de niveau professionnel affichaient une meilleure rémunération horaire moyenne que ceux de gestion en 1998, année où le ratio était d'environ 106 %. Or, cette avance a disparu en 2017, puisque le ratio se situe à environ 87 %. Toutefois, si l'on examine la situation en termes relatifs, on constate que l'une des baisses les plus importantes s'est produite dans les emplois les moins qualifiés, soit dans ceux de

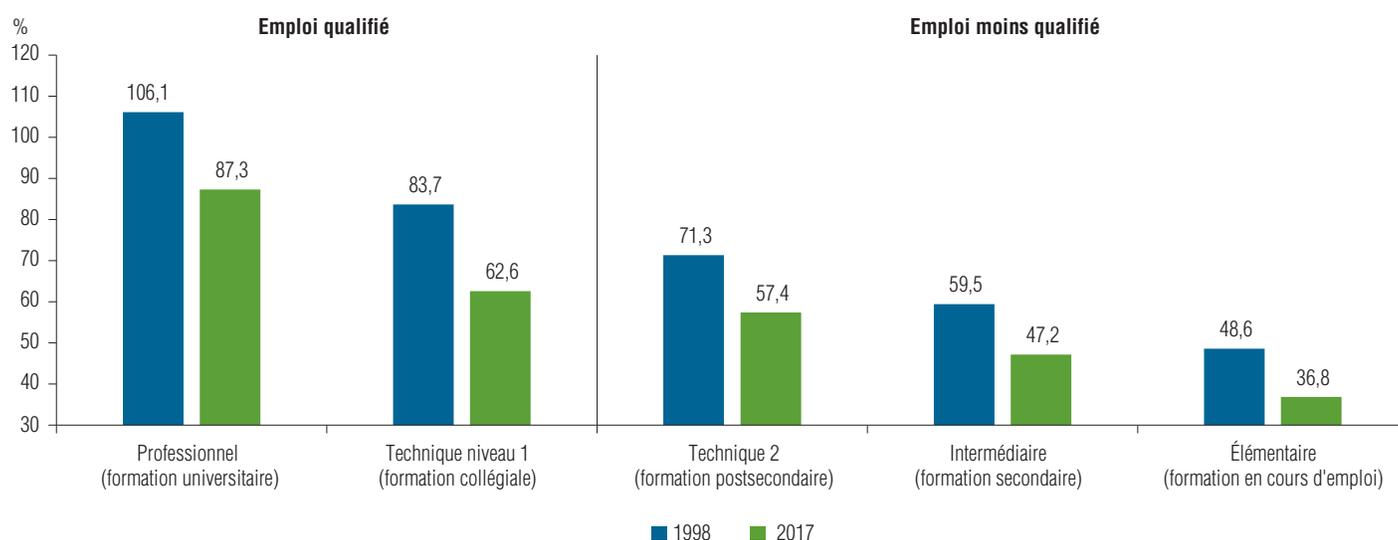
Figure 5.6  
Rémunération horaire selon le niveau de compétence et la qualification de l'emploi, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.7

Ratio entre la rémunération horaire des emplois qualifiés et moins qualifiés et celle des emplois de gestion, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

niveau élémentaire. En 2017, le ratio entre la rémunération horaire de ce groupe d'emplois et celle des emplois de gestion n'est que d'environ 37 %. Quant au ratio entre la rémunération des emplois de niveau intermédiaire et celle des emplois de gestion, il se situe en deçà de 50 %.

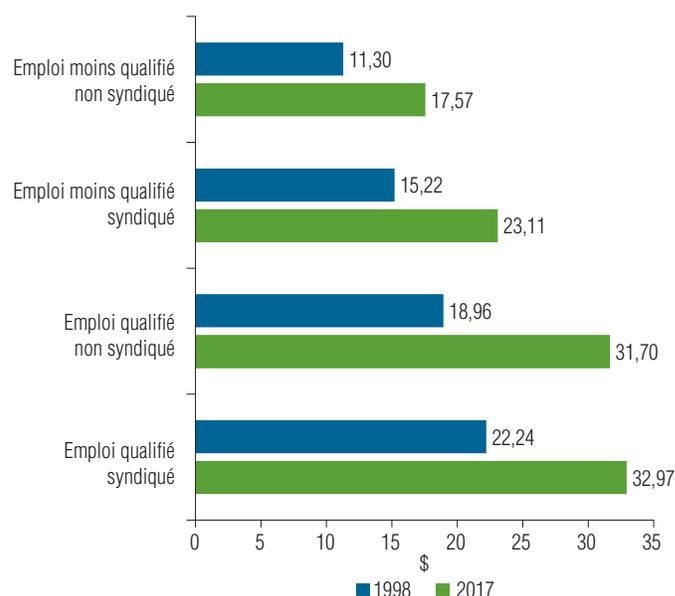
### L'avantage syndical en matière de rémunération horaire s'observe surtout dans les emplois moins qualifiés

En 1998, les travailleuses et les travailleurs syndiqués jouissaient d'un avantage salarial, et ce, peu importe le type d'emploi qu'ils occupaient (emploi moins qualifié ou emploi qualifié) (figure 5.8). Ainsi, un travailleur syndiqué qui occupait un emploi moins qualifié pouvait s'attendre à recevoir une rémunération horaire moyenne d'un peu plus de 15,00\$ en 1998, alors qu'un travailleur non syndiqué pouvait obtenir un peu plus de 11,00\$. Le salaire horaire de ce dernier représentait alors environ 74 % de celui du syndiqué. Dans les emplois qualifiés, toujours en 1998, la rémunération horaire se situait légèrement au-dessus de 22,00\$ chez les syndiqués comparativement à environ 19,00\$ chez les non-syndiqués (ratio de l'ordre de 85 %). L'avantage syndical sur le plan salarial se maintient en 2017, mais ce sont surtout les emplois moins qualifiés qui se démarquent à ce chapitre. En effet, pour cette année-là, le taux horaire moyen dans ces emplois se fixe à un peu plus de 23,00\$ chez les syndiqués comparativement

à moins de 18,00\$ chez les non-syndiqués (ratio d'environ 76 %). Dans les emplois qualifiés, l'avantage salarial des syndiqués est bien moindre. En effet, ces derniers obtiennent une rémunération horaire de près de 33,00\$, alors que les non-syndiqués reçoivent près de 32,00\$.

Figure 5.8

Rémunération horaire selon la qualification de l'emploi et la couverture syndicale, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Par ailleurs, le retard des emplois moins qualifiés non syndiqués par rapport aux emplois plus qualifiés non syndiqués s'accroît entre 1998 et 2017, le ratio étant passé d'environ 60 % (taux horaires respectifs de 11,30\$ et 18,96\$) à environ 55 % (taux horaires respectifs de 17,57\$ et 31,70\$). Du côté des emplois syndiqués, aucun changement significatif n'est noté. L'inégalité salariale s'accroît donc dans les emplois non syndiqués selon la qualification et une croissance absolue et relative plus forte de la rémunération horaire est observée dans les emplois qualifiés.

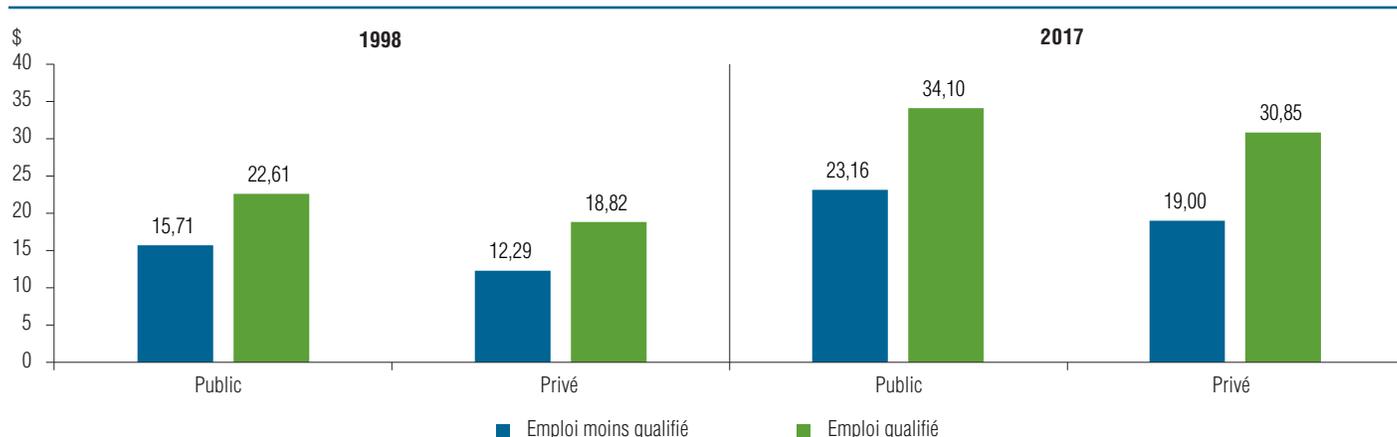
### L'inégalité salariale entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés demeure sensiblement la même dans le secteur public, mais augmente dans le secteur privé

Tant pour l'emploi moins qualifié que pour l'emploi qualifié, la rémunération horaire moyenne est plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé, et ce, pour les deux années étudiées (figure 5.9). En 2017, dans le secteur public, la rémunération horaire s'établit à 23,16\$ pour les emplois moins qualifiés et à 34,10\$ pour ceux étant plus qualifiés. En comparaison, les taux horaires sont respectivement de 19,00\$ et 30,85\$ dans le secteur privé. Par contre, entre les deux années de comparaison, le secteur

public perd de l'avance, puisque le ratio entre la rémunération horaire dans ce secteur et celle dans le secteur privé a décliné, en particulier dans les emplois qualifiés. Celui-ci est passé de 120 % à environ 110 % (données non présentées). Dans les emplois moins qualifiés, le ratio se fixe à environ 122 % en 2017 comparativement à environ 128 % quelque 20 ans plus tôt (données non présentées). Ce glissement dans le secteur public s'explique par une croissance plus forte de la rémunération horaire moyenne dans le secteur privé, où elle atteint près de 64 % dans les emplois qualifiés ; en comparaison, la croissance s'est établie à environ 50 % dans les emplois qualifiés du secteur public.

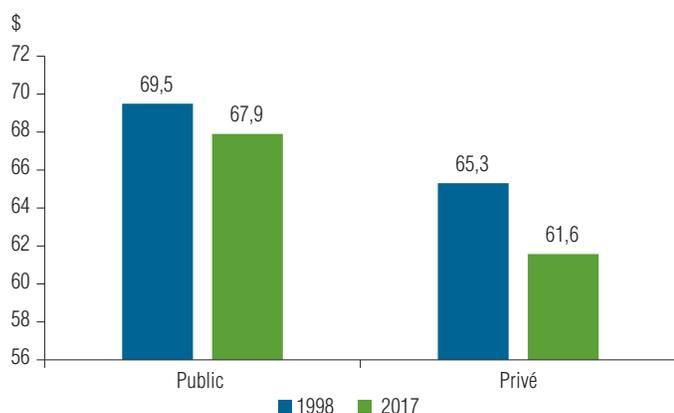
Les données de la figure 5.10 montrent par ailleurs que le retard des emplois moins qualifiés par rapport à ceux étant plus qualifiés est moins important dans le secteur public et qu'il s'accroît même dans le secteur privé. En 2017, dans le secteur public, le ratio entre la rémunération horaire des emplois moins qualifiés et celle des emplois plus qualifiés se fixe à environ 68 %, alors qu'il se situe à un peu plus de 60 % dans le secteur privé. Dans ce dernier secteur, on note une baisse significative par rapport à 1998, année où le ratio s'établissait aux alentours de 65 %. L'inégalité salariale apparaît donc plus forte dans le secteur privé lorsqu'on compare la rémunération horaire relative des emplois moins qualifiés avec celle des emplois plus qualifiés.

Figure 5.9  
Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la qualification de l'emploi, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.10  
Ratio entre la rémunération horaire des emplois moins qualifiés et celle des emplois qualifiés, résultats selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998 et 2017

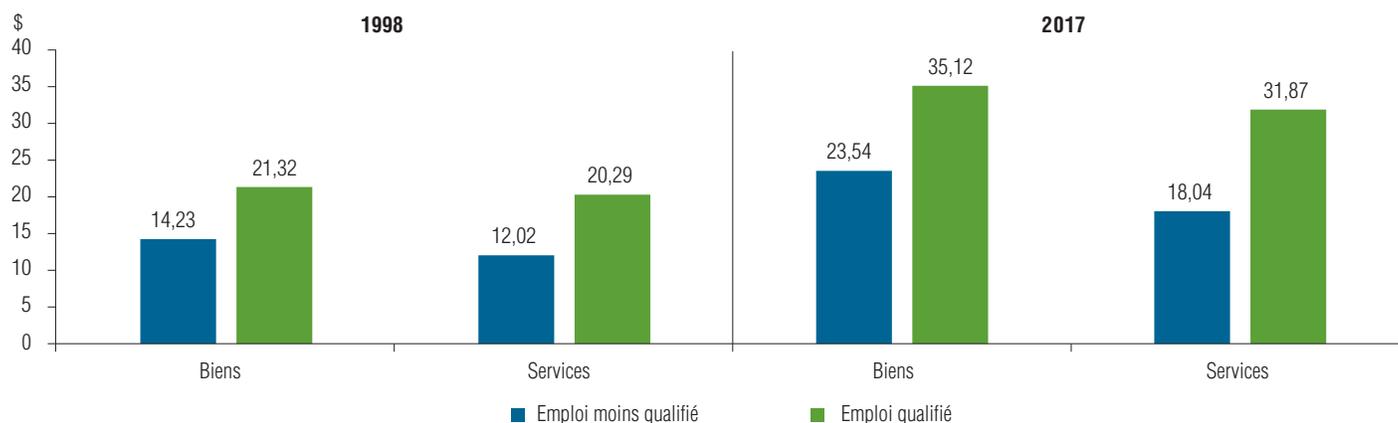


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## La rémunération horaire dans les emplois moins qualifiés s'accroît plus rapidement dans le secteur des biens que dans le secteur des services, qui affiche une détérioration de la rémunération des emplois moins qualifiés par rapport aux emplois plus qualifiés sur la période

En 2017, la rémunération horaire moyenne dans les emplois moins qualifiés s'élève à environ 14,20\$ dans le secteur des biens comparativement à environ 12,00\$ dans le secteur des services (figure 5.11). Un écart de l'ordre de 2,00\$ ou de 16 % est ainsi constaté. L'avance du secteur des biens s'accroît en 2017 : la rémunération horaire se situe à environ 23,50\$ dans ce dernier et à 18,00\$ dans le secteur des services (différence de l'ordre de 23 % ou 5,50\$). Du côté des emplois plus qualifiés, le secteur des biens affiche également une meilleure situation que le secteur des services sur le plan de la rémunération. En 2017, le taux horaire moyen pour ce type d'emplois dépasse les 35,00\$ dans le secteur des biens, alors qu'il atteint environ 32,00\$ dans le secteur des services. La comparaison entre les emplois moins qualifiés et ceux qui sont plus qualifiés révèle que la situation demeure stable dans le secteur des biens, mais se détériore dans le secteur des services. En effet, en 2017, le ratio de rémunération horaire demeure pratiquement inchangé dans le secteur des biens, s'établissant à environ 67 %, mais diminue dans le secteur des services, où il se situe à environ 57 % (données non présentées). Ces résultats montrent que les emplois moins qualifiés sont moins désavantagés dans le secteur des biens que dans celui des services.

Figure 5.11  
Rémunération horaire selon le secteur de production et la qualification de l'emploi, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## L'inégalité salariale entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés : regard selon les déciles de salaire horaire

Il est aussi possible d'analyser les disparités (ou inégalités) salariales entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés en s'intéressant à la manière dont ceux-ci se répartissent et évoluent en fonction des déciles de salaire horaire. Les figures A, B et C montrent ces répartitions dans les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés pour 1998 et 2017 dans l'ensemble des emplois et selon le sexe. Que nous disent les chiffres ?

La figure A montre sans surprise que les emplois moins qualifiés se cantonnent davantage dans les déciles de salaire horaire inférieurs (D1-D2-D3), alors que les emplois qualifiés se trouvent davantage dans les déciles de salaire horaire supérieurs (D8-D9-D10). Mais ce qu'il importe d'étudier, c'est surtout comment ont évolué la part des emplois moins qualifiés et celle des emplois qualifiés dans ces déciles. Les résultats indiquent

qu'entre les années 1998 et 2017, la part des emplois moins qualifiés dans les déciles inférieurs s'est accrue, plus particulièrement dans le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>e</sup> décile de salaire horaire. Dans les trois déciles inférieurs, celle-ci est passée d'environ 35 % à près de 45 %. En outre, la part des emplois moins qualifiés dans les déciles supérieurs décline sur la période ; elle est d'ailleurs largement inférieure à celle des emplois qualifiés. En 2017, moins de 15 % des emplois moins qualifiés se trouvent dans ces déciles, alors que c'est le cas pour environ 50 % des emplois plus qualifiés. On n'observe pas de variation significative de la part des emplois plus qualifiés dans les déciles supérieurs. Ces résultats d'ensemble révèlent donc un accroissement de l'inégalité salariale entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés entre les années 1998 et 2017.

Figure A  
Répartition de l'emploi selon la qualification et le décile de salaire horaire, Québec, 1998 et 2017



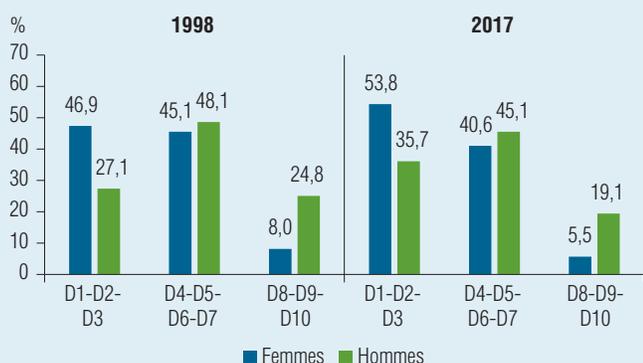
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## L'accroissement de l'inégalité salariale entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés s'observe tant chez les femmes que chez les hommes

Chez les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, la part d'emplois dans les déciles inférieurs s'est accrue de l'ordre de 7 à 9 points entre 1998 et 2017 (figure B), alors qu'elle a connu une diminution dans les autres déciles, en particulier dans les déciles intermédiaires chez les femmes (D4-D5-D6-D7) et dans les déciles supérieurs chez les hommes (D8-D9-D10). En 2017, plus de la moitié des femmes occupant des emplois moins qualifiés reçoivent une rémunération horaire se situant dans les trois premiers déciles. Chez celles occupant des emplois qualifiés, on observe que la part d'emplois tend à être un peu moins élevée dans les déciles supérieurs en 2017 (figure C), sans qu'il y ait toutefois un accroissement significatif dans les déciles inférieurs (D1-D2-D3). L'inégalité salariale entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés apparaît donc en augmentation chez les femmes et chez les hommes.

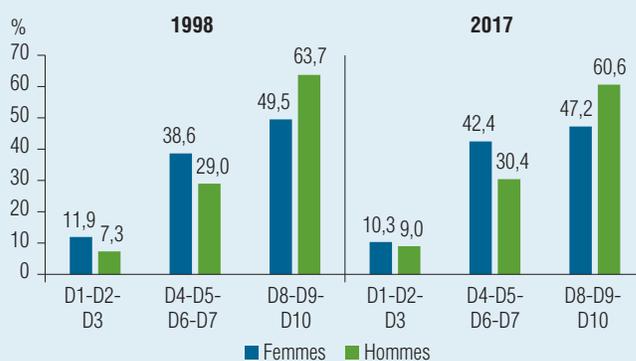
Par ailleurs, dans les emplois moins qualifiés, la présence des femmes dans les déciles inférieurs demeure de loin plus élevée que celle des hommes, comme le montre la figure B. Si, en 2017, environ 55 % des femmes se trouvent dans ces déciles, ce n'est le cas que pour environ 35 % des hommes. L'inégalité salariale entre les femmes et les hommes qui occupent de tels emplois est donc importante et n'apparaît pas avoir diminué au fil du temps. Cette inégalité existe également dans les emplois qualifiés, plus particulièrement au regard des emplois dont la rémunération se situe dans les déciles supérieurs (D8-D9-D10). En effet, en 2017, environ six travailleurs sur dix se voient offrir dans leur emploi une rémunération horaire se situant dans ces déciles, alors que c'est le cas pour environ cinq travailleuses sur dix (figure C). Et là encore, la situation n'apparaît pas changer entre les deux années comparées.

Figure B  
Répartition de l'emploi moins qualifié selon le sexe pour trois regroupements de déciles de salaire horaire, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure C  
Répartition de l'emploi qualifié selon le sexe pour trois regroupements de déciles de salaire horaire, Québec, 1998 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## En résumé

Dans cette section, on a pu observer un accroissement des inégalités salariales entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés. Ce constat a été fait pour différentes caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail. Il ressort de l'analyse que, par rapport aux emplois qualifiés, les emplois moins qualifiés ont souvent connu une détérioration de leur situation sur le plan de la rémunération horaire. C'est ce que nous avons constaté chez les femmes et chez les hommes, de même que dans le secteur privé, dans les milieux non syndiqués et dans le secteur des services. Il reste tout de même que les emplois moins qualifiés se trouvant dans le secteur public, dans les milieux syndiqués et dans le secteur des biens n'ont pas perdu du terrain par rapport aux emplois plus qualifiés, même s'ils affichent toujours un retard. Par ailleurs, l'analyse a permis de faire ressortir que le retard salarial des emplois moins qualifiés varie et qu'il est plus important en termes relatifs dans les emplois les moins qualifiés (niveaux intermédiaire et élémentaire), dans ceux qui ne sont pas syndiqués et dans ceux se trouvant dans le secteur des services.

Outre la valeur salariale des emplois moins qualifiés, on peut s'intéresser à d'autres conditions de travail qui caractérisent ce type d'emplois. Ainsi, une analyse plus approfondie de la qualité de ces emplois permet d'étudier la situation sous un autre angle et de voir comment ceux-ci se distinguent des emplois plus qualifiés. La situation moins avantageuse des emplois moins qualifiés sur le plan de la rémunération s'observe-t-elle également lorsqu'on tient compte d'autres conditions de travail? La section qui suit apportera des réponses à cette question.

## LA QUALITÉ DES EMPLOIS MOINS QUALIFIÉS

---

Le cadre conceptuel qui guide les travaux de l'Institut de la statistique du Québec pour l'analyse de la qualité de l'emploi propose neuf dimensions<sup>1</sup>. Celles-ci ont été sélectionnées à la suite d'une revue de la littérature sur le sujet. Il s'agit de la rémunération, de la stabilité, des qualifications, des heures de travail, des horaires de travail, des congés, des assurances, des régimes de retraite et des conditions psychologiques et physiques de travail. Pour chacune de ces dimensions, on peut se baser sur un certain nombre d'indicateurs selon la source de données utilisées afin de dresser un portrait de la qualité des emplois. Au Québec, l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) contient un bon nombre d'indicateurs clés reliés aux neuf dimensions de la qualité de l'emploi. Bien que celle-ci ait été réalisée il y a environ une dizaine d'années (2008-2009), elle est la seule source de données qui se fonde sur autant d'indicateurs de qualité de l'emploi. C'est à partir de celle-ci que les résultats présentés dans cette section ont été produits. En tout, trois sous-sections la composent.

Dans un premier temps, on présente des résultats descriptifs liés à chacun des indicateurs de qualité de l'emploi (36 indicateurs sont retenus) pour l'emploi moins qualifié et l'emploi plus qualifié. Ces résultats visent à donner un portrait détaillé de la situation comparative de la qualité de l'emploi pour les titulaires d'emplois moins qualifiés et pour ceux qui occupent des emplois qualifiés. Ainsi, est-ce que la qualité des emplois est toujours moins avantageuse dans les emplois moins qualifiés lorsqu'on s'intéresse à des dimensions autres que la rémunération ?

En deuxième lieu, on présente les résultats d'une analyse des quintiles de qualité de l'emploi effectuée à partir d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi<sup>2</sup> pour les deux catégories d'emplois à l'étude selon diverses caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et du milieu de travail. À partir d'une mesure agrégée de la qualité de l'emploi (indicateur synthétique), nous verrons comment se situent les titulaires d'emplois moins qualifiés par rapport à ceux qui ont des emplois plus qualifiés. Y a-t-il par exemple des différences marquées selon le groupe d'âge, le niveau d'études ou encore la durée de l'emploi ? Le type de profession, la couverture syndicale ou encore le secteur d'appartenance (public ou privé) atténue-t-il ou au contraire augmente-t-il les écarts entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés ?

Enfin, en troisième lieu, nous présentons les résultats des analyses multivariées que nous avons menées afin de voir quels sont les déterminants de la qualité de l'emploi dans les deux groupes comparés sur le plan des caractéristiques des travailleurs, des emplois et du milieu de travail.

- 
1. Luc CLOUTIER-VILLENEUVE (2017), *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 51 p. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/qualite-emploi-typologie.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/qualite-emploi-typologie.pdf)].
  2. Luc CLOUTIER-VILLENEUVE et Robinson SAINT-FRARD (2015), *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi : résultats méthodologiques et empiriques*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 88 p. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/indicateur-syntheque-qualite.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/indicateur-syntheque-qualite.pdf)].

## 6.1 La qualité des emplois moins qualifiés et des emplois plus qualifiés selon neuf dimensions

Le tableau 6.1 présente les neuf dimensions de la qualité de l'emploi et les 36 indicateurs sélectionnés à partir des données de l'EQCOTESST qui y sont associés. Nous présentons des résultats pour chacun de ceux-ci selon la dimension à laquelle ils sont rattachés.

### La dimension *rémunération*

Deux indicateurs composent la dimension *rémunération*. On retrouve la rémunération annuelle, qui nous indique quels sont les gains d'emploi, ainsi qu'un indicateur sur la satisfaction à l'égard du revenu. Comment se comparent l'emploi moins qualifié et l'emploi plus qualifié sur la base de ces deux indicateurs? Le tableau 6.2 présente des résultats à cet égard.

Sans surprise, la rémunération annuelle est plus faible dans les emplois moins qualifiés. Ainsi, un peu plus de 30 % de ces emplois sont associés à une rémunération qui se situe dans le premier quartile. On retrouve dans ce quartile les emplois procurant aux travailleurs un revenu annuel de moins de 24 000 \$ (en dollars de 2008). En comparaison, moins de 10 % des emplois qualifiés se trouvent dans ce quartile. Lorsqu'on considère les deux premiers quartiles, ce sont environ 60 % des emplois moins qualifiés qui s'y trouvent, soit une proportion deux fois plus importante que celle notée pour les emplois plus qualifiés. Ces derniers sont donc en grande partie (environ les trois quarts) concentrés dans les deux quartiles supérieurs, en particulier dans le quatrième (rémunération d'environ 52 000 \$ et plus par année), où quatre emplois sur dix s'y retrouvent. Cette proportion se distingue de celle observée pour les emplois moins qualifiés : moins de 20 % de ceux-ci sont associés à un revenu se situant à ce niveau. À l'image de ce qui a été observé dans l'analyse du taux horaire, les emplois moins qualifiés sont fortement désavantagés par rapport aux emplois plus qualifiés sur le plan de la rémunération annuelle.

Malgré tout, le tableau 6.2 ne montre pas de différences notables au regard de la satisfaction à l'égard de la rémunération entre les deux catégories d'emplois. En effet, la majorité des travailleurs semblent d'accord ou fortement d'accord avec ce qu'ils reçoivent comme rémunération. Le niveau de satisfaction des travailleurs à l'égard de leur rémunération ne veut pas nécessairement dire qu'ils ne

souhaitent pas gagner davantage ; cela signifie plutôt qu'ils jugent que ce qu'ils reçoivent compte tenu des exigences de leur emploi leur apparaît satisfaisant. Il reste que dans les deux types d'emploi, environ le tiers des travailleurs ont indiqué être surtout en désaccord ou fortement en désaccord avec leur rémunération. Une analyse plus détaillée (données non présentées) révèle que l'insatisfaction à l'égard de la rémunération est plus importante chez les femmes, tant dans l'emploi moins qualifié (53 %) que dans l'emploi plus qualifié (63 %). De plus, ce sont surtout les personnes âgées de 25 à 54 ans qui manifestent un mécontentement dans les emplois moins qualifiés (69 %), tandis que dans les emplois qualifiés, c'est principalement les 25-44 ans (64 %) qui sont insatisfaits de leur rémunération. Enfin, les données non publiées révèlent aussi des différences au regard du niveau d'études. Ainsi, chez les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, la majorité des insatisfaits (68 %) ont une moindre scolarité (secondaire ou moins), tandis que chez les travailleurs occupant des emplois plus qualifiés, ce sont davantage les universitaires qui sont insatisfaits de leur rémunération (64 %). Ces résultats montrent donc des *modèles* différents d'insatisfaction à l'égard de la rémunération selon la qualification de l'emploi.

### Les dimensions *stabilité et qualifications*

La dimension *stabilité* regroupe deux indicateurs, soit le statut d'emploi (emploi permanent ou temporaire) et la perception d'insécurité d'emploi. Un seul indicateur est en lien avec les qualifications : il s'agit de l'autonomie de compétence. Celle-ci est mesurée à partir de trois questions qui portent sur l'apprentissage de nouvelles choses, l'occupation d'un emploi exigeant un niveau élevé de qualification selon le travailleur et le caractère répétitif des tâches.

