

Sous la direction de
PAUL-ANDRÉ LAPOINTE

LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

Données empiriques
et cadres conceptuels



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi



**La qualité du travail et de l'emploi au Québec :
données empiriques et cadres conceptuels**

La qualité du travail et de l'emploi au Québec : données empiriques et cadres conceptuels

Sous la direction de
Paul-André Lapointe



**Presses de
l'Université Laval**

Les Presses de l'Université Laval reçoivent chaque année du Conseil des Arts du Canada et de la Société de développement des entreprises culturelles du Québec une aide financière pour l'ensemble de leur programme de publication.

Nous reconnaissons l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Fonds du livre du Canada pour nos activités d'édition.

Mise en pages : Vincent Audibert

Maquette de couverture : Laurie Patry

© Presses de l'Université Laval. Tous droits réservés.

Dépôt légal 2e trimestre 2013

ISBN : 978-2-7637-1644-2

PDF : 9782763716459

Epub : 9782763716466

Les Presses de l'Université Laval

www.pulaval.com

Toute reproduction ou diffusion en tout ou en partie de ce livre par quelque moyen que ce soit est interdite sans l'autorisation écrite des Presses de l'Université Laval.

Table des matières

Introduction	1
<i>Paul-André Lapointe</i>	
1. Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail	19
<i>Luc Cloutier</i>	
2. La qualité de l'emploi au Québec : portrait, évolution et causes	57
<i>Paul-André Lapointe</i>	
3. La professionnalisation est-elle garante de la qualité de l'emploi et du travail? Le cas du secteur de la santé au Québec	131
<i>Catherine Le Capitaine, Jean-Noël Grenier, Frédéric Hanin</i>	
4. Le travail professoral à l'ère du capitalisme universitaire	171
<i>Mélanie Gagnon</i>	
5. Salarié d'agence de location de personnel : gage d'un emploi de qualité? Essai de caractérisation d'un type d'emploi	191
<i>Jean Bernier</i>	
6. L'équité salariale et les interactions des parties en comité d'équité salariale : un effet appréciable sur la qualité des emplois	213
<i>Yves Hallée</i>	
7. Maintenir la dette pour préserver les relations durables en milieu de travail : ce que la théorie de l'échange social apporte à la performance des entreprises	247
<i>Pascal Paillé</i>	

8. Qualité du travail et sécurisation des trajectoires professionnelles: une approche institutionnaliste féministe.....	265
<i>Sylvie Morel</i>	
Notes biographiques	299

Introduction

Paul-André Lapointe
Université Laval

Est-ce que la qualité du travail et de l'emploi représente un nouveau concept s'appliquant à de nouvelles réalités et à des préoccupations inédites? Ou n'est-ce simplement qu'une nouvelle désignation pour des réalités et des préoccupations aussi vieilles que le capitalisme? La qualité du travail et de l'emploi est à la fois l'un et l'autre. *La situation de la classe laborieuse en Angleterre* (1845) d'Engels, *Germinal* (1885) de Zola et la *Commission royale d'enquête sur le capital et le travail* qui s'est tenue au Canada entre 1886 et 1889 ne sont que quelques-uns des témoignages éloquentes de préoccupations fort anciennes pour les conditions de travail et d'emploi. Toute l'histoire du mouvement ouvrier et du syndicalisme et un grand nombre d'interventions de l'État, depuis l'avènement des «satanic mills» et du salariat jusqu'à nos jours, témoignent de cette volonté d'améliorer les conditions de travail et d'emploi ainsi que des progrès réalisés à cet égard. En revanche, la qualité du travail et de l'emploi a pris, dans la période contemporaine, des dimensions nouvelles et suffisamment substantielles pour justifier le statut d'un nouveau concept s'appliquant à des réalités inédites et à des préoccupations nouvelles.

D'une part, les crises et les phénomènes inédits qui se succèdent depuis le milieu des années soixante dans le monde du travail et de l'emploi ont alimenté la recherche sociale en faisant émerger chaque fois de nouveaux enjeux. C'est ainsi que le concept de qualité du travail et de l'emploi s'est construit. D'autre part, le souci contemporain pour la mesure du phénomène et de son évolution tire son origine de la volonté des gouvernements et des grandes organisations internationales, qui les conseillent, d'évaluer les répercussions des politiques publiques. Après avoir favorisé la création d'em-

plois sans restriction, sous prétexte que n'importe quel emploi était meilleur que l'absence d'emploi, il apparut nécessaire de se préoccuper de la qualité des emplois créés, au risque d'assister à la prolifération d'emplois de piètre qualité. «More and better jobs» fut désormais le slogan qui succéda à «Jobs, jobs, jobs» (Marchand, 2009). Pour évaluer l'effet des nouvelles politiques, il fallait mesurer la qualité du travail et de l'emploi. C'est ainsi que cette dernière a été décomposée, de manière plus ou moins exhaustive, en différentes dimensions, auxquelles des indicateurs précis ont été attribués, et c'est ainsi également que les appareils statistiques étatiques se sont considérablement raffinés. Qu'il suffise de mentionner les nombreuses définitions de la qualité du travail et de l'emploi, mises de l'avant par différentes institutions nationales et internationales et par des auteurs ou des organisations particulières, et qui, chacune, comportent un ensemble de dimensions spécifiques. Une publication récente recense pas moins de vingt définitions différentes du concept (de Bustillo et al., 2009), sans compter les dernières en date, notamment celle de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (UNECE, 2010). Même l'ISQ (Institut de la statistique du Québec) a tout dernièrement, sur la base des travaux de Luc Cloutier, construit son propre concept de la qualité de l'emploi¹ (voir le chapitre de Luc Cloutier). On est alors devant une véritable spirale météorologique dont il est malaisé de faire la synthèse pour en extraire le bon concept. En conséquence, il est préférable d'avoir une approche qualitative qui appréhende la construction du concept par l'intermédiaire de ses enjeux fondamentaux qui ont surgi au fil de son histoire récente.

La crise du travail des années soixante-dix représente d'une certaine façon le point de départ. Jusqu'alors subordonnées à la rémunération dans le cadre du compromis social fordiste, les préoccupations relatives à la nature du travail deviennent centrales. L'ouvrage de Braverman (1976), avec en sous-titre «la dégradation du travail au XX^e siècle», prend tout son sens dans le contexte du «blue-collar blues» et du «white-collar woes» (Kalleberg, 2011 : 4). Il met en évidence les principaux contours de ce «travail sans qualités» (Sennett, 1998), caractérisé par la déqualification et l'absence totale d'autonomie. Dans la perspective de la sociologie du travail, d'inspiration marxiste, Braverman aborde une problématique que les psychologues du travail avaient soulevée quelques années auparavant concernant l'aliénation au travail (Blauner, 1964). Cette dernière résulte d'un travail caractérisé

1 http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl/remnr/remnr_condt_travl/j001_niv_qual_emploi_97-07.htm

par l'absence de relations (la solitude), l'absence de signification (l'exécution de tâches qui n'ont pas de sens par rapport au produit fabriqué), l'absence de pouvoir sur son environnement, l'absence de reconnaissance et l'absence de qualifications dans l'accomplissement d'un travail monotone et répétitif.

