

N° 11F0019M au catalogue — N° 412  
ISSN 1205-9161  
ISBN 978-0-660-28442-2

Direction des études analytiques : documents de recherche

## Évaluation de la qualité des emplois au Canada : une approche multidimensionnelle

par Wen-Hao Chen et Tahsin Mehdi

Date de diffusion : le 10 décembre 2018



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

Canada

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- |   |                |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques                                    | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur   | 1-514-283-9350 |

### Programme des services de dépôt

- |                             |                |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur               | 1-800-565-7757 |

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous «Contactez-nous» > «[Normes de service à la clientèle](#)».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2018

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

*This publication is also available in English.*

---

# Évaluation de la qualité des emplois au Canada : une approche multidimensionnelle

par

**Wen-Hao Chen et Tahsin Mehdi**

Division de l'analyse sociale et de la modélisation  
**Statistique Canada**

11F0019M N° 412  
ISSN 1205-9161  
ISBN 978-0-660-28442-2

**Décembre 2018**

## **Direction des études analytiques Documents de recherche**

La série Direction des études analytiques : documents de recherche permet de faire connaître les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction des études analytiques et les collaborateurs. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, l'immigration, la scolarité et les compétences, la mobilité du revenu, le bien-être, le vieillissement, la dynamique des entreprises, la productivité, les transitions économiques et la géographie économique. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions.

Tous les documents de la série Direction des études analytiques : documents de recherche font l'objet d'une révision interne et d'une révision par les pairs. Cette démarche vise à faire en sorte que les documents soient conformes au mandat de Statistique Canada à titre d'organisme statistique gouvernemental et qu'ils respectent les normes généralement reconnues régissant les bonnes méthodes professionnelles.

Tout en respectant la politique, les lignes directrices et les principes généraux du *Manuel de la politique administrative du Conseil du Trésor* relatifs à l'emploi du féminin dans les écrits gouvernementaux, dans les textes qui traitent de collectivités, l'emploi du masculin générique est utilisé pour des raisons stylistiques et d'économie d'espace.

# Table des matières

Résumé .....	5
Sommaire.....	6
<b>1 Introduction.....</b>	<b>7</b>
<b>2 Cadre et données.....</b>	<b>8</b>
<b>3 Portrait de la qualité des emplois au Canada .....</b>	<b>13</b>
3.1 Comparaisons entre secteurs et professions.....	13
3.2 Comparaisons entre travailleurs .....	17
<b>4 Déterminer les groupes de travailleurs occupant des emplois de qualité similaire : une analyse des classes latentes.....</b>	<b>19</b>
4.1 Prédications sur l'appartenance aux classes latentes selon les caractéristiques.....	23
4.2 Profils de qualité d'emploi pour les groupes à risque d'occuper un emploi non standard.....	26
4.3 Analyse de sensibilité : l'incidence des déséquilibres à l'intérieur des professions et des secteurs .....	29
<b>5 Conclusion .....</b>	<b>31</b>
<b>6 Annexe.....</b>	<b>32</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>34</b>

## Résumé

Le présent article porte sur l'examen de divers aspects de la qualité des emplois au Canada. Six dimensions générales de la qualité des emplois ont été évaluées : le revenu et les avantages sociaux, les perspectives de carrière, l'intensité du travail, la qualité du temps de travail, les compétences et la latitude ainsi que l'environnement social. Les résultats de l'analyse descriptive et de l'analyse des classes latentes ont révélé des variations importantes dans la qualité des emplois d'un secteur à l'autre et d'un groupe sociodémographique à l'autre. Les résultats montrent que certains des plus grands segments du marché de l'emploi, tels que ceux de l'accueil et des services personnels, sont associés à de nombreuses caractéristiques d'emploi négatives. En outre, les travailleurs contractuels atypiques ou occupant un emploi à temps partiel cumulent également de nombreux désavantages au travail outre le fait d'être mal rémunérés.

Classification du *Journal of Economic Literature* : D63, I31, J53.

**Mots-clés** : bien-être, conditions de travail, qualité des emplois, sécurité d'emploi

## Sommaire

On a assisté, au cours de la dernière décennie, à des progrès considérables en ce qui a trait à la mesure des indicateurs statistiques permettant de mieux tenir compte du bien-être individuel et social. Il est maintenant généralement admis que l'évaluation de la croissance économique d'un pays suppose de mesurer bien plus que la dimension quantitative ou la valeur monétaire des biens et services. La dimension qualitative de l'économie, y compris le bien-être social et environnemental, a aussi une importance. Dans ce contexte, un intérêt grandissant est accordé à la qualité des emplois dans les débats de fond, et diverses organisations internationales ont élaboré des cadres permettant de mesurer les multiples facettes de la qualité du milieu de travail.

La présente étude vise à évaluer la qualité des emplois au Canada à l'aide d'un cadre multidimensionnel d'inspiration internationale qui permet de mesurer six aspects généraux : le revenu et les avantages sociaux, les perspectives de carrière, l'intensité du travail, la qualité du temps de travail, les compétences et la latitude ainsi que l'environnement social. Aux fins de l'analyse, les auteurs ont eu recours aux résultats de l'Enquête sociale générale de 2016, laquelle a permis de recueillir un vaste ensemble de renseignements sur les conditions de travail au Canada.

Au total, 23 indicateurs ont été utilisés afin de bien représenter les six dimensions de la qualité des emplois. Dans l'ensemble, l'analyse descriptive a révélé l'existence de diverses tendances en matière de qualité d'emploi dans l'ensemble des secteurs et des groupes sociodémographiques. Plus particulièrement, certains des plus grands segments du marché de l'emploi, comme ceux de l'accueil et des services personnels, affichent des caractéristiques associées à une qualité d'emploi inférieure, et ce, dans plusieurs dimensions, notamment les possibilités de formation, l'environnement social, et le revenu et les avantages sociaux. À l'inverse, des caractéristiques associées à une qualité d'emploi supérieure étaient fortement présentes dans les secteurs de la finance et des services professionnels, notamment en ce qui concerne les perspectives de carrière, la souplesse et l'autonomie. Les réponses des travailleurs de l'administration publique ont, quant à elles, révélé une qualité d'emploi supérieure dans presque toutes les dimensions. Les résultats selon le groupe sociodémographique montrent que les préoccupations liées à la participation des jeunes au marché de l'emploi ne se limitent pas à la seule question du chômage et s'étendent à bon nombre des dimensions examinées. Des différences marquées dans la qualité des emplois sont également apparentes entre les niveaux de scolarité et, dans une moindre mesure, entre les sexes.