Les données du tableau 6.2 montrent qu'il n'y a pas de différence entre les emplois moins qualifiés et ceux qui le sont plus au regard de la stabilité d'emploi. La très grande majorité des emplois (environ 85 %) sont permanents. Par contre, c'est relativement à la perception d'insécurité d'emploi qu'on note des écarts entre les deux groupes d'emplois. Ainsi, environ 30 % des travailleurs occupant un emploi moins qualifié ont déclaré être en accord ou fortement en accord avec l'énoncé relatif à la perception d'insécurité d'emploi, tandis que c'est le cas pour environ 20 % des travailleurs occupant des emplois qualifiés. Les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés ressentent donc une plus forte insécurité à propos de leur emploi. Des données non présentées montrent que cette

Tableau 6.1

## Indicateurs de qualité de l'emploi tirés de l'EQCOTESST et adaptés à l'analyse de l'emploi moins qualifié

DIMENSIONS	INDICATEURS	DIMENSIONS	INDICATEURS
<b>Bloc 1</b>			
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Rémunération annuelle</li> <li>▶ Satisfaction à l'égard du revenu</li> </ul>	Qualifications	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Autonomie de compétence</li> <li>▶ Qualification de l'emploi</li> <li>▶ Surqualification ou non</li> </ul>
Stabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Statut d'emploi (permanent ou temporaire)</li> <li>▶ Perception d'insécurité d'emploi</li> </ul>		
<b>Bloc 2</b>			
Heures de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Heures hebdomadaires habituelles</li> <li>▶ Satisfaction à l'égard du nombre d'heures habituelles</li> </ul>	Horaires de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Horaire régulier de jour sur semaine ou autres horaires</li> <li>▶ Accès à un horaire flexible</li> <li>▶ Accès à la semaine de travail réduite</li> <li>▶ Possibilité d'échanger ses heures de travail avec des collègues</li> <li>▶ Accès à une banque de temps</li> <li>▶ Possibilité d'avoir des congés payés pour des raisons familiales</li> <li>▶ Possibilité de travailler à domicile</li> </ul>
<b>Bloc 3</b>			
Congés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre de jours de vacances payés par année</li> <li>▶ Congés de maladie payés</li> </ul>	Assurances	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Présence d'une assurance salaire en cas de maladie</li> </ul>
		Régime de retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Présence d'un régime privé de retraite</li> </ul>
<b>Bloc 4</b>			
Conditions psychologiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Demande psychologique</li> <li>▶ Travail jugé émotionnellement exigeant</li> <li>▶ Situation de tensions professionnelles avec le public</li> </ul>	Conditions physiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nécessité ou non de travailler debout</li> <li>▶ Gestes répétitifs des bras ou des mains dans les tâches</li> <li>▶ Travailler les mains au-dessus des épaules</li> <li>▶ Travailler le dos penché</li> <li>▶ Effectuer des gestes de précision</li> <li>▶ Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement</li> <li>▶ Manier sans aide des charges lourdes</li> <li>▶ Subir des vibrations provenant d'outils à main</li> <li>▶ Subir des vibrations provenant de grosses machines ou du sol</li> <li>▶ Exposition à des vapeurs ou solvants</li> <li>▶ Exposition à un bruit intense</li> <li>▶ Possibilité de prendre une pause durant la période de travail<sup>1</sup></li> <li>▶ Possibilité de choisir ou de modifier la vitesse de travail</li> </ul>

1. Peut être également un indicateur des conditions psychologiques.

Source: Luc CLOUTIER-VILLENEUVE et Robinson SAINT-FRARD (2015). Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi: résultats méthodologiques et empiriques, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 27.

Tableau 6.2

Indicateurs de qualité de l'emploi pour les dimensions *rémunération*, *stabilité* et *qualifications*, résultats selon la qualification de l'emploi, Québec, 2007-2008

	Emplois moins qualifiés	Emplois qualifiés
	%	
<b>Dimension rémunération</b>		
<b>Rémunération annuelle</b>		
Quartile 1 de rémunération ( $\leq 23\,387\ \$$ )	32,1	8,8
Quartile 2 de rémunération ( $> 23\,387\ \$ - \leq 35\,568\ \$$ )	28,8	18,0
Quartile 3 de rémunération ( $> 35\,568\ \$ - \leq 51\,870\ \$$ )	22,2	30,0
Quartile 4 de rémunération ( $> 51\,870\ \$$ )	16,9	43,1
<b>Satisfaction à l'égard de la rémunération</b>		
Fortement en désaccord	8,2	6,1
En désaccord	29,0	27,0
En accord	52,9	57,1
Fortement en accord	9,8	9,8
<b>Dimension stabilité</b>		
<b>Statut d'emploi</b>		
Emploi permanent	87,8	85,7
Emploi temporaire	12,2	14,3
<b>Perception d'insécurité d'emploi</b>		
Fortement en désaccord	20,2	33,9
En désaccord	50,7	46,4
En accord	19,3	13,4
Fortement en accord	9,8	6,3
<b>Dimension qualifications</b>		
<b>Autonomie de compétence</b>		
Autonomie de compétence faible	57,3	16,8
Autonomie de compétence élevée	42,7	83,2

Note : Les données excluent la non-réponse, le cas échéant.

Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

plus forte insécurité est ressentie en bonne partie par des travailleurs non surqualifiés (environ les deux tiers) ayant une formation secondaire, des femmes, des travailleurs manuels et des travailleurs qui jugent que la reconnaissance professionnelle qu'ils obtiennent de la part de leur employeur est faible. Ces derniers ont indiqué dans une forte proportion (environ 80 % des travailleurs occupant un emploi moins qualifié) juger que la reconnaissance obtenue de la part de leur employeur est faible. Cette proportion est deux fois plus élevée que ce qui est noté dans l'ensemble de l'emploi et dépasse d'environ 10 points de pourcentage celle observée chez ceux ayant un emploi

plus qualifié. Il n'est pas surprenant ici qu'un tel manque de reconnaissance professionnelle puisse être associé à davantage d'insécurité d'emploi.

Par ailleurs, les résultats selon la dimension *qualifications* font nettement ressortir le fait que les emplois moins qualifiés sont associés à une autonomie de compétence faible, comme le montre le tableau 6.2. Ce sont presque 60 % des travailleuses et travailleurs occupant de tels emplois qui ont indiqué vivre cette réalité, soit le fait d'avoir un emploi ne permettant pas de faire ou d'apprendre de nouvelles choses et n'exigeant pas un niveau élevé de qualification. En comparaison, moins de 20 % des travailleuses et travailleurs occupant un emploi dont la qualification est élevée

ont indiqué avoir une faible autonomie de compétence. Ces résultats apparaissent bien valider jusqu'à un certain point la classification retenue dans cette étude sur l'emploi moins qualifié et plus qualifié. Mais il reste tout de même qu'environ 40 % des personnes ayant un emploi moins qualifié ont indiqué avoir une autonomie de compétence élevée.

### La dimension heures de travail

On note, pour la dimension *heures de travail*, un écart significatif entre les deux groupes d'emplois comparés dans les durées courtes (15-29 heures) et dans les durées normales (30-40 heures) (tableau 6.3). Bien que la majorité des emplois moins qualifiés et plus qualifiés affichent des durées normales, les emplois plus qualifiés sont caractérisés dans une plus large mesure par des heures de travail normales (74 % c. 69 %). En revanche, les emplois moins qualifiés affichent des durées courtes plus souvent. Encore là, les différences demeurent minimales (17 % pour les emplois moins qualifiés c. 12 % pour les emplois qualifiés). C'est plus sur le plan de la satisfaction à l'égard du nombre d'heures de travail que l'on constate une différence entre les deux groupes d'emplois. Ainsi, près du quart des travailleurs se trouvant dans les emplois qualifiés souhaitent faire moins d'heures de travail, tandis que c'est le cas pour environ 15 % des travailleurs occupant des emplois dont les exigences de qualification sont moindres. Le fait que les travailleurs occupant des emplois qualifiés aient plus tendance à vouloir réduire leur temps de travail pourrait s'expliquer en partie par leur plus grande présence dans les emplois à temps plein de durée normale. À l'inverse, les travailleurs ayant des emplois moins qualifiés souhaitent au contraire davantage augmenter leurs heures de travail que ceux détenant des emplois qualifiés (9 % c. 6 %). À ce sujet toutefois, les proportions sont assez faibles pour chacun des deux groupes d'emploi et l'écart entre celles-ci est plutôt limité. Des données non publiées révèlent que chez les personnes occupant des emplois moins qualifiés, ce sont surtout celles occupant leur emploi depuis peu (3 ans ou moins), celles faisant un travail de type manuel et celles travaillant dans les entreprises comptant 50 employés ou plus qui souhaitent faire plus d'heures. Par contre, chez les personnes occupant des emplois qualifiés, le désir de moins travailler est surtout noté chez les hommes, les travailleurs âgés de 25 à 44 ans, ceux ayant une formation universitaire, ceux occupant des emplois non manuels et ceux travaillant dans les grands établissements (500 employés), que ce soit au public ou au privé.

### La dimension horaire de travail

L'indicateur clé associé à la dimension *horaire de travail* porte sur le type d'horaire que l'emploi exige. Au tableau 6.3, on peut voir qu'environ les trois quarts des personnes occupant des emplois qualifiés ont un horaire régulier de jour seulement. La proportion descend à environ 60 % chez les personnes occupant des emplois moins qualifiés. Celles-ci sont donc plus susceptibles de travailler, entre autres, le soir, la nuit, la fin de semaine ou encore selon des horaires fractionnés ou sur appel. Leur qualité de l'emploi vue sous cet angle est donc moins favorable, ce que d'autres indicateurs liés à l'horaire de travail illustrent également. En effet, on peut voir au tableau 6.3 que pour toutes les autres mesures liées à la dimension *horaire de travail*, les emplois moins qualifiés montrent des conditions moins avantageuses que les emplois plus qualifiés; les retards sont d'environ 8 à 18 points. Par exemple, environ 44 % des travailleurs occupant un emploi moins qualifié ont accès à l'horaire flexible, tandis que c'est le cas pour environ 52 % des travailleurs ayant un emploi qualifié. En outre, environ 50 % des travailleurs occupant un emploi moins qualifié peuvent avoir des congés pour raisons familiales, tandis que la part s'élève à près de 65 % pour ceux occupant un emploi plus qualifié. Bien que le travail à domicile ne soit pas très répandu, environ 30 % des travailleurs occupant un emploi qualifié ont la possibilité de travailler chez eux, soit une proportion trois fois plus élevée que celle qui est notée chez les travailleurs ayant un emploi moins qualifié.

### La dimension congés

La dimension *congés* regroupe deux indicateurs, soit le nombre de jours de vacances payés par année et le fait d'avoir ou non des congés de maladie payés. Les résultats du tableau 6.4 montrent que la proportion d'emplois moins qualifiés offrant 10 jours ou moins de congés par année est presque de l'ordre de 40 %. Cette part est environ deux fois plus importante que celle qui est notée pour les emplois plus qualifiés. En revanche, environ 35 % des emplois plus qualifiés offrent 21 jours (quatre semaines) ou plus de congés annuels, soit une proportion supérieure à celle notée pour les emplois moins qualifiés (environ 25 %). Si on prend en compte à la fois les congés de 21 jours ou plus et ceux de 16 à 20 jours, on constate qu'environ 60 % des travailleurs occupant des emplois qualifiés bénéficient de 16 jours ou plus de congés, tandis que c'est le cas pour environ 45 % des travailleurs ayant des emplois moins qualifiés. Sur ce plan donc, la qualité de l'emploi chez

Tableau 6.3

Indicateurs de qualité de l'emploi pour les dimensions *heures de travail* et *horaires de travail*, résultats selon la qualification de l'emploi, Québec, 2007-2008

	Emplois moins qualifiés	Emplois qualifiés
	%	
<b>Dimension heures de travail</b>		
<b>Catégorie d'heures de travail</b>		
Heures courtes (15-29 heures)	16,9	12,0
Heures normales (30-40 heures)	68,6	73,6
Heures longues (41 heures et plus)	14,5	14,4
<b>Satisfaction à l'égard du nombre d'heures de travail</b>		
Désire faire plus d'heures	9,2	6,0
Désire faire moins d'heures	15,9	24,1
Satisfait du nombre d'heures	74,9	70,0
<b>Dimension horaire de travail</b>		
<b>Type d'horaire de travail</b>		
Horaire régulier de jour seulement	60,7	73,0
Autre type d'horaire	39,3	27,0
<b>Accès à un horaire flexible</b>		
Oui	43,8	52,4
Non	56,2	47,6
<b>Accès à la semaine de travail réduite</b>		
Oui	36,4	46,3
Non	63,6	53,7
<b>Possibilité d'échanger ses heures de travail avec des collègues</b>		
Oui	48,1	37,8
Non	51,9	62,2
<b>Accès à une banque de temps</b>		
Oui	42,7	50,9
Non	57,3	49,1
<b>Possibilité d'avoir des congés pour des raisons familiales</b>		
Oui	49,5	64,1
Non	50,5	35,9
<b>Possibilité de travailler à domicile</b>		
Oui	10,4	28,6
Non	89,6	71,4

Note : Les données excluent la non-réponse, le cas échéant.

Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

Tableau 6.4

Indicateurs de qualité de l'emploi pour les dimensions *congés, assurances, régime de retraite et conditions psychologiques de travail*, résultats selon la qualification de l'emploi, Québec, 2007-2008

	Emplois moins qualifiés	Emplois qualifiés
	%	
<b>Dimension congés</b>		
<b>Jours de vacances payés par année</b>		
10 jours ou moins	37,3	20,7
Entre 11 et 15 jours	18,3	18,7
Entre 16 et 20 jours	18,9	26,0
21 jours ou plus	25,5	34,6
<b>Congés de maladie payés</b>		
Oui	52,7	77,5
Non	47,3	22,5
<b>Dimension assurances</b>		
<b>Assurance salaire en cas de maladie</b>		
Oui	63,7	80,8
Non	36,3	19,2
<b>Dimension régime de retraite</b>		
<b>Régime de retraite payé par l'employeur</b>		
Oui	43,8	64,2
Non	56,2	35,8
<b>Dimension conditions psychologiques de travail</b>		
<b>Demande psychologique liée à l'emploi</b>		
Faible	65,8	54,9
Élevée	34,2	45,1
<b>Travail jugé émotionnellement exigeant</b>		
Fortement en désaccord	11,1	6,2
En désaccord	49,5	33,6
En accord	28,8	35,9
Fortement en accord	10,6	24,2
<b>Situation de tensions professionnelles avec le public</b>		
Jamais	43,2	31,7
De temps en temps	37,7	43,1
Souvent	12,5	14,9
Tout le temps	6,7	10,4

Note : Les données excluent la non-réponse, le cas échéant.

Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

ces derniers est moindre. D'ailleurs, lorsqu'on cherche à savoir qui sont les plus susceptibles d'avoir le moins de congés annuels, on constate que ce sont les travailleurs ayant une durée d'emploi moindre (3 ans ou moins), ceux qui occupent un emploi manuel, ceux qui sont non syndiqués et ceux qui travaillent dans le secteur privé (données non présentées). Enfin, les femmes et les hommes ont une probabilité identique d'avoir moins de congés payés par année lorsqu'ils occupent un emploi moins qualifié.

### Les dimensions *assurances et régime de retraite*

La présence d'une assurance salaire en cas de maladie ainsi que la présence d'un régime de retraite auquel l'employeur contribue sont des aspects de la qualité de l'emploi qui caractérisent davantage les emplois qualifiés, comme le montre le tableau 6.4. Ainsi, la grande majorité de ces emplois (environ 80 %) offrent une assurance salaire et environ 65 %, un régime de retraite. L'assurance salaire est moins courante dans les emplois moins qualifiés (un peu plus de 60 % offrent un tel avantage) et le régime de retraite est offert dans moins de la moitié de ceux-ci (environ 44 %). En ce qui a trait à la présence d'un régime de retraite, l'écart avec les emplois plus qualifiés est d'environ 20 points. Des résultats non présentés montrent que les personnes occupant des emplois moins qualifiés qui affichent une durée d'emploi moindre (3 ans ou moins), qui sont non syndiqués, qui travaillent dans de petits établissements (moins de 20 employés) et qui se trouvent essentiellement dans le secteur privé sont nettement plus susceptibles de n'avoir ni assurance salaire ni régime de retraite. À l'inverse, on remarque que les emplois moins qualifiés offrent plus fréquemment de tels avantages dans les grands établissements (500 employés et plus) et dans les milieux syndiqués (données non présentées).

### La dimension *conditions psychologiques de travail*

Trois indicateurs composent cette dimension de la qualité de l'emploi. Le premier porte sur la demande psychologique liée à l'emploi, le second sur le travail jugé émotionnellement exigeant et le troisième sur le fait de vivre une situation de tensions professionnelles avec le public. De façon générale, les résultats indiquent que les travailleurs occupant des emplois qualifiés sont davantage soumis à

des conditions psychologiques de travail plus difficiles que ceux ayant des emplois moins qualifiés. En effet, par rapport aux travailleuses et aux travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, ceux ayant des emplois qualifiés ont déclaré dans une plus grande proportion que la demande psychologique liée à leur emploi était élevée (45 % c. 34 %), être fortement en accord ou en accord avec l'énoncé relatif à l'exigence émotionnelle de leur travail (60 % c. 39 %) et vivre plus fréquemment (tout le temps ou souvent) des situations de tensions professionnelles avec le public (25 % c. 19 %). Ces résultats montrent que sur le plan des conditions psychologiques de travail, la qualité de l'emploi apparaît meilleure dans les emplois moins qualifiés. Il faut dire que le fait de vivre davantage de difficultés en lien avec cette dimension est associé aux types d'emplois occupés par les travailleurs dans les emplois qualifiés, soit ceux de niveaux « gestion », professionnel et technique<sup>3</sup>, qui peuvent être plus exigeants en raison de la nature des tâches et de l'environnement dans lequel le travail s'exerce. Par exemple, la demande psychologique mesure l'effort de travail en termes de quantité, les exigences du point de vue mental et les contraintes associées au temps consacré aux activités de travail à réaliser. Les emplois plus qualifiés apparaissent être plus exigeants à cet égard. Par contre, il en va tout autrement au regard des conditions physiques de travail.

### La dimension *conditions physiques de travail*

La dimension *conditions physiques de travail* dans l'EQCOTESST est riche en informations puisqu'elle regroupe plusieurs indicateurs. Le tableau 6.5 présente ainsi des résultats pour 13 indicateurs. Pour 12 d'entre eux, on constate que la situation des travailleurs occupant un emploi moins qualifié est moins favorable que celle des travailleurs ayant un emploi plus qualifié. En effet, les travailleurs occupant un emploi moins qualifié indiquent toujours plus fréquemment vivre « souvent » ou « tout le temps » une condition physique de travail quelconque.

Des écarts entre 6 points et 28 points sont ainsi observés entre les deux groupes d'emplois. Par exemple, la nécessité de travailler debout souvent ou tout le temps est observée chez environ 55 % des travailleurs se trouvant dans les emplois moins qualifiés et chez moins de 30 % des travailleurs ayant des emplois plus qualifiés. Le fait de faire des gestes répétitifs des bras ou des mains dans

3. Voir à ce sujet Michel VÉZINA, Esther CLOUTIER, Suzanne STOCK, Katherine LIPPEL, Éric FORTIN et autres (2011), *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut national de santé publique du Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail et Institut de la statistique du Québec, 986 p.

Tableau 6.5

Indicateurs de qualité de l'emploi pour la dimension *conditions physiques de travail*, résultats selon la qualification de l'emploi, Québec, 2007-2008

	Emplois moins qualifiés	Emplois qualifiés
	%	
<b>Dimension <i>conditions physiques de travail</i></b>		
<b>Nécessité de travailler debout</b>		
Jamais	13,8	24,8
Le quart du temps ou moins	19,1	32,2
La moitié du temps	10,9	14,4
Les trois quarts du temps	11,6	17,2
Tout le temps	44,6	11,4
<b>Gestes répétitifs des bras ou des mains dans les tâches</b>		
Jamais	19,0	35,2
De temps en temps	15,9	24,1
Souvent	35,7	28,2
Tout le temps	29,4	12,6
<b>Travailler les mains au-dessus des épaules</b>		
Jamais	35,8	54,6
De temps en temps	38,1	28,4
Souvent	20,0	14,5
Tout le temps	6,1	2,5
<b>Travailler le dos penché</b>		
Jamais	25,5	37,9
De temps en temps	33,5	31,9
Souvent	30,6	22,4
Tout le temps	10,4	7,9
<b>Effectuer des gestes de précision</b>		
Jamais	35,0	44,2
De temps en temps	25,4	25,0
Souvent	25,6	22,1
Tout le temps	14,0	8,7
<b>Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement</b>		
Jamais	46,1	66,8
De temps en temps	21,3	18,4
Souvent	21,3	11,1
Tout le temps	11,4	3,7
<b>Manier sans aide des charges lourdes</b>		
Jamais	50,5	66,6
De temps en temps	28,6	25,2
Souvent	15,2	6,8
Tout le temps	5,7	1,5

Suite à la page suivante ►

Tableau 6.5 (suite)

Indicateurs de qualité de l'emploi pour la dimension *conditions physiques de travail*, résultats selon la qualification de l'emploi, Québec, 2007-2008

	Emplois moins qualifiés	Emplois qualifiés
	%	
<b>Dimension <i>conditions physiques de travail</i> (suite)</b>		
<b>Subir des vibrations provenant d'outils à main</b>		
Jamais	75,5	92,4
De temps en temps	14,2	6,0
Souvent	7,6	1,2
Tout le temps	2,7	0,4
<b>Subir des vibrations provenant de grosses machines ou du sol</b>		
Jamais	83,3	95,6
De temps en temps	8,9	2,7
Souvent	4,8	1,2
Tout le temps	3,0	0,5
<b>Exposition à des vapeurs ou solvants</b>		
Jamais	64,2	81,8
De temps en temps	23,4	14,8
Souvent	9,1	2,9
Tout le temps	3,3	0,4
<b>Exposition à un bruit intense</b>		
Jamais	67,1	79,7
De temps en temps	18,5	14,2
Souvent	8,9	4,8
Tout le temps	5,5	1,4
<b>Possibilité de prendre une pause durant la période de travail</b>		
Oui	84,5	83,9
Non	15,5	16,1
<b>Possibilité de choisir ou de modifier la vitesse de travail</b>		
Oui	72,8	78,5
Non	27,2	21,5

Note: Les données excluent la non-réponse, le cas échéant.

Source: Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

les tâches souvent ou tout le temps est plus fréquemment déclaré par les travailleurs ayant des emplois moins qualifiés (65 % c. 41 %).

Même si certaines conditions physiques de travail sont moins fréquentes, il reste que leur prévalence est toujours plus forte chez les travailleurs occupant un emploi moins qualifié. Évidemment, ces résultats sont en lien avec les types de professions qu'on retrouve dans les deux catégories d'emplois étudiées.

Des données non publiées montrent que les emplois manuels et mixtes constituent la grande majorité des emplois moins qualifiés, alors que les emplois plus qualifiés sont davantage caractérisés par des emplois non manuels. Les emplois manuels et mixtes sont plus souvent généralement associés à des conditions physiques de travail plus difficiles. Par ailleurs, le tableau 6.5 montre que pour un indicateur, soit la possibilité de prendre une pause durant la période de travail, les résultats sont comparables entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés. Il semble que peu importe la nature des tâches effectuées, qu'elles soient manuelles ou non, une grande part de travailleurs dans les deux groupes peuvent prendre une telle pause. Cet indicateur peut également être considéré comme faisant partie des conditions psychologiques de travail.

## En résumé

Au regard des indicateurs de qualité de l'emploi qui viennent d'être analysés, on peut généralement constater que pour bon nombre d'entre eux, la situation des travailleurs occupant des emplois moins qualifiés est moins bonne que celle des travailleurs ayant des emplois plus qualifiés. Comme on l'a vu, c'est vrai pour toutes les dimensions étudiées, sauf celle liée aux conditions psychologiques de travail. À cet égard, ce sont les travailleurs ayant des emplois qualifiés qui sortent perdants sur le plan de la qualité de l'emploi. Mais il faut dire qu'à l'inverse, les travailleurs ayant des emplois avec des qualifications moindres sont soumis plus fréquemment à de moins bonnes conditions physiques de travail, ce qui témoigne de la nature des emplois dans lesquels ils se trouvent. Lorsqu'on regarde les indicateurs qui se trouvent dans les autres dimensions, on constate que les avantages des travailleurs ayant des emplois plus qualifiés ressortent dans certains cas. Ainsi, par rapport aux travailleurs qui occupent des emplois

moins qualifiés, les travailleurs ayant des emplois qualifiés sont plus souvent caractérisés par un niveau de rémunération qui se situe dans les quartiles supérieurs et par une autonomie de compétence élevée, ont plus souvent accès à 16 jours ou plus de vacances payées par année, et bénéficient plus fréquemment de congés de maladie payés ainsi que d'une assurance salaire et d'un régime de retraite avec contribution de l'employeur.

Par ailleurs, on ne doit pas oublier que d'autres indicateurs semblent montrer une qualité de l'emploi relativement identique entre les deux groupes comparés. Mentionnons la satisfaction à l'égard de la rémunération, la stabilité de l'emploi, la catégorie d'heures de travail (les heures normales étant les plus fréquentes) et enfin, la possibilité de prendre une pause durant la période de travail. Ces aspects positifs observés dans les deux catégories d'emplois ne peuvent toutefois compenser les différences observées au regard des autres indicateurs qui montrent sans ambiguïté que la qualité de l'emploi est meilleure dans les emplois qualifiés.

Ces analyses par indicateur donnent toutefois une image fragmentée de la valeur globale des emplois en termes de qualité. En utilisant un score de qualité de l'emploi, il est possible d'avoir une lecture plus riche de la situation comparative des emplois moins qualifiés et des emplois plus qualifiés. Dans la prochaine sous-section, nous dresserons un portrait plus complet en utilisant un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi<sup>4</sup>.

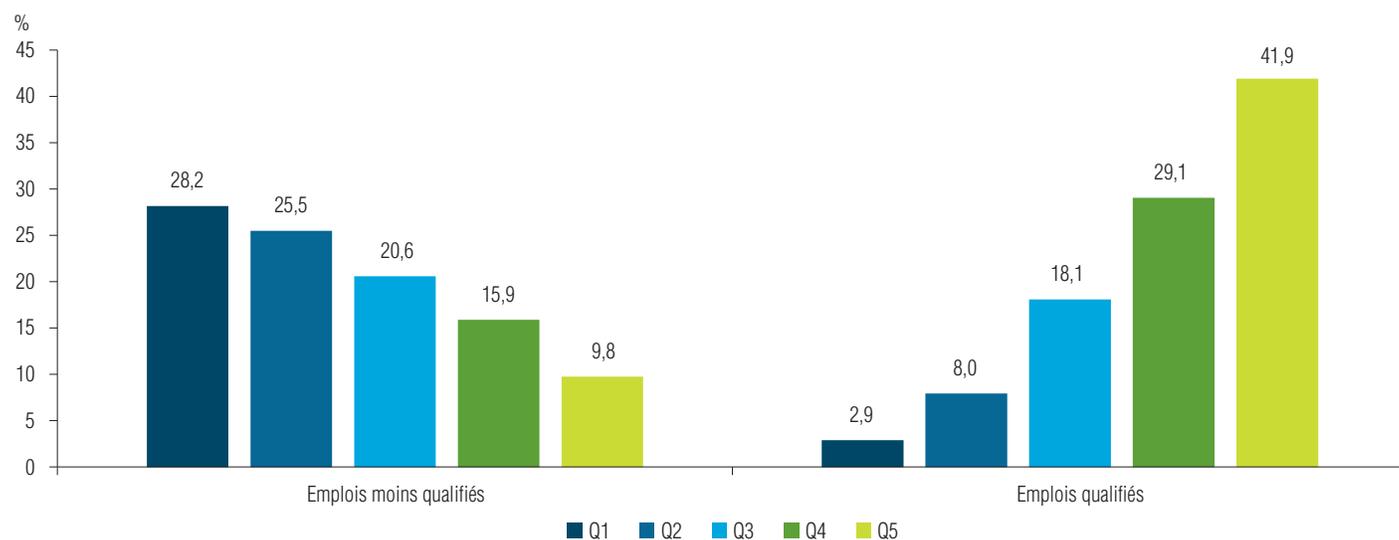
## 6.2 Les quintiles de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi

### Vue d'ensemble

La figure 6.1 montre que la qualité de l'emploi est plus élevée dans les emplois qualifiés que dans les emplois moins qualifiés. En effet, environ 40 % des travailleurs occupant des emplois qualifiés ont un score de qualité de l'emploi qui se situe dans le plus haut quintile ; en comparaison, seulement environ 10 % des travailleurs occupant des emplois moins qualifiés affichent un tel score. Ces derniers se concentrent au contraire en majorité (environ 54 %) dans les quintiles inférieurs (Q1 et Q2). Notons que la proportion des travailleurs occupant des emplois plus

4. Voir Luc CLOUTIER-VILLENEUVE et Robinson SAINT-FRARD (2015), *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi : résultats méthodologiques et empiriques*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 88 p. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/indicateur-synthese-qualite.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/indicateur-synthese-qualite.pdf)].