Ces préoccupations relatives à la qualité du travail ont donné naissance à des courants théoriques et à des pratiques organisationnelles qui vont largement alimenter les débats sur la nature du travail et son évolution dans les années subséquentes. En prolongeant les travaux de Braverman, la théorie du procès du travail se développe dans la critique de la psychologie du travail qui est à l'origine des expériences d'élargissement et d'enrichissement du travail et de qualité de vie au travail. En s'appuyant sur le constat d'un écart entre «le travail et la nature de l'homme» (Herzberg, 1971), la psychologie du travail cherche à faire de ce dernier une occasion de réalisation de soi, permettant dès lors, selon la fameuse «pyramide de Maslow», de satisfaire des besoins d'ordre supérieur et générant en conséquence une grande motivation au travail. Elle insiste davantage sur la satisfaction au travail, mesurée par l'appréciation subjective que les salariés font de leur expérience. À l'opposé, la théorie du procès du travail s'emploiera à décrire et à analyser le renouvellement des formes de domination qui encadrent étroitement la pseudo-autonomie concédée aux travailleurs que l'on associe plutôt à une autonomie «contrôlée», «cadrée» ou «responsable». Encore aujourd'hui, ce débat sur l'autonomie et sur la qualification du travail est toujours d'actualité et les dimensions sur lesquels il porte sont au cœur des études les plus récentes sur la qualité du travail (Gallie, 2007; Green, 2006). Il revêt toutefois des contours nouveaux avec la professionnalisation du travail (voir la contribution de C. Le Capitaine, J.N. Grenier et F. Hanin ainsi que celle de M. Gagnon dans cet ouvrage).

À la crise du travail des années soixante-dix a succédé la crise de l'emploi qui a intensément sévi dans les deux décennies suivantes, alors que le chômage atteignait des sommets inégalés depuis la grande crise des années trente (Laflamme et al., 1997). Dans ce contexte, les préoccupations pour la qualité du travail ont été dans une large mesure subordonnées au maintien et à la création d'emplois. L'emploi devient dès lors ce que le salaire avait représenté sous le fordisme, soit l'équivalent général en matière de conditions de travail et d'emploi (Bélanger et Thuderoz, 1998). Dans sa stratégie pour l'emploi au milieu des années quatre-vingt-dix, l'OCDE insiste principalement sur la flexibilité du temps de travail et des salaires, sur l'affaiblissement des protections sociales (assurance-chômage et prestations

d'aide sociale) et des dispositions relatives à la sécurité d'emploi ainsi que sur l'activation des politiques du marché du travail afin de conserver et de créer des emplois (OCDE, 1994 et 1998). Cette stratégie est tributaire d'une logique d'arbitrage entre la qualité et le nombre des emplois; elle postule que, pour réduire le chômage, il faille inmanquablement sacrifier la qualité des emplois. Cela représente un faux arbitrage, soutiendront certains, car la qualité des emplois est principalement déterminée par les rapports de pouvoir entre les acteurs sociaux et par les institutions qui président au partage de la valeur ajoutée (Gallie, 2007; Kalleberg, 2011). D'ailleurs, comme le reconnaîtra l'OCDE dans des études ultérieures (OCDE, 2006 A et B), les pays nordiques se distinguent par un taux de chômage très bas et la qualité élevée de ses emplois ainsi qu'un faible niveau d'inégalités de revenus. Il serait donc possible, grâce à des stratégies appropriées, d'avoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité (voir les chapitres 1 et 2, concernant l'évolution récente de l'emploi au Québec)².

Par l'accroissement de la flexibilité sur le marché du travail et par l'affaiblissement des protections sociales et de la sécurité d'emploi, la mise en œuvre des recommandations contenues dans la stratégie de l'OCDE pour l'emploi introduisit un nouvel enjeu crucial. Dès lors, la précarisation de l'emploi, engendré par un transfert de risques sur les travailleurs, devient une préoccupation majeure au regard non seulement de la «déstandardisation» de l'emploi, c'est-à-dire de la croissance de l'emploi non standard (Beck, 2008) (voir le deuxième chapitre ainsi que le chapitre de J. Bernier qui porte sur les salariés d'agence), mais aussi de l'accroissement d'un sentiment d'insécurité, provoqué par la crainte de perdre son emploi, qui gagne également les titulaires d'un emploi standard (Kalleberg, 2000, 2009 et 2011; Vosko, 2006).

Devant les craintes et les résistances suscitées par l'approche trop unilatérale de la flexibilité, il s'est développé sur le plan des politiques publiques, en Europe particulièrement, un mouvement pour affirmer la nécessité d'une certaine sécurité dans la mise en œuvre de la flexibilité, donnant ainsi nais-

2 L'auteur du premier chapitre soutient par exemple que le Québec aurait su créer, dans les quinze dernières années, des emplois nombreux et de qualité élevée, alors que le nombre des emplois de faible qualité aurait diminué, sans toutefois s'attarder sur les facteurs associés à cette évolution. Par contre, l'auteur du second chapitre affirme que les emplois faiblement rémunérés se sont accrus au cours de la période et qu'ils ont maintenu leur importance relative; en outre, parmi les facteurs associés à cette évolution, il évoque les politiques sociales et celles de l'emploi ainsi que le système de détermination des salaires.

sance à un nouveau concept, celui de « flexicurité ». Dès lors, la flexibilité ne serait acceptable que dans la mesure où certaines garanties de sécurité l'accompagneraient. Négligeant la complémentarité entre les trois piliers du triangle d'or de la flexicurité danoise (flexibilité élevée, importance des politiques actives et générosité du régime d'assurance-chômage) (Lapointe, 2012), ces garanties se résument trop souvent à la promotion de l'employabilité, alors principalement considérée comme une responsabilité individuelle. Dans le cadre de cette perspective, la qualification de la main-d'œuvre et en conséquence la formation, principalement celle qui est acquise avant d'entrer sur le marché du travail, mais aussi celle que l'on acquiert en cours d'emploi et « tout au long de la vie », représentent les conditions essentielles pour le développement de l'employabilité et constituent des facteurs clés dans l'évolution de la qualité de l'emploi (Goldin et Katz, 2008 ; OCDE, 2011). Pour d'autres auteurs, la formation en cours d'emploi et les perspectives de carrière, relevant davantage des arrangements institutionnels et des accords négociés en milieu de travail, représentent des dimensions importantes de la qualité du travail et de l'emploi (Gallie, 2007). Les enjeux de la sécurité d'emploi et de la formation renvoient plus fondamentalement à la sécurisation des trajectoires professionnelles que S. Morel aborde dans son chapitre.

Avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et la généralisation des familles à deux revenus se profile, à l'aube des années 2000, un nouvel enjeu au cœur de la qualité de l'emploi, soit la conciliation entre le travail et les obligations familiales (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2009). Les conflits entre ces deux sphères de la vie proviennent-ils d'un travail devenu tentaculaire (Laflamme et Lapointe, 2005) ou de la famille dont les exigences et l'importance que lui accordent les travailleurs s'accroissent sans cesse (Davoine et Méda, 2009) ? Pour plusieurs auteurs, la conciliation travail-famille représente une dimension fondamentale de la qualité d'un emploi (Gallie, 2007 ; Kalleberg, 2011). Un emploi favorable à cette conciliation doit permettre l'aménagement de la durée et des horaires du travail selon les obligations familiales. Le développement des emplois à temps partiel pourrait dès lors représenter une avenue intéressante. Or, ce statut d'emploi, occupé en grande majorité par les femmes, s'accompagne de disparités de traitement (voir le deuxième chapitre de l'ouvrage). En outre, on peut observer une segmentation des emplois selon le genre, les femmes se concentrant davantage dans les emplois de soins et de services de proximité, peu qualifiés et faiblement rémunérés (voir la contribution de S. Morel). Cette situation pose des problèmes de discrimination que les mesures d'équité salariale ont réussi en partie à éliminer, comme en témoigne l'amélioration de la qualité

de l'emploi chez les femmes au cours des dernières années (voir les chapitres de Y. Hallée et de L. Cloutier).