L'analyse de régression réalisée dans le cadre de la présente étude repose sur un nouveau modèle d'analyse des classes latentes qui a permis de déterminer quels travailleurs étaient les plus susceptibles d'occuper un emploi présentant de multiples caractéristiques associées à un bon emploi et, à l'inverse, de multiples caractéristiques associées à un mauvais emploi. On a ainsi estimé qu'environ 30 % de tous les travailleurs occupaient un emploi de grande qualité présentant un grand nombre de caractéristiques associées à un bon emploi dans l'ensemble des six dimensions de la qualité étudiées, tandis que 26 % occupaient un emploi d'une qualité généralement mauvaise présentant très peu des caractéristiques associées à un bon emploi dans la plupart des dimensions.

Quant aux caractéristiques parmi celles observées qui influent sur la probabilité qu'un travailleur présente un profil de qualité d'emploi particulier, les résultats indiquent que les régimes de travail non standard sont d'importants prédicteurs des classes de qualité d'emploi : entre le tiers et la moitié des travailleurs contractuels atypiques ou occupant un emploi à temps partiel appartenaient à la classe de qualité d'emploi la plus faible, toutes choses étant égales par ailleurs. De plus, la taille de l'entreprise était positivement associée à la qualité des emplois, ce qui donne à penser que des facteurs liés à la demande jouent également un rôle.

# 1 Introduction

Le présent article vise à évaluer la qualité des emplois au Canada à l'aide d'un cadre multidimensionnel élaboré à la lumière de la littérature internationale. Au cours de la dernière décennie, des progrès considérables ont été réalisés dans l'élaboration d'indicateurs statistiques permettant de mesurer le bien-être individuel et social. Il est maintenant généralement reconnu que la mesure de l'avancement d'un pays ne repose pas uniquement sur des indicateurs économiques quantitatifs ou sur la valeur monétaire des biens et services. La dimension qualitative de l'économie ainsi que le bien-être social et environnemental ont aussi une importance. Des initiatives telles que l'indice du bonheur mondial des Nations Unies ou l'indice Vivre mieux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont été mises sur pied afin de fournir des statistiques complémentaires permettant de mieux cerner les différents aspects de la vie des populations. Dans ce contexte, la croissance de l'emploi n'est plus seulement envisagée du point de vue du nombre d'emplois créés; on s'attarde désormais également aux types d'emplois créés.

Traditionnellement, le concept de la qualité d'emploi était considéré comme étant intimement lié au niveau de rémunération ou au type d'emploi; des renseignements à cet égard ont d'ailleurs été recueillis dans la plupart des enquêtes sur la population active. Or, la qualité d'emploi pourrait également englober des aspects tels que les conditions matérielles, l'environnement social, la souplesse ou le perfectionnement des compétences, lesquels ont une incidence sur le bien-être des travailleurs ou le favorisent. Bien qu'il n'existe aucune définition communément admise de la qualité d'emploi, des efforts considérables ont été déployés par des organisations internationales afin de cerner les diverses dimensions de la qualité au travail et d'en déterminer les multiples facettes (OCDE, 2014; Cazes, Hijzen et Saint-Martin, 2016).

Le fait d'envisager la qualité d'emploi dans toutes ses dimensions est pertinent du point de vue des questions de l'égalité et de l'autonomisation économique que soulève l'évolution rapide du monde du travail actuel. L'économie moderne repose de plus en plus sur le savoir et tend à favoriser les personnes qui ont un niveau de scolarité élevé. De nombreux nouveaux emplois ont été créés dans le secteur des services de soins personnels sous l'effet du vieillissement de la population. Parallèlement, le nombre d'emplois dits **atypiques** a augmenté. Il est plus facile de déterminer si cette nouvelle économie est inclusive ou non lorsqu'on examine les aspects multiples de la qualité des emplois sans se limiter à celui du salaire ou de la rémunération. Les résultats ont également des répercussions sur l'égalité des sexes, car les femmes sont encore plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, souvent par choix, et tendent encore à être surreprésentées ou sous-représentées dans certaines industries et certaines professions (Moyser, 2017). La variation de la qualité des emplois offerts dans ces secteurs pourrait avoir des ramifications du point de vue de l'inclusivité de l'économie.

La qualité des emplois a également des répercussions sur la performance économique et le rendement du marché de l'emploi. Des données empiriques ont révélé que des emplois de qualité supérieure améliorent le bien-être perçu des employés (Horowitz, 2016; Salvatori, 2010) et contribuent à accroître la productivité au travail (Arends, Prinz et Abma, 2017). Une meilleure qualité d'emploi rend également le travail plus attrayant, ce qui stimule la croissance de l'emploi en encourageant les personnes inactives à intégrer le marché de l'emploi et prévient les départs précoces. En revanche, un environnement de travail médiocre est souvent associé à des risques pour la santé, ce qui entraîne des départs (Green, 2010), des retraits du marché de l'emploi (Turcotte et Schellenberg, 2005; Park, 2010) et davantage d'absences-maladie (Catalina-Romero et coll., 2015; Milner et coll., 2015).

À ce jour, la littérature canadienne portant sur la qualité des emplois a été assez peu abondante, en raison notamment d'un manque de données détaillées sur les questions relatives au travail et de l'absence de cadres pertinents pour orienter la collecte des données. Certaines études

antérieures ont permis de broser un tableau partiel de la qualité des emplois en combinant un large éventail de sources de données ou en puisant dans des enquêtes de faible envergure (Jackson et Kumar, 1998; Lowe et Schellenberg, 2001; Brisbois, 2003; Shields, 2006; Lowe, 2007), mais aucune évaluation exhaustive des multiples aspects de la qualité des emplois fondée sur une source unifiée n'avait encore été réalisée<sup>1</sup>. La présente étude est venue combler cette lacune en utilisant l'abondance de renseignements sur les conditions de travail qui a été recueillie dans le cadre de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2016 pour concevoir des indicateurs de la qualité d'emploi se situant à l'intérieur d'un cadre international.

Le reste du présent article est organisé de la façon suivante. La section 2 porte sur le cadre international ayant servi à évaluer la qualité des emplois et indique de quelle façon l'ESG de 2016 peut être utilisée pour concevoir des indicateurs pertinents. La section 3 dresse un portrait des multiples dimensions de la qualité des emplois au Canada à la fois parmi les groupes d'industries ou de professions et parmi les groupes socioéconomiques. La section 4 présente les résultats de l'analyse des classes latentes qui a été réalisée afin de regrouper par catégories les travailleurs occupant un emploi de qualité similaire et évaluer la relation entre les profils de qualité d'emploi prédits et les caractéristiques observées. La conclusion est présentée à la section 5.