Figure 6.1  
 Quintiles de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi, Québec, 2007-2008

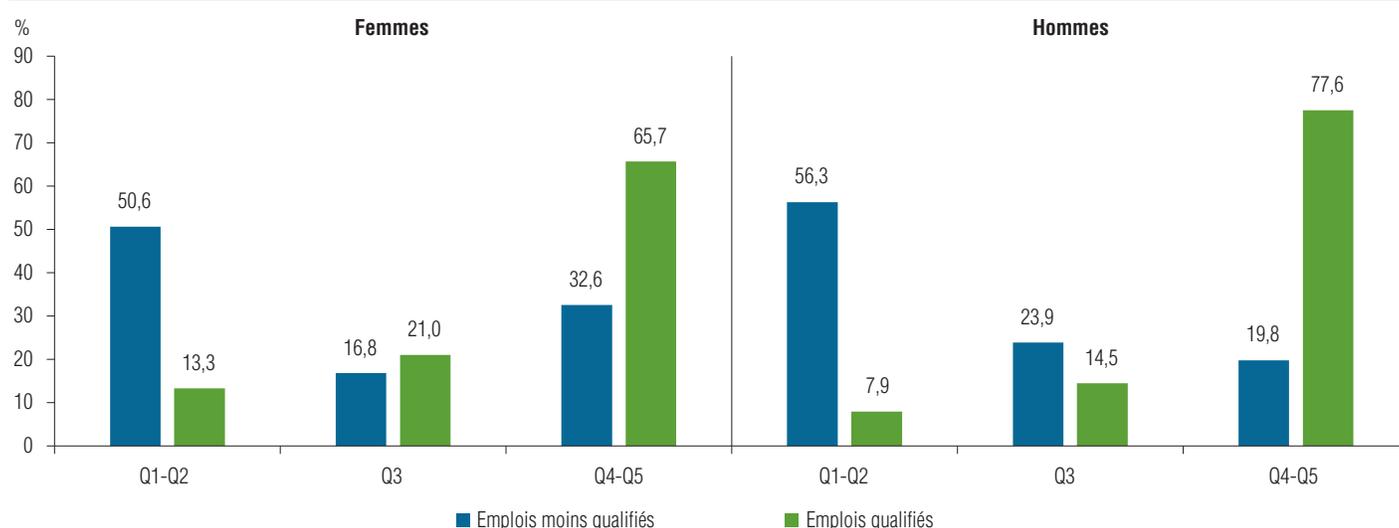


Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

qualifiés qui se trouvent dans ces quintiles est cinq fois moins élevée. Si l'on regarde les quintiles supérieurs (Q4 et Q5), qui sont associés à une qualité d'emploi élevée, on constate qu'environ 70 % des travailleurs ayant des emplois qualifiés s'y trouvent, tandis que c'est le cas pour environ 25 % des travailleurs occupant des emplois dont la qualification est moindre.

Ces chiffres montrent donc que lorsqu'on tient compte de l'ensemble des indicateurs de qualité de l'emploi, la situation notée dans les emplois moins qualifiés est nettement moins intéressante que celle constatée dans les emplois plus qualifiés. Ces constats vont évidemment dans le même sens que les résultats obtenus lors de l'analyse spécifique à chaque indicateur de qualité de l'emploi.

Figure 6.2  
 Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et le sexe, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

## Résultats selon le sexe

Sans surprise, les résultats ventilés selon le sexe montrent que la qualité de l'emploi est plus élevée dans les emplois qualifiés que dans ceux qui sont moins qualifiés (figure 6.2). Ainsi, les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés sont surtout concentrés dans les quintiles inférieurs, alors que ceux ayant des emplois plus qualifiés se retrouvent plutôt dans les quintiles supérieurs. Plus particulièrement, les données indiquent que les travailleuses se trouvant dans les emplois moins qualifiés sont plus susceptibles que leurs confrères de bénéficier d'une qualité d'emploi élevée. Ainsi, la présence des femmes dans les quintiles supérieurs est d'environ 33 %, alors que celle des hommes est d'environ 20 %. Ce résultat peut sembler étonnant, mais il s'explique par le fait que les emplois manuels (en grande partie moins qualifiés) sont plus présents chez les hommes que chez les femmes (60 % des hommes occupent de tels emplois, comparativement à 25 % des femmes; données non présentées). Or, ces emplois affichent une qualité moindre, en particulier au regard des conditions physiques de travail. Toutefois, dans les emplois plus qualifiés, le constat est différent : les femmes se retrouvent en moins grande proportion que les hommes dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi (66 % c. 78 %).

Par ailleurs, même si la qualité de l'emploi est toujours plus élevée dans les emplois plus qualifiés que dans les emplois moins qualifiés, l'écart entre les deux groupes d'emplois pour ce qui est des quintiles supérieurs est moins grand chez les femmes.

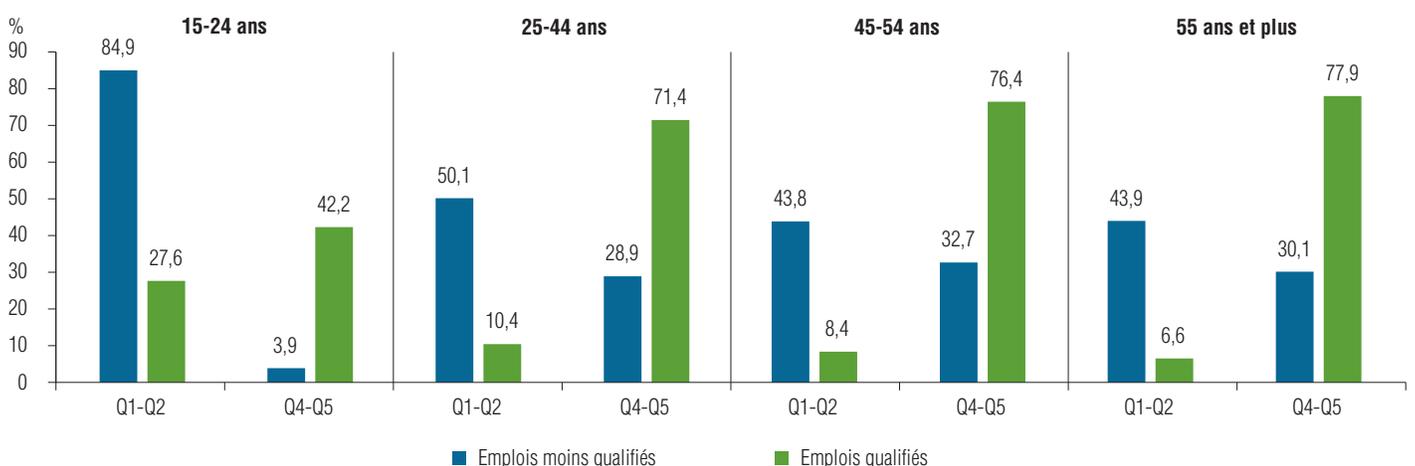
Afin de ne pas alourdir la présentation des résultats, nous ne tenons compte que des quintiles inférieurs (Q1-Q2) et supérieurs (Q4-Q5) dans les analyses qui suivent.

## Résultats selon le groupe d'âge

Il n'est pas surprenant de constater que dans l'emploi moins qualifié, les jeunes (15-24 ans) se cantonnent essentiellement dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi (figure 6.3). Environ 85 % d'entre eux s'y trouvent, et ces derniers sont en majorité des étudiants (65 %; donnée non présentée). Par contre, dans ce même groupe d'âge, on peut voir que la part des emplois qualifiés dans les quintiles supérieurs n'est pas négligeable, puisqu'elle se fixe à environ 40 %. Sans surprise, les jeunes qui occupent ces emplois sont en grande majorité des non-étudiants (environ 87 %; donnée non présentée) : ce sont en premier lieu des non-étudiants ayant une formation collégiale et en deuxième lieu des non-étudiants ayant une formation universitaire (proportions respectives de 61 % et 24 %; données non présentées). Il reste tout de même que les 15-24 ans sont en grande partie concentrés dans des emplois moins qualifiés offrant une qualité d'emploi se situant dans les quintiles inférieurs (environ 70 % d'entre eux occupent de tels emplois; donnée non présentée).

La part des emplois moins qualifiés dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi est beaucoup moins élevée chez les 25 ans et plus, se situant dans un intervalle possible de 44 % (45 ans et plus) à 50 % (25-44 ans). En outre, les travailleurs de ces deux groupes d'âge qui occupent un emploi moins qualifié sont plus nombreux

Figure 6.3  
Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et le groupe d'âge, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

que leurs homologues âgés de 15 à 24 ans à se trouver dans les quintiles supérieurs : leur proportion est d'environ 30 %. Mais il reste que dans ces deux groupes d'âge, les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés accusent un retard important par rapport aux titulaires d'emplois qualifiés, soit de l'ordre d'environ 40 points ou même plus. Ainsi, environ 70 % des emplois qualifiés chez les 25-44 ans sont classés dans les quintiles supérieurs de qualité d'emploi et le taux se situe aux environs de 78 % chez les 55 ans et plus. La figure 6.3 révèle que, dans l'emploi qualifié, le fait d'être plus âgé n'entraîne pas une diminution de la qualité de l'emploi.

### Résultats selon le niveau d'études

Il va de soi que plus le niveau d'études est élevé, plus la probabilité d'accéder à des emplois de qualité élevée s'accroît. Cette relation est bien observée à la figure 6.4, tant dans l'emploi moins qualifié que dans l'emploi qualifié. Ainsi, la part des emplois moins qualifiés dans les quintiles supérieurs est d'environ 15 % chez les travailleurs ayant une scolarité moindre (ceux ayant un DES ou non), d'environ 40 % chez ceux ayant une scolarité postsecondaire et d'environ 52 % chez les diplômés universitaires. En comparaison, les parts des emplois qualifiés sont respectivement d'environ 45 %, 66 % et 79 %. C'est donc dire que même si elle a un emploi moins qualifié, une personne ayant une scolarité intermédiaire ou supérieure peut améliorer son sort sur le plan de la qualité de l'emploi. Toutefois, il existe toujours des écarts entre les emplois

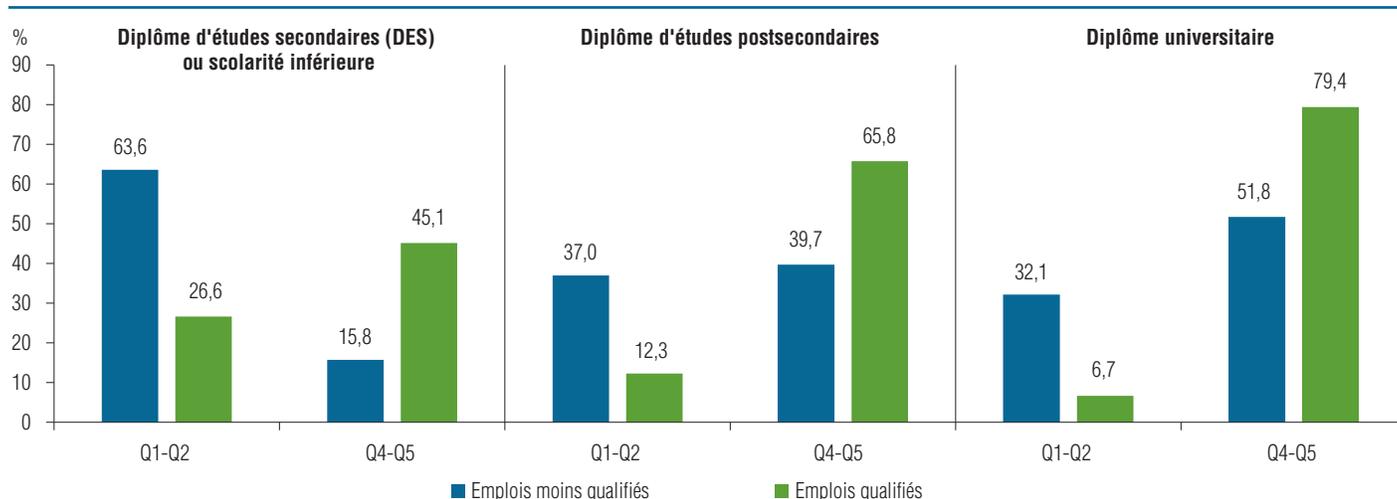
moins qualifiés et les emplois plus qualifiés, et ceux-ci sont tout aussi importants peu importe le niveau d'études, se situant entre 26 et 29 points environ.

Par ailleurs, les travailleurs ayant une scolarité moindre (ceux ayant un DES ou non), qui se retrouvent fortement concentrés dans les emplois moins qualifiés (proportion d'environ 64 %), sont en très grande majorité des non-étudiants (données non présentées). Ce n'est donc pas le fait de cumuler le travail et les études qui caractérise cette population. Les jeunes, bien qu'ils soient surreprésentés dans ce groupe, représentent environ 30 % de l'effectif et les 25-54 ans, environ 60 % (données non présentées). De plus, d'autres données non publiées montrent que le groupe est surtout composé de travailleurs qui affichent de courtes durées d'emploi (3 ans ou moins), qui occupent un emploi de type manuel et qui se retrouvent dans les établissements de taille inférieure (50 employés ou moins). Ces caractéristiques vont de pair avec une moins bonne qualité de l'emploi.

### Résultats selon le statut d'immigrant

Les résultats selon le statut d'immigrant montrent qu'il n'y a pas de différences significatives entre les immigrants et les natifs sur le plan de la qualité de l'emploi, tant dans l'emploi qualifié que dans l'emploi moins qualifié (figure 6.5). Ainsi, les deux groupes affichent sensiblement les mêmes parts d'emplois moins qualifiés dans les quintiles inférieurs (résultats respectifs d'environ 54-55 %) et les mêmes parts d'emplois plus qualifiés dans les quintiles supérieurs (résultats respectifs d'environ 69-71 %). Même si la part

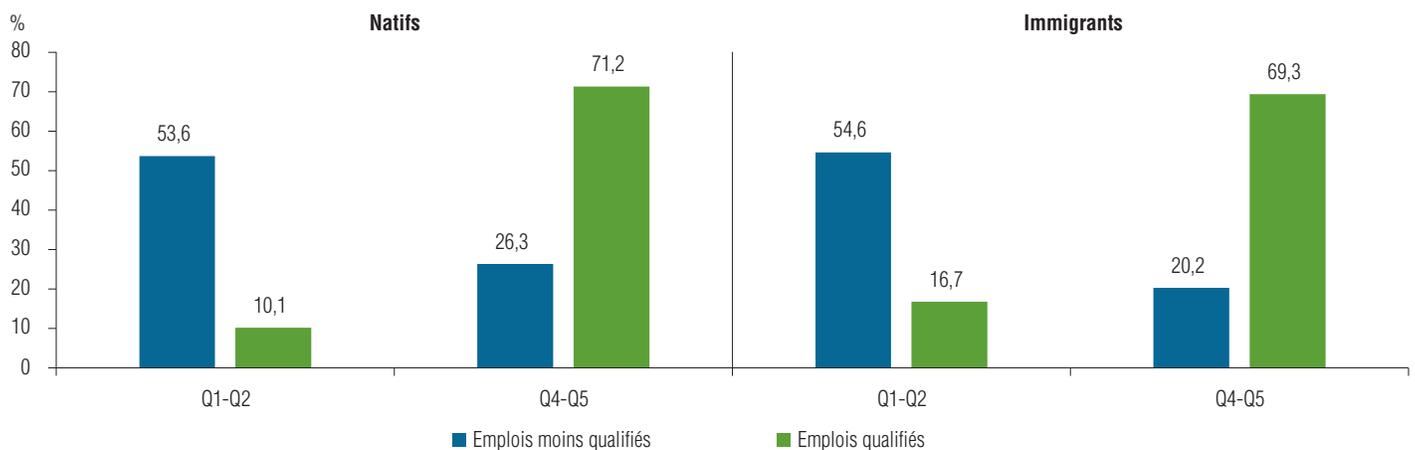
Figure 6.4  
Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et le niveau d'études, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

Figure 6.5

## Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et le statut d'immigrant, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

des emplois plus qualifiés dans les quintiles inférieurs et la part des emplois moins qualifiés dans les quintiles supérieurs présentent des écarts entre les deux groupes, les différences ne sont pas significatives. Les données inscrites à la figure 6.5 indiquent donc que la qualité de l'emploi est moins élevée dans les emplois moins qualifiés que dans ceux qui le sont plus, et ce constat vaut tant pour les natifs que pour les immigrants.

De manière générale, les travailleurs natifs et immigrants occupant des emplois se trouvant dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi partagent certaines caractéristiques : ce sont surtout des hommes, ils sont principalement âgés de 44 ans ou moins, ils affichent généralement une durée d'emploi de trois ans ou moins, ils exercent pour la plupart un travail manuel, ils se retrouvent en majeure partie dans les milieux non syndiqués, ils travaillent surtout dans des établissements de 50 employés ou moins, ils sont principalement dans le secteur privé et ils occupent généralement un emploi dans le secteur des services (données non présentées). De leur côté, les travailleurs nés au Québec ou ailleurs au Canada et les immigrants ayant un emploi dont la qualité se situe dans les quintiles supérieurs ont des caractéristiques à la fois communes, mais aussi distinctives. Ainsi, ils sont surtout âgés de 25 à 44 ans, ils occupent des emplois non manuels en grande partie, ils se trouvent principalement dans de grands établissements (500 employés et plus) et ils travaillent en grande majorité dans le secteur des services. Toutefois, les personnes natives qui ont des emplois de qualité élevée sont en majorité des femmes, tandis que du côté des immigrants, ce sont surtout des hommes qui occupent de tels emplois. De plus, les personnes natives

présentent des durées d'emploi plus élevées et sont plus souvent syndiquées que les immigrants. Ces derniers se retrouvent davantage dans le secteur privé, alors que les personnes natives occupent plus souvent un emploi dans le secteur public (données non présentées). Il y a donc des distinctions à faire entre les natifs et les immigrants au regard des caractéristiques des emplois qualifiés qui affichent une qualité d'emploi élevée.

### Résultats selon la durée de l'emploi

La durée d'emploi auprès du même employeur exerce un effet indéniable sur la qualité de l'emploi. Ainsi, la figure 6.6 montre que lorsque celle-ci est courte (moins d'un an ou encore moins de quatre ans), la part d'emplois moins qualifiés se trouvant dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi demeure importante. Par exemple, environ les trois quarts des travailleurs occupant de tels emplois depuis moins d'un an se trouvent dans ces quintiles. La proportion de ceux dont la durée d'emploi se situe entre 1 an et 3 ans avoisine les 65 %. Toutefois, on constate qu'à mesure que les travailleurs affichent une durée d'emploi plus longue, leur probabilité d'occuper un emploi moins qualifié se situant dans les quintiles inférieurs de qualité diminue. Celle-ci est d'ailleurs de l'ordre d'environ 30 % chez les travailleurs qui affichent une durée d'emploi de 20 ans ou plus. Logiquement, les travailleurs occupant leur emploi depuis plus longtemps sont plus susceptibles de se retrouver dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi, comme le montre la figure. Environ 40 % des travailleurs affichant une durée d'emploi de 20 ans ou plus se retrouvent dans ces quintiles, et ce, même s'ils occupent des emplois moins qualifiés.

Figure 6.6

Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et la durée de l'emploi, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

Toutefois, les travailleurs occupant un emploi qualifié ont un avantage marqué puisqu'ils sont plus présents dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi, et ce, pour toutes les tranches de durée. Les écarts entre les deux groupes d'emplois varient même de 35 points (durée de 10 à 19 ans) à environ 47 points (durée de 4 à 9 ans). Plus particulièrement, dans les emplois qualifiés, la part de travailleurs affichant une faible durée d'emploi qui se situent dans les quintiles supérieurs est de l'ordre de 56 % ; dans les emplois moins qualifiés, la proportion est de seulement environ 12 %. Comme on peut le constater à la figure 6.6, dans les emplois qualifiés, l'importance relative des quintiles supérieurs de qualité s'accroît avec la durée d'emploi. La proportion de travailleurs affichant une durée d'emploi de 20 ans ou plus qui se trouvent dans ces quintiles atteint même les 85 % dans les emplois qualifiés, alors qu'elle se situe à environ 40 % dans les emplois moins qualifiés. Des données non publiées révèlent que les emplois moins qualifiés et les emplois plus qualifiés offrant une qualité d'emploi élevée sont surtout occupés par des personnes qui ont entre 45 et 54 ans, qui exercent une profession non manuelle, qui sont syndiquées et qui travaillent dans de grands établissements (500 employés et plus).

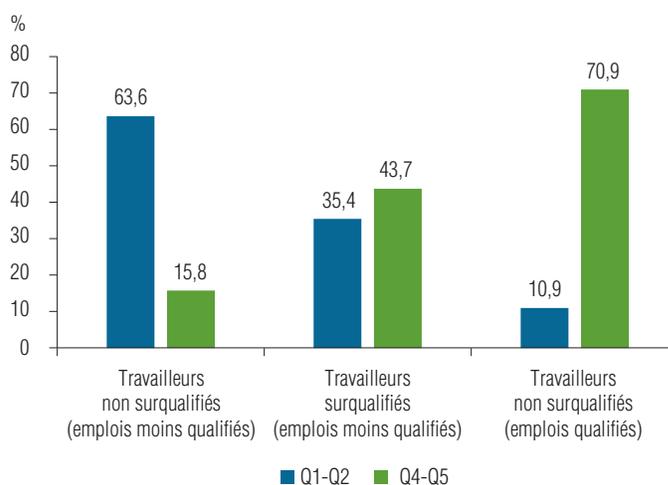
### Résultats selon la surqualification

L'idée selon laquelle la surqualification permettrait d'obtenir de meilleurs avantages semble être vraie sur le plan de la qualité de l'emploi. Les données inscrites à la figure 6.7

vont du moins dans ce sens. Ainsi, environ les deux tiers des travailleurs occupant des emplois moins qualifiés et qui ne sont pas surqualifiés se trouvent dans les quintiles inférieurs de qualité. Or, les travailleurs occupant ce même type d'emploi mais qui sont surqualifiés se trouvent à être presque deux fois moins présents dans ces quintiles, leur proportion se fixant à environ 35 %. En revanche, environ 45 % des travailleurs surqualifiés occupent un emploi

Figure 6.7

Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et le statut de surqualification dans l'emploi, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

moins qualifié de qualité élevée, alors que c'est le cas pour seulement environ 15 % des travailleurs non surqualifiés. Ces résultats montrent que les travailleurs surqualifiés s'en tirent mieux sur le plan de la qualité de l'emploi par rapport à leurs collègues qui ne sont pas surqualifiés. Il reste qu'une personne qui est non surqualifiée et qui occupe un emploi qualifié est plus susceptible de bénéficier d'une qualité d'emploi élevée. En effet, environ 70 % des travailleurs qui présentent ces deux caractéristiques bénéficient d'une qualité d'emploi se situant dans les quintiles supérieurs. Un avantage de près de 30 points est d'ailleurs observé par rapport aux travailleurs surqualifiés. Des données non diffusées montrent que ces derniers sont surtout des femmes, des personnes âgées de 25 à 44 ans, des travailleurs non manuels, des travailleurs non syndiqués et des travailleurs qui se trouvent dans le secteur privé. Les travailleurs non surqualifiés occupant des emplois qualifiés qui se trouvent dans les quintiles supérieurs, quant à eux, bénéficient en majorité d'une couverture syndicale et se retrouvent plus fréquemment dans de grands établissements ainsi que dans le secteur public. Les emplois de qualité élevée ne se trouvent donc pas nécessairement dans les mêmes milieux de travail selon le statut de surqualification.

### Résultats selon le type de profession

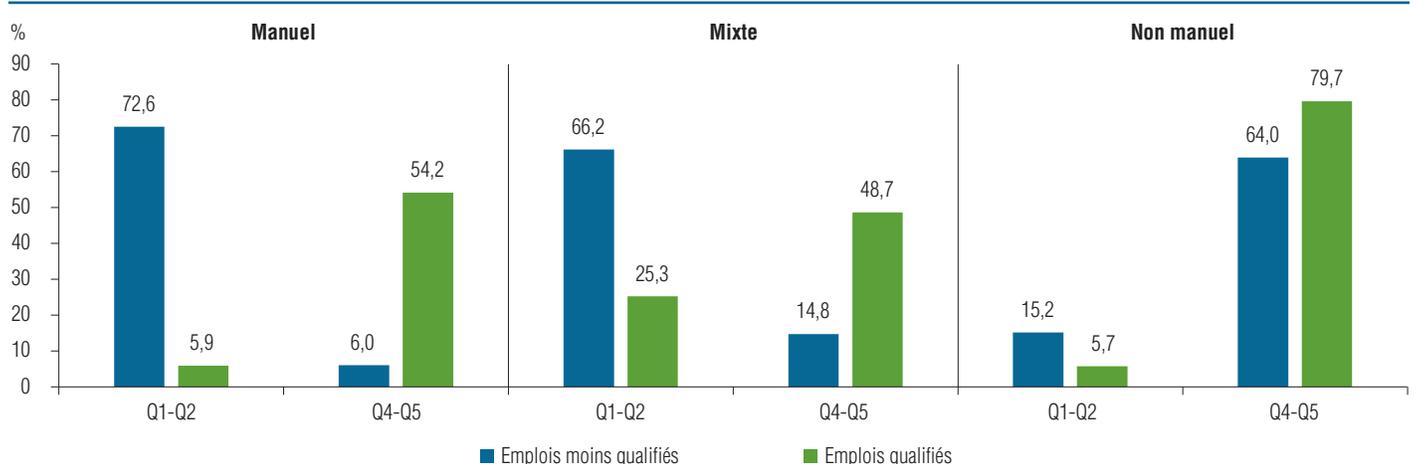
Sans surprise, les résultats selon le type de profession montrent que la qualité de l'emploi est moins bonne dans les emplois moins qualifiés qui sont de type manuel ou mixte (figure 6.8). Dans les emplois moins qualifiés, environ les trois quarts des emplois manuels se retrouvent dans

les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi. Pour ce qui est des emplois de type mixte, ce sont environ les deux tiers qui affichent une qualité moindre.

Par ailleurs, les emplois qualifiés qui sont de type manuel sont très peu présents sur le marché du travail, mais il en va autrement pour ceux qui sont de type mixte : on en dénombre environ 105 000 (donnée non présentée). Parmi ceux-ci, environ la moitié se concentre dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi. Ce résultat est toutefois inférieur à ce qui est noté du côté des emplois qualifiés non manuels, la très grande majorité étant classée dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi (environ 80 %). Ces derniers offrent donc de bons avantages en matière de conditions de travail. Mentionnons par exemple un revenu se situant fréquemment dans le quartile supérieur, une insécurité d'emploi qui demeure faible, une autonomie de compétence élevée très répandue ainsi que des horaires de travail en grande partie réguliers et flexibles (données non publiées). De plus, les travailleurs occupant des emplois qualifiés non manuels qui se classent dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi ont en grande majorité accès à des congés pour raisons familiales ou encore à 16 jours ou plus de vacances par année payées, bénéficient pratiquement tous de congés de maladie payés, et obtiennent dans de fortes proportions une assurance salaire ainsi qu'un régime de retraite. Enfin, compte tenu du fait qu'ils occupent des emplois non manuels, les conditions physiques de travail (travail debout, gestes répétitifs, gestes de précision, manipulation de charges lourdes, etc.) auxquelles ils sont confrontés s'avèrent beaucoup moins difficiles que celles auxquelles

Figure 6.8

Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et le type de profession, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

sont soumis les travailleurs occupant des emplois manuels ou mixtes, en particulier ceux qui sont moins qualifiés. La plus grande présence de ces derniers dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi se traduit évidemment par des conditions de travail moins favorables, notamment sur le plan de la rémunération, des horaires de travail, des congés ou d'autres avantages sociaux, et de façon plus particulière, relativement aux conditions physiques de travail. Les résultats selon la qualification de l'emploi et le type de profession révèlent des fractures importantes en matière de qualité de l'emploi. Mais ils révèlent aussi que les travailleurs et les travailleuses ayant des emplois moins qualifiés de type non manuel peuvent espérer bénéficier d'une qualité d'emploi supérieure. En effet, des résultats ventilés par indicateur (données non présentées) montrent que ces emplois affichent souvent une qualité comparable à celle affichée par les emplois qualifiés de même type, malgré le fait qu'ils peuvent être moins rémunérés. La figure 6.8 montre d'ailleurs que près du deux tiers d'entre eux se retrouvent dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi.

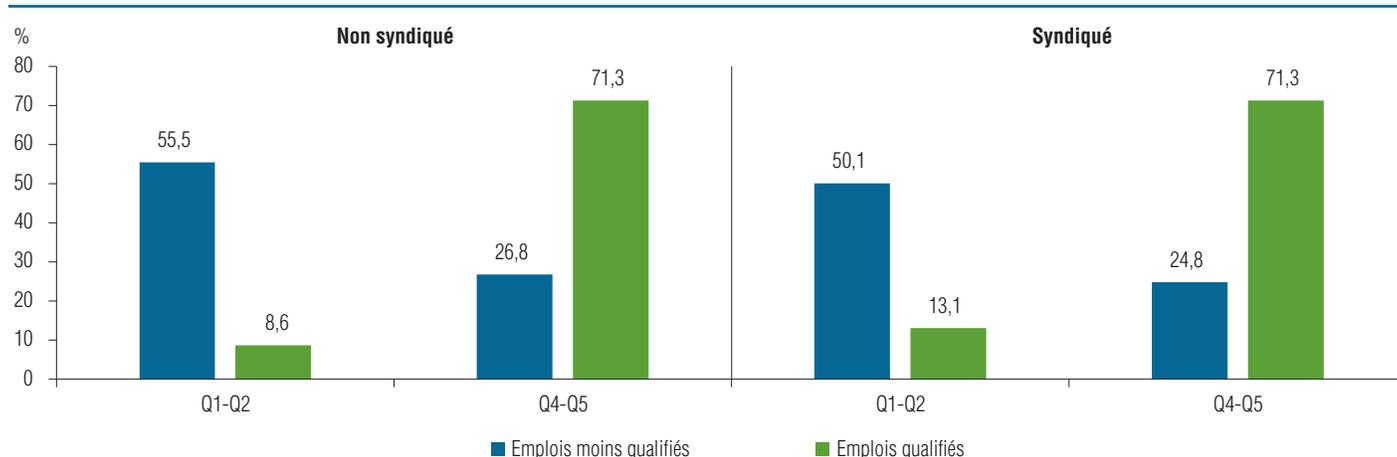
### Résultats selon la couverture syndicale

Généralement, on devrait s'attendre à ce que le fait d'avoir une couverture syndicale permette d'accéder à un emploi de meilleure qualité. Les données inscrites à la figure 6.9 montrent toutefois qu'il n'y a pas sur ce plan de différences entre les emplois syndiqués et les emplois non syndiqués, et ce, même lorsqu'on tient compte de la qualification de ceux-ci. Ainsi, environ 50 à 55 % des travailleurs occupant un emploi moins qualifié se retrouvent dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi, et ce, peu importe leur

situation sur le plan de la couverture syndicale. À l'opposé, on constate qu'environ 70 % des syndiqués et des non-syndiqués occupant des emplois qualifiés se retrouvent dans les quintiles supérieurs de la qualité de l'emploi. C'est donc dire que la probabilité d'obtenir un emploi moins qualifié de qualité moindre est aussi forte chez les syndiqués que chez les non-syndiqués. De même, la probabilité d'occuper un emploi qualifié de qualité supérieure n'est pas plus élevée chez les syndiqués que chez les non-syndiqués. Comment peut-on expliquer cela ?