Laisée dans l'ombre par la crise de l'emploi, la qualité du travail refait surface dans les années récentes à la faveur de l'intensification du travail, de l'accroissement du stress et de l'augmentation substantielle des problèmes de santé mentale au travail (Foley et Polanyi, 2006; OCDE, 2008; Vinet, Bourbonnais et Brisson, 2003). Plusieurs études attestent de cette évolution récente en soulignant le paradoxe d'une économie prospère, supposément accompagnée d'une amélioration des conditions de travail et d'emploi, alors que les travailleurs éprouvent une diminution de leur satisfaction au travail (Green, 2006) et un accroissement des risques psychosociaux (de Gaulejac, 2011) (voir le chapitre de C. Le Capitaine et ses collègues ainsi que celui de M. Gagnon). L'accroissement de l'intensité du travail conjugué à une diminution de l'autonomie (thèse de Green, 2006) est, selon le modèle de Karasek et Theorell (1990), le scénario le plus susceptible d'engendrer un fort accroissement des risques psychosociaux au travail. Or, même quand l'intensification du travail s'accompagne d'une autonomie élevée, comme dans nombre d'emplois professionnels très qualifiés, les risques psychosociaux s'accroissent, car le supplément d'autonomie n'exerce plus cet effet d'atténuation des répercussions d'une demande élevée de travail sur la santé mentale, contrairement aux prévisions du modèle demande/contrôle de Karasek et Theorell. Dans certains cas, l'autonomie élevée³ devient même un piège, qui accroît la «souffrance au travail», quand se conjuguent dans les milieux de travail divers phénomènes: 1) une contrainte de résultats, pour le salarié qui s'investit dans son travail sans compter son temps et sans mesurer l'intensité de ses efforts pour réaliser un travail dont les résultats attendus sont mal définis; 2) l'absence de ressources dans les organisations qui cherchent à «faire plus avec moins» et qui empêchent en conséquence le salarié de faire un travail de qualité en accord avec son idéal professionnel; 3) l'absence de reconnaissance de la part de la direction et 4) l'isolement de même que la détérioration des relations sociales au travail (Lapointe, 2005; Lesemann, 2010; Linhart, 2009; Ughetto, 2007). Pour caractériser cette situation inédite, certains auteurs font référence à «l'hypertravail» (Rhéaume et al., 2008; Rhéaume, 2004, cité par M. Gagnon dans son chapitre).

3 Le concept d'autonomie chez Karasek et Theorell comporte également des dimensions associées à la qualification du travail.

Ces toutes dernières années, dans le sillage de la «grande récession» ouverte en 2008 et des mouvements sociaux, tels «Occupy Wall Street» et les «Indignés» aux États-Unis et en Europe, la question du partage des richesses et des inégalités économiques est apparue comme une préoccupation majeure. La rémunération du travail, dominante à l'époque du fordiste et mise en veilleuse par les autres dimensions de la qualité du travail et de l'emploi, depuis la crise de ce dernier, revient au centre des débats. Non seulement la productivité a progressé plus rapidement que les revenus du travail, et particulièrement plus rapidement que le salaire médian (voir les études citées dans le deuxième chapitre), induisant ainsi une baisse de la part du travail dans la valeur ajoutée (OCDE, 2012, cité dans le deuxième chapitre), mais les disparités de revenus provenant du travail se sont aussi considérablement accrues, à la faveur d'une augmentation tout à fait remarquable des revenus des salariés les mieux rémunérés, tandis que la rémunération des autres stagne, voire décline (Atkinson et al., 2011 ; Fortin et al., 2012, cités dans le deuxième chapitre). La financiarisation est le facteur le plus souvent invoqué pour expliquer la croissance des revenus des salariés les mieux rémunérés, alors que le système de détermination des conditions d'emploi (système de relations industrielles et politiques publiques de soutien des revenus) joue ce rôle au regard de l'évolution des revenus des plus faiblement rémunérés (Gautié et Schmitt, 2010, cité dans le deuxième chapitre).

La croissance des inégalités de revenus et de sécurité pose un problème de cohésion sociale qui préoccupe grandement les grandes institutions économiques et financières mondiales, tels le Forum économique mondial et l'OCDE. Elle est également synonyme d'une détérioration de la qualité de l'emploi et du travail (Green, 2006). Elle soulève en outre des enjeux de justice sociale et d'équité dont l'importance grandit avec le creusement de l'écart entre de la contribution des salariés au bien-être de la société et aux performances des entreprises, d'une part, et la rémunération de même que les protections sociales que ces mêmes salariés se voient attribuer, d'autre part (voir la conclusion de *l'Essai sur le don*, cité dans le chapitre de P. Paillé). En dernier lieu, soulignons que les inégalités de revenus se transforment en pratiques discriminatoires lorsqu'elles sont associées à des caractéristiques particulières des personnes au travail, telles que le genre et la race. Les programmes d'équité salariale, que les entreprises sont obligées de mettre en vigueur dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale*, ont précisément pour objectif de corriger les écarts discriminatoires de rémunération selon le genre (voir le chapitre de Y. Hallée).

En somme, au fil de son histoire récente, le concept de qualité du travail et de l'emploi s'est progressivement construit en intégrant six dimensions fondamentales : 1) autonomie et qualification du travail ; 2) sécurité, statuts d'emploi et protections sociales ; 3) formation et perspectives de carrière ; 4) conciliation travail/famille, incluant les heures de travail ; 5) intensité du travail et risques psychosociaux⁴ et 6) rémunération et inégalités de revenus, incluant l'équité salariale. Les dimensions 1, 3 (concernant la formation au travail et les perspectives de carrière au cours d'un emploi donné) et 5 représentent la qualité du travail, alors que les dimensions 2, 3 (concernant la formation hors travail et les perspectives de carrière non rattachées à un emploi donné), 4 et 6 forment la qualité de l'emploi. Dans les études plus fréquemment citées, la plupart de ces dimensions sont retenues pour définir la qualité du travail et de l'emploi (Gallie, 2007 ; Green, 2006 ; Kallerberg, 2011 ; Dahl et al., 2009). Même s'il est possible d'envisager des situations où les diverses dimensions se renforcent pour rehausser ou rabaisser la qualité du travail et de l'emploi, en distinguant les bons des mauvais emplois (Kallerberg, 2011), nombre d'études observent des relations paradoxales entre deux ou plusieurs de ces dimensions. Green (2006) et de Gaulejac (2011) soulignent le paradoxe d'une amélioration de la plupart des dimensions de la qualité du travail et de l'emploi dans une société prospère, alors que l'intensité du travail et les risques psychosociaux se sont accrus. D'autres auteurs mettent en évidence les compromis à l'œuvre selon les périodes historiques du capitalisme. Sous le fordisme, la qualité du travail et de l'emploi repose sur un compromis privilégiant la rémunération, la réduction des inégalités et la sécurité au détriment de l'autonomie et de la qualification du travail (Boyer, 1993 et 2011), alors que dans le nouveau régime capitaliste, les salariés sacrifient la sécurité pour l'autonomie (Boltanski et Chapiello, 1999 ; Menger 2002).