## 2 Cadre et données

Divers cadres multidimensionnels ont été proposés dans la littérature pour évaluer la qualité des emplois. Certains sont axés sur les attributs de l'emploi lui-même et certains incluent les relations de travail, alors que d'autres tiennent compte de renseignements plus généraux sur le marché de l'emploi et le contexte social, comme l'existence de régimes de protection sociale (voir Cazes, Hijzen et Saint-Martin [2016] pour en savoir plus). Selon le cadre utilisé, les indicateurs proposés peuvent être objectifs ou subjectifs et mesurés au niveau individuel ou agrégé ou les deux. Le cadre utilisé aux fins de la présente étude est celui proposé par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, 2016).

L'une des caractéristiques importantes du cadre d'Eurofound est qu'il est axé sur les données : l'organisation a utilisé les données recueillies dans le cadre de ses propres enquêtes (p. ex. l'Enquête européenne sur les conditions de travail [EWCS]) pour concevoir les indicateurs de la qualité d'emploi proposés. On peut donc avoir la certitude que tous les indicateurs sont mesurés de manière uniforme. L'une des raisons pour lesquelles le cadre d'Eurofound a été utilisé aux fins de la présente étude est que l'ESG canadienne de 2016 comprenait plusieurs questions fondamentales sur la qualité des emplois qui étaient fondées sur les modules de l'EWCS. Nous avons ainsi pu concevoir pour le Canada des indicateurs représentatifs des multiples dimensions de la qualité des emplois reposant sur un cadre international bien établi et offrant des possibilités de comparaison avec des études européennes.

La figure 1 répertorie les sept dimensions de la qualité des emplois établies par Eurofound, auxquelles on a apporté quelques modifications mineures. Ces dimensions sont 1) le revenu et les avantages sociaux; 2) les perspectives; 3) l'intensité du travail; 4) la qualité du temps de

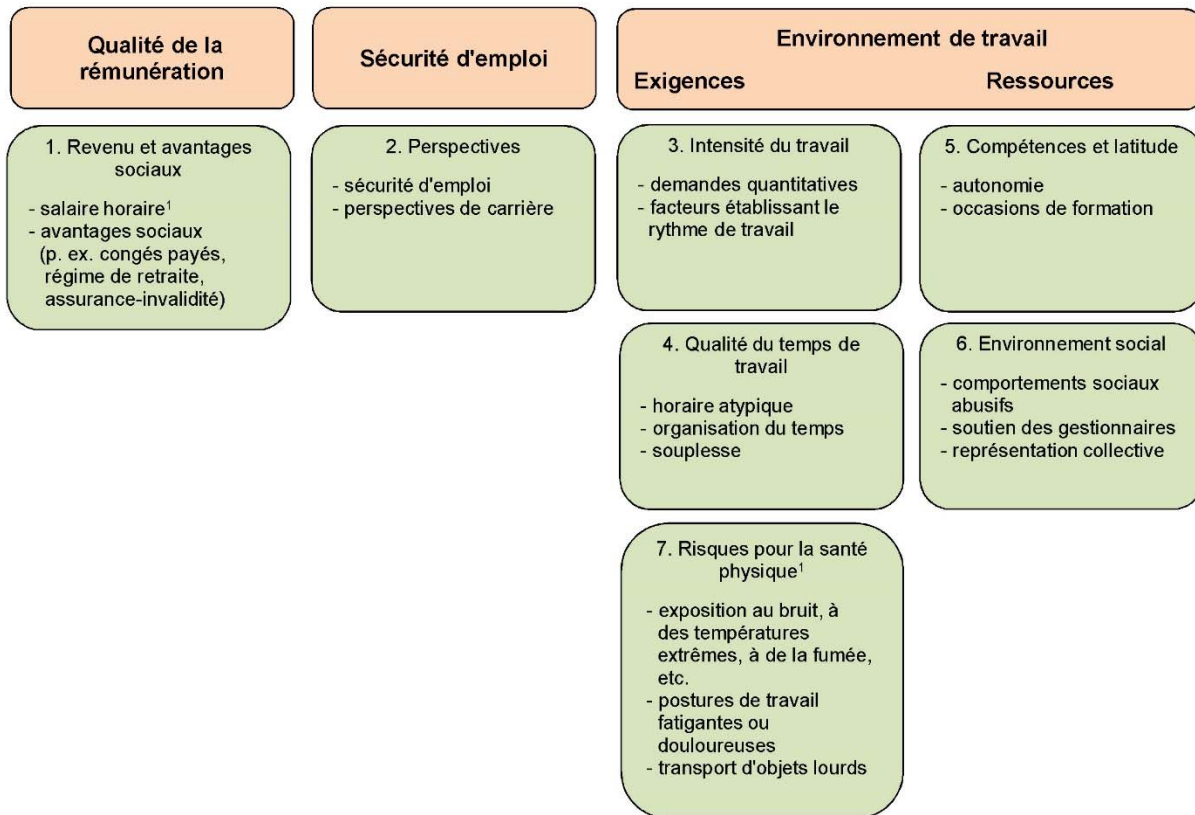
---

1. À titre d'exemple, Lowe et Schellenberg (2001) ont pu examiner les relations de travail en utilisant des données recueillies dans le cadre d'une enquête spéciale unique, l'enquête intitulée « Changing Employment Relationships Survey » [Enquête sur l'évolution des relations de travail] réalisée conjointement par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP) et EKOS. Shields (2006) a examiné les aspects de la psychologie (stress) et de la latitude associés à la qualité des emplois à l'aide des données de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes. Certaines statistiques transnationales sur la qualité des emplois, telles que les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, comprennent certains renseignements sur les conditions de travail au Canada, mais reposent sur des données provenant de sources non conventionnelles, telles que le sondage mondial Gallup ou des programmes d'enquête sociale internationale conjoints (OCDE, 2015a et 2015b). Les échantillons utilisés dans le cadre de ces enquêtes étaient pour la plupart de petite taille, et seuls des indicateurs agrégés ont été obtenus.



travail; 5) les compétences et la latitude; 6) l'environnement social; et 7) les risques pour la santé physique. Chacune de ces dimensions comprend un ou plusieurs sous-thèmes qui peuvent être évalués au moyen d'un ensemble de questions dans les enquêtes. Les deux premières dimensions sont liées à des caractéristiques extrinsèques de l'emploi, tandis que les cinq autres mesurent la qualité de l'environnement de travail. L'OCDE (2014) présente ce dernier regroupement comme étant le stress vécu au travail, lequel est mesuré en fonction de la relation entre les exigences de travail et les ressources pour y faire face.