Des données non publiées révèlent que des différences sont notées dans la composition des syndiqués et des non-syndiqués qui occupent des emplois qualifiés se situant dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi. On observe que la majorité des personnes qui occupent des emplois couverts par une convention collective sont des femmes, travaillent en grande partie dans de grands établissements (500 employés et plus) et se retrouvent essentiellement dans le secteur public et bien évidemment, dans le secteur des services. Or, les travailleurs qui occupent des emplois non syndiqués sont en majorité des hommes, se trouvent surtout dans des établissements de moins de 500 employés et sont essentiellement concentrés dans le secteur privé. Ces observations montrent donc une caractérisation différente des emplois qualifiés syndiqués et non syndiqués qui se trouvent dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi. En nombre, il y a autant d'emplois qualifiés syndiqués que d'emplois qualifiés non syndiqués qui sont classés dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi, soit respectivement environ 290 000 et 283 000 (données non présentées).

Figure 6.9  
Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et la couverture syndicale, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

On constate également des différences dans la composition des syndiqués et des non-syndiqués qui occupent des emplois moins qualifiés, mais celles-ci sont moins importantes. Dans les deux groupes, on retrouve en majorité des hommes, qui sont en grande partie âgés de moins de 45 ans. Toutefois, les travailleurs syndiqués occupent davantage des emplois de type manuel, se retrouvent plus souvent dans de grands établissements sans y être concentrés, et sont plus fréquemment dans le secteur de la production des biens. De leur côté, les travailleurs non syndiqués qui se trouvent dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi ont comme caractéristiques distinctives d'être plus présents dans les établissements de moindre taille (50 employés et moins), d'être fortement concentrés dans le secteur privé et d'appartenir en majorité au secteur des services. Il y a donc là aussi des distinctions à faire au regard des emplois moins qualifiés se trouvant dans les quintiles inférieurs de qualité lorsqu'on tient compte de la couverture syndicale. Les emplois moins qualifiés appartenant aux quintiles inférieurs de qualité de l'emploi sont plus nombreux dans les milieux non syndiqués (555 000 c. 345 000 ; données non présentées).

### Résultats selon la taille de l'établissement

L'effet de la taille sur la qualité de l'emploi s'observe bien à la fois dans les emplois qualifiés et dans ceux qui le sont moins, comme le montre la figure 6.10. Par exemple, la part des emplois moins qualifiés dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi diminue plus la taille de

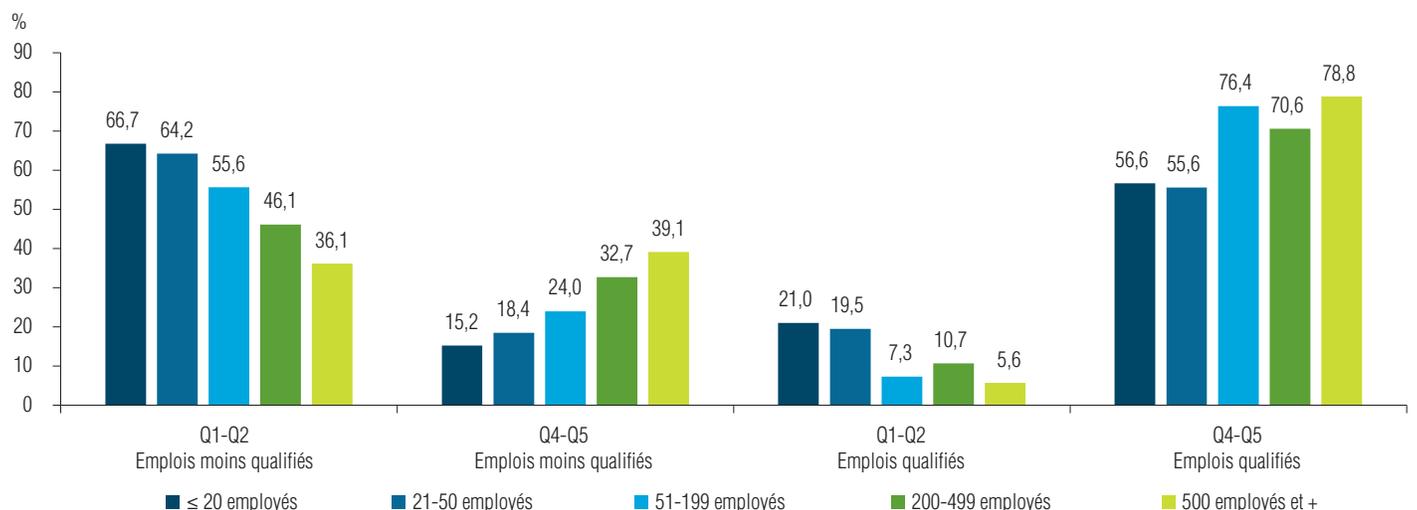
l'établissement est importante. Cette part s'établit à environ 66 % dans les établissements de petite taille, tandis qu'elle se fixe à environ 55 % dans les établissements de 51 à 199 employés. Elle est encore plus faible dans les plus grands établissements, où l'on retrouve un peu plus du tiers des emplois moins qualifiés. Quant à la part des emplois qualifiés se situant dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi, on remarque à l'inverse qu'elle s'accroît avec la taille de l'établissement. Ainsi, la part observée dans les établissements comptant 50 employés ou moins (environ 55 %) est plus faible que celles notées dans les établissements de plus grande taille, lesquelles se situent entre 70 et 80 % environ. Des écarts de plus de 20 points sont d'ailleurs observés entre les différentes tailles d'établissement.

### Résultats selon le secteur d'appartenance

Parmi les travailleurs occupant un emploi moins qualifié, ceux du secteur public profitent d'un double avantage par rapport à ceux du secteur privé (figure 6.11). Premièrement, on remarque qu'ils sont moins présents dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi (environ 34 % comparativement à environ 57 %). Deuxièmement, ils ont une plus grande probabilité d'occuper un emploi se situant dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi. En effet, environ 4 travailleurs sur 10 du secteur public bénéficient d'une qualité d'emploi élevée, tandis que c'est le cas pour environ 2 travailleurs sur 10 du secteur privé. L'avantage des travailleurs du secteur public par rapport à ceux

Figure 6.10

Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et la taille de l'établissement, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

du secteur privé disparaît toutefois lorsque ce sont des emplois qualifiés qui sont occupés. En effet, la part des emplois qualifiés dans les quintiles supérieurs de qualité est d'environ 70 % à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé. Ces deux regroupements affichent ainsi un résultat similaire, ce qui peut s'expliquer en partie par des différences de composition. Des données non publiées montrent à cet égard que les emplois qualifiés du secteur public sont occupés en grande majorité par des femmes, sont pour la plupart syndiqués, se trouvent plus fréquemment dans de grands établissements et appartiennent presque exclusivement au secteur des services. Par contre, pour ce qui est des emplois qualifiés du secteur privé, on note qu'ils sont occupés en grande majorité par des hommes, qu'ils sont en grande partie non-syndiqués et qu'ils se retrouvent plus fréquemment dans les établissements de taille intermédiaire (51-499 employés) ou de taille inférieure. De plus, bien que ces emplois se trouvent principalement dans le secteur des services, leur présence dans le secteur de la production des biens n'est pas négligeable.

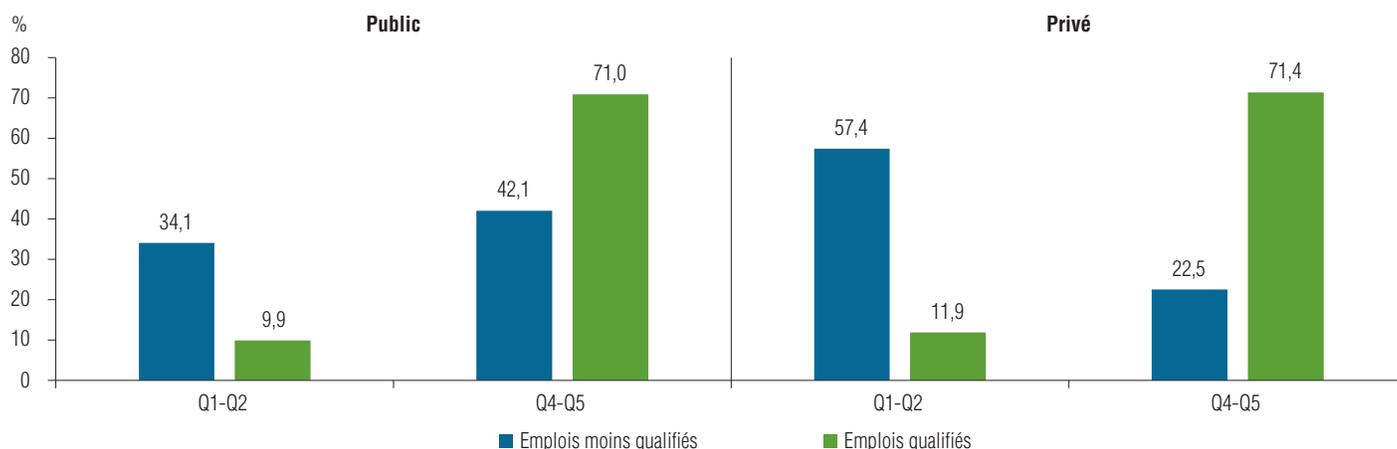
Sur un autre plan, même si ces deux groupes d'emplois sont classés dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi, il se peut que pour certains indicateurs, un groupe ait un avantage par rapport à l'autre. Des données non divulguées montrent que parmi les principaux indicateurs ayant trait à la rémunération, aux horaires de travail, aux congés, à certains avantages sociaux de même qu'à certaines conditions psychologiques de travail, il y a des avantages de part et d'autre. Par exemple, on note que les travailleurs du secteur public présentent une meilleure perception de leur sécurité d'emploi, ont accès à davantage

de congés annuels et bénéficient de congés maladie payés plus fréquemment. En outre, ces travailleurs ont déclaré plus souvent avoir une assurance salaire ou encore un régime de retraite avec contribution de l'employeur et ont indiqué plus fréquemment avoir accès à la semaine de travail réduite. Par contre, la permanence de l'emploi, la présence de l'horaire de travail régulier et la flexibilité de l'horaire sont plus fréquentes dans le secteur privé. Enfin, on a aussi observé que les travailleurs du secteur public sont proportionnellement plus nombreux que ceux du secteur privé à faire face à des conditions psychologiques plus difficiles. En somme, même si l'on ne note pas de différence entre ces deux secteurs relativement à la part d'emplois qualifiés de qualité élevée, il reste qu'en regardant les indicateurs de qualité de l'emploi, on constate qu'il y a des avantages de part et d'autre. Dans le secteur public, le nombre d'emplois qualifiés affichant une qualité élevée est de l'ordre de 311 000, alors que dans le secteur privé, il est estimé à environ 261 000 (données non présentées).

### Résultats selon le secteur de production

Les résultats selon le secteur de production révèlent que la part d'emplois moins qualifiés dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi n'est pas statistiquement différente entre le secteur de services et celui des biens (figure 6.12) : dans ces deux secteurs, environ un emploi moins qualifié sur deux se retrouve dans ces quintiles. Lorsqu'on regarde la part d'emplois qualifiés dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi, on constate qu'elle non plus ne diffère pas entre les deux secteurs de production. Celle-ci se situe à environ 70 %. Par contre, les travailleurs occupant des

Figure 6.11  
Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et le secteur d'appartenance, Québec, 2007-2008



Source: Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

emplois moins qualifiés mais ayant une qualité d'emploi élevée sont plus présents dans le secteur des services que dans celui des biens (environ 28% c. 21%). Dans l'ensemble, ces résultats ne montrent pas de différences notables entre les deux secteurs comparés. Toutefois, il convient de préciser que le nombre d'emplois qui sont classés dans les quintiles supérieurs est moins élevé dans le secteur des biens que dans celui des services (72 000 c. 503 000), ce qui reflète la faible part du secteur des biens dans l'emploi total (données non présentées).

## En résumé

L'analyse de la qualité des emplois moins qualifiés à partir d'un indicateur synthétique nous a permis d'avoir une lecture non seulement globale, mais aussi très détaillée des différences pouvant s'observer entre ces emplois et les emplois plus qualifiés. De façon générale, nous avons pu constater que la qualité de l'emploi, vue sous l'angle de la répartition dans les quintiles, est moins bonne pour les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés que pour les travailleurs occupant des emplois qualifiés. Ce résultat d'ensemble, qui va dans le même sens que les résultats découlant des analyses indicateur par indicateur, a aussi été observé pour différentes sous-populations analysées. Plusieurs constats particuliers ressortent de la comparaison entre les emplois moins qualifiés et les emplois plus qualifiés.

Tout d'abord, on a vu que les femmes occupant des emplois moins qualifiés sont plus susceptibles que les hommes de bénéficier d'une qualité d'emploi supérieure

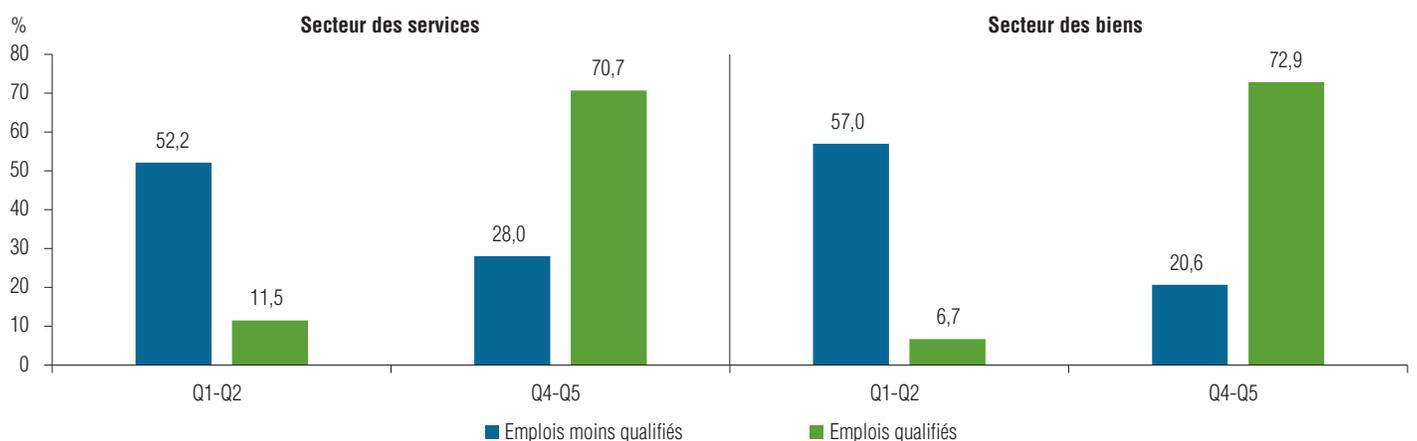
(Q4-Q5), ce qui peut s'expliquer en partie par le fait que les hommes occupent davantage des emplois manuels. Toutefois, les hommes occupant des emplois qualifiés ont plus fréquemment accès à des emplois de qualité élevée que leurs homologues féminins, ce qui révèle une inégalité entre les sexes particulière.

L'analyse selon le groupe d'âge a révélé que les emplois moins qualifiés se trouvant dans les quintiles inférieurs de qualité sont essentiellement occupés par les jeunes (15-24 ans), ce qui témoigne du fait que ces derniers conjuguent souvent travail et études. Chez les plus âgés, les résultats ont montré une présence marquée des emplois qualifiés par rapport à ceux qui le sont moins dans les quintiles supérieurs de qualité. En outre, il convient de rappeler que le fait d'être plus âgé n'entraîne pas une diminution de la qualité de l'emploi lorsque celui-ci est qualifié.

Sur un autre plan, on a pu voir qu'un niveau de scolarité supérieur procure un certain avantage aux titulaires d'emplois moins qualifiés : ces derniers sont plus susceptibles d'avoir des emplois de qualité élevée ou encore de moins se cantonner dans des emplois de qualité moindre plus leur niveau de scolarité est élevé. Ainsi, l'éducation apparaît diminuer la probabilité pour un travailleur d'occuper un emploi de qualité moindre lorsque celui-ci est moins qualifié. Par ailleurs, l'analyse des quintiles regroupés de qualité de l'emploi a fait ressortir qu'il n'y a pas de différences entre les natifs et les immigrants. Ces deux groupes occupent dans des proportions similaires des emplois de qualité moindre (Q1-Q2) et des emplois de qualité élevée (Q4-Q5). Toutefois, les caractéristiques des personnes qui occupent

Figure 6.12

Quintiles regroupés de qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et le secteur d'appartenance, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

des emplois de meilleure qualité apparaissent différentes d'un groupe à l'autre. Chez les personnes natives, ce sont davantage des femmes travaillant dans le secteur public et étant syndiquées qui occupent de tels emplois, tandis que chez les immigrants, il s'agit en majorité d'hommes travaillant dans le secteur privé et étant non syndiqués.

En outre, l'analyse des résultats a révélé que chez les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, les personnes surqualifiées bénéficient d'une meilleure qualité d'emploi que celles ne l'étant pas. Ainsi, on a vu que les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés et qui sont surqualifiés sont moins susceptibles d'avoir des emplois de qualité moindre et obtiennent plus fréquemment des emplois de qualité élevée que leurs confrères non surqualifiés. Il reste que les travailleurs non surqualifiés qui occupent des emplois qualifiés s'en tirent toujours mieux, comme en témoigne leur présence importante dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi.

Les analyses relatives au type de profession exercée ont fait ressortir que les emplois moins qualifiés de type manuel et de type mixte se retrouvent en grande partie dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi, alors que c'est l'inverse pour les emplois qualifiés de type non manuel, lesquels sont majoritairement classés dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi. À cet égard, il existe donc une fracture entre ces types d'emplois. Toutefois, on doit rappeler que les emplois moins qualifiés qui sont de type non manuel affichent en majorité une qualité d'emploi élevée. Le type de profession a donc des effets plus importants que la qualification de l'emploi.

Les résultats selon la couverture syndicale ont révélé que la qualité de l'emploi apparaît similaire chez les syndiqués et les non-syndiqués, à la fois dans les emplois qualifiés et dans ceux qui le sont moins. Par contre, la composition des emplois selon leur qualification s'est avérée différente entre les deux groupes comparés. Enfin, soulignons qu'outre le fait qu'il y a une relation entre la qualité de l'emploi et la taille de l'établissement, les analyses ont fait ressortir que parmi les travailleurs qui occupent un emploi moins qualifié, ceux du secteur public profitent d'un double avantage par rapport à ceux du secteur privé. En effet, les travailleurs du secteur public sont moins représentés dans les quintiles inférieurs et le sont plus dans les quintiles supérieurs. Toutefois, l'avantage des travailleurs du secteur public par rapport à ceux du secteur privé disparaît lorsque ce sont des emplois qualifiés qui sont occupés ; en effet, les deux secteurs affichent dans ce cas des parts d'emplois similaires dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi.

Le portrait dressé à partir de l'analyse des quintiles regroupés de qualité de l'emploi montre donc plusieurs réalités chez les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, certains groupes s'en tirant mieux que d'autres. Mais dans tous les cas analysés, la qualité de l'emploi apparaît meilleure pour les travailleurs occupant des emplois qualifiés.

Il reste que nous devons effectuer des analyses multivariées portant sur les déterminants de la qualité des emplois moins qualifiés et de ceux qui le sont plus afin de connaître en dernière analyse quelles sont les sous-populations qui offrent la meilleure qualité de l'emploi et ceux qui offrent la moins bonne lorsqu'on contrôle les effets de composition. C'est ce que nous ferons dans la dernière sous-section, où nous dresserons un portrait de la situation à partir de l'indice synthétique de qualité de l'emploi, en tenant compte des caractéristiques des travailleurs, des emplois et des milieux de travail. Des résultats de régressions linéaires portant sur l'emploi moins qualifié et sur l'emploi plus qualifié seront présentés et analysés.

### 6.3 Les déterminants de la qualité de l'emploi selon la qualification de celui-ci

Les modèles multivariés incluent 16 variables, comme l'indique le tableau 6.6. Celles-ci concernent tant les caractéristiques liées au travailleur que celles liées à l'emploi et au milieu de travail qui sont susceptibles de révéler des différences sur le plan de la qualité de l'emploi. On a exclu la variable *revenu du ménage*, qui est déjà comprise en partie dans l'indice de qualité de l'emploi, ainsi que la variable *catégorie professionnelle*, qui est construite sur la base de la qualification de l'emploi. La surqualification dans l'emploi est aussi une variable que nous n'avons pas retenue. Celle-ci a été exclue en raison du fait que les travailleurs occupant un emploi qualifié ne peuvent pas être surqualifiés dans leur emploi en raison du cadre conceptuel relatif à la qualification de l'emploi que nous avons retenu (voir section 1 du document). On doit également ajouter que cette variable et le niveau de scolarité ont des effets combinés. En effet, lorsqu'on effectue une régression linéaire portant sur l'emploi moins qualifié, la surqualification n'est pas significative, mais elle le devient lorsque l'on retire la variable *scolarité*. Cette dernière variable devient par ailleurs significative lorsqu'on retire la variable *surqualification*.

Tableau 6.6  
Modèles de régression linéaire sur l'indice global de qualité de l'emploi, emploi moins qualifié et emploi qualifié,  
Québec, 2007-2008

	Emploi moins qualifié			Emploi qualifié		
	Degrés de liberté	Wald F	p	Degrés de liberté	Wald F	p
Sexe	1	0,26	0,610	1	7,77	0,006
Âge	3	2,72	0,045	3	1,03	0,380
Scolarité	3	6,91	0,000	3	6,80	0,000
Statut d'étudiant	1	12,98	0,000	1	1,27	0,261
Statut d'immigrant	1	0,61	0,436	1	1,98	0,160
Zone de résidence	1	5,25	0,023	1	2,17	0,141
Durée dans l'emploi	4	13,35	0,000	4	2,52	0,041
Type de profession	2	77,81	0,000	2	23,20	0,000
Autorité décisionnelle	1	53,36	0,000	1	9,28	0,002
Reconnaissance professionnelle	1	50,33	0,000	1	13,10	0,000
Soutien du supérieur	1	2,61	0,107	1	0,03	0,868
Soutien des collègues	1	0,05	0,830	1	0,00	0,971
Couverture syndicale	1	0,63	0,428	1	2,22	0,137
Taille de l'établissement	4	10,14	0,000	4	9,60	0,000
Secteur d'appartenance	1	4,99	0,026	1	0,35	0,556
Secteur de production	1	1,95	0,164	1	1,41	0,236

$p \leq 0,05$  : Variable significative au seuil de 5%.

Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

Le tableau 6.6 donne les résultats généraux de deux régressions linéaires, l'une portant sur l'emploi moins qualifié et l'autre sur l'emploi qualifié. Comme on peut le voir, au moins 10 variables sont considérées comme étant significatives dans le modèle de l'emploi moins qualifié. Celles-ci ont donc une incidence particulière sur la qualité de l'emploi. De son côté, le modèle de l'emploi qualifié indique que sept variables contribuent de façon distincte à la qualité de l'emploi. Parmi celles-ci, six ont également des effets sur la qualité de l'emploi dans le modèle de l'emploi moins qualifié. Ainsi, la scolarité, la durée de l'emploi, le type de profession, l'autorité décisionnelle<sup>5</sup>, la reconnaissance professionnelle ainsi que la taille de l'établissement où l'emploi se trouve exercent une influence particulière sur la qualité de l'emploi, qu'il soit moins qualifié ou qualifié.

Il y a donc quatre variables propres au modèle de l'emploi moins qualifié et une seule spécifique à celui de l'emploi qualifié. Dans l'emploi qualifié, le sexe exerce une influence sur les résultats relatifs à qualité de l'emploi. Par ailleurs,

dans l'emploi moins qualifié, la qualité de l'emploi est aussi influencée, mais de façon distincte, par l'âge, par le statut aux études, par la zone de résidence<sup>6</sup> ainsi que par le secteur d'appartenance. Ces résultats généraux montrent donc des similarités entre l'emploi moins qualifié et l'emploi qualifié au regard des déterminants de la qualité de l'emploi, mais révèlent aussi qu'il y a davantage de différences en la matière dans l'emploi moins qualifié. Pour mieux comprendre de quoi la qualité de l'emploi dépend réellement, une analyse détaillée des variables (sous-populations) qui peuvent avoir une incidence sur la qualité de l'emploi est nécessaire pour chacun des modèles multivariés.

### L'emploi moins qualifié

Les résultats présentés donnent la valeur du coefficient rattaché à chaque estimation. Une valeur de 0,000 pour une catégorie indique qu'il s'agit du groupe de référence. Pour une catégorie donnée, un coefficient positif signifie

5. Cette variable mesure le contrôle exercé par le travailleur sur son travail (liberté de décider comment faire son travail et influence sur la façon dont les choses se passent dans son travail).

6. Selon la Classification des secteurs statistiques (CSS) de Statistique Canada, une zone de résidence peut être urbaine (région métropolitaine de recensement), semi-urbaine (agglomération de recensement) ou rurale (zone d'influence métropolitaine [ZIM]).

Tableau 6.7

**Modèle de régression linéaire sur l'indice global de qualité de l'emploi, emploi moins qualifié, résultats détaillés selon les variables liées aux caractéristiques du travailleur, Québec, 2007-2008**

	Coefficient	IC à 95 %	p
15-24 ans	0,000	..	..
25-44 ans	4,084	1,130 – 7,039	0,007
45-54 ans	4,608	1,321 – 7,895	0,006
55 ans et plus	4,410	0,924 – 7,896	0,013
Sans diplôme d'études secondaires	0,000 <sup>a,b</sup>	..	..
Avec diplôme d'études secondaires	0,536 <sup>c,d</sup>	-1,188 – 2,260	0,542
Diplôme d'études postsecondaires	3,191 <sup>a,c,e</sup>	0,925 – 5,458	0,006
Diplôme d'études universitaires (1 <sup>er</sup> cycle ou cycles supérieurs)	5,816 <sup>b,d,e</sup>	2,948 – 8,683	0,000
Étudiants	0,000	..	..
Non-étudiants	6,165	2,804 – 9,526	0,000
Zone rurale ou semi-urbaine	0,000	..	..
Zone urbaine	1,687	0,241 – 3,133	0,022
Durée d'emploi de moins d'un an	0,000	..	..
Durée d'emploi entre 1 et 3 ans	2,207 <sup>a</sup>	0,009 – 4,404	0,049
Durée d'emploi entre 4 et 9 ans	3,723 <sup>b,c</sup>	1,290 – 6,156	0,003
Durée d'emploi entre 10 et 19 ans	7,820 <sup>b</sup>	5,438 – 10,202	0,000
Durée d'emploi de 20 ans et plus	8,082 <sup>a,c</sup>	5,395 – 10,768	0,000

p ≤ 0,05 : Variable significative au seuil de 5%.

IC : Intervalle de confiance.

.. N'ayant pas lieu de figurer.

Note : Un même exposant associé à deux catégories indique une différence significative entre celles-ci.

Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

que celle-ci montre une qualité d'emploi supérieure à celle affichée par le groupe de référence, toutes choses étant égales par ailleurs. À l'inverse, un coefficient négatif indique que cette catégorie affiche une qualité d'emploi moindre. Les coefficients sont accompagnés de leurs intervalles de confiance ainsi que de la valeur p, qui précise si le résultat est significatif ou non. Un résultat est jugé significatif si la valeur p est inférieure ou égale à 0,05. De plus, un même exposant associé à deux catégories indique une différence significative entre celles-ci.

### Résultats selon les variables liées aux caractéristiques du travailleur

Sans surprise et à l'image de ce qui a été observé dans l'analyse bivariable de l'emploi moins qualifié, les jeunes affichent une qualité d'emploi moins élevée que leurs confrères plus âgés, et ce, même lorsque l'on tient compte de plusieurs variables dans l'analyse (tableau 6.7). Ce résultat va aussi de pair avec le fait que les non-étudiants

affichent, toutes choses étant égales par ailleurs, une meilleure qualité d'emploi que ceux qui sont encore aux études. Ces résultats sont donc cohérents avec ceux notés chez les jeunes travailleurs âgés de 15-24 ans, qui ont souvent comme particularité de cumuler travail et études. Toutefois, nos analyses ne montrent pas de différences significatives dans les autres groupes d'âge au regard de la qualité de l'emploi. Il semble qu'à partir de 25 ans, la qualité de l'emploi moins qualifié n'est pas significativement différente d'un groupe d'âge à l'autre lorsqu'on tient compte d'une série de variables. Ces constats vont aussi dans le même sens que ce qui a été observé lors de la comparaison des quintiles de qualité de l'emploi (voir figure 6.3).