La diversité des objets et des perspectives, que notre survol de la construction historique du concept de qualité du travail et de l'emploi a permis de constater, s'observe également dans l'ouvrage. La présentation synthétique des différents chapitres, qui suivra dans les prochains paragraphes, l'illustre bien. Le premier chapitre, sous la plume de Luc Cloutier de l'ISQ, se propose un objectif clair que son titre même formule ainsi, soit « bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail ». Pour atteindre cet objectif, l'auteur s'emploie

4 À noter que l'ISQ associe cette dimension à la qualité de l'emploi sous le titre de « conditions physiques et psychologiques » (Cloutier, 2008 : 18)

à définir d'une manière fort exhaustive le concept de qualité du travail et de l'emploi en distinguant trois niveaux d'analyse : le marché du travail, la qualité de l'emploi et la qualité du travail. Il construit ensuite une typologie de l'emploi en associant quatre dimensions de la qualité de l'emploi : la rémunération, les heures de travail, la qualification de l'emploi ainsi que le statut d'emploi (permanent ou temporaire). Toutes ces dimensions sont très bien définies et les indicateurs de mesure sont clairement précisés. En utilisant les statistiques de l'enquête sur la population active de Statistiques Canada, l'auteur mesure d'abord l'évolution de chacune des dimensions retenues au cours des quinze dernières années. Il évalue par la suite les changements dans l'importance relative des trois groupes de qualité de l'emploi qu'il a construits (qualité faible, qualité moyenne et qualité élevée). Concernant chacune des dimensions retenues et sur la base de sa typologie, l'auteur conclut que la qualité de l'emploi s'est améliorée au cours de la période étudiée. En somme, le groupe des emplois de qualité élevée a vu sa part relative dans l'emploi total s'accroître de manière importante, soit de 6 points de pourcentage, alors que celle du groupe de qualité moyenne s'est accrue légèrement, soit de 2 points de pourcentage, et que celle du groupe de qualité faible a grandement reculé, soit de 8 points de pourcentage. Plus de la moitié de la croissance de l'emploi au cours de la période a été enregistrée par le groupe de qualité élevée, dont les effectifs se sont d'ailleurs accrus de 50 %, alors que l'emploi a diminué dans le groupe de qualité faible, dont les effectifs ont décliné de 3 %. L'auteur souligne par conséquent que le Québec aurait réussi à créer un grand nombre d'emplois tout en améliorant de manière appréciable la qualité des emplois.

Le deuxième chapitre poursuit un objectif assez similaire à celui du premier chapitre, soit l'évaluation de l'évolution de la qualité de l'emploi au cours des dernières années. En utilisant une autre méthodologie et d'autres indicateurs, il aboutit à des conclusions différentes de celles du premier chapitre. Après avoir passé en revue les enjeux associés à la mesure de la qualité du travail et de l'emploi, l'auteur se penche sur la qualité de l'emploi en retenant les dimensions suivantes : la rémunération, les statuts d'emploi, les inégalités de revenus et la polarisation des emplois, mesurée par l'importance des emplois faiblement rémunérés. Selon les conclusions de ce chapitre, la qualité de l'emploi se serait détériorée depuis le milieu des années soixante-dix sous l'impulsion principale d'une révision à la baisse des politiques publiques de soutien des revenus et de l'avènement d'un nouveau régime capitaliste. Ce dernier se caractérise par la réduction du pouvoir de négociation de l'immense majorité des salariés, et particulièrement des salariés

payés à l'heure, et par l'accroissement considérable du pouvoir de négociation du 1 % des salariés les mieux rémunérés, regroupant notamment les gestionnaires de haut niveau et les professionnels de la finance. Sur tous les aspects étudiés dans ce chapitre, la situation du Québec n'est par ailleurs pas vraiment différente de celle du Canada.

Catherine Le Capitaine, Jean-Noël Grenier et Frédéric Hanin se penchent dans le troisième chapitre sur l'effet de la professionnalisation sur la qualité du travail et de l'emploi, en prenant le cas du secteur de la santé au Québec. Après avoir défini les concepts de professionnalisation et de qualité du travail et de l'emploi, ils présentent les résultats de leur recherche en faisant appel à deux ensembles de données : d'une part, des données sur la qualité de l'emploi sur les professionnels en général et sur les professionnels de la santé en particulier, mises en forme et analysées en utilisant la typologie en douze classes d'emploi développée par l'ISQ et Luc Cloutier ; d'autre part, un sondage réalisé auprès des membres d'une association syndicale représentant des professionnels, autres que les infirmières, dans le secteur de la santé et portant sur la qualité du travail. La conclusion principale de ce chapitre réside dans un paradoxe selon lequel la qualité de l'emploi s'est améliorée, notamment au chapitre de la rémunération et des heures de travail, alors que la qualité du travail s'est détériorée au regard de l'intensification du travail et d'un écart grandissant entre les attentes des salariés et la réalité de leurs conditions de travail.

Dans le quatrième chapitre, Mélanie Gagnon poursuit l'analyse de la professionnalisation, en prenant pour objet d'étude le travail des professeurs d'université et en approfondissant à sa manière le paradoxe mis en évidence dans le chapitre précédent. À bien des égards, le travail professoral à l'université se caractérise par une grande qualité tant sur le plan des conditions d'emploi (très bonne rémunération, comparativement à la moyenne, et sécurité d'emploi assurée une fois obtenue l'agrégation) que des conditions de travail (autonomie et qualification élevées). Or, cela se conjugue avec une forte intensification du travail et un accroissement des risques psychosociaux qui, au cours des dernières années, ont considérablement terni la qualité du travail. Il s'est même développé une culture de l'hypertravail qui, en plus d'affecter lourdement la santé, entraîne des problèmes majeurs de conciliation travail/famille. L'auteure associe cette détérioration du travail à l'avènement du capitalisme universitaire, en vertu duquel l'université est sommée d'adopter le modèle marchand de l'entreprise privée.

Dans le cinquième chapitre, Jean Bernier aborde la qualité de l'emploi dans les agences de location de personnel. Il s'agit là d'emplois parmi les plus précaires et qui en outre ne bénéficient d'aucune protection juridique, étant donné que les lois du travail sont totalement incapables de prendre en compte cette relation d'emploi triangulaire. Bien qu'il soit extrêmement difficile d'obtenir des données sur cette forme d'emploi, car les agences de location de personnel ne sont l'objet d'aucune réglementation au Québec, l'auteur parvient néanmoins à brosser un portrait crédible de l'état de la qualité de l'emploi dans cette activité. Disparités de traitement et risques élevés d'accidents de travail sont des dimensions d'une importance considérable dans les conditions de travail. L'auteur conclut enfin sur la nécessité de poursuivre les études pour avoir un portrait plus détaillé de la qualité du travail et de l'emploi dans les agences de location de personnel.

Le sixième chapitre, écrit par Yves Hallée, porte sur l'influence des institutions et des acteurs sur la qualité de l'emploi. En se penchant plus précisément sur la loi sur l'équité salariale et sur la dynamique sociale qui assure sa mise en œuvre dans les milieux de travail, l'auteur démontre que l'effet des programmes d'équité salariale se prolonge au-delà de l'élimination des écarts de rémunération, associés à une discrimination systématique à l'égard des femmes. En révisant la structure de rémunération, conformément aux obligations du programme d'équité salariale, les parties prenantes sont incitées à revoir l'évaluation de l'ensemble des postes de travail pour y introduire davantage d'équité interne. En somme, l'introduction de l'équité salariale améliore non seulement la rémunération des femmes, mais elle contribue aussi à instaurer davantage d'équité dans toute la structure de rémunération, contribuant de la sorte à une amélioration significative de la qualité de l'emploi.

Le septième chapitre poursuit l'étude de la dynamique sociale dans les milieux de travail, en traitant d'une dimension spécifique de la qualité du travail, soit les relations entre les collègues de travail et avec la direction. Dans ce chapitre de facture davantage théorique, Pascal Paillé s'appuie sur la théorie de l'échange social. Par les relations de coopération et d'entraide qu'elle instaure de manière durable sur la base de la dette, soit l'obligation de redonner après avoir reçu, l'échange social favorise une meilleure qualité du travail. En diminuant l'occurrence et la gravité des risques psychosociaux au travail, l'apport de l'échange social en milieu de travail acquiert une valeur encore plus grande aujourd'hui, compte tenu des exigences sans cesse croissantes de rendement qui pèsent sur les salariés.