**Figure 1**  
Dimensions de la qualité des emplois (selon l'Union européenne)



1. Non disponible dans l'Enquête sociale générale de 2016.

Source : Eurofound, 2016, *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail — Rapport de synthèse*.

Trois lignes directrices ont guidé la conception des indicateurs associés aux dimensions de la qualité des emplois (Eurofound, 2016). Premièrement, tous les indicateurs ont été établis au niveau de l'emploi ou du travailleur à l'aide de microdonnées. Cela permet d'examiner les résultats en matière de qualité d'emploi obtenus d'un groupe socioéconomique à l'autre ou d'un secteur à l'autre afin de remédier aux problèmes de distribution. Deuxièmement, chaque indicateur peut être classé comme correspondant soit à une caractéristique d'emploi positive, soit à une caractéristique d'emploi négative. Les exigences de travail élevées, comme une charge de travail élevée, seraient considérées comme une caractéristique négative, alors que l'accès à des ressources professionnelles (p. ex. la formation payée) serait considéré comme une caractéristique positive. Troisièmement, ces indicateurs sont **passablement** objectifs en ce sens que les caractéristiques décrites peuvent être observées par un tiers. Les mesures purement subjectives liées aux sentiments ou aux perceptions des personnes (satisfaction au travail) n'ont pas été prises en compte.

## Indicateurs de la qualité d'emploi : données et statistiques sommaires

Les données utilisées aux fins de la présente analyse proviennent principalement de l'ESG de 2016. Conformément au cadre décrit ci-dessus, 23 indicateurs ont été conçus afin de cerner 6 des 7 dimensions de la qualité des emplois mentionnées<sup>2</sup>. La dimension de l'environnement physique a été exclue, car aucun renseignement n'était disponible à son sujet. Le tableau 1 présente une brève description des 23 indicateurs de la qualité d'emploi ainsi que leur valeur moyenne. L'échantillon a été restreint aux travailleurs âgés de 18 ans et plus.

---

2. Bien que les indicateurs de la qualité d'emploi utilisés aux fins de la présente étude aient été conçus d'après le cadre et les lignes directrices d'Eurofound, il convient de souligner que les indicateurs proposés qui sont tirés de l'ESG ne sont pas exactement les mêmes que ceux utilisés aux fins des enquêtes EWCS. L'ESG ne permet pas de recueillir des données sur toutes les questions liées au travail qui sont contenues dans les EWCS. Néanmoins, les renseignements sont suffisants pour permettre la conception d'indicateurs qui rendent compte de la majorité des dimensions de la qualité des emplois mentionnées.

**Tableau 1**  
**Indicateurs de la qualité d'emploi**

Dimension, sous-thème et indicateur de la qualité d'emploi	Indicateur positif (P) ou négatif (N)	Moyenne (pondérée) pourcentage
<b>1. Perspectives</b>		
<b>Insécurité d'emploi</b>		
Pourrait perdre son emploi dans les six prochains mois	N	10,5
<b>Perspectives de carrière</b>		
L'emploi offre de bonnes chances d'avancement professionnel	P	51,7
<b>2. Intensité du travail</b>		
<b>Exigences quantitatives</b>		
Charge de travail souvent ingérable	N	26,2
<b>Déterminants de la cadence de travail</b>		
Souvent impossible de terminer le travail attribué durant les heures normales de travail	N	25,2
<b>3. Qualité du temps de travail</b>		
<b>Horaire de travail atypique</b>		
Horaire irrégulier non volontaire (tournant, fractionné, sur appel, de nuit)	N	12,1
<b>Organisation du temps</b>		
Peut choisir les heures de début et de fin de sa journée de travail	P	41,5
<b>Souplesse</b>		
Peut s'absenter une heure ou deux pour des raisons personnelles	P	71,2
<b>4. Compétences et latitude</b>		
<b>Autonomie</b>		
Peut choisir l'ordre d'exécution de ses tâches	P	66,4
Peut participer aux décisions	P	77,0
<b>Possibilités de formation</b>		
A reçu une formation payée par l'employeur	P	41,5
A reçu une formation informelle ou une formation en cours d'emploi	P	56,1
<b>5. Environnement social</b>		
<b>Comportements sociaux abusifs</b>		
Est victime de violence verbale, physique ou sexuelle au travail	N	15,1
<b>Soutien des gestionnaires</b>		
Reçoit du soutien de la part des gestionnaires	P	63,8
A fait l'objet d'une évaluation de rendement en bonne et due forme	P	58,5
<b>Représentation collective</b>		
Couvert par une convention collective	P	32,1
		dollars
<b>6. Revenu et avantages sociaux</b>		
<b>Salaire horaire (d'après l'EPA)</b>		
Gains horaires moyens	P	26,8
		pourcentage
<b>Avantages liés à l'emploi</b>		
Régime de retraite de l'employeur	P	39,0
Congés de maladie payés	P	42,4
Vacances payées	P	56,1
Assurance-invalidité	P	42,3
Assurance complémentaire pour soins médicaux et dentaires	P	46,6
Indemnisation des accidents du travail	P	49,6
Prestations de maternité, de congé parental ou de mise à pied	P	42,4

**Notes :** Les indicateurs ont été élaborés à partir des questions de l'Enquête sociale générale de 2016 (voir le tableau 1 en annexe), à l'exception du salaire horaire, qui est tiré des données de l'Enquête sur la population active (EPA) (mars 2016). L'échantillon a été restreint aux travailleurs (y compris les travailleurs autonomes) âgés de 18 ans et plus. Le nombre d'observations est de 10 680.