En ce qui a trait à la scolarité, on peut voir que le fait d'avoir une formation postsecondaire ou supérieure est associé à une meilleure qualité d'emploi une fois que les effets de diverses variables ont été contrôlés. Ainsi, par rapport à ceux qui ont un tel niveau de formation, les

Tableau 6.8

Modèle de régression linéaire sur l'indice global de qualité de l'emploi, emploi moins qualifié, résultats détaillés selon les variables liées aux caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail, Québec, 2007-2008

	Coefficient	IC à 95 %	p
Intercept	14,28	9,849 – 18,606	0,000
Profession de type manuel	0,000	..	..
Profession de type mixte	2,797 <sup>a</sup>	0,759 – 4,834	0,007
Profession de type non manuel	14,237 <sup>a</sup>	11,913 – 16,560	0,000
Autorité décisionnelle faible	0,000	..	..
Autorité décisionnelle élevée	5,768	4,217 – 7,318	0,000
Reconnaissance professionnelle faible	0,000	..	..
Reconnaissance professionnelle élevée	5,700	4,122 – 7,278	0,000
20 employés ou moins	0,000	..	..
Entre 21 et 50 employés	2,834 <sup>a,b</sup>	0,507 – 5,161	0,017
Entre 51 et 199 employés	4,455 <sup>c,d</sup>	2,318 – 6,592	0,000
Entre 200 et 499 employés	6,877 <sup>a,c</sup>	4,318 – 9,436	0,000
500 employés et plus	6,788 <sup>b,d</sup>	4,483 – 9,092	0,000
Secteur privé	0,000	..	..
Secteur public	2,313	0,281 – 4,344	0,026

.. N'ayant pas lieu de figurer.

IC : Intervalle de confiance.

p ≤ 0,05 : Variable significative au seuil de 5%.

Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

Note : Un même exposant associé à deux catégories indique une différence significative entre celles-ci.

travailleurs sans diplôme d'études secondaires et ceux ayant un tel diplôme sont plus susceptibles d'afficher une moins bonne qualité d'emploi. Par contre, on n'a pas observé de différence entre ces deux derniers groupes, ce qui donne à penser que le fait d'avoir une scolarité moindre ou faible ne change pas la donne sur le plan de la qualité de l'emploi lorsqu'on occupe un emploi moins qualifié. Il convient aussi de dire que la scolarité influence la qualité de l'emploi chez ceux qui ont fait des études supérieures. Les résultats montrent à cet égard que les travailleurs ayant une formation universitaire ont, toutes choses étant égales par ailleurs, accès à un emploi de meilleure qualité que les travailleurs ayant une formation postsecondaire. La scolarité a donc un effet sur la qualité des emplois moins qualifiés.

Par ailleurs, la situation géographique du travailleur a une incidence sur la qualité de l'emploi. Ainsi, le fait de résider dans une zone urbaine plutôt que dans une zone semi-urbaine ou rurale permet, toutes choses étant égales

par ailleurs, d'avoir une meilleure qualité d'emploi. Les grands centres apparaissent ainsi plus avantageux pour les travailleurs.

Comme on a pu le constater dans l'analyse bivariée (voir figure 6.5), la qualité de l'emploi chez les travailleurs ayant une durée d'emploi moindre (moins d'un an) est moins bonne que celle chez les autres travailleurs. L'analyse entre les différentes durées d'emploi montre aussi que la qualité de l'emploi est meilleure chez les travailleurs qui occupent leur emploi depuis longtemps (10 ans et plus) que chez ceux affichant une durée moindre dans leur emploi. L'analyse multivariée révèle donc qu'il y a une relation entre la qualité de l'emploi moins qualifié et la durée d'emploi.

### Résultats selon les variables liées aux caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail

Le tableau 6.8 présente les résultats des analyses multivariées portant sur l'emploi moins qualifié au regard des variables liées aux caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail qui sont significatives sur le plan de la qualité de l'emploi.

Tout comme nous l'avons noté dans l'analyse bivariée, le type de profession exercée influence la qualité de l'emploi des travailleurs. Ainsi, les professions de type non manuel permettent d'accéder, toutes choses étant égales par ailleurs, à une plus grande qualité d'emploi que celles de type mixte ou de type manuel. Par ailleurs, les professions qui sont à la fois manuelles et non manuelles (professions mixtes) s'en tirent mieux sur le plan de la qualité d'emploi lorsqu'on les compare avec celles qui sont manuelles. Ces dernières sont désavantagées sur ce plan, même quand on contrôle les effets de diverses variables. Comme on peut le voir, la qualité de l'emploi diffère selon le type de profession exercée.

Sur un autre plan, les résultats montrent que la qualité de l'emploi est meilleure lorsque les travailleurs font état d'une autorité décisionnelle élevée (contrôle sur leur travail) ainsi que d'une reconnaissance professionnelle jugée élevée. Ces deux aspects d'ordre qualitatif, qui peuvent être associés à la qualité du travail<sup>7</sup>, ont donc une incidence particulière sur la qualité de l'emploi des travailleurs.

De façon générale, l'analyse multivariée indique que le fait de travailler dans de petits établissements (20 employés ou moins) est associé à une moindre qualité de l'emploi, ce qui avait bien sûr été noté dans l'analyse bivariée (voir figure 6.10). Cependant, les résultats du tableau 6.8 montrent que les établissements comptant entre 21 et 199 employés ne se distinguent pas entre eux sur le plan de la qualité de l'emploi contrairement à ce qui semblait s'observer dans l'analyse bivariée. C'est plus lorsque l'on compare des tailles d'établissement plus grandes avec des tailles plus petites qu'on peut constater des différences. Ainsi, l'analyse multivariée portant sur l'emploi moins qualifié révèle que la qualité de l'emploi est meilleure dans les

Tableau 6.9

Modèle de régression linéaire sur l'indice global de qualité de l'emploi, emploi qualifié, résultats détaillés selon les variables liées aux caractéristiques du travailleur, Québec, 2007-2008

	Coefficient	IC à 95 %	p
Intercept	25,944	14,649 – 37,240	0,000
Femmes	0,000	..	..
Hommes	3,138	0,925 – 5,350	0,006
Sans diplôme d'études secondaires	0,000	..	..
Avec diplôme d'études secondaires	3,867 <sup>a,b</sup>	-3,085 – 10,819	0,275
Diplôme d'études postsecondaires	9,188 <sup>a</sup>	2,374 – 16,001	0,008
Diplôme d'études universitaires (1 <sup>er</sup> cycle ou cycles supérieurs)	10,906 <sup>b</sup>	4,117 – 17,696	0,002
Durée d'emploi de moins d'un an	0,000	..	..
Durée d'emploi entre 1 et 3 ans	1,828 <sup>a</sup>	-2,126 – 5,781	0,364
Durée d'emploi entre 4 et 9 ans	3,716	-0,123 – 7,554	0,058
Durée d'emploi entre 10 et 19 ans	4,522	0,477 – 8,566	0,029
Durée d'emploi de 20 ans et plus	6,592 <sup>a</sup>	2,078 – 11,105	0,004

p ≤ 0,05 : Variable significative au seuil de 5%.

IC : Intervalle de confiance (95%).

.. N'ayant pas lieu de figurer.

Note : Un même exposant associé à deux catégories indique une différence significative entre celles-ci.

Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

7. Voir Luc CLOUTIER-VILLENEUVE (2017), *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 51 p. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/qualite-emploi-typologie.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/qualite-emploi-typologie.pdf)].

établissements de 200 employés et plus que dans ceux de moindre taille. La taille a donc un effet particulier sur la qualité de l'emploi. Aucune différence n'est toutefois notée sur le plan de la qualité de l'emploi entre les établissements comptant entre 200 et 499 employés et ceux de plus grande taille. La taille de l'établissement exerce assurément un effet sur la qualité de l'emploi, mais des différences sur ce plan s'observent surtout entre les grands établissements et ceux de taille moindre. L'idée selon laquelle il existerait une relation linéaire continue entre la qualité de l'emploi et la taille n'est pas vérifiable ici.

Enfin, la qualité des emplois moins qualifiés est meilleure dans le secteur public que dans le secteur privé, toutes choses étant identiques par ailleurs. Ce constat va dans le même sens que les résultats découlant des analyses bivariées, lesquels ont révélé que les travailleurs du secteur public profitent d'un double avantage par rapport à ceux du secteur privé. En effet, on a noté que par rapport aux travailleurs du secteur privé, les travailleurs du secteur public sont moins présents dans les quintiles inférieurs de qualité (Q1-Q2) et plus présents dans les quintiles supérieurs (Q4-Q5).

## L'emploi qualifié

Comme on l'a dit au début de la sous-section, on compte sept déterminants de la qualité de l'emploi dans le modèle de l'emploi qualifié, et six d'entre eux se trouvent également dans le modèle de l'emploi moins qualifié. La variable sexe a une incidence sur la qualité de l'emploi qualifié. La sous-section qui suit présente les résultats de l'analyse multivariée portant sur l'emploi qualifié et établit un lien entre ces derniers et ceux obtenus lors de l'analyse multivariée portant sur l'emploi moins qualifié.

### Résultats selon les variables liées aux caractéristiques du travailleur

Contrairement à ce qu'a révélé l'analyse portant sur l'emploi moins qualifié, celle portant sur l'emploi qualifié montre une différence significative entre les femmes et les hommes sur le plan de la qualité de l'emploi. Ainsi, comme on peut le voir au tableau 6.9, les hommes sont plus susceptibles, toutes choses étant égales par ailleurs, d'afficher une meilleure qualité d'emploi que les femmes. Ce résultat va dans le même sens que ce que l'analyse bivariée a révélé, c'est-à-dire que les travailleurs sont plus présents que

Tableau 6.10

Modèle de régression linéaire sur l'indice global de qualité de l'emploi, emploi qualifié, résultats détaillés selon les variables liées aux caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail, Québec, 2007-2008

	Coefficient	IC à 95 %	p
Intercept	25,944	14,649 – 37,240	0,000
Profession de type manuel	0,000	..	..
Profession de type mixte	1,453 <sup>a</sup>	-4,739 – 7,645	0,645
Profession de type non manuel	9,901 <sup>a</sup>	3,762 – 16,040	0,002
Autorité décisionnelle faible	0,000	..	..
Autorité décisionnelle élevée	3,700	1,314 – 6,086	0,002
Reconnaissance professionnelle faible	0,000	..	..
Reconnaissance professionnelle élevée	4,594	2,100 – 7,088	0,000
20 employés ou moins	0,000	..	..
Entre 21 et 50 employés	-0,456 <sup>a,b,c</sup>	-5,499 – 4,586	0,859
Entre 51 et 199 employés	6,540 <sup>a</sup>	3,034 – 10,046	0,000
Entre 200 et 499 employés	5,576 <sup>b,d</sup>	1,294 – 9,859	0,011
500 employés et plus	8,759 <sup>c,d</sup>	5,459 – 12,059	0,000

p ≤ 0,05 : Variable significative au seuil de 5 %.

IC : Intervalle de confiance (95 %).

.. N'ayant pas lieu de figurer.

Note : Un même exposant associé à deux catégories indique une différence significative entre celles-ci.

Source : Institut de la statistique du Québec et autres, EQCOTESST, 2007-2008.

les travailleuses dans les quintiles supérieurs de qualité. Par ailleurs, même si on a constaté que, par rapport aux travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, les travailleuses occupant de tels emplois sont plus présentes dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi et moins présentes dans les quintiles inférieurs (figure 6.2), l'analyse multivariée indique que lorsqu'on contrôle les effets d'une série de variables, ces deux groupes ne se distinguent plus sur le plan de la qualité de l'emploi.

Les résultats généraux selon la scolarité observés pour l'emploi qualifié vont dans le même sens que ceux notés pour l'emploi moins qualifié. Ainsi, les travailleurs détenant une scolarité supérieure (études postsecondaires et universitaires) affichent une meilleure qualité de l'emploi que ceux ayant une scolarité inférieure. Toutefois, on doit dire que la relation entre niveau d'études et qualité de l'emploi s'observe moins chez les travailleurs qui occupent un emploi qualifié, puisqu'on ne constate pas de différences significatives entre ceux détenant un diplôme d'études postsecondaires et ceux ayant obtenu un diplôme universitaire. Ce résultat est contraire à ce qu'a révélé l'analyse de l'emploi moins qualifié. L'effet de la scolarité sur la qualité de l'emploi est donc plus limité lorsqu'on occupe un emploi qualifié.

La durée de l'emploi exerce aussi un effet sur la qualité des emplois qualifiés, comme le montre le tableau 6.9. Ainsi, une très faible durée d'emploi (moins d'un an) va de pair avec une qualité d'emploi moindre. À l'inverse, des durées d'emploi de 4 ans et plus sont associées à une meilleure qualité d'emploi. Mais comparativement à l'analyse de l'emploi moins qualifié, celle de l'emploi qualifié révèle que la qualité de l'emploi et la durée de l'emploi sont faiblement reliées; en effet, on n'observe aucune différence significative entre les faibles durées d'emploi (moins d'un an et 1 an à 3 ans) ni entre les durées d'emploi de 4 ans et plus. Ces résultats donnent à penser que la qualité de l'emploi dépend moins de la durée de l'emploi lorsqu'on occupe un emploi qualifié.

La relation entre le type de profession et la qualité de l'emploi observée dans l'emploi qualifié est de même nature que celle notée dans l'emploi moins qualifié, c'est-à-dire que les emplois de type non manuel sont de meilleure qualité que ceux de type manuel ou mixte (tableau 6.10). Les emplois qualifiés étant associés à de moindres exigences physiques de travail apparaissent ainsi être de meilleure qualité que les autres emplois qualifiés.

Par ailleurs, les aspects plus qualitatifs du travail, soit l'autorité décisionnelle et la reconnaissance professionnelle, semblent aussi avoir une incidence sur la qualité de l'emploi qualifié. Ainsi, plus l'autorité décisionnelle et la reconnaissance professionnelle sont jugées élevées par les travailleurs, meilleure serait la qualité de l'emploi. Ces résultats sont identiques à ceux notés dans l'analyse de l'emploi moins qualifié et montrent que ces deux variables exercent un effet particulier sur la qualité de l'emploi, quelle que soit sa qualification.

Tout comme c'est le cas dans l'emploi moins qualifié, il existe dans l'emploi qualifié une relation entre la taille de l'établissement et la qualité de l'emploi. Ainsi, les plus petits établissements (20 employés ou moins) offrent une qualité d'emploi moins bonne que ceux de plus grande taille. Toutefois, des différences s'observent entre les plus petits établissements et ceux de 51 employés et plus dans le cas de l'emploi qualifié, alors que dans le cas de l'emploi moins qualifié, des écarts significatifs sont observables entre les établissements de moindre taille et ceux comptant 21 employés et plus. Une autre caractéristique distinctive des emplois qualifiés est le fait qu'ils affichent une qualité de l'emploi meilleure dans les très grands établissements (500 employés) que dans ceux de taille intermédiaire (entre 200 et 499 employés), une situation qui n'a pas été observée dans l'analyse de l'emploi moins qualifié. En somme, les résultats indiquent qu'il y a une relation entre la taille de l'établissement et la qualité de l'emploi, mais que celle-ci semble être plus forte dans l'emploi qualifié.

On pourrait penser que le fait d'occuper un emploi dans le secteur public permet d'accéder à une meilleure qualité d'emploi, mais il semble qu'aucune différence significative entre les secteurs public et privé n'a été observée à cet égard dans l'analyse de l'emploi qualifié, ce qui est contraire à ce qui a été noté dans l'analyse portant de l'emploi moins qualifié.

Comme on peut le voir, il existe à la fois des similitudes et des différences dans les déterminants de la qualité de l'emploi selon la qualification de celui-ci. De façon générale, on peut dire que la qualité de l'emploi des travailleurs qui occupent un emploi moins qualifié est influencée par davantage de facteurs que celle de ceux qui occupent un emploi qualifié. Les résultats montrent qu'il y a plus d'homogénéité dans l'emploi qualifié en matière de qualité de l'emploi lorsque l'analyse porte sur l'ensemble des indicateurs qui composent l'indice synthétique de qualité de l'emploi.

## En résumé

Les analyses multivariées portant sur les déterminants de la qualité de l'emploi qui viennent d'être présentées montrent des similitudes et des différences entre l'emploi moins qualifié et l'emploi plus qualifié. Dans le modèle global qui intègre l'ensemble des indicateurs liés aux neuf dimensions de la qualité de l'emploi, on a constaté qu'au moins six variables avaient une incidence sur la qualité de l'emploi, quelle que soit la qualification de celui-ci. Ainsi, la scolarité, la durée de l'emploi, le type de profession, l'autorité décisionnelle (ou le contrôle sur son travail), la reconnaissance professionnelle de même que la taille de l'établissement ont des effets distinctifs sur le plan de la qualité de l'emploi. Plus particulièrement, le fait d'avoir une scolarité supérieure (postsecondaire ou universitaire), d'occuper un emploi depuis 10 ans et plus, d'exercer une profession de type non manuel, d'avoir un contrôle sur la façon de faire son travail, ou une reconnaissance professionnelle ou de se trouver dans un établissement de 200 employés et plus semble garantir une meilleure qualité de l'emploi aux travailleurs occupant des emplois moins qualifiés ou qualifiés.

On a vu toutefois que la qualité de l'emploi moins qualifié est influencée par davantage de variables. En effet, le groupe d'âge, le statut aux études, la zone de résidence de même que le secteur d'appartenance exercent aussi un effet sur la qualité de l'emploi chez les travailleurs occupant un emploi moins qualifié. Les travailleurs âgés de 25 ans et plus, les non-étudiants, les personnes vivant dans les grands centres urbains de même que les travailleurs qui occupent des emplois dans le secteur public montrent une meilleure qualité de l'emploi. Chez les travailleurs occupant un emploi qualifié, seule la variable *sexe* semble avoir une incidence distinctive sur la qualité de l'emploi. Ainsi, on a pu voir que dans l'ensemble, les hommes affichent une meilleure qualité de l'emploi que les femmes.



## LES COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE DANS LES EMPLOIS MOINS QUALIFIÉS

La dernière partie de cette étude détaillée sur l'emploi moins qualifié porte sur les compétences mises en œuvre dans un contexte professionnel. Comme mentionné dans notre cadre d'analyse (voir section 1), ces compétences ne sont pas celles qui sont directement liées aux exigences spécifiques de l'emploi occupé ou de la profession exercée. Il s'agit plutôt des compétences liées au traitement de l'information (littératie, numératie et technologies de l'information et des communications [TIC]) ainsi que celles plus génériques qui touchent divers aspects du travail (organisation du travail, apprentissage dans le cadre professionnel, compétences d'influence et de coopération, etc.). Ces diverses compétences nous permettent d'étudier d'un autre angle la qualification des emplois. Ainsi, les résultats qui suivent portent sur trois grands regroupements : les emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs non surqualifiés, les emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs surqualifiés et les emplois qualifiés occupés par des travailleurs non surqualifiés<sup>1</sup>. Le fait de tenir compte de la surqualification dans les analyses revêt un intérêt particulier étant donné que les travailleurs surqualifiés sont susceptibles de mettre à profit leur surplus de compétences scolaires dans le cadre de leur emploi.

Cette section compte trois parties. D'abord, on présente des résultats portant sur la littératie et la numératie au travail. Ensuite, on s'intéresse aux compétences dites génériques utilisées au travail, dont celles liées à l'utilisation de l'informatique. Pour cette deuxième partie, les résultats statistiques sont présentés en annexe. Enfin, on se penche sur les stratégies d'apprentissage mises en œuvre par les travailleurs pour acquérir ou maintenir des compétences professionnelles.

### 7.1 Les compétences en littératie et en numératie utilisées en milieu de travail

#### Résultats selon la littératie au travail

Selon l'OCDE<sup>2</sup>, la littératie au travail concerne les activités de lecture et de traitement de l'information contextuelle dans un cadre conceptuel. Un indice d'utilisation de la littératie au travail est disponible dans les données du PEICA (voir la section portant sur la méthodologie). Dans le but de faire une analyse des compétences en littératie utilisées au travail, nous avons établi des quintiles qui sont associés à un niveau d'exigences en matière de littératie au travail quelconque. Trois niveaux ont été définis. Le premier correspond à des exigences faibles et regroupe les quintiles 1 et 2. Le deuxième est associé à des exigences moyennes et comprend le quintile 3. Enfin, le troisième équivaut à des exigences élevées et inclut les quintiles 4 et 5.

La figure 7.1 présente des résultats pour ces trois niveaux d'exigence, ventilés selon la qualification de l'emploi. Comme on peut le voir, les exigences en matière de littératie au travail sont généralement faibles chez les travailleurs occupant un emploi moins qualifié, qu'ils soient surqualifiés ou non. En effet, environ 60 % des travailleurs non surqualifiés ayant de tels emplois présentent une exigence faible en matière de littératie au travail. La part de travailleurs qui présentent une telle exigence grimpe même à près de 70 % chez ceux qui sont surqualifiés. Ces derniers sont donc plus susceptibles que leurs confrères non surqualifiés de présenter des exigences faibles en matière de littératie au travail. Cela peut paraître surprenant, étant donné que les travailleurs surqualifiés ont plus d'études que ceux qui ne sont pas surqualifiés et sont donc plus susceptibles d'avoir un niveau de littératie plus élevé en général. Néanmoins, les résultats montrent que

1. À titre de rappel, dans notre cadre d'analyse, il n'y a pas de distinction entre les travailleurs non surqualifiés et les travailleurs surqualifiés dans l'emploi qualifié.

2. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013. Premiers résultats de l'évaluation des compétences des adultes*, Paris, Éditions OCDE, 466 p.

les exigences en matière de littératie au travail sont plus faibles chez les travailleurs qui ont plus de compétences scolaires que ne l'exige leur emploi. Des données non publiées montrent que les travailleurs surqualifiés exercent dans une plus grande proportion que les travailleurs non surqualifiés des professions du domaine de la vente ou du domaine des services personnels et des services d'information à la clientèle (environ 60 % c. 39%). Ces professions sont susceptibles d'être moins exigeantes sur le plan de la littératie.

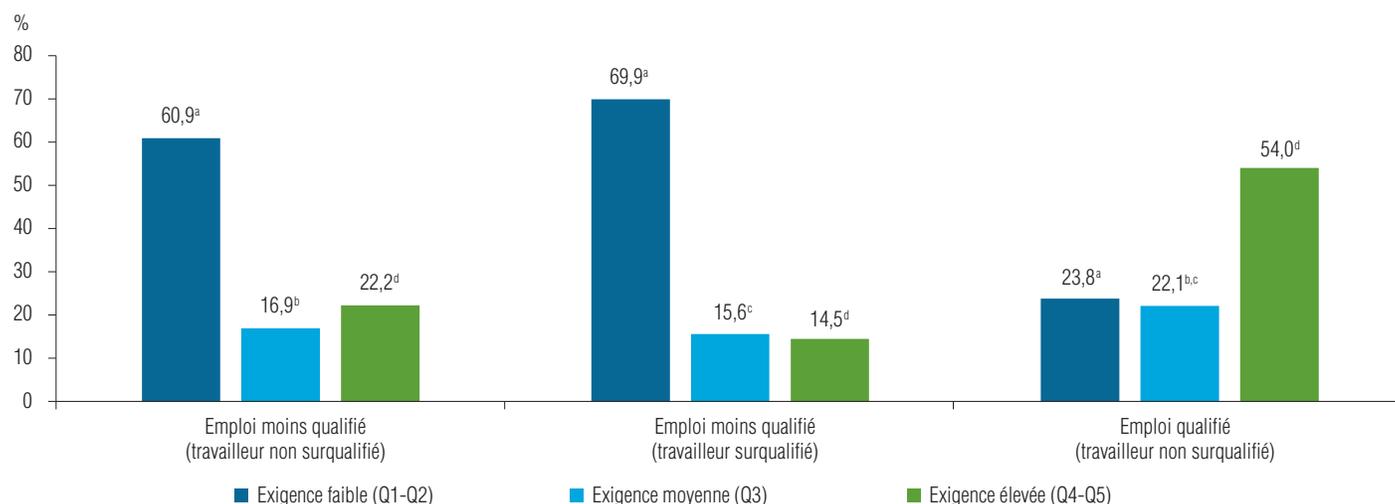
Par ailleurs, les travailleurs qui occupent des emplois qualifiés se distinguent des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui ont des emplois moins qualifiés, puisqu'ils affichent dans une proportion beaucoup moins élevée des exigences faibles en matière de littératie au travail (environ 25 %). Évidemment, ce résultat ne surprend guère en raison du fait que les emplois qualifiés, selon notre définition retenue, sont ceux qui exigent au minimum des études collégiales techniques. Un peu plus de 50 % des travailleurs occupant ce type d'emplois affichent d'ailleurs des exigences élevées en matière de littératie au travail (quintiles 4 et 5), comme l'indique la figure 7.1.

Les résultats selon le sexe montrent aussi que la faible littératie au travail s'observe davantage chez les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, qu'ils soient surqualifiés ou non : les proportions de ces derniers sont de 60 % ou plus dans les quintiles inférieurs (figure 7.2). Par contre, on ne note pas de différence signi-

ficative entre les femmes non surqualifiées et qualifiées qui occupent un emploi moins qualifié. Toutefois, chez les hommes, près de 75 % des travailleurs surqualifiés occupant des emplois moins qualifiés affichent des exigences faibles en matière de littératie au travail, tandis que c'est le cas pour environ 60 % des travailleurs non surqualifiés occupant de tels emplois. L'écart entre les deux groupes est ainsi de presque 15 points.

Évidemment, les femmes et les hommes sont moins présents dans les quintiles inférieurs de littératie au travail lorsqu'ils occupent des emplois qualifiés, mais on remarque toutefois que les travailleuses s'y concentrent davantage. En effet, environ 30 % d'entre elles ont indiqué que les exigences de leur travail en matière de littératie étaient faibles, alors qu'environ 20 % des hommes ont affirmé la même chose. La composition professionnelle pourrait expliquer ces résultats. En effet, le quart des femmes qui occupent un emploi qualifié sont infirmières autorisées, infirmières auxiliaires ou éducatrices à la petite enfance (données non présentées). Or, ces professions peuvent exiger une moindre littératie au travail. Quand on regarde par ailleurs la part des travailleuses et des travailleurs dans les quintiles supérieurs de littératie au travail, on constate également des différences. En effet, les hommes y sont plus présents que les femmes (environ 60 % c. 48 %). Encore là, la composition professionnelle différente chez les hommes et chez les femmes peut expliquer ces résultats.

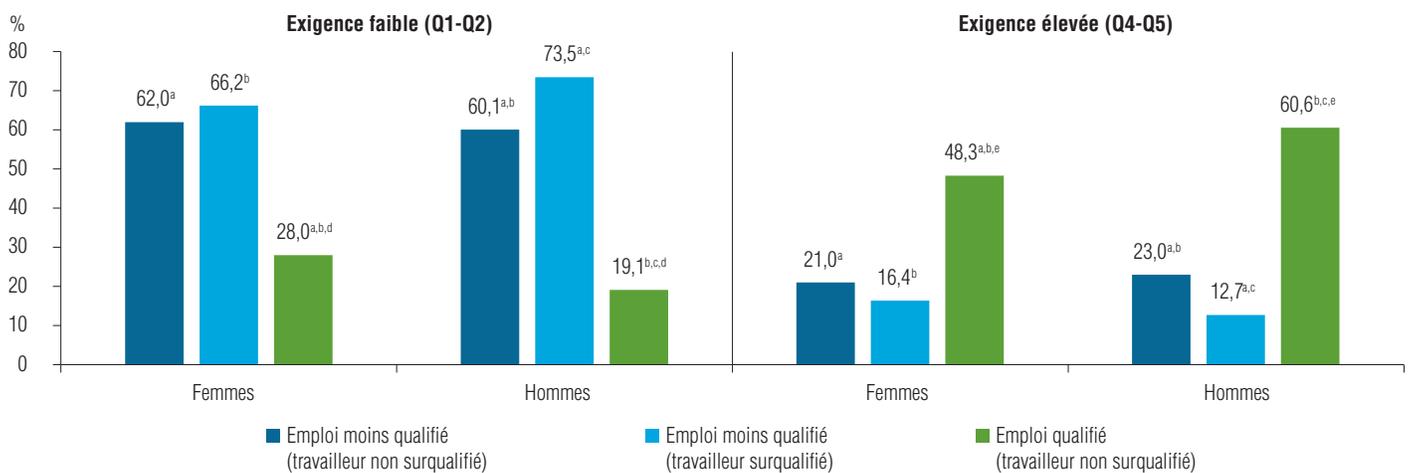
Figure 7.1  
Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et les exigences en littératie au travail, Québec, 2012



Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même exigence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.  
Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 7.2

## Répartition des travailleuses et des travailleurs selon la qualification de l'emploi et les exigences en littératie au travail, Québec, 2012



Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même exigence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

### Résultats selon la numératie au travail

De la même manière qu'elle l'a fait pour mesurer la littératie au travail, l'OCDE<sup>3</sup> a produit un indice pour mesurer la numératie au travail. Celle-ci concerne les activités de calcul des prix, des coûts, des budgets, des fractions, des pourcentages et des décimales. Ces activités peuvent se faire à l'aide d'une calculatrice ou d'un ordinateur. La mesure de la numératie au travail prend également en compte les activités qui nécessitent la production de diagrammes, de graphiques et de tableaux ainsi que l'utilisation de formules algébriques simples ou encore de statistiques avancées. Les résultats de l'analyse de la numératie au travail sont présentés en quintiles, qui sont associés aux mêmes niveaux d'exigence que ceux qui ont été définis pour l'analyse de la littératie au travail. La figure 7.3 donne une vue d'ensemble de l'utilisation de la numératie au travail selon la qualification des emplois. À l'image de ce qui a été noté dans l'analyse de la littératie au travail, les exigences faibles en matière de numératie au travail sont plus fréquentes dans les emplois moins qualifiés que dans ceux étant plus qualifiés. Toutefois, on doit dire que l'écart est beaucoup moins marqué entre les emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs non surqualifiés et les emplois qualifiés occupés par des travailleurs non surqualifiés (environ 44 % c. 38 %). Ici encore, les travailleurs surqualifiés sont plus désavantagés par rapport aux travailleurs non surqualifiés, surtout par rapport à ceux

qui ont des emplois qualifiés (environ 49 % c. 38 %). On constate sans surprise que les exigences en matière de numératie au travail (quintiles 4 et 5) sont plus élevées chez les travailleurs qui occupent des emplois qualifiés et que l'écart est plus marqué entre ces derniers et les travailleurs surqualifiés. Environ 30 % de ces derniers affichent des exigences élevées en matière de numératie, alors c'est le cas pour près de 45 % des titulaires d'emplois qualifiés.