Dans le dernier chapitre, Sylvie Morel prolonge la réflexion théorique sur une proposition de reconceptualisation substantielle de la qualité du travail et de l'emploi, en faisant appel à l'institutionnalisme féministe. Le travail est dès lors considéré comme étant composé de deux sous-catégories : l'emploi, soit le travail rémunéré et exercé dans la sphère officielle de l'économie, et le travail domestique, soit le travail non rémunéré et exercé dans la famille. Émergent alors deux objets d'étude qui retiennent l'attention de l'auteure : la qualité du travail domestique et la qualité du travail de « prendre soin ». Le premier objet s'impose par la relative pénurie d'études qui le concernent, alors que le second tire son importance du fait qu'il établit le lien entre les deux sphères du travail, se réalisant tant dans la famille que dans l'économie. L'auteure termine en insistant sur l'existence de différents régimes de qualité du travail genrés, se caractérisant par des degrés différents de qualité du travail concernant notamment le travail domestique et le travail de « prendre soin ».

Bien que chaque chapitre de l'ouvrage se concentre sur une ou quelques-unes des dimensions de la qualité du travail et de l'emploi, ensemble ils en abordent la plupart des dimensions. La diversité des regards, portés par chacune des contributions, éclaire l'ensemble de l'objet et constitue ainsi l'unité de l'ouvrage. Ce dernier se présente davantage comme un débat confrontant différentes perspectives sur la qualité du travail et de l'emploi. Au plan théorique, les chapitres se distinguent d'abord par le recours explicite ou non à un cadre théorique. Les chapitres 1 et 5, dans la tradition du positivisme, se contentent de définir un cadre conceptuel, se limitant aux dimensions constitutives de la qualité du travail et de l'emploi. À l'exception du chapitre 7, centré sur l'action sociale et les dynamiques relationnelles théorisées dans le cadre de l'individualisme méthodologique, et du chapitre 5, recourant davantage à la psychodynamique du travail, les autres chapitres s'inspirent davantage d'une forme ou d'une autre des approches institutionnalistes (théories de la régulation, de la segmentation et des régimes d'emploi ainsi que la théorie commonsienne), tout en accordant également une place importante à l'action sociale (tous les chapitres) et aux approches féministes (chapitre 8).

Les approches méthodologiques sont différentes d'une contribution à l'autre : des approches empiriques et descriptives, appuyées toutefois sur un cadre conceptuel bien défini (chapitres 1 et 5), côtoient des approches essen-

tiellement théoriques (chapitres 7 et 8)⁵, tandis les autres tentent de concilier ces deux types d'approche. La plupart des contributions ayant un contenu empirique ont recours à des statistiques macro, recueillies par Statistiques Canada et concernant l'ensemble des travailleurs et des salariés, décomposé le plus souvent en sous-groupes. Dans l'un des chapitres, ces données sont enrichies par un sondage réalisé par les auteurs auprès d'une catégorie spécifique de salariés (chapitre 3). Dans un autre chapitre (6), l'auteur a réalisé une étude de cas qualitative. Enfin, dans deux autres chapitres (4 et 5), le matériel empirique présenté provient d'une revue de la littérature.

Sur l'évolution de la qualité du travail et de l'emploi, les contributions offrent également des appréciations différentes. Bien que traitant de dimensions assez similaires concernant toutes les catégories d'emploi, les deux premiers chapitres soutiennent des appréciations quasi opposées, soit amélioration pour le premier et détérioration pour le second, tandis que les auteurs du troisième chapitre, qui concerne les professionnels dans le secteur de la santé, observent une évolution favorable de la qualité de l'emploi allant de pair avec une détérioration de la qualité du travail, détérioration qui est également observée dans le chapitre 4, consacré au travail professoral.

À propos des facteurs associés à l'évolution de la qualité du travail et de l'emploi, toutes les contributions⁶ se démarquent des approches universalistes qui attribuent au progrès technologique et à la mondialisation un rôle déterminant. En conséquence, les auteurs des différents chapitres invoquent des facteurs institutionnels (notamment le système de relations industrielles, les politiques sociales et celles relatives à l'emploi) et des facteurs structurels (ceux qui relèvent de la nature des régimes capitalistes ou des régimes d'emploi) ainsi que les stratégies des acteurs sociaux (notamment le regroupement en professions) et les dynamiques sociales de coopération et de négociations qui s'établissent à l'occasion du travail.

Conformément à l'analyse des facteurs qui lui sont associés, les différents chapitres de l'ouvrage se distinguent aussi des approches dominantes qui font jouer à la formation le rôle dominant, voire exclusif, dans la qualité du travail et de l'emploi. Sur le plan des politiques publiques, les auteurs font appel à différentes mesures : 1) une révision du cadre institutionnel des relations industrielles, afin de rétablir l'équilibre des pouvoirs entre les parties prenantes et de lui donner une portée davantage inclusive ; 2) le main-

5 L'approche théorique est illustrée par un recours à l'histoire dans le cas du chapitre 8.

6 À l'exception du chapitre 1, qui reste muet sur cette question.

tion et le développement des politiques assurant une plus grande protection sociale et une meilleure sécurisation des trajectoires professionnelles, dans un contexte de flexibilité accrue; et 3) une revalorisation des emplois dans les services de proximité et du «prendre soin», soit un secteur d'emploi dont le niveau de compétences est considéré comme étant inférieur, d'après le système de classification des emplois selon les compétences. Enfin, certaines contributions insistent sur l'importance pour les organisations professionnelles et syndicales d'intervenir dans la qualité du travail, car il n'y a aucun automatisme entre la qualité de l'emploi et la qualité du travail.

En dernier lieu, précisons que les contributions⁷, réunies dans cet ouvrage, proviennent de communications qui ont été présentées à l'occasion d'un séminaire annuel organisé par l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*, qui s'est tenu à l'Université Laval le 27 mai 2011. Elles ont été soumises à un processus d'évaluation anonyme par les pairs⁸. Hormis le premier chapitre, tous les chapitres sont rédigés par des chercheurs membres de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*.

En terminant, qu'il nous soit permis de remercier en tout premier lieu les évaluateurs et les collègues qui ont accepté de lire les manuscrits qui leur ont été soumis, de les commenter et de faire des suggestions fort pertinentes pour les améliorer. Par ailleurs, nous voudrions remercier Évangéline Le Blanc, coordonnatrice de l'ARUC par intérim, et Aline Therrien, coordonnatrice de l'ARUC, qui ont coordonné la production de l'ouvrage, ainsi que Vincent Audibert, qui a révisé les données statistiques et assuré la mise en forme des graphiques et des tableaux de même que la mise en page des textes.

BIBLIOGRAPHIE

- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès et Diane-Gabrielle Tremblay, dir. 2009. *Concilier travail et famille Le rôle des acteurs France-Québec*. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Beck, Ulrich. 2008. *La société du risque: sur la voie d'une autre modernité*. Paris: Flammarion.
- Bélanger, Jacques et et Christian Thuderoz. 1998. «La recodification de la relation d'emploi». *Revue française de sociologie*, 39 (3), 469-494.

7 À l'exception du deuxième chapitre.

8 À l'exception du deuxième chapitre qui a été soumis par l'auteur à la discussion de certains collègues.