**Source :** Statistique Canada, calculs des auteurs.

Deux indicateurs ont été utilisés pour cerner la dimension des perspectives associée aux emplois occupés par les travailleurs : la continuité de l'emploi dans l'avenir et les possibilités d'avancement professionnel. Seulement environ 11 % des travailleurs ont indiqué qu'ils pourraient perdre leur emploi au cours des six prochains mois, alors que plus de la moitié ont affirmé que leur emploi offrait de bonnes perspectives d'avancement professionnel. Il convient de souligner que, dans le cadre de la présente étude, le type de contrat n'a pas été considéré comme un indicateur des perspectives, comme c'est souvent le cas dans la littérature européenne. Il en est ainsi parce que, d'un point de vue canadien, il est assez difficile d'associer certaines formes de travail atypiques à des perspectives négatives ou positives. En effet, le fait d'acquérir davantage d'expérience permet à certains entrepreneurs et professionnels autonomes d'améliorer leur sécurité d'emploi et leurs perspectives de carrière. De façon similaire, les emplois d'une durée déterminée sont fréquemment prolongés, et les contrats d'une durée indéterminée peuvent facilement être résiliés. Cette réalité tend à être confirmée par l'OCDE (2013), qui a classé le Canada parmi les derniers pays de l'OCDE en ce qui concerne la protection des travailleurs permanents contre le congédiement.

L'intensité du travail est mesurée à l'aide de deux indicateurs négatifs de la qualité des emplois : une charge de travail souvent ingérable et le fait qu'il soit souvent impossible de terminer le travail assigné pendant les heures normales de travail. Le premier indicateur donne une bonne idée des contraintes de temps auxquelles est soumis le travailleur et le second indique qu'une pression constante est exercée de façon régulière. Environ un quart des travailleurs de l'échantillon ont indiqué devoir composer avec une intensité de travail élevée d'après les deux indicateurs.

La qualité du temps de travail est évaluée à l'aide de trois indicateurs : l'horaire de travail atypique non volontaire; l'organisation du temps; et la souplesse quant au temps de travail. Environ 12 % des travailleurs ont indiqué avoir un horaire de travail irrégulier, lequel est considéré comme une caractéristique d'emploi négative étant donné sa nature non volontaire. En ce qui concerne le contrôle exercé sur l'organisation du temps, près de 42 % des travailleurs ont indiqué avoir la possibilité de choisir les heures de début et de fin de leur journée de travail, alors que 71 % ont indiqué avoir la liberté de s'absenter quelques heures pour des raisons personnelles.

La dimension des compétences et de la latitude renvoie à l'aspect de l'emploi qui permet aux travailleurs d'user de leurs compétences avec une certaine autonomie dans l'exécution de leurs tâches et dans l'utilisation des ressources ainsi qu'aux occasions de formation leur permettant d'acquérir les compétences exigées par l'emploi. Quatre indicateurs ont été utilisés. Au chapitre de l'autonomie, la capacité de choisir l'ordre d'exécution des tâches et la possibilité de participer aux décisions qui ont une incidence sur le travail ont été mesurées. Dans l'ensemble, entre les deux tiers et les trois quarts des travailleurs ont déclaré bénéficier d'un niveau élevé d'autonomie dans le cadre de leur emploi. En ce qui concerne les possibilités de formation, environ 42 % (56 %) des travailleurs actuels ont reçu une formation officielle (informelle) au cours des 12 derniers mois.

L'environnement social au travail a été évalué au moyen de trois indicateurs : les comportements sociaux abusifs, le soutien des gestionnaires et la représentation collective. Environ 15 % des travailleurs ont déclaré avoir été victimes de comportements abusifs, tels que la violence verbale, le harcèlement sexuel, les menaces, l'humiliation ou la violence physique. Le soutien des gestionnaires a été mesuré à l'aide de deux variables : le soutien reçu de la part des gestionnaires et le fait d'avoir fait l'objet d'une évaluation de rendement officielle. La première variable renvoie au soutien reçu d'un supérieur immédiat, tandis que la seconde renvoie à un système de gestion qui permet la mise en place de voies de communication, favorise la reconnaissance et met en lumière les points à améliorer. Dans l'ensemble, près de 60 % des travailleurs ont reçu une certaine forme de soutien de la part des gestionnaires dans le cadre de leur emploi. Un autre indicateur positif de l'environnement social a également été mesuré : la représentation collective. En 2016, moins du tiers des travailleurs étaient couverts par une convention collective.

La dimension du revenu et des avantages sociaux comprend le salaire horaire<sup>3</sup> et sept avantages liés à l'emploi (régime de retraite de l'employeur; congés de maladie payés; vacances payées; assurance-invalidité; assurance complémentaire pour soins médicaux et dentaires; indemnisation des accidents du travail; et prestations de maternité, de congé parental et de mise à pied). Ces avantages, comme le fait de bénéficier d'un régime de retraite, peuvent être considérés comme des gains « différés »; il est donc important d'en tenir compte pour cerner la qualité des gains que procure un emploi. Dans l'ensemble, environ 40 % des travailleurs ont indiqué que leur emploi comprenait au moins un des avantages mentionnés.

### 3 Portrait de la qualité des emplois au Canada

Dans la présente section, un portrait de la qualité des emplois au Canada est brossé à l'aide des indicateurs multidimensionnels définis ci-dessus. L'étude a permis d'examiner la distribution de la qualité des emplois selon le secteur ou la profession et selon le groupe sociodémographique. Il a ainsi été possible de déterminer si les emplois associés aux secteurs et aux professions réunissant le plus grand nombre de travailleurs ou connaissant la croissance la plus rapide sont de qualité supérieure ou inférieure, et si les travailleurs issus de contextes démographiques différents sont représentés à parts égales dans les emplois de qualité supérieure. Les disparités de l'accès aux emplois de qualité supérieure par les différents groupes peuvent avoir des répercussions importantes sur le plan de la distribution.

#### 3.1 Comparaisons entre secteurs et professions

Le tableau 2 présente les six dimensions de la qualité des emplois dans neuf groupes d'industrie et huit groupes professionnels<sup>4</sup>. La ligne du haut indique la moyenne globale pour chacun des 23 indicateurs de la qualité d'emploi, tandis que les cellules inférieures montrent les écarts de chaque indicateur par rapport à leur moyenne respective. Les cellules sont colorées en fonction du niveau de signification de leur valeur d'écart. Le bleu moyen (pâle) indique une valeur nettement supérieure à la moyenne (supérieure à la moyenne), la valeur inverse est représentée par la couleur rouge (rose) et le blanc indique une qualité d'emploi dans la moyenne<sup>5</sup>.