Les résultats révèlent par ailleurs que même si l'emploi moins qualifié est moins susceptible d'être associé à des exigences élevées en matière de numératie au travail, il n'en demeure pas moins que ce type d'emploi est plus fréquemment associé à des exigences élevées en matière de numératie au travail qu'à des exigences élevées en matière de littératie au travail (voir figure 7.1). En effet, parmi les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, les travailleurs surqualifiés et les travailleurs non surqualifiés affichent dans des proportions respectives de 22 % et 15 % des exigences élevées en matière de numératie au travail. En comparaison, les proportions respectives sont d'environ 36 % et 31 % en ce qui concerne les exigences élevées en matière de littératie au travail. Logiquement, les faibles exigences en matière de numératie au travail sont plus fréquentes que les faibles exigences en matière de littératie au travail dans l'emploi moins qualifié. Ces données indiquent que les personnes qui exercent des professions classées dans

3. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013. Premiers résultats de l'évaluation des compétences des adultes*, Paris, Éditions OCDE, 466 p.

l'emploi moins qualifié peuvent mettre davantage en œuvre des compétences de numératie au travail. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'environ 40% des professions dans l'emploi moins qualifié sont en lien avec l'administration et le soutien administratif de même qu'avec les ventes (données non présentées). Or, ces secteurs touchent entre autres à la finance et aux assurances de même qu'aux ventes au détail et spécialisées (vendeurs et représentants), des domaines qui sont susceptibles d'être associés à des exigences élevées en matière de numératie au travail.

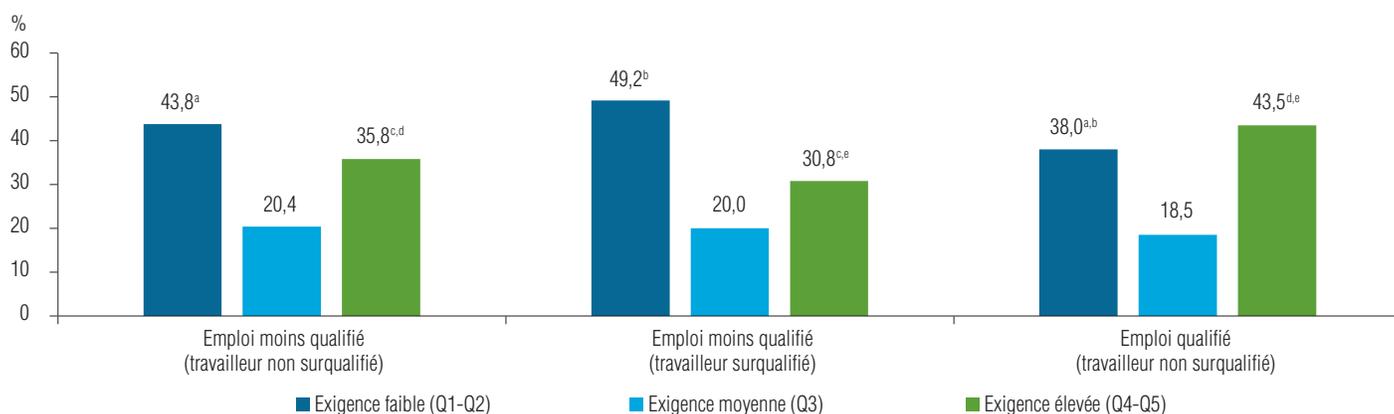
Les résultats selon le sexe montrent toutefois des situations contrastées entre les femmes et les hommes sur le plan des exigences en matière de numératie au travail. D'abord, chez les travailleuses, on ne dénote pas de différence significative dans les quintiles inférieurs entre les trois groupes d'emplois (figure 7.4). En moyenne, environ 45 % des travailleuses s'y trouvent, qu'elles soient surqualifiées ou non et qu'elles occupent un emploi qualifié ou un emploi moins qualifié. Ce résultat se différencie de celui observé chez les travailleurs, chez qui les emplois moins qualifiés sont plus susceptibles que les emplois qualifiés d'être associés à des exigences faibles en matière de numératie au travail, en particulier lorsqu'ils sont occupés par des travailleurs surqualifiés. En effet, dans l'emploi moins qualifié, un peu plus de 50 % des travailleurs surqualifiés occupent un emploi associé à de faibles exigences, alors que dans l'emploi qualifié, c'est le cas pour environ 29 % des travailleurs. À l'image de ce que nous avons observé dans l'analyse de la littératie au travail, les travailleurs occupant un emploi moins qualifié qui ne sont pas surqualifiés affichent moins fréquemment de faibles exigences en matière de numératie au travail que leurs confrères qui sont surqualifiés (42 % c. 52 % environ).

Par ailleurs, la proportion de travailleuses affichant des exigences élevées en matière de numératie au travail ne varie pas selon la qualification de l'emploi et le statut au regard de la surqualification. Environ le tiers d'entre elles affichent des exigences élevées en matière de numératie au travail, qu'elles soient surqualifiées ou non et qu'elles occupent un emploi qualifié ou un emploi moins qualifié. Par contre, la situation chez les travailleurs diffère : la proportion de travailleurs qui affichent des exigences élevées en matière de numératie au travail est plus faible chez ceux qui occupent un emploi moins qualifié que chez ceux qui ont un emploi qualifié (écart d'environ 20 à 25 points). Plus de la moitié des travailleurs qui occupent un emploi qualifié montrent des exigences élevées en matière de numératie au travail. Il y a donc des différences chez les hommes à plus d'un titre, alors que ce n'est pas ce que nous observons chez les femmes. Il se peut ici que le fait que les hommes soient moins fortement concentrés que les femmes dans des professions associées à de moindres exigences en matière de numératie au travail explique ces situations contrastées.

La comparaison entre les sexes révèle par ailleurs que dans l'emploi moins qualifié, les travailleuses affichent plus fréquemment que les travailleurs des exigences faibles en matière de numératie au travail dans le cas de l'emploi moins qualifié. En effet, environ 46 % d'entre elles se trouvent dans les quintiles inférieurs, tandis que c'est le cas pour environ 30 % des hommes. De plus, ces derniers sont plus présents que les femmes dans les quintiles supérieurs (environ 54 % c. 34 %). Nous avons observé des résultats semblables dans l'analyse de la littératie au travail (figure 7.2).

Figure 7.3

Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et les exigences en numératie au travail, Québec, 2012

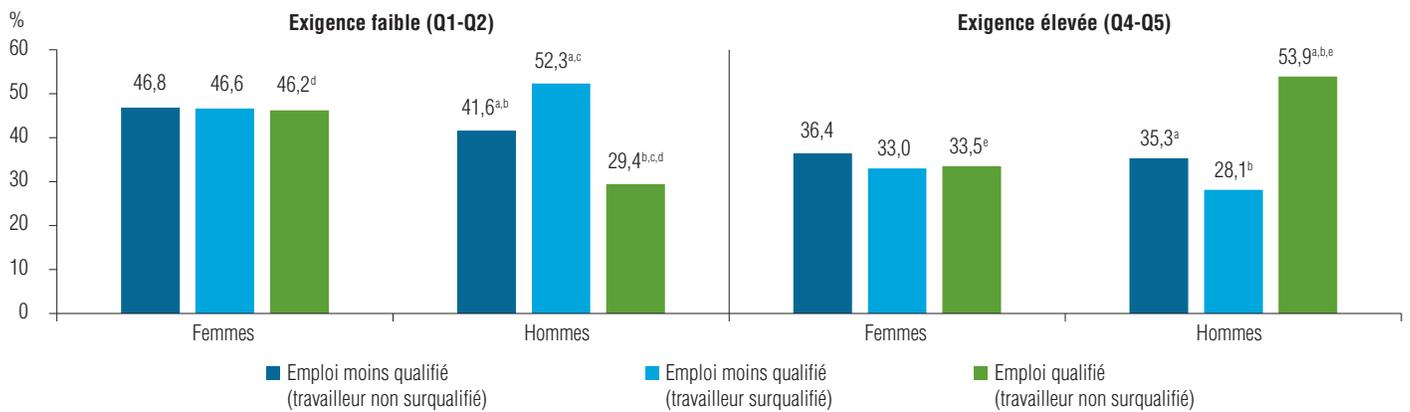


Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même exigence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 7.4

## Répartition des travailleuses et des travailleurs selon la qualification de l'emploi et les exigences en numératie au travail, Québec, 2012



Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même exigence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## En résumé

Les compétences en littératie et en numératie exigées par l'emploi se différencient selon que celui-ci est moins qualifié ou plus qualifié et selon que le travailleur est surqualifié ou non. Dans cette section, on a vu que les exigences faibles en matière de littératie au travail sont fréquentes dans les emplois moins qualifiés, en particulier lorsqu'ils sont occupés par des travailleurs surqualifiés. Contrairement à ce qu'on aurait pu penser, les travailleurs surqualifiés occupant des emplois moins qualifiés affichent plus souvent des exigences faibles en matière de littératie au travail que les travailleurs n'étant pas surqualifiés et occupant aussi de tels emplois. Nous avons soulevé que la concentration plus forte des travailleurs surqualifiés dans des domaines associés à de moindres exigences en la matière (ventes, services personnels et services d'information à la clientèle) pourrait expliquer en partie ces différences.

Des résultats semblables ont été notés dans l'analyse de la numératie au travail, mais les écarts entre les emplois qualifiés et les emplois moins qualifiés sont apparus moins marqués, tant dans les quintiles inférieurs que dans les quintiles supérieurs. Il convient de rappeler ici que la mise en œuvre de compétences en numératie au travail est moins fréquente que l'utilisation de compétences en littératie au travail dans les trois groupes d'emplois étudiés.

Par ailleurs, les résultats selon le sexe vont dans le même sens que ceux découlant de l'analyse globale, mais seulement en ce qui a trait aux exigences en matière de littératie au travail. En effet, en ce qui concerne les exigences en

matière de numératie au travail, on n'a constaté aucune différence chez les femmes, alors que ce n'est pas ce qu'on a observé chez les hommes. Ainsi, sur le plan de la numératie au travail, on a relevé que les travailleurs surqualifiés sont proportionnellement plus nombreux dans les quintiles inférieurs, alors que les travailleurs non surqualifiés occupant des emplois qualifiés sont plus fortement concentrés dans les quintiles supérieurs. Il y a donc des différences entre les femmes et les hommes sur le plan des exigences en matière de numératie au travail.

En outre, il convient de rappeler que les femmes, compte tenu du fait qu'elles exercent des professions souvent différentes de celles exercées par les hommes, apparaissent mettre en œuvre moins fortement des compétences en littératie et en numératie au travail lorsqu'elles occupent des emplois qualifiés. Ainsi, même si, selon notre cadre conceptuel, elles ne sont pas considérées comme étant surqualifiées, elles ne semblent pas toujours pouvoir mettre à profit tout leur bagage scolaire en matière de littératie et de numératie dans un cadre professionnel.

Cette première analyse de certaines compétences mises en œuvre permet déjà de voir qu'il existe une fracture non seulement entre les emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs surqualifiés et les emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs non surqualifiés, mais aussi entre ces deux groupes d'emplois et les emplois plus qualifiés. Les analyses qui suivent, dont les résultats statistiques sont présentés en annexe, portent sur d'autres compétences dites génériques ou techniques qui font référence

de façon générale à l'organisation et au processus du travail dans un cadre individuel et collectif. Celles-ci sont tout aussi névralgiques les unes que les autres pour les organisations et s'ajoutent aux compétences en littératie au travail et en numératie au travail.

## 7.2 Les compétences génériques ou techniques au travail

Les données du PEICA mesurent 15 compétences génériques au travail, que nous classons en 5 groupes : 1) compétences collaboratives ; 2) compétences d'influence ; 3) compétences d'organisation et de planification ; 4) compétences en résolution de problèmes et 5) compétences physiques et de dextérité manuelle. S'ajoute à celles-ci un autre groupe de compétences techniques liées à l'utilisation de l'informatique au travail. Dans les prochaines sous-sections, nous présentons des résultats portant sur chacun de ces groupes de compétences en lien avec la qualification des emplois et parfois avec le statut au regard de la surqualification.

### Les compétences collaboratives

Les compétences collaboratives mesurées dans le PEICA portent sur quatre aspects : 1) le temps passé à collaborer avec d'autres collègues ; 2) le fait de communiquer à des collègues des renseignements liés au travail ; 3) le fait de donner de l'enseignement ou de la formation à des personnes (individuellement ou en groupe) et 4) le fait de prononcer des allocutions ou de faire des exposés oraux devant cinq personnes ou plus.

L'analyse des compétences collaboratives selon la qualification de l'emploi permet de faire ressortir le fait que les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés sont plus susceptibles que les travailleurs ayant des emplois qualifiés de passer plus fréquemment du temps (tout le temps) à collaborer avec des collègues de travail. La composition professionnelle explique peut-être ce résultat, puisque la grande majorité (environ 65 % ; donnée non présentée) des professions classées dans l'emploi moins qualifié sont reliées au domaine des services personnels et des services d'information à la clientèle, au domaine de la vente et au domaine de l'administration et du soutien administratif. On peut penser que les personnes qui exercent des professions rattachées à ces domaines doivent fréquemment collaborer à tous les jours avec des collègues. Par ailleurs, le fait de communiquer à des collègues des renseignements liés au travail est apparu

comme une compétence mise en œuvre autant par les travailleurs ayant un emploi moins qualifié (surqualifiés ou non) que par ceux occupant un emploi qualifié. Cette compétence en est une relativement de base dans bon nombre de professions et n'est donc pas influencée par la qualification de l'emploi. Par contre, le fait de donner de l'enseignement ou de la formation et le fait de prononcer des allocutions ou de faire des exposés oraux sont des compétences qui caractérisent les emplois qualifiés, lesquels comprennent entre autres les emplois de niveau « gestion » de même que ceux de niveau professionnel. Les personnes qui occupent de tels emplois sont plus susceptibles de devoir mettre en œuvre de telles compétences dans le cadre de leur travail, en particulier celles qui se trouvent dans le domaine de l'éducation. En somme, les compétences collaboratives existent aussi bien dans les emplois moins qualifiés que dans les emplois qualifiés, mais celles liées à l'enseignement, à la formation et à la présentation d'exposés caractérisent plus souvent les emplois qualifiés. Ces résultats apparaissent cohérents, puisque les emplois moins qualifiés sont la plupart du temps exercés de façon individuelle et les personnes qui les occupent n'ont généralement pas à donner de la formation ou de l'enseignement.

### Les compétences d'influence

Les quatre compétences d'influence mesurées dans le PEICA concernent la vente d'un produit ou d'un service, le conseil auprès des personnes, le fait de persuader ou d'influencer d'autres personnes et la négociation avec des personnes dans l'organisation ou à l'extérieur de celle-ci.

Comme on peut s'y attendre, ces compétences d'influence sont surtout mises en œuvre par les travailleurs occupant des emplois qualifiés. Ainsi, le fait de devoir conseiller des personnes, le fait de devoir persuader ou d'influencer d'autres personnes et le fait de devoir négocier avec d'autres personnes sont des compétences qui caractérisent davantage ces emplois. Comme les emplois qualifiés sont en grande partie des emplois de niveaux « gestion » ou professionnel, qui présentent des exigences plus élevées en matière de compétences d'influence, ce constat apparaît logique. Par ailleurs, même si la compétence reliée à la vente d'un produit ou d'un service est moins répandue sur le marché du travail, il reste que les travailleurs surqualifiés sont plus susceptibles que ceux qui ne le sont pas de la mettre en œuvre. Cela s'explique par une forte présence des professions du domaine de la vente et des services personnels, entre autres, dans les emplois occupés par les travailleurs surqualifiés.

## Compétences d'organisation et de planification

Ces compétences portent sur l'organisation de son propre temps, la planification de ses propres activités et la planification des activités d'autres personnes. Celles-ci permettent de mesurer l'autonomie au travail d'une personne et l'influence qu'elle peut avoir sur le travail des autres.

La majorité des travailleurs, qu'ils occupent un emploi moins qualifié ou un emploi qualifié, sont en mesure d'organiser leur propre temps. Cependant, cette autonomie apparaît moins fréquente dans les emplois moins qualifiés que dans les emplois qualifiés. L'autonomie relative à la planification de ses propres activités apparaît d'ailleurs également plus fréquente dans les emplois qualifiés. Enfin, la planification d'activités d'autres personnes est aussi une compétence plus souvent mise en œuvre par les travailleurs qui occupent des emplois qualifiés. Ainsi, de façon générale, les compétences d'organisation et de planification caractérisent surtout ce type d'emplois. Les travailleurs occupant de tels emplois ont donc une plus grande autonomie au travail et une plus grande influence sur l'organisation du travail de leurs collègues. Dans ce contexte, il est raisonnable de penser que ces travailleurs ont notamment une influence sur le travail de ceux qui occupent des emplois moins qualifiés.

## Les compétences en résolution de problèmes

Les compétences en résolution de problèmes mesurées par le PEICA sont de deux types : on trouve la compétence en résolution de problèmes simples (en 5 minutes tout au plus) et la compétence en résolution de problèmes complexes (en 30 minutes au moins).

La nécessité de résoudre des problèmes, qu'ils soient simples ou complexes, est un indicateur du niveau de difficulté des tâches reliées aux professions. Sans surprise, l'analyse montre que les travailleurs occupant des emplois qualifiés résolvent plus fréquemment des problèmes de tous types. Dans les groupes comparés, la compétence en résolution de problèmes complexes est moins fréquente, mais celle-ci est largement plus répandue dans les emplois qualifiés. Étant donné les compétences scolaires exigées par ces emplois, il semble logique que les travailleurs qui les occupent doivent résoudre des problèmes plus fréquemment. En outre, en raison du caractère routinier et prévisible des emplois moins qualifiés, il paraît moins

probable que les travailleurs qui les occupent aient à résoudre fréquemment des problèmes, qu'ils soient simples ou complexes.

## Les compétences physiques et de dextérité manuelle

Le fait de devoir travailler physiquement sur une longue période ou encore le fait de faire un travail manuel exigeant habileté ou exactitude sont les deux compétences physiques et de dextérité manuelle retenues dans le PEICA.

Contrairement aux autres compétences analysées jusqu'ici, celles liées aux aspects physiques du travail sont plus fréquemment mises en œuvre dans les emplois moins qualifiés, ce qui s'explique par le fait que ces emplois, comme on l'a mentionné à plusieurs reprises, sont surtout de type manuel. Par ailleurs, la compétence manuelle qui exige habileté ou exactitude est aussi associée dans une plus large mesure aux emplois moins qualifiés, un constat qui ne surprend pas encore ici. Ainsi, la majorité des travailleurs qui occupent de tels emplois ont indiqué mettre en œuvre cette compétence tous les jours. Quant aux travailleurs occupant des emplois qualifiés, la majorité ont indiqué faire peu ou pas du tout de travail manuel exigeant habileté ou exactitude.

## Les compétences en informatique

Le PEICA mesure sept compétences utilisées en informatique dans le cadre du travail. L'analyse porte sur des résultats obtenus pour cinq de ces compétences<sup>4</sup>, soit : 1) l'utilisation du courrier électronique ; 2) l'utilisation d'Internet pour le travail ; 3) l'utilisation d'Internet au travail pour des transactions ; 4) l'utilisation d'un tableur au travail et 5) l'utilisation d'un traitement de texte au travail.

Parmi ces compétences, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation d'Internet pour le travail, l'utilisation d'un tableur et l'utilisation d'un traitement de texte sont plus fréquentes dans les emplois qualifiés. Cela ne surprend guère puisque ces emplois se trouvent en grande majorité dans des bureaux, généralement caractérisés par la présence d'ordinateurs. Plus particulièrement, on remarque que l'utilisation du courrier électronique est très répandue dans les emplois qualifiés. L'utilisation du traitement de texte l'est également : environ la moitié des travailleurs ayant un emploi qualifié mettent en œuvre cette compétence tous

4. Les résultats portant sur les compétences en informatique liées à l'utilisation d'un langage de programmation au travail et à l'utilisation d'Internet pour du clavardage ou des conférences ne sont pas présentés en raison de la faible fréquence de mise en œuvre de ces dernières.

les jours. Cette proportion est environ deux fois supérieure à celle notée chez les travailleurs surqualifiés occupant des emplois moins qualifiés. La majorité de ces derniers utilisent d'ailleurs très peu ou pas du tout un traitement de texte ou un tableur au travail. Les exigences des emplois qu'ils occupent sont plutôt de nature physique, comme on l'a vu dans nos analyses précédentes.

Enfin, l'utilisation d'Internet au travail pour réaliser des transactions demeure une compétence peu répandue, tant dans les emplois moins qualifiés que dans ceux qui le sont plus.

### 7.3 Les stratégies d'apprentissage

Dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), six questions portant sur certaines stratégies d'apprentissage ont été posées aux répondants. Ces stratégies peuvent être mises en œuvre par les travailleurs dans le cadre de leur emploi ou à l'extérieur de celui-ci. Toutefois, peu importe l'endroit où ils les mettent en œuvre, elles peuvent contribuer au développement de leurs compétences professionnelles. Dans un contexte où les travailleurs et les travailleuses peuvent occuper des emplois moins qualifiés, il convient de voir si certaines stratégies d'apprentissage sont mises en œuvre par ceux qui ont de tels emplois. Il est d'autant plus pertinent de vérifier si c'est le cas chez les travailleurs surqualifiés, chez qui le fait d'occuper de tels emplois pourrait entraîner une érosion de leurs compétences de base. Il apparaît également intéressant d'analyser la situation des personnes occupant un emploi qualifié même si leur travail exige un niveau de compétence plus élevé en général. D'ailleurs, le fait de mobiliser intensivement des compétences peut favoriser un certain maintien de celles-ci, peu importe la qualification des emplois. La figure 7.5 présente des résultats portant sur le degré d'intensité d'utilisation des stratégies d'apprentissage. Les trois degrés d'intensité d'utilisation retenus sont : « moyennement », « beaucoup » et « énormément ».

De façon globale, on constate que les stratégies d'apprentissage sont plus fréquemment mises en œuvre par les travailleurs occupant des emplois qualifiés que par les travailleurs ayant des emplois moins qualifiés. Ce sont d'ailleurs les travailleurs occupant de tels emplois mais qui ne sont pas surqualifiés qui sont moins susceptibles de mettre en œuvre ces stratégies. Ces constats ont du sens, puisque les travailleurs occupant un emploi qualifié

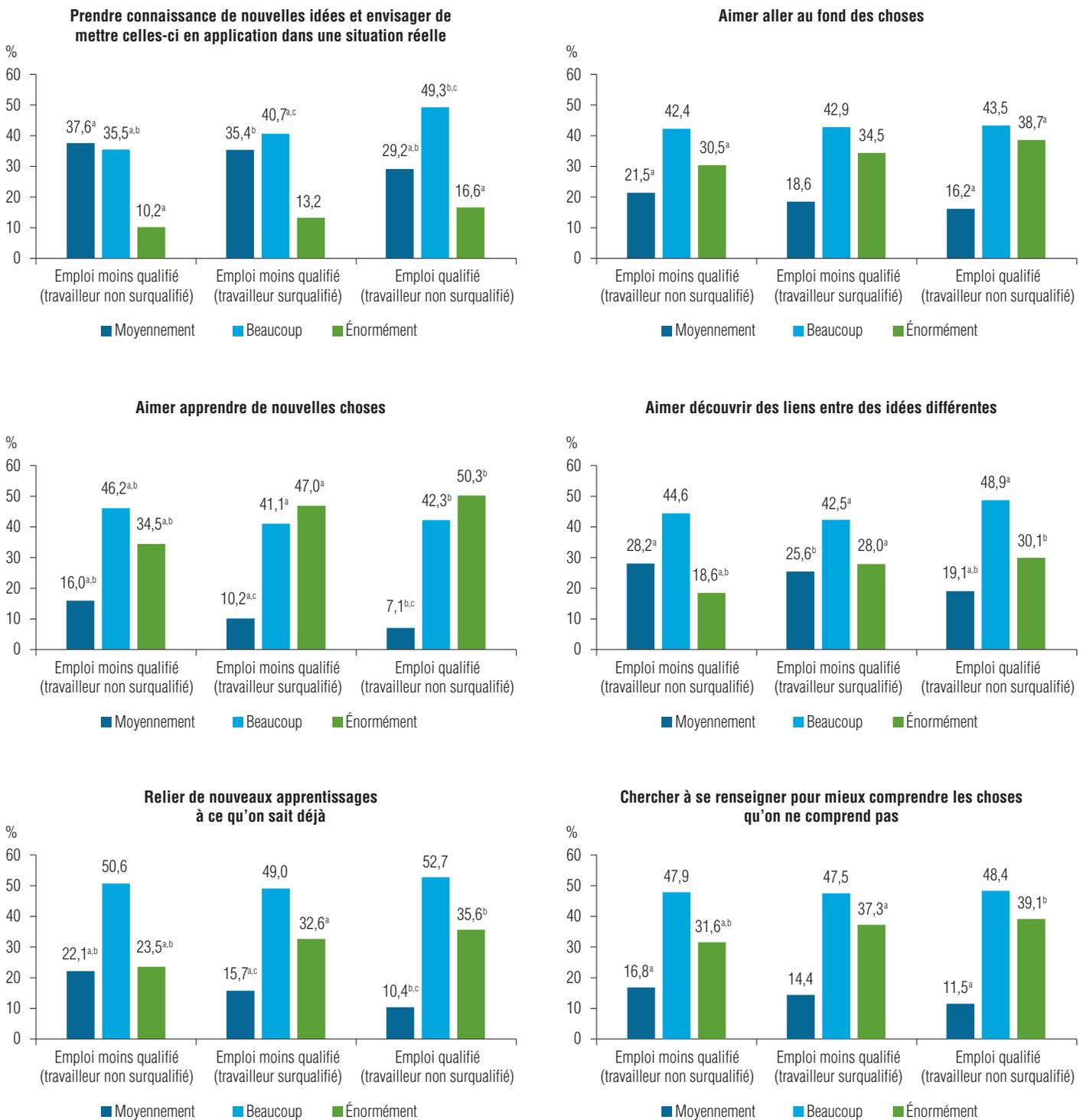
détiennent généralement une scolarité supérieure (formation collégiale technique ou de niveau supérieur) : ils disposent ainsi davantage de moyens d'action pour acquérir ou maintenir des compétences. Ces derniers mentionnent ainsi plus souvent mettre beaucoup ou énormément en œuvre des stratégies d'apprentissage. L'analyse globale révèle aussi que les travailleurs surqualifiés qui occupent des emplois moins qualifiés sont plus susceptibles que les travailleurs non surqualifiés qui occupent de tels emplois de mettre en œuvre ces stratégies. Ce résultat s'explique également sans doute par le fait que les travailleurs surqualifiés ont une scolarité supérieure. Les travailleurs surqualifiés, malgré le fait qu'ils occupent plus souvent des emplois qui nécessitent un moins grand nombre de compétences génériques et techniques, comme on l'a vu dans la section 7.2, cherchent tout de même à mettre en œuvre des stratégies d'apprentissage dans le but probable de conserver leurs compétences et d'en développer d'autres.

Lorsqu'on regarde les résultats pour chacune des stratégies, on constate qu'environ les deux tiers des travailleurs occupant des emplois qualifiés ont répondu « beaucoup » ou « énormément » à la question portant sur le fait de prendre connaissance de nouvelles idées et d'envisager de mettre celles-ci en application dans une situation réelle (figure 7.5, première figure de gauche). Ils affichent donc une intensité d'utilisation plus élevée que celle qui est notée chez les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, en particulier chez les travailleurs non surqualifiés : moins de 50 % d'entre eux ont indiqué mettre en œuvre cette stratégie avec une telle intensité. Par ailleurs, le fait d'aimer apprendre de nouvelles choses apparaît être une stratégie d'apprentissage tout aussi importante chez les travailleurs surqualifiés que chez ceux étant non surqualifiés qui occupent un emploi qualifié (figure 7.5, deuxième figure de gauche).

Dans ces deux groupes, environ la moitié des travailleurs ont affirmé mettre énormément en œuvre cette stratégie, tandis que c'est le cas pour environ 35 % des travailleurs non surqualifiés qui occupent des emplois moins qualifiés. Il faut dire tout de même que la proportion de travailleurs de ce groupe qui adoptent cette stratégie grimpe à près de 80 % lorsque l'on regroupe les degrés d'utilisation « beaucoup » ou « énormément ». On peut donc conclure que cette stratégie est très présente aussi chez ces travailleurs, mais qu'elle est mise en œuvre moins fréquemment.

Figure 7.5

Diverses stratégies d'apprentissage mises en œuvre par les travailleurs dans le cadre de leur emploi ou à l'extérieur de celui-ci



Notes :

Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même modalité de réponse indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%. Le total n'égal pas 100 % en raison de l'exclusion des modalités de réponse « Très peu » et « Pas du tout ».