- Blauner, Robert. 1964. *Alienation and freedom: the factory worker and his industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boltanski, Luc et Ève Chiapiello. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Boyer, Robert. 2011. *Les financiers détruiront-ils le capitalisme?*. Paris: Economica.
- Boyer, Robert. 1993. « Comment émerge un nouveau système productif ? ». *Vers un nouveau modèle productif ?*. J.P. Durand, dir. Paris: Syros/Alternatives, 31-65.
- Braverman, Harry. 1976. *Travail et capitalisme monopoliste - La dégradation du travail au XX^e siècle*. Paris: Maspero.
- Bustillo de, Rafael Muñoz, Enrique Fernández-Macías, José Ignacio Antón et Fernando Esteve. 2009. *Indicators of job quality in the european union*. Genève: European Parliament, Directorate general for internal policies.
- Cloutier Luc. 2008. *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Dahl, Svenn-Age, Torstein Nesheim et Karen M. Olsen. 2009. « Quality of Work Concept and Measurement ». A.M. Guillén et S.A. Dahl, eds. *Quality of Work in the European Union Concept, data and Debates from a Transnational Perspective*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 19-40.
- DavoineE, Lucie et Dominique Méda. 2009. « Travailler plus pour gagner plus? Les avis partagés des Européens ». *Revue internationale du travail*, 148 (1-2), 15-47.
- Foley, Janice R. et Michael Polanyi. 2006. « Workplace Democracy: why bother? ». *Economic and Industrial Democracy*, 27 (1), 173-191.
- Gallie, Duncan. 2007. *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gaulejac de, Vincent. 2011. *Travail, les raisons de la colère*. Paris: Seuil.
- Goldin, Claudia et Lawrence F. Katz. 2008. *The Race Between Education and Technology*. Cambridge; Massachusetts: Harvard University Press.
- Green, Francis. 2006. *Demanding Work The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Herzberg, Frederick. 1971. *Le travail et la nature de l'homme*. Paris: Entreprise Moderne d'Édition.
- Kallerberg, Arne L. 2011. *Good Jobs Bad Jobs - The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kallerberg, Arne L. 2009. « Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition ». *American Sociological Review*, 74 (1), 1-22.
- Kallerberg, Arne L. 2000. « Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary, and contract Work ». *Annual Review of sociology*, 26, 341-365.

- Karasek, Robert et Töres Theorell. 1990. *Healthy Work, Stress, Productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Laflamme, Gilles et Paul-André Lapointe, dir. 2005. *Le travail tentaculaire - Existe-t-il une vie hors du travail?*. 59^e Congrès des relations industrielles. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Laflamme, Gilles, Paul-André Lapointe, Alain Larocque, Jacques Mercier et Sylvie Morel, dir. 1997. *La crise de l'emploi - De nouveaux partages s'imposent!*. 52^e Congrès des relations industrielles. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Lapointe, Paul-André. 2005. «Paradoxes et évolution récente du travail dans la <société post-industrielle>». *Le travail tentaculaire- Existe-t-il une vie hors du travail?*. Gilles Laflamme et P.A. Lapointe, dir. Québec: les Presses de l'Université Laval, 7-29.
- Lesemann, Frédéric. 2010. «Articuler l'économique, le politique et le social: un passage obligé». *Main-d'œuvre et conditions de travail*. Roch Laflamme, dir. Québec: Les Presses de l'Université Laval, 169-177.
- Linhart, Danièle. 2009. *Travailler sans les autres?*. Paris: Seuil.
- Marchand, Olivier. 2009. «La conciliation vie professionnelle-vie familiale au cœur de la qualité de l'emploi - Un point de vue européen». *Concilier travail et famille - Le rôle des acteurs France-Québec*. M.A. Barrère-Maurisson et D.G. Tremblay, dir. Québec: Les Presses de l'Université du Québec, 175-191.
- Menger, Pierre-Michel. 2002. *Le portrait de l'artiste en travailleur - Métamorphoses du capitalisme*. Paris: Seuil.
- OCDE. 2011. *Tour d'horizon des inégalités croissantes de revenus dans les pays de l'OCDE: principaux constats*. Paris: OCDE. <http://www.oecd.org/fr/els/politiquesetdonnees/49177707.pdf>
- OCDE. 2008. «Chapitre 4: Tous les emplois sont-ils bons pour la santé? L'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale». *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*. Paris: OCDE, 229-293.
- OCDE. 2006A. «Chapitre 6: Comprendre les interactions et les complémentarités entre les politiques et ce qu'elles impliquent pour les stratégies de réforme». *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006*. Paris: OCDE, 199-224.
- OCDE. 2006B. *Stimuler l'emploi et les revenus - Les leçons à tirer de la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*. Paris: OCDE.
- OCDE. 1998. «Chapitre V: La mise en œuvre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi Rapport d'étape». *Perspectives économiques de l'OCDE*. Paris: OCDE, 193-201.
- OCDE. 1994. *L'étude de l'OCDE sur l'emploi*. Paris: OCDE.
- Rhéaume, Jacques, Marie-France Maranda, Jean-Simon Deslauriers, Louise St-Arnaud et Louis Trudel. 2008. «Action syndicale, démocratie et santé mentale au travail». *Nouvelles pratiques sociales*, 20 (2), 82-110.

- Sennett, Richard. *The Corrosion of Character - The Personnel Consequences of Work in the New Capitalism*. New York et Londres: W.W. Norton.
- Ughetto, Pascal. 2007. *Faire face aux exigences du travail contemporain - Conditions du travail et management*. Paris: ANACT.
- United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). 2010. *Measuring Quality of Employment, Country Pilot Reports*. Genève: United Nations.
- Valeyre, Antoine, Edward Lorenz, Damien Carton, Peter Csizmadia, Michel Gollac, Miklos Illéssy and Csaba Mako. 2009. *Working conditions in the European Union: Work organization*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Vinet, Alain, Renée Bourbonnais et Chantal Brisson. 2003. «Travail et santé mentale - Une relation qui se détériore». *Santé mentale et travail - L'urgence de penser autrement l'organisation*. 58^e Congrès des relations industrielles. Michel Audet, dir. Québec: Presses de l'Université Laval, 5-37.
- Vosko, Leah F. ed. 2006. *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.

1. Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail

Luc Cloutier

Institut de la statistique du Québec

Le thème de la qualité de l'emploi est de nos jours plus que jamais d'actualité en raison notamment des nombreuses pertes d'emplois survenues dans plusieurs pays industrialisés au cours des années 2008 et 2009. Mais peu importe que les emplois perdus ou ceux nouvellement créés soient de qualité ou non, l'étude de la qualité de l'emploi est toujours pertinente afin de mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail qui se caractérise souvent par une polarisation marquée des conditions de travail entre différents groupes. Si l'intérêt porté à ce thème n'est pas nouveau, la difficulté à bien circonscrire ce champ d'études demeure toutefois (voir European Commission, 2008 ; Dahl, Nesheim et Olsen, 2009 ; UNECE, 2010). Dès lors, on constate rapidement dans la littérature que les termes « qualité de l'emploi » et « qualité du travail » se côtoient et sont parfois même utilisés de façon équivoque rendant difficile la compréhension de l'un ou l'autre des concepts. Une proposition de clarification de ceux-ci nous apparaît donc nécessaire si l'on veut mieux comprendre la situation et les enjeux qui se posent sur le marché du travail. Au-delà des définitions, il reste que la question de la qualité de l'emploi, pour prendre cet élément, revêt un caractère multidimensionnel (Cloutier, Bernard et Tremblay, 2008 ; Cloutier, 2008) qui peut être pris en compte dans l'analyse empirique. À cet égard, l'approche typologique permet justement d'intégrer simultanément plus d'une dimension afin de faire ressortir différentes réalités vécues sur le marché du travail (Cloutier, Bernard et Tremblay, 2011 ; Cloutier 2010) qui

seront, dans certains cas, qualifiées d'excellentes, dans d'autres de moyennes ou encore de défavorables.