Dans l'ensemble, la qualité d'emploi semble être supérieure dans l'administration publique, le secteur primaire, et la finance et les services professionnels; moyenne dans les secteurs de l'éducation, de la construction et du commerce et des transports; et inférieure dans les secteurs

3. Il convient de souligner qu'aucune donnée sur les gains ou les salaires n'a été recueillie dans le cadre de l'ESG. Les renseignements sur le salaire horaire ont été tirés d'une source auxiliaire (Enquête sur la population active, mars 2016). La présente étude utilise le salaire horaire plutôt que les gains mensuels (comme le fait Eurofound) parce que ces derniers dépendent également du salaire horaire. En conséquence, un revenu mensuel élevé ne peut pas être considéré comme étant une bonne qualité d'emploi s'il résulte d'un horaire de travail élevé non volontaire.
4. Les groupes d'industrie étaient fondés sur les codes à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2012. En raison de limites d'échantillonnage, les codes 11 à 22 ont été regroupés sous « secteur primaire », les codes 41 à 49 sous « commerce et transports », les codes 51 à 55 sous « finance et services professionnels » et les codes 71 à 81 sous « accueil ». Les groupes professionnels étaient fondés sur les codes à deux chiffres de la Classification nationale des professions de 2016. Les codes 1 à 4 ont été regroupés sous « gestionnaires »; les codes 5, 10, 12, 13, 16, 17 et 21 sous « professionnels »; les codes 11, 14, 18, 22 et 34 sous « techniciens »; les codes 6 à 9 sous « commis »; les codes 23, 25 et 27 sous « ventes »; les codes 15, 19, 20, 24, 26 et 28 sous « services personnels »; les codes 29 à 32, 37 et 38 sous « opérateurs de machine »; et les codes 33, 35, 36, 39 et 40 sous « travailleurs manuels ».
5. Dans le cadre de la présente étude, une cellule est considérée comme représentant une qualité d'emploi nettement supérieure si sa valeur est supérieure à la moyenne dans le cas des indicateurs positifs (ou inférieure à la moyenne dans le cas des indicateurs négatifs) et que la différence estimée (entre la moyenne de groupe et la moyenne globale) est significative au niveau de 1 % (c.-à-d. valeur  $p \leq 0,01$ ), comme représentant une qualité d'emploi supérieure si la différence est significative entre les niveaux de 1 % et de 10 %, et comme représentant une qualité d'emploi moyenne si la différence est à la limite de la signification ou de la non-signification (c.-à-d. valeur  $p > 0,10$ ). Les notions de qualité inférieure et de qualité nettement inférieure sont définies de façon similaire.

des soins de santé, de la fabrication et de l'accueil. Les emplois dans l'administration publique ont obtenu un pointage relativement élevé dans presque toutes les dimensions de la qualité, mais plus particulièrement en ce qui concerne la qualité du temps de travail, la formation, l'environnement social et le revenu et les avantages sociaux. À titre d'exemple, près de 60 % des travailleurs du secteur de l'administration publique avaient reçu une formation payée au cours de la dernière année, comparativement à seulement 42 % des travailleurs dans l'ensemble. Le secteur de la finance et des services professionnels a également obtenu de bons résultats en ce qui a trait aux perspectives, à la souplesse et à l'autonomie, tandis que les travailleurs du secteur primaire (agriculture, pêches et extraction du pétrole) se situaient légèrement au-dessus de la moyenne à tous les égards.

En revanche, certains des secteurs réunissant le plus grand nombre de travailleurs (et connaissant la croissance la plus rapide), tels que les soins de santé, l'accueil (hébergement et services de restauration) et la construction, ont obtenu de mauvais résultats dans de multiples dimensions de la qualité des emplois. Le secteur des soins de santé, qui a connu une croissance de l'emploi de 35 % entre 2006 et 2016 et représentait 13,4 % des travailleurs en 2016, affichait de mauvais résultats en ce qui concerne la qualité du temps de travail ainsi qu'une fréquence élevée de la violence au travail. Ces résultats concordent avec ceux observés dans la littérature sur les agressions en milieu de travail dans les professions du secteur de la santé (Shields et Wilkins, 2009; Chappell et Di Martino, 2006). De façon similaire, le secteur de l'accueil (16 % des travailleurs) faisait piètre figure dans presque toutes les dimensions de la qualité des emplois, en particulier les possibilités de formation, l'environnement social et le revenu et les avantages sociaux.

Ce sont dans les dimensions de la qualité du temps de travail, de la formation, de l'environnement social et des avantages sociaux que les différences intersectorielles en matière de qualité d'emploi sont les plus évidentes. À titre d'exemple, 59 % des travailleurs du secteur de la finance et des services professionnels bénéficiaient d'un horaire flexible leur permettant de choisir les heures de début et de fin de leur journée de travail, comparativement à seulement 28 % dans le secteur de l'éducation et de 31 % dans le secteur des soins de santé. Près de 56 % des employés de l'administration publique avaient un régime de retraite, alors que c'était le cas de seulement 21 % des travailleurs du secteur de l'accueil.

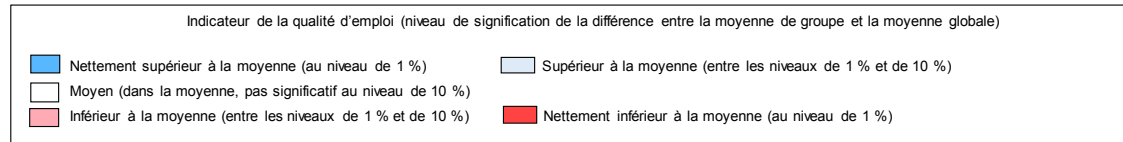
On constate également une hétérogénéité marquée entre les dimensions de la qualité des emplois **à l'intérieur** des secteurs. En éducation, par exemple, certaines caractéristiques des emplois sont très avantageuses (compétences et latitude et environnement social), alors que d'autres sont très désavantageuses (intensité du travail, manque de souplesse). Des tendances similaires ont également été observées dans le secteur des soins de santé et, dans une moindre mesure, dans le secteur de la construction.

Ces tendances sectorielles variées pourraient être attribuables à la grande diversité des types d'emploi que l'on retrouve à l'intérieur d'un même secteur général. Le tableau 2 indique également la répartition de la qualité d'emploi entre les professions. De façon générale, les différences en matière de qualité d'emploi sont plus apparentes lorsqu'on compare les « cols bleus » et les « cols blancs ». Les emplois de bureau ont obtenu de meilleurs résultats dans au moins trois dimensions de la qualité des emplois, tandis que les emplois nécessitant d'accomplir des travaux manuels faisaient piètre figure à presque tous les égards. Seule l'intensité du travail faisait exception.