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Le fait de relier de nouveaux apprentissages à ce qu'on sait déjà est également une stratégie mise en œuvre plus fréquemment par les travailleurs surqualifiés et par les travailleurs non surqualifiés qui occupent un emploi qualifié (figure 7.5, troisième figure de gauche). Ainsi, dans ces deux groupes, environ le tiers ont indiqué mettre énormément en œuvre cette stratégie, tandis que c'est le cas pour environ moins de 25 % des travailleurs occupant un emploi moins qualifié mais qui ne sont pas surqualifiés. Ces derniers sont d'ailleurs plus susceptibles que les autres travailleurs de mettre moyennement en œuvre cette stratégie (environ 22 % le font à cette fréquence, alors que les proportions sont d'environ 10 % à 16 % dans les autres groupes).

Le fait d'aimer aller au fond des choses est une autre stratégie d'apprentissage (figure 7.5, première figure de droite). La grande majorité (plus de 70 %) des travailleurs, peu importe la qualification de leur emploi et leur statut au regard de la surqualification, mettent beaucoup ou énormément en œuvre cette stratégie. Mais encore là, les travailleurs occupant des emplois qualifiés indiquent mettre énormément en œuvre cette stratégie plus fréquemment que les travailleurs non surqualifiés occupant des emplois moins qualifiés. Environ 8 points de pourcentage séparent les deux groupes (39 % c. 31 %).

En outre, le fait d'aimer découvrir des liens entre des idées différentes est une stratégie mise énormément en œuvre par environ 30 % des travailleurs occupant un emploi qualifié. La proportion de travailleurs qui mettent en œuvre cette stratégie à une telle fréquence est la même chez ceux étant surqualifiés qui occupent des emplois moins

qualifiés (figure 7.5, deuxième figure de droite). Un écart d'environ 10 points sépare ces derniers des travailleurs non surqualifiés qui occupent un emploi moins qualifié. Ces derniers sont d'ailleurs plus susceptibles de mettre moyennement en œuvre cette stratégie ; en effet, environ 30 % d'entre eux ont indiqué ce degré d'intensité d'utilisation, tandis que c'est le cas pour environ 20 % des travailleurs occupant un emploi qualifié.

Enfin, le fait de chercher à se renseigner pour mieux comprendre les choses qu'on ne comprend pas est une stratégie utilisée énormément par près de 40 % des travailleurs ayant un emploi qualifié. La proportion de travailleurs qui mettent en œuvre cette stratégie à une telle fréquence est la même chez ceux étant surqualifiés qui occupent un emploi moins qualifié (figure 7.5, troisième figure de droite). Encore là, les travailleurs surqualifiés occupant des emplois moins qualifiés mettent en œuvre cette stratégie plus fréquemment que les travailleurs non surqualifiés qui occupent aussi de tels emplois.

En somme, comme on l'a dit, les stratégies d'apprentissage sont davantage mises en œuvre par les travailleurs plus scolarisés. En outre, les travailleurs ayant un emploi qualifié sont plus susceptibles que les autres de les mettre en œuvre plus fréquemment. Il n'en demeure pas moins que les stratégies d'apprentissage sont loin d'être absentes chez les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés mais n'étant pas surqualifiés. En effet, parmi les six stratégies analysées, cinq d'entre elles sont mises beaucoup ou énormément en œuvre par ces derniers (proportions allant de 63 % à 81 %).

## Regard sur les compétences professionnelles selon la qualification de l'emploi et l'Occupational Information Network (O\*NET)

L'*Occupational Information Network* (O\*NET) est un système d'information détaillée sur les professions qui a été conçu par le département du Travail des États-Unis. Il contient plus de 250 descripteurs standardisés pour près de 1 000 professions couvrant l'ensemble de l'économie américaine. Les résultats sont obtenus à partir d'enquêtes statistiques réalisées auprès d'échantillons représentatifs de l'ensemble des travailleurs américains. Ce système contient une base de données mise à jour régulièrement et disponible gratuitement ([www.onetonline.org/](http://www.onetonline.org/)). Elle permet, entre autres, de connaître les caractéristiques des travailleurs (*abilities, occupational interests, work styles*) et des professions (*skills, knowledge education*) ainsi que l'expérience et les qualifications requises pour exercer une profession (*experience and training skills, generalized work activities, detailed work activities, etc.*). En tout, 35 domaines ou compétences professionnelles sont mesurés par l'O\*NET (voir la liste et le descriptif à la fin de cet encadré) à partir de réponses fournies par des travailleurs sélectionnés aléatoirement dans le cadre d'enquêtes auprès d'établissements.

Dans le présent encadré, on combine les résultats pour ces 35 compétences professionnelles avec les données du PEICA en nous basant sur des travaux réalisés par Frenette et Frank<sup>1</sup> dans le cadre d'une récente étude (2017)<sup>2</sup>. Les résultats portant sur ces 35 compétences professionnelles sont ventilés selon la qualification de l'emploi. L'analyse est faite en fonction de neuf regroupements proposés par Frenette et Frank.

### Parmi les 35 compétences professionnelles, environ les trois quarts sont plus répandues dans les emplois qualifiés

Lorsqu'on regarde les scores moyens obtenus pour les emplois moins qualifiés et pour ceux qui sont qualifiés, on constate rapidement que le degré d'utilisation des compétences est plus élevé dans la deuxième catégorie

d'emplois. Évidemment, ce résultat est prévisible en raison des exigences de qualification plus élevées dans les emplois qualifiés.

Comme on peut le voir, les exigences en matière de compréhension de lecture, d'écriture, de mathématiques et de sciences sont plus élevées dans les emplois qualifiés, en particulier celles en matière de sciences. L'ensemble de ces compétences sont associées dans une plus large mesure à ces emplois, qui exigent des qualifications supérieures. Lorsqu'on regarde les compétences associées au traitement, à la résolution de problèmes complexes et aux systèmes, on constate également que celles-ci sont plus présentes dans les emplois qualifiés. Ainsi, l'apprentissage actif, la résolution de problèmes complexes, la pensée critique, le jugement et la prise de décisions, les stratégies d'apprentissage, la surveillance ainsi que l'analyse et l'évaluation des systèmes sont des compétences professionnelles davantage mises en œuvre dans les emplois qualifiés.

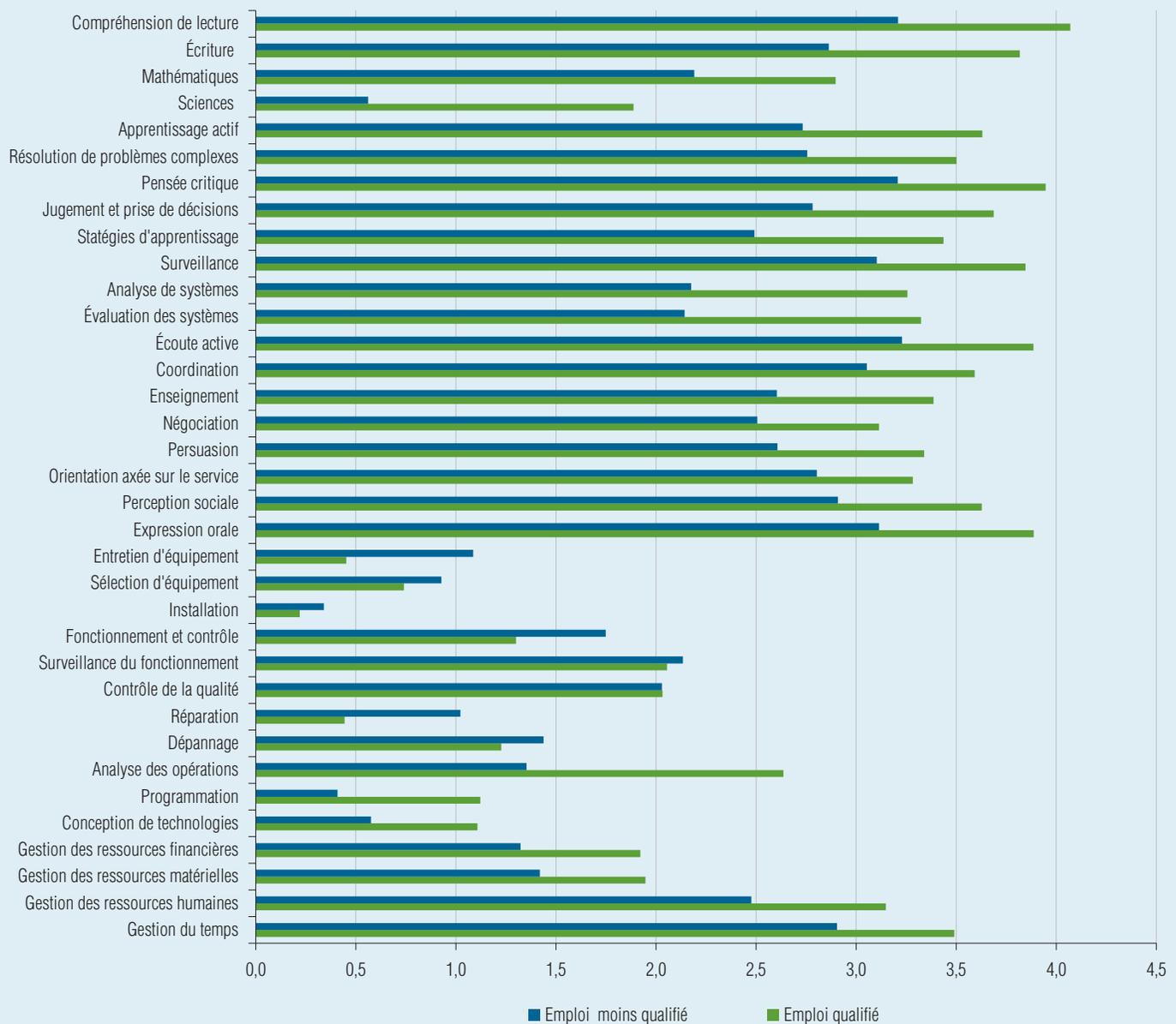
Les constats vont dans le même sens en ce qui concerne les compétences sociales, qui comprennent l'écoute active, la coordination, l'enseignement, la négociation, la persuasion, l'orientation axée sur le service, la perception sociale et l'expression orale. Ces compétences professionnelles, bien qu'elles soient présentes dans les emplois moins qualifiés, caractérisent davantage les emplois qualifiés.

Par contre, les compétences reliées au fonctionnement et à l'entretien techniques sont davantage mises en œuvre dans les emplois moins qualifiés, ce qui apparaît logique puisque ceux-ci sont souvent de type manuel. Parmi ces compétences, on retrouve l'entretien d'équipement, la sélection d'équipement, l'installation, le fonctionnement et le contrôle, la surveillance du fonctionnement, le contrôle de la qualité, la réparation et le dépannage.

Suite à la page suivante ►

1. L'auteur tient à remercier Marc Frenette d'avoir fourni gracieusement les données de l'O\*NET, y compris la correspondance avec les professions du PEICA.
2. Marc FRENETTE et Kristyn FRANK (2018), *Les emplois canadiens sont-ils plus ou moins spécialisés que les emplois américains?*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada – n° 406, Ottawa, Statistique Canada, 29 p.

### Scores moyens dans les 35 compétences professionnelles du système O\*NET selon la qualification de l'emploi, Québec, 2012



Note: Seule la compétence « Contrôle de la qualité » ne présente pas de différence significative au seuil de 5% entre l'emploi moins qualifié et l'emploi qualifié.  
 Source: Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage, et Occupational Information Network (O\*NET). Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les compétences professionnelles liées à la conception et l'analyse technique (analyse des opérations, programmation, conception des technologies) sont sans surprise davantage mises en œuvre dans les emplois qualifiés, et cela se comprend bien puisqu'il faut au moins avoir suivi une formation collégiale technique pour avoir acquis de telles compétences.

Enfin, les compétences en matière de gestion des ressources (financières, matérielles, humaines) et de gestion du temps sont aussi plus intensivement mises en œuvre dans les emplois qualifiés, lesquels exigent généralement plus souvent des qualifications supérieures.

Suite à la page suivante ►

De façon générale, on peut dire que ces résultats sont cohérents avec ceux présentés dans la section 7 qui portent sur l'utilisation des compétences en matière de littératie et de numératie et des compétences génériques.

Ils confirment ainsi que l'emploi qualifié se caractérise par des compétences professionnelles qui demandent plus de qualifications que celles que l'on retrouve dans l'emploi moins qualifié, selon les définitions que nous avons retenues dans le cadre de la présente étude.

### Les 35 compétences du système O\*NET (tiré de Frenette et Franck 2018 : 11-13).

#### 1. Compréhension de lecture

Comprendre des phrases et des paragraphes écrits dans des documents liés au travail.

#### 2. Écriture

Communiquer efficacement par écrit en s'adaptant aux besoins du public cible.

#### 3. Mathématiques

Utiliser les mathématiques pour résoudre des problèmes.

#### 4. Sciences

Appliquer des règles et des méthodes scientifiques pour résoudre des problèmes.

#### Traitement, résolution de problèmes complexes et systèmes

#### 5. Apprentissage actif

Comprendre les répercussions que peuvent avoir de nouvelles informations sur la résolution de problèmes et la prise de décision aussi bien actuelles que futures.

#### 6. Résolution de problèmes complexes

Cerner des problèmes complexes et passer en revue l'information s'y rapportant pour établir et évaluer les options et mettre en œuvre des solutions.

#### 7. Pensée critique

Faire appel à la logique et au raisonnement pour déterminer les forces et les faiblesses de diverses solutions, conclusions ou façons d'aborder des problèmes.

#### 8. Jugement et prise de décisions

Comparer les coûts et les avantages de mesures potentielles afin de choisir la mesure la plus appropriée.

#### 9. Stratégies d'apprentissage

Choisir et utiliser des méthodes et des procédures de formation et d'enseignement adaptées à la situation lors de l'apprentissage ou de l'enseignement de nouvelles matières.

#### 10. Surveillance

Surveiller ou évaluer son propre rendement, celui d'autres personnes ou celui d'organisations afin d'apporter des améliorations ou de prendre des mesures correctives.

#### 11. Analyse de systèmes

Déterminer la façon dont un système devrait fonctionner et les incidences que les changements dans les conditions, les activités et l'environnement auront sur les résultats.

#### 12. Évaluation de systèmes

Établir des mesures ou des indicateurs du rendement d'un système et déterminer les démarches à entreprendre pour améliorer ou rectifier le rendement, conformément aux objectifs du système.

#### Compétences sociales

#### 13. Écoute active

Écouter avec attention ce que les autres ont à dire, prendre le temps de comprendre les idées présentées, poser des questions au besoin et éviter d'interrompre la personne qui parle de façon intempestive.

#### 14. Coordination

Adapter ses actions aux actions des autres.

#### 15. Enseignement

Apprendre à d'autres comment faire quelque chose.

#### 16. Négociation

Rallier les autres et s'efforcer de concilier les perspectives différentes.

#### 17. Persuasion

Persuader les autres de changer leurs mentalités ou leurs comportements.

Suite à la page suivante ►

#### 18. Orientation axée sur le service

Chercher activement des façons d'aider les gens.

#### 19. Perception sociale

Avoir conscience des réactions des autres et comprendre les raisons pour lesquelles ils réagissent de telle ou telle façon.

#### 20. Expression orale

S'exprimer clairement et transmettre efficacement l'information.

### **Fonctionnement et entretien techniques**

#### 21. Entretien d'équipement

Assurer l'entretien courant d'équipement et déterminer quel type d'entretien est requis et à quel moment.

#### 22. Sélection d'équipement

Déterminer le type d'outils et d'équipement requis pour accomplir un travail.

#### 23. Installation

Installer de l'équipement, des machines, des câbles ou des programmes conformément aux spécifications.

#### 24. Fonctionnement et contrôle

Contrôler le fonctionnement d'équipement ou de systèmes.

#### 25. Surveillance du fonctionnement

Surveiller ou consulter les jauges, les cadrans et les autres indicateurs pour s'assurer qu'une machine fonctionne correctement.

#### 26. Contrôle de la qualité

Soumettre les produits, les services ou les processus à des essais ou à des inspections pour évaluer leur qualité ou leur rendement.

#### 27. Réparation

Réparer des machines ou des systèmes à l'aide des outils requis.

#### 28. Dépannage

Déterminer les causes d'erreurs de fonctionnement et décider quelles mesures prendre à leur égard.

### **Conception et analyse techniques**

#### 29. Analyse des opérations

Analyser les besoins et établir les exigences relatives au produit pour créer un design.

#### 30. Programmation

Écrire des programmes informatiques à diverses fins.

#### 31. Conception de technologies

Concevoir ou adapter de l'équipement ou des technologies pour répondre aux besoins des utilisateurs.

### **Gestion des ressources**

#### 32. Gestion des ressources financières

Déterminer quelles dépenses seront engagées pour accomplir le travail et rendre compte de ces dépenses.

#### 33. Gestion des ressources matérielles

Veiller à ce que l'équipement, les installations et le matériel pour accomplir un travail soient utilisés de façon appropriée.

#### 34. Gestion des ressources humaines

Stimuler et diriger les personnes dans leur travail, favoriser leur perfectionnement et affecter les bonnes personnes aux bonnes tâches.

#### 35. Gestion du temps

Gérer son temps et celui des autres.

## La satisfaction au travail chez les travailleuses et les travailleurs selon la qualification de leur emploi

La satisfaction au travail demeure toujours un sujet d'actualité en raison entre autres du fait qu'elle est en lien avec la santé des travailleuses et des travailleurs. Dans le cadre du PEICA, la question suivante a permis de mesurer la satisfaction à l'égard de l'emploi : « Tout compte fait, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel? ». Cinq choix de réponses étaient possibles : « extrêmement satisfait », « satisfait », « ni satisfait ni insatisfait », « insatisfait » et « extrêmement insatisfait ». Ainsi, comment la situation des travailleuses et des travailleurs du Québec se présente-t-elle lorsqu'on tient compte de la qualification de leur emploi ainsi que de leur statut au regard de la surqualification? Les deux figures présentées dans cet encadré apportent des réponses à cette question. Aux fins d'analyse statistique, les deux choix de réponse (« insatisfait » et « extrêmement insatisfait ») ont été regroupés.

### La situation des travailleuses

On constate à la figure A qu'environ 30 % des travailleuses occupant un emploi qualifié ont indiqué être extrêmement satisfaites de leur emploi. Cette part est d'environ 10 points de pourcentage plus élevée que celle qui est notée chez les travailleuses surqualifiées occupant des emplois moins qualifiés. Ces dernières sont également moins susceptibles que les travailleuses occupant aussi de tels emplois mais étant non surqualifiées de se dire extrêmement satisfaites (environ 20 % c. environ 26 %). En général, toutefois, la majorité des travailleuses, peu importe la qualification de leur emploi et leur statut au regard de la surqualification, ont affirmé être satisfaites de leur emploi. Ainsi, les femmes, peu importe le groupe d'emploi dans lequel elles se trouvent, ont indiqué un tel niveau de satisfaction dans des proportions avoisinant les 60 %.

### La situation des travailleurs

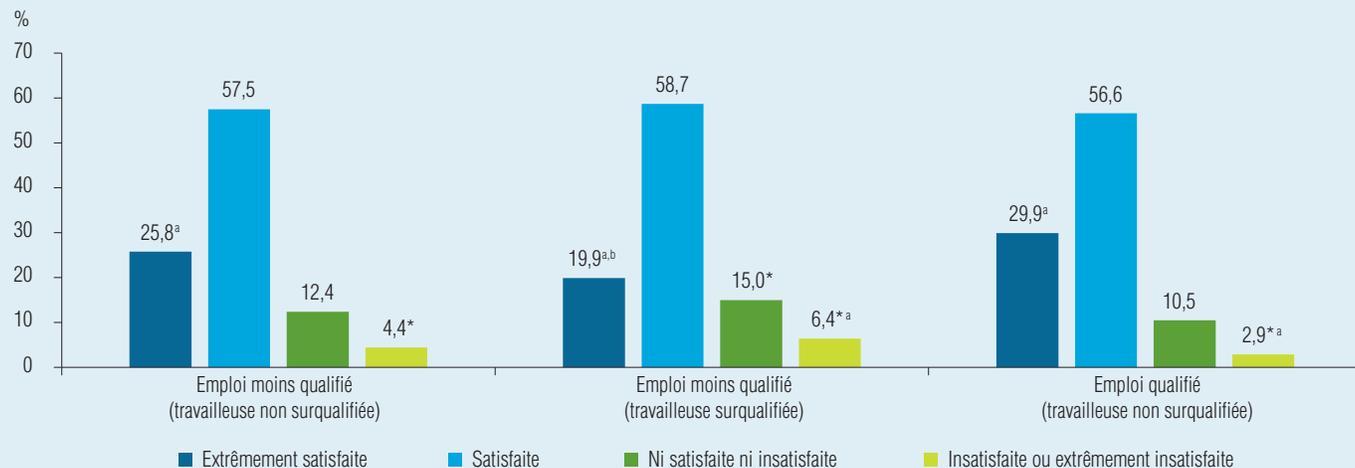
Du côté des travailleurs, ce sont également ceux ayant un emploi qualifié qui se disent extrêmement satisfaits de leur emploi dans une plus grande proportion. En effet, environ le tiers de ces travailleurs ont indiqué un tel niveau de satisfaction, soit une part environ deux fois supérieure à celle qui est notée chez les travailleurs surqualifiés occupant des emplois moins qualifiés. On constate également que ces derniers sont moins enthousiastes à l'égard de leur travail lorsqu'on les compare avec leurs confrères ayant aussi des emplois moins qualifiés mais étant non surqualifiés : la proportion de travailleurs de cette deuxième catégorie qui ont indiqué être extrêmement satisfaits de leur travail est de près de 30 %. En outre, les travailleurs surqualifiés ont indiqué être ni satisfaits ni insatisfaits de leur travail dans une proportion d'environ 20 %. Cette part est plus élevée que celles notées dans les deux autres groupes d'emplois. Ces résultats prouvent donc que les travailleurs surqualifiés sont plus susceptibles que les autres d'éprouver une moindre satisfaction à l'égard de leur emploi.

Par ailleurs, la comparaison entre les sexes ne montre pas de différences notables selon la qualification de l'emploi et le statut au regard de la surqualification. Cela révèle donc que la moindre satisfaction au travail, qui est en lien avec la surqualification, est un aspect qui n'est pas directement influencé par le sexe. En outre, peu importe leur sexe, les personnes qui occupent un emploi qualifié sont plus susceptibles que les autres d'éprouver une plus grande satisfaction à l'égard de leur travail. Toutefois, on doit dire qu'à ce sujet, l'écart entre les personnes non surqualifiées occupant des emplois qualifiés et les personnes surqualifiées occupant des emplois moins qualifiés est plus grand chez les hommes que chez les femmes. En d'autres mots, l'insatisfaction relative est plus forte chez les hommes surqualifiés qui occupent des emplois moins qualifiés.

*Suite à la page suivante ►*

Figure A

Répartition des travailleuses selon la qualification de l'emploi et la satisfaction au travail, Québec, 2012



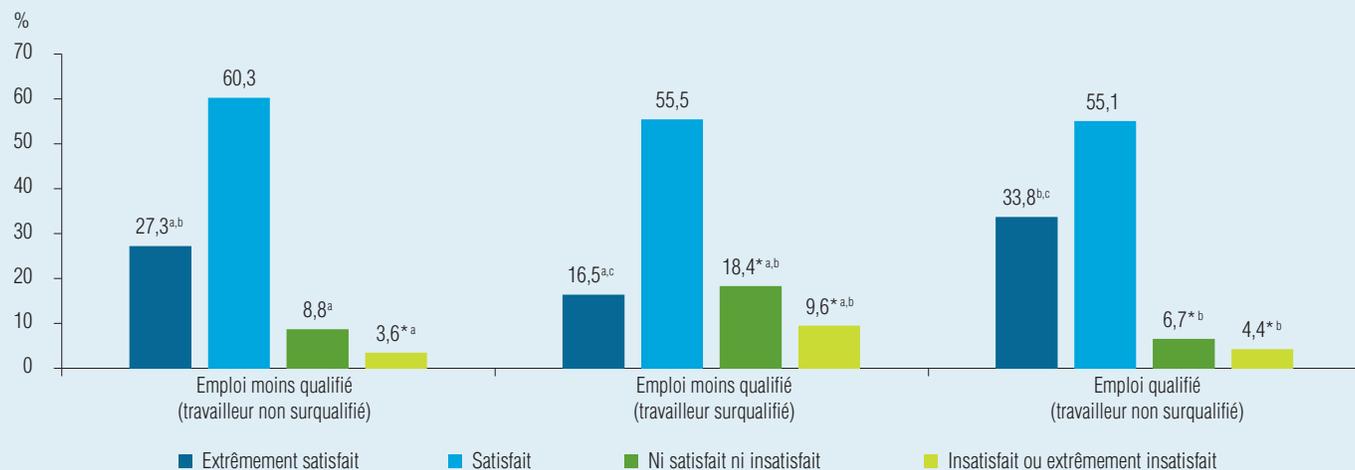
\* Coefficient de variation entre 15% et 25%; interpréter avec prudence.

Note: Un même exposant associé à deux catégories portant sur le même niveau de satisfaction indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.

Source: Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure B

Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et la satisfaction au travail, Québec, 2012



\* Coefficient de variation entre 15% et 25%; interpréter avec prudence.

Note: Un même exposant associé à deux catégories portant sur le même niveau de satisfaction indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.

Source: Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

# SYNTHÈSE GLOBALE DES RÉSULTATS

---

Cette étude détaillée sur la qualification de l'emploi a pris comme point de départ la distinction entre les emplois dits « moins qualifiés » et ceux dits « qualifiés ». Cette dichotomie a permis de voir qu'il y a de multiples différenciations entre ces deux catégories d'emplois. Ainsi, les résultats ont révélé que la situation des travailleuses et des travailleurs occupant un emploi moins qualifié, soit celui qui exige un niveau de scolarité inférieur au niveau collégial technique, est pratiquement toujours moins favorable que celle des travailleuses et travailleurs titulaires d'un emploi qualifié, soit celui exigeant au moins une formation collégiale technique.

Avant d'arriver à ce constat global, nous avons présenté dans la première section de l'étude une réflexion sur le cadre conceptuel qui a guidé notre analyse du marché du travail et des conditions de travail en lien avec la qualification de l'emploi. Cela nous a permis de construire un cadre d'analyse des données. Celui-ci s'est articulé autour de six thématiques, soit les transformations du marché du travail en lien avec la qualification de l'emploi, l'hétérogénéité de l'emploi moins qualifié, le caractère transitoire ou permanent de l'occupation de celui-ci, la valeur salariale de ce type d'emploi, la qualité de l'emploi moins qualifié et les compétences mises en œuvre par les travailleurs occupant un emploi moins qualifié. Plusieurs constats sont ressortis de notre analyse de ces thématiques.

## Transformation du marché du travail

D'entrée de jeu, il convient de rappeler qu'en matière de transformation du marché du travail québécois, il y a eu une diminution de la part de l'emploi moins qualifié entre les années 1998 et 2017. Celle-ci est passée d'environ 65 % à 57 %. Malgré cette baisse, la majorité des emplois demeurent moins qualifiés : on estime à environ 2 100 000 le nombre d'emplois moins qualifiés en 2017. On a vu que la diminution du nombre d'emplois de ce type sur le marché du travail s'explique essentiellement par la situation des femmes. En 2017, la part d'emplois moins qualifiés chez ces dernières se situe à environ 50 %, alors qu'elle avoisine les 65 % chez les hommes. L'écart en faveur des femmes s'est d'ailleurs accentué au fil du temps en raison

d'un accroissement plus rapide de leur scolarisation, ce qui ne les a d'ailleurs pas amenées à afficher un taux de surqualification plus élevée.

## Composition de l'emploi moins qualifié

En ce qui a trait à la composition de l'emploi moins qualifié, on a pu constater que celle-ci est diversifiée et qu'elle reflète la part importante de ce genre d'emploi sur le marché du travail. Ainsi, l'emploi moins qualifié est présent dans tous les groupes d'âge et dans les cinq niveaux d'études analysés, mais plus particulièrement chez les personnes qui ont des niveaux de scolarité inférieure de même que chez celles sans enfant. Par ailleurs, les emplois moins qualifiés regroupent en grande partie les professions manuelles ou mixtes et ce sont les hommes qui les occupent le plus fréquemment. Dans les milieux de travail, l'emploi moins qualifié se concentre essentiellement dans les milieux non syndiqués et dans les établissements de taille moindre (moins de 100 employés). Sans surprise, on a vu que ces emplois appartiennent surtout au secteur privé et qu'ils se retrouvent majoritairement dans les services. La tendance à la baisse du nombre d'emplois moins qualifiés a été constatée dans certains groupes, soit les femmes, les personnes âgées de 25 à 44 ans, les personnes en couple et les personnes ayant des enfants de moins de 18 ans. Évidemment, les femmes de 25 à 44 ans en couple et ayant des enfants d'âge mineur sont celles chez qui on a noté la plus importante diminution de la part d'emplois qualifiés.