L'objectif de ce texte se décline en quatre points. Dans un premier temps, il vise à proposer une définition de la qualité de l'emploi tout en la distinguant de ce que pourrait être la qualité du travail et, plus largement, de la qualité du marché du travail. Par la suite, nous présentons un nouvel outil d'analyse du marché du travail appliqué à la qualité de l'emploi. Il s'agit ici d'une typologie qui tient compte simultanément de quatre dimensions de base : la rémunération, les heures de travail, la qualification et la stabilité. En troisième lieu, et après avoir présenté les aspects méthodologiques de notre analyse, nous dressons un portrait de l'évolution de la qualité de l'emploi au Québec au cours de la dernière décennie à partir de cet outil en utilisant trois niveaux de qualité de l'emploi : faible, moyen et élevé. Il sera ainsi possible de voir si la qualité de l'emploi s'est améliorée, est restée stable ou encore s'est détériorée entre les années 1997 et 2011 au Québec. Plus particulièrement, nous ferons état de la situation en fonction de certaines caractéristiques des employés (âge, sexe, niveau d'études, durée de l'emploi) et des milieux de travail (présence syndicale, taille d'établissement, secteur d'appartenance et industries). Ces résultats pourront alimenter la réflexion entourant certains enjeux du marché du travail, tels que l'inégalité professionnelle entre les genres, l'insertion plus ou moins difficile des jeunes sur le marché du travail, l'effet négatif d'une moindre scolarité, la difficulté d'avoir de bons emplois dans un contexte non syndiqué ou selon que l'on se retrouve dans une industrie plutôt qu'une autre. En dernier lieu, une synthèse des résultats et une conclusion suivent. Il convient de préciser que ce texte s'appuie davantage sur une démarche de nature empirique.

1. NÉCESSITÉ DE DÉFINIR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

Il n'existe pas de définition précise de la notion de « qualité de l'emploi », qui est très polysémique : son sens varie en particulier selon les données utilisées et les perspectives de recherche retenues (Khran, 1992 ; Drolet et Morissette, 1998 ; Meisenheimer II, 1998 ; Hughes et al., 2003 ; Green 2006 ; CEE 2006 ; Lowe 2007 ; European Commission, 2008¹). Ces études utilisent plusieurs dimensions ou indicateurs qui peuvent s'apparenter direc-

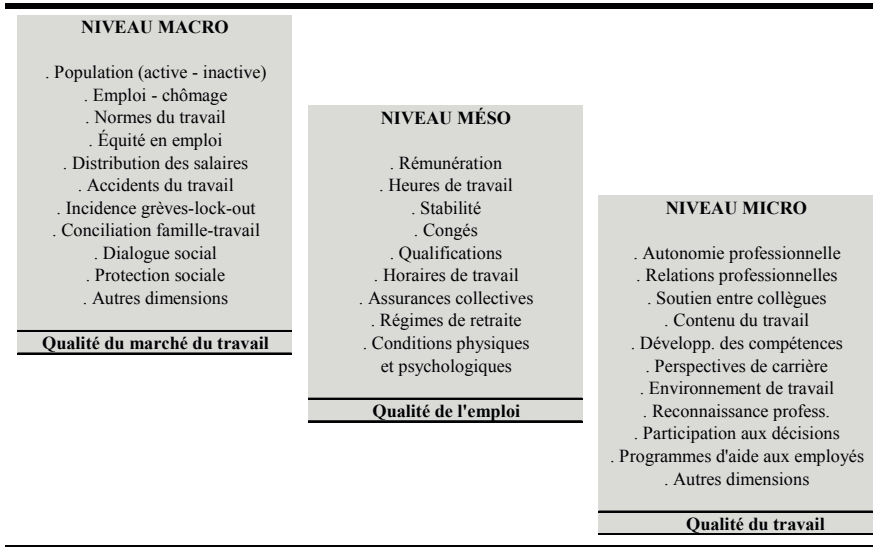
1 Pour une discussion éclairante sur la difficulté à définir le concept de qualité de l'emploi, voir European Commission, 2008, chapter 4, *Measuring Quality of employment in the EU*, p. 147-173.

tement ou indirectement à ce que pourrait être la qualité de l'emploi. Sur le plan international, un récent rapport de recherche sur ce thème (UNECE, 2010) a souligné par ailleurs toute la difficulté à arriver à des indicateurs communs et comparables entre pays. D'ailleurs, le mandat d'un groupe d'experts sur le sujet visant à définir les meilleurs indicateurs de la qualité de l'emploi (UNECE, 2010) n'a pu aboutir qu'à une liste de dimensions avec des indicateurs suggérés, mais qui ne visaient pas pour autant à faire l'objet de comparaison entre pays. Les travaux européens depuis le début des années 2000 sont par contre riches d'enseignement puisque ceux-ci visent la comparabilité entre pays membres de l'Union européenne (Davoine et Erhel, 2006; EFILWC, 2002; Commission Européenne, 2001). Mais là encore, plusieurs des définitions proposées renvoient à de multiples considérations et vont de la situation objective de l'emploi et du travail, de la perception de l'employé à cet égard ainsi qu'aux conditions plus larges dans lequel l'emploi et le travail se trouvent (dimensions sociales et économiques). Devant ces diverses perspectives, il nous apparaît fort utile d'avoir une définition claire de la qualité de l'emploi par rapport aux multiples dimensions et indicateurs utilisés dans l'analyse du marché du travail.

Les trois niveaux d'analyse du marché du travail

Comme le montre le schéma 1 tiré de Cloutier (2011 ; 2008), l'analyse du marché du travail pourrait se décomposer en trois niveaux : macro, méso et micro. L'utilité d'un tel découpage est qu'il permet de situer l'angle d'analyse effectuée sur le marché du travail. Ainsi, les dimensions d'ordre macro font référence notamment aux grands indicateurs du marché du travail, celles de niveau méso portent sur les conditions de l'emploi en lui-même dans l'entreprise, alors que les dimensions d'ordre micro, plus proches des individus, s'attardent au contexte particulier dans lequel le travail s'effectue.

SCHÉMA 1 : LES TROIS NIVEAUX D'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Source: Cloutier 2008; 2011.

Un tel cadre clarifie selon nous les enjeux sur lesquels porte la réflexion. Par exemple, la question du taux de chômage ou du taux d'activité (population active) situe la problématique en termes de participation au marché du travail, donc de la qualité du marché du travail. À un autre niveau, les questions entourant le pouvoir d'achat ou celles concernant les écarts de rémunération entre divers groupes de travailleurs font partie des enjeux qui relèvent de la qualité de l'emploi, soit le niveau méso. Enfin, une analyse plus fine de la situation vécue par le travailleur, par exemple au regard de son autonomie professionnelle ou du contenu de son travail, porte sur la qualité du travail, soit le niveau micro.

Dans une récente étude, Cloutier (2008) présente un cadre conceptuel afin de cerner les contours de la qualité de l'emploi. Fondé sur des études clés canadiennes, américaines, anglaises, européennes et internationales effectuées sur le sujet, principalement durant la première décennie de 2000, il propose neuf dimensions de la qualité de l'emploi : rémunération, congés, régimes de retraite, assurances collectives, heures de travail, horaires de travail, stabilité, qualification et conditions physiques et psychologiques. Ces dimensions sont celles que l'on retrouve dans le schéma discuté précédem-

ment; elles donnent ainsi une image relativement complète de la qualité de l'emploi. Partant de ces dimensions, un nouvel outil d'analyse a été développé afin de pouvoir étudier l'évolution de la qualité de l'emploi. Celui-ci est présenté dans la section qui suit.

2. UN NOUVEL OUTIL D'ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

Évidemment, une lecture de la qualité de l'emploi tenant compte des neuf dimensions nécessite des enquêtes très développées qui ne peuvent pas être disponibles sur une base régulière. Cependant, il est possible d'avoir une lecture relativement adéquate en considérant les dimensions de base fondamentales de la qualité de l'emploi, lesquelles sont souvent mesurées dans les grandes enquêtes statistiques publiques. L'Institut de la statistique du Québec a ainsi été en mesure de développer une mesure de la qualité de l'emploi à partir de quatre des neuf dimensions qui se retrouvent très fréquemment dans les études sur le sujet (Cloutier, 2008). Les dimensions retenues sont la rémunération, les heures de travail, la stabilité ainsi que les qualifications. On peut dire également que celles-ci représentent de bonnes estimations de la valeur des autres dimensions de la qualité de l'emploi. Par exemple, on sait qu'à une bonne rémunération, est associée une forte présence de régimes de retraite, qu'une stabilité d'emploi permet d'avoir de meilleurs horaires de travail ou encore qu'un emploi à temps plein de durée normale (30-40 heures) est susceptible d'avoir une couverture d'assurances collectives plus complète. Partant de ces quatre dimensions, un nouvel outil a été développé et se caractérise par une typologie en 12 groupes de qualité de l'emploi² (Cloutier et al. 2008; Cloutier, 2008³). Les caractéristiques de ces 12 groupes sont présentées dans l'encadré qui apparaît plus loin dans le texte. Avant d'expliquer brièvement la démarche menant à cette catégorisation, il convient ici de présenter les quatre dimensions ainsi que les indicateurs associés.