Il est intéressant de rapprocher ces résultats de la littérature sur la polarisation des emplois, selon laquelle la croissance de l'emploi a été répartie entre deux pôles, c'est-à-dire les emplois professionnels de haute spécialisation et les emplois peu spécialisés liés aux services, ce qui a occasionné un creux entre ces deux pôles au cours des quelques dernières décennies (Autor et Dorn, 2013; Goos, Manning et Salomons, 2009) bien que ce mode semble s'être interrompu après 2000 au Canada (Green et Sand, 2015). Les écarts en matière de qualité d'emploi observés dans le cadre de la présente étude entre les emplois professionnels et les emplois en bas de l'échelle du secteur des services donnent à penser que la polarisation des emplois pourrait mener à un marché de l'emploi encore plus divisé, au sein duquel les emplois présenteraient soit de nombreuses caractéristiques associées à une qualité d'emploi supérieure, soit de nombreuses caractéristiques associées à une qualité d'emploi inférieure et très peu d'emplois se situant entre ces deux pôles.

**Tableau 2**  
Dimensions de la qualité des emplois selon le secteur et la profession

	Part pondérée de l'ESG	Taux de croissance de l'emploi, 2006 à 2016, EPA <sup>2</sup>	1. Perspectives		2. Intensité du travail		3. Qualité du temps de travail			4. Compétences et latitude				5. Environnement social				6. Revenu et avantages sociaux								
			Pourrait perdre son emploi dans les six prochains mois	L'emploi offre de bonnes chances d'avancement professionnel <sup>1</sup>	Charge de travail souvent ingérable	Souvent impossible de terminer le travail durant les heures normales <sup>1</sup>	Horaire irrégulier non volontaire	Heures de début et de fin flexibles <sup>1</sup>	Peut s'absenter pour des raisons personnelles <sup>1</sup>	Peut choisir l'ordre d'exécution de ses tâches	Peut participer aux décisions <sup>1</sup>	Formation formelle payée <sup>1</sup>	Formation informelle <sup>1</sup>	Violence verbale, harcèlement sexuel, menaces, humiliation ou violence physique	Soutien des gestionnaires <sup>1</sup>	A fait l'objet d'une évaluation de rendement en bonne et due forme <sup>1</sup>	Bénéfice d'un organe officiel de représentation des employés	Régime de retraite de l'employeur <sup>1</sup>	Congés de maladie payés <sup>1</sup>	Vacances payées <sup>1</sup>	Assurance-invalidité <sup>1</sup>	Assurance complémentaire pour soins médicaux et dentaires <sup>1</sup>	Indemnisation des accidents du travail <sup>1</sup>	Prestations de maternité, de congé parental et de mise à pied <sup>1</sup>	Gains horaires moyens <sup>2</sup>	
Global	pourcentage		pourcentage (moyenne)																			dollars				
Global	100,0	11,6	10,5	51,7	26,2	25,2	12,1	41,5	71,2	66,4	77,0	41,5	56,1	15,1	63,8	58,5	32,1	39,0	42,4	56,1	42,3	46,6	49,6	42,4	26,8	
Industrie	pourcentage		pourcentage (écart par rapport à la moyenne)																			dollars (écart)				
Commerce et transports	18,7	8,1	-2,6	0,1	-2,8	-6,6	6,9	-1,3	-1,5	-2,1	-2,6	-5,9	-4,3	0,2	0,5	-3,9	-11,9	-3,6	-3,2	1,5	-2,2	-0,1	1,9	-1,9	-4,8	
Finance et services professionnels	17,6	15,8	0,3	8,1	1,8	6,1	-5,7	17,6	13,3	5,9	5,9	-0,3	6,9	-5,1	2,6	12,1	-22,5	-2,5	3,2	-1,1	1,0	1,2	-9,5	-1,1	5,0	
Accueil	15,9	18,5	0,9	-4,9	-1,6	-4,5	2,8	2,2	-6,5	-1,9	-4,0	-7,7	-12,0	-0,1	0,0	-15,5	-16,1	-17,6	-12,4	-4,8	-13,5	-14,9	-4,6	-9,2	-8,0	
Soins de santé	13,4	34,5	-2,5	-2,9	3,9	-1,1	5,1	-10,2	-12,8	-2,0	-2,7	7,2	2,9	9,9	-9,1	4,5	24,5	8,1	7,4	4,6	0,9	2,7	3,2	6,3	0,0	
Fabrication	8,8	-19,0	2,9	-7,6	-1,1	-4,0	-2,6	-7,6	8,6	-2,6	-2,5	-9,6	-7,9	-3,9	-1,6	-6,1	-10,0	1,8	-5,4	6,3	6,1	5,5	3,3	-1,5	-1,2	
Éducation	7,9	9,9	-2,9	-2,1	4,7	17,8	-7,1	-13,3	-12,9	5,5	3,0	7,5	11,5	1,5	-2,0	10,1	41,0	12,3	12,3	-8,7	2,9	2,0	-3,8	4,2	6,7	
Administration publique	6,5	9,3	-3,1	3,6	2,9	6,4	-3,3	9,4	8,7	-1,1	-3,0	18,0	15,3	3,3	5,1	24,0	38,0	17,3	13,3	0,0	9,5	4,9	0,9	7,9	8,6	
Construction	6,4	31,2	8,2	5,7	-4,3	-5,4	-5,6	-6,8	6,5	-0,3	8,6	-1,8	-7,6	-5,0	7,5	-27,6	-6,3	-4,7	-15,0	-3,9	-0,5	2,7	12,8	-2,5	2,5	
Secteur primaire	4,7	-0,1	5,4	2,8	-5,0	-3,9	-1,1	0,5	1,5	-3,9	6,3	9,5	4,7	-2,6	5,5	0,5	-2,2	8,2	6,5	7,2	14,2	10,6	14,5	9,4	6,5	
Profession																										
Cols blancs																										
Professionnels	23,3	32,1	-1,4	2,9	5,1	12,2	-5,0	12,0	1,2	6,4	4,4	5,9	11,2	1,1	-2,1	14,3	12,5	4,3	8,2	-4,5	3,6	2,8	-5,1	3,9	8,7	
Commis	12,2	2,5	0,3	-3,9	-1,7	-1,3	-6,7	4,5	12,6	4,4	-2,1	-6,3	-2,1	-1,3	2,5	2,1	-0,6	1,2	2,1	0,2	0,6	0,7	-3,7	-0,5	-3,2	
Techniciens	11,0	21,5	0,5	-1,4	-0,2	0,5	3,8	-8,4	-4,7	-2,3	0,4	7,4	3,8	-0,7	0,5	5,8	4,8	3,1	5,5	0,5	0,3	-0,7	-1,4	-0,7	2,4	
Gestionnaires	10,1	-10,1	-1,9	11,1	6,8	19,4	-5,3	27,6	15,9	10,0	12,7	3,7	2,5	-3,0	0,6	12,2	-25,2	-2,7	5,4	2,2	4,6	5,1	-0,9	2,7	14,0	
Cols bleus																										
Opérateurs de machine	12,3	6,0	3,8	3,4	-5,0	-8,1	-1,8	-15,7	0,0	-9,1	0,1	-0,3	-10,3	-2,5	3,5	-17,1	4,2	4,2	-7,1	6,2	8,4	7,5	16,5	1,9	-1,6	
Travailleurs manuels	6,1	-4,6	7,5	-6,1	-5,4	-12,5	3,6	-21,8	-2,4	-11,2	0,6	-6,3	-8,1	-0,3	1,6	-10,1	-7,3	-0,6	-10,8	4,1	1,4	-2,1	3,9	-0,5	-2,7	
Ventes	9,7	14,4	-1,8	-2,6	-2,5	-8,5	13,0	-0,6	-4,2	1,9	-4,6	-7,9	1,5	-0,2	-0,5	-6,1	-18,6	-10,5	-8,4	-2,3	-10,1	-7,5	-4,6	-6,2	-8,0	
Services personnels	15,2	19,4	-2,2	-4,2	-3,1	-10,1	5,5	-7,9	-13,9	-7,9	-8,8	-2,4	-7,6	4,2	-2,7	-11,3	3,5	-4,4	-5,0	-0,5	-9,2	-7,0	0,4	-3,5	-8,3	