L'analyse a aussi montré que cette baisse s'est produite dans les grands établissements et dans les industries où l'on trouve généralement plus fréquemment des travailleurs ayant des qualifications de niveau technique collégial et universitaire (finance, assurance, immobilier, services professionnels, scientifiques et techniques, administrations publiques). Par contre, des tendances à la hausse de la part des emplois moins qualifiés ont été observées chez les travailleurs plus âgés (55 ans et plus), chez les personnes seules, chez celles sans enfant de même que chez les travailleurs surqualifiés, ce qui peut indiquer que ces derniers vivent des parcours professionnels ou des

intégrations au marché du travail plus difficiles. Enfin, il y a une surreprésentation des emplois moins qualifiés chez les jeunes de 15-24 ans, ce qui s'explique par le fait que ces derniers conjuguent souvent études et travail. Celle-ci est apparue d'ailleurs plus marquée entre autres dans l'industrie du commerce de détail de même que dans celle de l'hébergement et des services de restauration. Comme on le sait, ces milieux sont plus susceptibles d'avoir de jeunes travailleurs à leur emploi.

## Caractère transitoire ou permanent de l'occupation de l'emploi moins qualifié

Toutefois, l'analyse de l'évolution des cohortes sur une période d'environ 20 ans a permis de constater que les plus jeunes, soit celles qui avaient entre 15 et 19 ans, entre 20 et 24 ans, et entre 25 et 29 ans en 1998, ont plutôt suivi un processus d'intégration au marché du travail marqué par une plus grande scolarisation, ce qui les a davantage menées vers des emplois qualifiés. L'idée qu'il y aurait une transition de l'emploi moins qualifié vers l'emploi qualifié semble moins s'appliquer chez les plus jeunes cohortes une fois qu'elles ont terminé leurs études. Par contre, chez les cohortes plus âgées, la stabilité du taux d'emplois moins qualifiés perdure. Le marché du travail apparaît donc avoir été plus favorable aux jeunes cohortes, et plus particulièrement aux femmes, qui ont accru leur niveau de scolarisation par rapport aux hommes, comme nous l'avons mentionné précédemment.

## Les inégalités salariales

Nous avons étudié la question des inégalités salariales en nous basant notamment sur les ratios entre le salaire horaire noté pour les emplois qualifiés et celui observé pour les emplois moins qualifiés. Ainsi, nous avons constaté des baisses du ratio salarial horaire, ce qui révèle une augmentation de ces inégalités. Outre le fait que ces baisses ont été observées tant chez les hommes et chez les femmes, un accroissement des inégalités s'est produit entre les personnes qui occupent des emplois moins qualifiés et celles qui occupent des emplois de niveau « gestion » ou professionnel, lesquelles ont connu des croissances salariales importantes. En 2017, le ratio entre le salaire horaire noté pour les emplois moins qualifiés de niveau élémentaire et celui observé pour les emplois de gestion s'établit à seulement 37 %. Quant au ratio entre le salaire horaire noté pour les emplois moins qualifiés de niveau

intermédiaire et celui observé pour les emplois de gestion, il se situe à 50 %. Dans les milieux non syndiqués, il y a eu un accroissement des inégalités salariales entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés. Cette situation a aussi été observée dans le secteur privé et dans les services. Par contre, sur le plan salarial, la situation dans les emplois moins qualifiés ne s'est pas détériorée par rapport à celle dans les emplois qualifiés, ni dans le secteur public, ni dans les milieux syndiqués, ni dans les industries productrices de biens. Le retard des emplois moins qualifiés persiste dans ces milieux, mais n'apparaît pas s'être accentué. Il demeure d'ailleurs toujours moins prononcé que dans les autres milieux de travail. De plus, on a pu voir que l'avantage syndical sur le plan salarial est surtout observable dans les emplois moins qualifiés.

## La qualité des emplois

Nous nous sommes ensuite attardés à l'analyse de la qualité de l'emploi afin d'avoir la vue la plus complète possible des conditions de travail offertes dans les emplois moins qualifiés et qualifiés. De façon générale, les multiples indicateurs de qualité de l'emploi étudiés ont révélé la plupart du temps une situation moins favorable pour les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés que pour les travailleurs occupant des emplois qualifiés. Toutes les dimensions étudiées ont pointé vers ce constat, sauf celle ayant trait aux conditions psychologiques de travail, qui apparaissent plus difficiles chez les travailleurs ayant des emplois qualifiés. Ces derniers jouissent toutefois d'avantages marqués : ils ont plus fréquemment un niveau de rémunération qui se situe dans les quartiles supérieurs, ils ont plus souvent une autonomie de compétence élevée, ils ont plus souvent un grand nombre de jours de vacances (en moyenne trois semaines ou plus), et ils bénéficient plus fréquemment de congés de maladie payés de même que d'un régime de retraite avec contribution de l'employeur et d'une assurance salaire. Ils sont aussi moins confrontés que les travailleurs ayant des emplois moins qualifiés à des conditions physiques de travail plus exigeantes.

Par ailleurs, en nous basant sur un indicateur synthétique de qualité de l'emploi qui permet l'obtention d'un score global, nous avons pu faire ressortir d'autres constats. Ainsi, on a vu que les femmes ayant des emplois moins qualifiés sont plus susceptibles que les hommes ayant aussi de tels emplois de se retrouver dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi (Q4-Q5). Dans ce type d'emplois, les hommes font moins bonne figure en raison de leur plus grande présence dans les emplois manuels,

qui sont associés à des conditions physiques de travail plus difficiles. Toutefois, dans les emplois qualifiés, les hommes affichent une qualité d'emploi supérieure à celle notée chez les femmes. L'analyse selon l'âge a révélé sans surprise que ce sont essentiellement les jeunes qui occupent des emplois moins qualifiés offrant une qualité d'emploi inférieure, ce qui est cohérent avec le fait que ceux-ci conjuguent fréquemment études et travail. Par conséquent, ils ont tendance à occuper des emplois offrant moins de perspectives. Par contre, on a vu que la part d'emplois moins qualifiés et d'emplois qualifiés de qualité élevée ne diminue pas avec l'âge des travailleurs. Rappelons d'ailleurs que la part d'emplois qualifiés de qualité élevée est beaucoup plus importante que la part d'emplois moins qualifiés de même qualité chez les travailleurs plus âgés. On a noté également que l'éducation semble avoir une influence positive sur la qualité des emplois moins qualifiés : ceux-ci tendent à se concentrer plus fortement dans les quintiles supérieurs lorsqu'ils sont occupés par des travailleurs qui ont des études postsecondaires, notamment universitaires.

Toujours en nous basant sur l'indicateur synthétique de la qualité de l'emploi, nous avons constaté, sans surprise, que les emplois moins qualifiés de type manuel ou mixte se retrouvent en grande partie dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi, ce qui ne s'explique pas seulement par le fait qu'ils sont caractérisés par des conditions physiques de travail plus difficiles. Les autres dimensions de la qualité de l'emploi révèlent également une situation moins favorable pour ces derniers. À l'opposé, les emplois qualifiés de type non manuel sont apparus être les grands gagnants au chapitre de la qualité : ils sont en effet fortement concentrés dans les quintiles supérieurs de la qualité de l'emploi. L'analyse a révélé une fracture entre ces deux catégories d'emplois sur le plan de la qualité. Un des aspects particuliers qui est toutefois ressorti de notre analyse est que la majorité des emplois moins qualifiés non manuels se retrouvent dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi. La qualification de l'emploi ne semble donc pas être un facteur qui influe sur la qualité de l'emploi dans tous les cas. Enfin, on a constaté que la part d'emplois moins qualifiés de qualité supérieure est plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé, ce qui laisse supposer que la qualification n'est pas le seul élément ayant une incidence sur la qualité des emplois.

L'utilisation d'un indice synthétique a rendu possibles des analyses multivariées qui ont permis de faire ressortir les déterminants de la qualité de l'emploi. Nous avons ainsi constaté que six variables influencent la qualité de l'emploi

moins qualifié et de l'emploi qualifié. En voici la liste : le fait d'avoir une formation postsecondaire ou universitaire, le fait d'avoir une reconnaissance professionnelle, le fait d'occuper un emploi non manuel, le fait d'occuper un emploi depuis un bon moment (10 ans ou plus), le fait d'avoir un contrôle sur la façon de faire son travail et le fait de se retrouver dans un grand établissement (200 employés et plus). Comme on peut le voir, les déterminants portent sur le travailleur, l'emploi et le milieu de travail. L'analyse multivariée portant sur les emplois moins qualifiés a fait ressortir d'autres déterminants de la qualité de l'emploi que ceux que l'analyse globale a permis de mettre en évidence. Ainsi, le fait d'avoir 25 ans et plus, le fait d'être non-étudiant, le fait de vivre dans un grand centre urbain et le fait de travailler dans le secteur public sont des facteurs distincts qui peuvent amener une personne à avoir une meilleure qualité d'emploi. Il y a donc plusieurs facteurs qui affectent positivement la qualité de l'emploi moins qualifié.

## Les compétences mises en œuvre

Dans la dernière partie de notre étude portant sur la qualification de l'emploi, nous nous sommes entre autres intéressés aux compétences mises en œuvre dans les emplois moins qualifiés. Plusieurs compétences ont été analysées, et, de façon globale, on peut dire que la grande majorité d'entre elles sont surtout mises en œuvre par les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois qualifiés.

Ainsi, on a vu que les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, en particulier ceux étant surqualifiés, sont plus susceptibles d'afficher des exigences faibles en matière de littératie et de numératie au travail. Le fait que les travailleurs surqualifiés exercent en majorité des professions liées à la vente, aux services personnels et aux services d'information à la clientèle explique en partie ces différences. Toutefois, nous avons constaté que certaines compétences collaboratives, dont la collaboration avec d'autres collègues, semblent plus fréquemment mises en œuvre par les travailleurs ayant des emplois moins qualifiés. La nature des professions classées dans l'emploi moins qualifié apparaît donc plus exigeante à cet égard. À l'opposé, les compétences collaboratives liées à l'enseignement, à la formation et à la présentation d'exposés oraux caractérisent évidemment davantage les emplois qualifiés. On a vu qu'il en va de même pour ce qui est des compétences d'influence (le fait de devoir conseiller des personnes, le fait de devoir persuader ou influencer d'autres personnes et le fait de devoir négocier

avec d'autres personnes). Les travailleurs qui occupent des emplois qualifiés, lesquels sont associés à des exigences élevées en matière de compétences scolaires (niveau collégial technique ou supérieur), ont fréquemment à mettre en œuvre des compétences d'influence. Par ailleurs, même si les compétences d'organisation et de planification (organiser son propre temps et planifier ses propres activités) peuvent être assez répandues chez les travailleurs ayant des emplois moins qualifiés, notre analyse a montré que celles-ci demeurent toujours plus présentes chez les travailleurs ayant des emplois qualifiés, ce qui témoigne du fait que l'emploi moins qualifié est moins souvent associé à un degré d'autonomie élevé. L'analyse des compétences en résolution de problèmes a aussi révélé qu'il existe une distinction entre les emplois moins qualifiés et ceux qui sont qualifiés : les travailleurs qui occupent des emplois qualifiés sont ceux qui mettent en œuvre le plus souvent cette compétence. Le caractère routinier et prévisible des emplois moins qualifiés explique probablement le fait que les travailleurs qui occupent de tels emplois aient à mettre moins fréquemment cette compétence en œuvre. Notre analyse a aussi révélé, sans trop de surprise, que les compétences physiques et de dextérité manuelle sont davantage mises en œuvre dans les emplois moins qualifiés que dans les emplois qualifiés, en raison du fait que ces emplois sont essentiellement de type manuel ou mixte. Ces compétences sont nécessairement associées à des conditions de travail plus difficiles, lesquelles affectent négativement la qualité des emplois, comme on l'a souligné précédemment. Enfin, les compétences en informatique font partie de plus en plus de la réalité du marché du travail. Nos analyses ont d'ailleurs fait ressortir une autre fracture entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés à cet égard. En effet, ces compétences, mesurées entre autres par la fréquence d'utilisation du

courrier électronique, d'Internet pour le travail, d'un tableur ou encore d'un traitement de texte, sont apparues être davantage mises en œuvre par les travailleurs occupant des emplois qualifiés. Évidemment, ces derniers travaillent en grande partie avec des ordinateurs, ce qui n'est pas le cas des travailleurs occupant des emplois moins qualifiés.

## Les stratégies d'apprentissage mises en œuvre

Finalement, nous nous sommes intéressés aux stratégies d'apprentissage qui sont mises en œuvre par les travailleurs dans le cadre de leur emploi ou à l'extérieur de celui-ci. L'objectif était de voir si la qualification de l'emploi des travailleurs et leur statut au regard de la surqualification pouvaient avoir une incidence sur la mise en œuvre ou non de telles stratégies. Les résultats ont montré que ces stratégies, telles que « aimer apprendre de nouvelles choses », « relier de nouveaux apprentissages à ce qu'on sait déjà » et « aimer découvrir des liens entre des idées différentes », sont plus fréquemment mises en œuvre par les travailleurs occupant des emplois qualifiés. Cependant, il semble que ces stratégies soient plus fréquemment mises en œuvre par les travailleurs surqualifiés occupant des emplois moins qualifiés que par ceux ayant aussi de tels emplois mais n'étant pas surqualifiés. Ces résultats donnent à penser que plus une personne détient un niveau de scolarité élevé (études postsecondaires ou supérieures), plus elle est susceptible de mettre en œuvre fréquemment ces stratégies d'apprentissage.

L'objectif général de cette étude était de tracer un portrait détaillé de la situation de l'emploi moins qualifié par rapport à celle de l'emploi qualifié. Ce portrait a pu être réalisé à l'aide de plusieurs indicateurs liés aux caractéristiques des travailleurs, des emplois et des milieux de travail. Que peut-on retenir de cette démarche?

Tout d'abord, on doit rappeler que l'analyse de l'emploi moins qualifié a reposé sur les trois registres de la qualification que sont le travail, l'emploi et le travailleur<sup>1</sup>. À partir de ces trois grilles de lecture de la qualification, il a été possible de suggérer une définition de l'emploi moins qualifié et de l'emploi qualifié selon une perspective statistique. Le fait de retenir le terme « emploi moins qualifié » plutôt que le terme « emploi peu ou pas qualifié » repose sur l'idée, comme nous l'avons mentionné dans la première section, qu'il y a toujours dans les emplois des qualifications qui sont associées à un degré plus ou moins élevé d'intensité ou de complexité et qu'il convient d'en rendre compte d'une façon ou d'une autre. D'ailleurs, pour catégoriser l'emploi moins qualifié, nous avons défini trois niveaux de compétence (technique non collégial, intermédiaire, élémentaire), lesquels démontrent cette gradation possible dans la qualification de l'emploi. Nous avons également défini trois niveaux pour la catégorisation de l'emploi qualifié, soit le niveau technique collégial, le niveau professionnel universitaire et le niveau « gestion ».

De façon générale, l'analyse a porté sur la comparaison de l'emploi moins qualifié avec celui étant qualifié. Elle a fait ressortir qu'il existe une fracture entre ces deux grandes catégories d'emplois. C'est notamment le cas en ce qui a trait à la rémunération, mais plus particulièrement en ce qui concerne la qualité des emplois. Le fait par ailleurs de distinguer dans les emplois moins qualifiés les travailleurs surqualifiés de ceux qui ne le sont pas a apporté un éclairage additionnel instructif sur la situation. Par exemple, on a vu que les personnes surqualifiées semblent avoir une meilleure qualité d'emploi et mettre davantage en œuvre des stratégies d'apprentissage que celles qui ne le sont pas.

Sur un autre plan, notre étude a fait ressortir à plusieurs reprises des différences entre les travailleuses et les travailleurs. Plus particulièrement, sur le plan salarial, on a vu que les femmes qui occupent des emplois moins qualifiés sont toujours désavantagées par rapport aux hommes qui occupent aussi de tels emplois. On pourrait dire ici que la situation des femmes est devenue plus favorable avec le temps, puisqu'elles sont moins présentes que les hommes dans ce type d'emplois. Or, si les travailleuses occupent plus fréquemment des emplois qualifiés, il reste qu'elles accusent aussi un retard salarial par rapport à leurs confrères occupant de tels emplois. Il convient de rappeler que ce double désavantage des femmes s'inscrit dans un contexte où leur scolarisation s'est davantage accrue que celle des hommes.

Il est bon de mentionner aussi que pour réaliser cette étude détaillée de l'emploi moins qualifié, nous nous sommes basés sur trois sources de données statistiques pertinentes, soit l'*Enquête sur la population active* (EPA), l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) et le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA). L'EPA a permis, entre autres, de situer l'importance de l'emploi moins qualifié et de comprendre son évolution au fil du temps. À l'aide de plusieurs indicateurs, il a été possible de caractériser de façon détaillée les personnes qui occupent ce genre d'emploi ainsi que les milieux de travail dans lesquels elles évoluent. Compte tenu de ses mises à jour mensuelles, l'EPA demeure une source de données de premier plan pour l'étude et le suivi statistique de l'emploi moins qualifié. Ensuite, bien qu'elle ait été menée il y a plus de 10 ans, l'EQCOTESST constitue la seule source de données actuelle permettant de mesurer la qualité des emplois de façon détaillée. Les analyses qui ont été produites dans le cadre de cette enquête ont bien révélé le fossé qui existe en la matière entre les emplois moins qualifiés et les emplois qualifiés. Ces analyses ont aussi permis de connaître les déterminants de la qualité de ces emplois. Il est évident qu'une réédition de cette enquête permettrait de voir si les

---

1. José ROSE (2004), « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié? », dans Dominique MÉDA et Francis VENNAT (sous la direction de), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, p. 230. (Collection Recherches).

écarts observés, en faveur de l'emploi qualifié, tendent à diminuer ou encore vont en s'accroissant. Cette question demeure d'actualité en raison entre autres de la rareté de main-d'œuvre qui touche davantage les emplois moins qualifiés. Enfin, les données du PEICA exploitées dans notre étude sont aussi révélatrices de la qualification des emplois analysés : on a vu que ce sont surtout les emplois qualifiés qui comportent des exigences élevées en ce qui concerne les compétences en littératie et en numératie au travail de même que celles dites « génériques ». En raison du caractère international de ces compétences, il serait fort intéressant de faire des comparaisons sur ce plan entre le Québec et d'autres régions dans le monde, dans la mesure où les données sont disponibles, afin de voir si elles sont toujours mises en œuvre dans une plus large mesure par les travailleurs occupant des emplois qualifiés.

Tableau A1

Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et le temps passé à collaborer avec des collègues, Québec, 2012

	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
	%		
Jamais	8,6 <sup>a</sup>	7,6 <sup>b</sup>	2,4 <sup>a,b</sup>
Jusqu'au quart du temps	20,6 <sup>a</sup>	23,8 <sup>*</sup>	26,9 <sup>a</sup>
Jusqu'à la moitié du temps	12,8 <sup>a</sup>	12,4 <sup>b</sup>	16,1 <sup>a,b</sup>
Plus de la moitié du temps	14,2 <sup>a</sup>	15,3 <sup>b</sup>	20,5 <sup>a,b</sup>
Tout le temps	43,8 <sup>a</sup>	40,8 <sup>b</sup>	34,0 <sup>a,b</sup>

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A2

Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et le fait de communiquer à des collègues des renseignements liés au travail, Québec, 2012

	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
	%		
Moins d'une fois par mois ou jamais	12,1 <sup>a</sup>	10,7 <sup>b</sup>	7,0 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	8,0	8,3	7,1
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	14,5 <sup>a</sup>	17,9	18,6 <sup>a</sup>
Tous les jours	65,3	63,0 <sup>a</sup>	67,3 <sup>a</sup>

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A3

**Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et le fait de donner de l'enseignement ou de la formation à des personnes (individuellement ou en groupe), Québec, 2012**

	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
	%		
Moins d'une fois par mois ou jamais	66,9 <sup>a</sup>	68,4 <sup>b</sup>	45,3 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	9,9	9,7	12,1
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	11,8 <sup>a</sup>	10,6 <sup>b</sup>	17,4 <sup>a,b</sup>
Tous les jours	11,4 <sup>a</sup>	11,3 <sup>b</sup>	25,3 <sup>a,b</sup>

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A4

**Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et le fait de prononcer des allocutions ou de faire des exposés oraux devant cinq personnes ou plus, Québec, 2012**

	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
	%		
Moins d'une fois par mois ou jamais	89,2 <sup>a</sup>	90,8 <sup>b</sup>	62,0 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	3,7 <sup>*a</sup>	2,9 <sup>*b</sup>	12,9 <sup>a,b</sup>
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	4,0 <sup>a</sup>	3,0 <sup>*b</sup>	11,4 <sup>a,b</sup>
Tous les jours	3,0 <sup>*a</sup>	3,3 <sup>*b</sup>	13,7 <sup>a,b</sup>

\* Coefficient de variation entre 15% et 25%; interpréter avec prudence.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A5

## Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et le fait de vendre un produit ou un service, Québec, 2012

	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
	%		
Moins d'une fois par mois ou jamais	78,3 <sup>a</sup>	70,3 <sup>a</sup>	76,3
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	2,2 <sup>* a</sup>	2,0 <sup>* b</sup>	4,2 <sup>* a,b</sup>
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	3,0 <sup>* a</sup>	4,5 <sup>*</sup>	5,5 <sup>a</sup>
Tous les jours	16,5 <sup>a</sup>	23,2 <sup>a,b</sup>	13,9 <sup>b</sup>

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A6

## Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et la compétence d'influence, Québec, 2012

Compétences d'influence	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
	%		
<b>Conseiller des personnes</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	40,8 <sup>a</sup>	36,8 <sup>b</sup>	21,6 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	11,2 <sup>a</sup>	8,1 <sup>* a</sup>	11,0
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	17,1 <sup>a</sup>	15,1 <sup>b</sup>	20,1 <sup>a,b</sup>
Tous les jours	30,9 <sup>a,b</sup>	40,0 <sup>a,c</sup>	47,3 <sup>b,c</sup>
<b>Persuader ou influencer d'autres personnes</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	55,7 <sup>a</sup>	52,6 <sup>b</sup>	28,7 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	7,7 <sup>a</sup>	8,9	11,4 <sup>a</sup>
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	13,0 <sup>a</sup>	14,4 <sup>b</sup>	21,7 <sup>a,b</sup>
Tous les jours	23,6 <sup>a</sup>	24,1 <sup>b</sup>	38,2 <sup>a,b</sup>
<b>Négocier avec des personnes dans l'organisation ou à l'extérieur de celle-ci</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	63,4 <sup>a,b</sup>	68 <sup>a,c</sup>	39,9 <sup>b,c</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	5,6 <sup>a</sup>	5,2 <sup>* b</sup>	11,5 <sup>a,b</sup>
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	10,1 <sup>a</sup>	9,4 <sup>b</sup>	19,0 <sup>a,b</sup>
Tous les jours	20,8 <sup>a</sup>	17,4 <sup>b</sup>	29,6 <sup>a,b</sup>

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A7

**Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et la compétence en organisation ou en planification, Québec, 2012**

Compétences en organisation ou en planification	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
%			
<b>Organiser son propre temps</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	24,8 <sup>a</sup>	26,0 <sup>b</sup>	8,6 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	3,9 <sup>*</sup>	4,4	3,2
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	7,7 <sup>a</sup>	8,0	9,9 <sup>a</sup>
Tous les jours	63,6 <sup>a</sup>	61,5 <sup>b</sup>	78,4 <sup>a,b</sup>
<b>Planifier ses propres activités</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	34,4 <sup>a,b</sup>	41,9 <sup>a,c</sup>	13,0 <sup>b,c</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	5,4	4,7 <sup>*</sup>	4,9
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	10,7 <sup>a</sup>	11,6 <sup>b</sup>	15,7 <sup>a</sup>
Tous les jours	49,6 <sup>a,b</sup>	41,8 <sup>a,c</sup>	66,4 <sup>b,c</sup>
<b>Planifier les activités d'autres personnes</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	71,7 <sup>a</sup>	75,2 <sup>b</sup>	46,1 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	3,7 <sup>a</sup>	6,0 <sup>*b</sup>	9,7 <sup>a,b</sup>
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	8,3 <sup>a</sup>	8,0 <sup>b</sup>	17,5 <sup>a,b</sup>
Tous les jours	16,3 <sup>a,b</sup>	10,8 <sup>a,c</sup>	26,6 <sup>b,c</sup>

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A8

## Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et la compétence en résolution de problèmes, Québec, 2012

Compétences en résolution de problèmes	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
%			
<b>Résolution de problèmes simples (5 minutes tout au plus)</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	24,4 <sup>a</sup>	26,4 <sup>b</sup>	10,8 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	11,5 <sup>a,b</sup>	15,2 <sup>a,c</sup>	8,6 <sup>b,c</sup>
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	24,4	26,7	26,2
Tous les jours	39,7 <sup>a,b</sup>	31,6 <sup>a,c</sup>	54,5 <sup>b,c</sup>
<b>Résolution de problèmes complexes (30 minutes au moins)</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	56,9 <sup>a,b</sup>	69,1 <sup>a,c</sup>	27,4 <sup>b,c</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	16,4 <sup>a</sup>	13,5 <sup>b</sup>	22,5 <sup>a,b</sup>
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	18,0 <sup>a,b</sup>	12,1 <sup>a,c</sup>	35,1 <sup>b,c</sup>
Tous les jours	8,6 <sup>a,b</sup>	5,3 <sup>a,c</sup>	15,0 <sup>b,c</sup>

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A9

## Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et la compétence physique ou de dextérité manuelle, Québec, 2012

Compétences physiques et de dextérité manuelle	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
%			
<b>Travailler physiquement pendant une longue période</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	36,2 <sup>a</sup>	37,4 <sup>b</sup>	69,3 <sup>a,b</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	4,7	3,9*	5,1
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	10,0 <sup>a</sup>	9,7*	6,3 <sup>a</sup>
Tous les jours	49,1 <sup>a</sup>	49,0 <sup>b</sup>	19,3 <sup>a,b</sup>
<b>Faire un travail manuel avec habileté ou exactitude</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	27,8 <sup>a,b</sup>	33,7 <sup>a,c</sup>	57,5 <sup>b,c</sup>
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	3,5 <sup>a</sup>	3,9* <sup>b</sup>	6,3 <sup>a,b</sup>
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	6,0 <sup>a</sup>	4,5* <sup>b</sup>	8,0 <sup>a,b</sup>
Tous les jours	62,8 <sup>a</sup>	57,9 <sup>b</sup>	28,2 <sup>a,b</sup>

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Note : Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau A10

## Répartition des travailleurs selon la qualification de l'emploi et diverses compétences en informatique utilisées au travail, Québec, 2012

Compétences en informatique	Emploi moins qualifié		Emploi qualifié
	Travailleurs non surqualifiés	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs non surqualifiés
%			
<b>Utilisation du courrier électronique</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	33,1 <sup>a,b</sup>	41,9 <sup>a,c</sup>	9,1 <sup>b,c</sup>
Tous les jours	59,3 <sup>a,b</sup>	50,3 <sup>a,c</sup>	82,5 <sup>b,c</sup>
<b>Utilisation d'Internet pour le travail</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	46,7 <sup>a</sup>	52,7 <sup>b</sup>	15,0 <sup>a,b</sup>
Tous les jours	33,5 <sup>a</sup>	29,1 <sup>b</sup>	55,5 <sup>a,b</sup>
<b>Utilisation d'Internet au travail pour des transactions</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	80,1	79,3	77,0
Tous les jours	9,7	10,8*	9,1
<b>Utilisation d'un tableur au travail (ex. : Excel)</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	46,6 <sup>a,b</sup>	56,3 <sup>a,c</sup>	36,2 <sup>b,c</sup>
Tous les jours	34,1 <sup>a</sup>	26,7 <sup>a,b</sup>	37,2 <sup>b</sup>
<b>Utilisation d'un traitement de texte au travail (ex. : Word)</b>			
Moins d'une fois par mois ou jamais	48,7 <sup>a,b</sup>	58,5 <sup>a,c</sup>	20,4 <sup>b,c</sup>
Tous les jours	31,2 <sup>a,b</sup>	23,9 <sup>a,c</sup>	50,1 <sup>b,c</sup>

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 15 ans et plus.

Notes :

Un même exposant associé à deux catégories portant sur la même fréquence indique une différence significative entre celles-ci au seuil de 5 %.

Le total n'égal pas 100 % en raison de l'exclusion des modalités de réponse « Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois » et « Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours ».

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La question de la qualification de la main-d'œuvre et des emplois demeure toujours un enjeu en raison de l'arrimage complexe entre l'offre de travail et la demande de travail. Depuis un certain nombre d'années, on assiste, au Québec notamment, à un rehaussement des qualifications des travailleuses et des travailleurs qui se fait parallèlement à un accroissement du nombre d'emplois exigeant de plus grandes qualifications. Dans ce contexte, certains sont d'avis que les emplois dits « moins qualifiés », soit ceux qui n'exigent pas de formation collégiale technique ou une scolarité supérieure, seraient de moins en moins la norme sur les marchés du travail. Or, ces emplois représentent encore au Québec plus de la moitié de la main-d'œuvre. S'intéresser aux emplois moins qualifiés est donc pertinent puisque c'est une réalité qui concerne plus de 2 millions de travailleurs au Québec en 2017.

La présente étude dresse, à partir de trois sources de données, un portrait détaillé de la situation de l'emploi moins qualifié selon une série d'indicateurs touchant à la fois le marché du travail, les conditions de travail et d'autres aspects. L'approche retenue a consisté à comparer cette catégorie d'emploi avec celle qui s'y oppose, soit celle de l'emploi dit « qualifié ». Pour que des comparaisons utiles et complémentaires puissent être effectuées, un cadre d'analyse des données statistiques a été élaboré. Celui-ci structure le plan de la présente étude, laquelle compte les six sections d'analyse suivantes :

- l'évolution de l'emploi moins qualifié au cours des 20 dernières années;
- l'hétérogénéité de l'offre et la demande de travail dans l'emploi moins qualifié;
- le caractère transitoire ou permanent de l'occupation d'un emploi moins qualifié;
- la valeur salariale relative de l'emploi moins qualifié;
- la qualité de l'emploi moins qualifié;
- les compétences mises en œuvre dans l'emploi moins qualifié.