-
- 2 La construction d'une typologie doit satisfaire deux exigences fondamentales. Il faut en premier lieu fournir une lecture de la qualité de l'emploi qui tienne compte de toutes les dimensions clés pour lesquelles nous disposons de données. En deuxième lieu, il faut tenir simultanément compte de plusieurs aspects de la qualité de l'emploi en intégrant diverses combinaisons de dimensions/indicateurs. Cela permet ainsi de faire ressortir les arbitrages qui se présentent sur le marché du travail quant à la qualité de l'emploi.
 - 3 Pour une présentation complète et une synthèse de la démarche menant à la création de la typologie, voir Cloutier, Bernard et Tremblay (2011).

Les quatre dimensions de base de la qualité de l'emploi et leurs indicateurs associés

Rémunération

Pour la dimension «rémunération», l'indicateur retenu est la rémunération horaire. Cet indicateur est largement utilisé dans les études comparatives portant sur la rémunération puisqu'il détermine la valeur salariale accordée à l'emploi pour une heure de travail. Il demeure un indicateur précis du fait qu'il n'est pas affecté par la durée du travail⁴. Dans notre modèle de départ, les tranches de rémunération horaire suivantes exprimées en termes réels⁵ sont considérées: moins de 10,00 \$, 10,00-14,99 \$, 15,00-19,99 \$, 20,00-24,99 \$ et 25,00 \$ et plus. Généralement, on s'entend pour dire que les emplois de moins de 10,00 \$ l'heure sont très peu rémunérés. À l'opposé, les emplois de 25,00 \$ ou plus l'heure peuvent être considérés comme ayant une rémunération élevée (Morissette, 2008). En nous basant sur l'étude de cet auteur, nous avons établi les trois strates intermédiaires de rémunération horaire dont l'étendue est de 5,00 \$. La dimension rémunération compte donc cinq niveaux.

Qualification

La dimension «qualification» est construite à partir de deux mesures. La première a trait au niveau de compétence exigé par le poste. Les emplois dont le niveau de compétence est technique ou professionnel et les emplois de gestion sont considérés comme étant qualifiés. Les emplois dont le niveau de compétence est inférieur (intermédiaire ou élémentaire) sont, pour leur part, considérés comme semi ou peu qualifiés. La deuxième mesure concerne la qualification du travailleur. Celle-ci est construite à partir du niveau d'études et de la profession du travailleur. Une personne est dite qualifiée si les exigences minimales du poste qu'elle occupe correspondent à son niveau d'études. Si les exigences minimales du poste sont inférieures à son

4 Il est important de préciser ici que cet indicateur n'a pas pour but de mesurer les gains de travail mais uniquement la valeur des emplois en termes de rémunération pour une heure de travail. Selon Baker et Drolet (2009), il semble d'ailleurs plus adéquat d'utiliser cet indicateur pour mieux saisir la réduction des écarts salariaux entre les genres.

5 Les données salariales en termes réels ont comme base l'année 2002.

niveau d'études, le travailleur est considéré comme surqualifié⁶. Généralement, les travailleurs surqualifiés sont ceux : qui ont fait des études postsecondaires partielles et qui occupent un emploi de niveau élémentaire ; qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires et qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire ; qui sont titulaires d'un diplôme universitaire et qui occupent un emploi de niveau élémentaire, intermédiaire ou technique (Martin, 2005 : 6).

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

Stabilité

Pour la dimension « stabilité », l'indicateur utilisé est le statut d'emploi, soit permanent (durée indéterminée) ou temporaire (durée déterminée).

6 Il existe un troisième cas, soit lorsque la personne est considérée comme sous-qualifiée pour le poste. Cette réalité est très peu répandue chez les travailleurs n'étant pas aux études. On peut donc faire l'hypothèse raisonnable que la sous-qualification est compensée en partie par l'expérience de travail ; le fait d'occuper un tel emploi le suggère d'ailleurs. Les travailleurs sous-qualifiés ont donc été regroupés avec les travailleurs qualifiés.

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

Heures de travail

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

Comme présentée dans Cloutier (2008: 33), la combinaison de ces quatre dimensions de la qualité de l'emploi donne 120 configurations. Il est évident qu'on ne peut étudier le marché du travail avec une telle décomposition. Une démarche de catégorisation en 12 groupes a donc été proposée et celle-ci est présentée dans les paragraphes qui suivent.

Démarche de catégorisation de la qualité de l'emploi en 12 groupes

Il n'existe pas de méthode unique pour la catégorisation des emplois lorsque l'on veut établir une typologie ou encore une classification en particulier. Toutefois, au moins deux critères apparaissent essentiels dans toute forme de catégorisation. Premièrement, chacune des catégories créées devrait regrouper un nombre d'emplois raisonnablement suffisant pour permettre d'en faire l'analyse. Il ne sert à rien d'avoir des catégories d'emplois qui montrent si peu de cas qu'il devient impossible de dire quelque chose à

leur sujet. La représentativité quantitative s'avère donc un critère de premier plan. Deuxièmement, on doit chercher à obtenir, comme mentionné précédemment, des catégories qui diffèrent entre elles afin d'illustrer la diversité des réalités susceptibles de se présenter sur le marché du travail. Il s'agit ici d'arriver à mettre en relief les principales configurations qui permettent de qualifier, de façon relativement adéquate, la réalité de l'emploi. La représentativité qualitative est donc un autre critère de premier plan. En tenant compte de ces deux critères de regroupement, on peut obtenir une catégorisation de la qualité de l'emploi basée sur les quatre dimensions retenues. C'est cette approche conceptuelle qui a été retenue pour la création des 12 groupes de qualité de l'emploi qui sont présentés dans l'encadré suivant.

ENCADRÉ 1 : CATÉGORISATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EN 12 GROUPES

<p>Groupe 1 Temps partiel involontaire, surtout stables, qualification variable et rémunération généralement moins de 15,00 \$</p>	<p>Groupe 2 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, moins de 15,00 \$</p>
<p>Groupe 3 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, moins de 15,00 \$</p>	<p>Groupe 4 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, stables, travailleurs surqualifiés, moins de 15,00 \$</p>
<p>Groupe 5 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 15,00 et 19,99 \$</p>	<p>Groupe 6 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 20,00 et 24,99 \$</p>
<p>Groupe 7 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, 25,00 \$ et plus</p>	<p>Groupe 8 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, travailleurs surqualifiés, 15,00 \$ et plus</p>
<p>Groupe 9 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, instables, qualification faible ou travailleurs surqualifiés en majorité, moins de 15,00 \$</p>	<p>Groupe 10 Temps plein 30-40 heures surtout, temps partiel volontaire, instables, qualification élevée en majorité, 15,00 \$ et plus</p>
<p>Groupe 11 Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification variable, moins de 15,00 \$</p>	<p>Groupe 12 Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification élevée surtout, 15,00 \$ ou plus</p>

Cloutier, 2008.

Source : Cloutier, 2008.

Les groupes font ressortir plusieurs réalités touchant le marché du travail du point de vue de la qualité de l'emploi détenu, notamment le fait de