1. Travailleurs autonomes exclus.

2. Données de l'Enquête sur la population active.

Notes : L'échantillon a été restreint aux travailleurs (y compris les travailleurs autonomes) âgés de 18 ans et plus qui occupaient un emploi au moment de l'étude. Nombre d'observations : 10 680.

Sources : Statistique Canada, Enquête sociale générale (ESG) de 2016 et Enquête sur la population active (EPA) de 2006 à 2016.



## 3.2 Comparaisons entre travailleurs

Les groupes de population les plus susceptibles d'occuper un emploi de moindre qualité sont les jeunes et les personnes peu scolarisées (tableau 3). Bien que la littérature indique que ces groupes sont souvent associés à une faible rémunération, les résultats moins élevés qu'ils obtiennent dans de nombreuses autres dimensions de la qualité des emplois les rendent encore plus vulnérables. À titre d'exemple, les travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires ou ayant un niveau de scolarité moins élevé étaient plus susceptibles d'occuper un emploi assorti d'un horaire de travail moins flexible, d'une autonomie moindre, de très peu de possibilités de formation et d'avantages sociaux et d'un faible salaire. Leurs efforts au travail étaient également moins susceptibles d'être reconnus en raison d'un accès réduit à des évaluations de rendement : seulement 47 % des travailleurs moins scolarisés ont indiqué avoir fait l'objet d'une évaluation de rendement officielle au cours de la dernière année, comparativement à près de 70 % des travailleurs ayant fait des études universitaires. Des différences marquées dans presque toutes les dimensions de la qualité des emplois étaient observées entre les travailleurs ayant un niveau de scolarité plus élevé et ceux ayant un niveau de scolarité moins élevé.

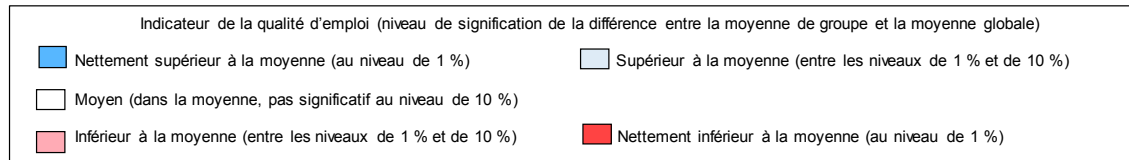
Le tableau 3 montre également que les préoccupations liées à la participation des jeunes au marché de l'emploi ne se limitent pas à la seule question du chômage, sur laquelle on insiste le plus souvent. Les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'occuper un emploi assorti d'un horaire de travail irrégulier, dépourvu d'évaluations de rendement officielles et offrant peu d'avantages sociaux, voire aucun. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes qui occupent un emploi aujourd'hui sont moins nombreux à travailler à temps plein (Morissette, 2016). Les jeunes travailleurs s'en sortent tout de même relativement bien en ce qui concerne les perspectives de carrière, la quantité de travail, le soutien reçu des gestionnaires et l'accès à des formations informelles. De façon générale, les minorités visibles ne sont pas grandement désavantagées sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux minorités non visibles.

Enfin, le tableau 3 offre une nouvelle perspective pour évaluer l'égalité des sexes en milieu de travail. Les femmes touchent un salaire horaire inférieur (d'environ 3,80 \$ ou 15 %) à celui de leurs homologues masculins. Ce constat concorde avec la littérature sur le sujet. Parmi les autres inconvénients notables auxquels les travailleuses sont exposées figurent une fréquence plus élevée de la violence au travail, des perspectives de carrière peu intéressantes, moins de souplesse en ce qui concerne le temps de travail et un accès limité à certains avantages sociaux (tels que l'assurance-invalidité et l'assurance complémentaire pour soins médicaux). Cependant, les données ne révèlent aucun écart significatif entre les sexes pour ce qui est des caractéristiques d'emploi liées à la sécurité d'emploi, à l'intensité du travail, aux compétences et à la latitude, au soutien reçu des gestionnaires, aux régimes de retraite, aux congés payés et aux prestations parentales.

Tableau 3

Dimensions de la qualité des emplois selon le groupe sociodémographique sélectionné

	Pourcentage pondéré	1. Perspectives		2. Intensité du travail		3. Qualité du temps de travail			4. Compétences et latitude				5. Environnement social				6. Revenu et avantages sociaux							
		Pourrait perdre son emploi dans les six prochains mois	L'emploi offre de bonnes chances d'avancement professionnel <sup>1</sup>	Charge de travail souvent ingérable	Souvent impossible de terminer le travail durant les heures normales <sup>1</sup>	Horaire irrégulier non volontaire	Heures de début et de fin flexibles <sup>1</sup>	Peut s'absenter pour des raisons personnelles <sup>1</sup>	Peut choisir l'ordre d'exécution de ses tâches	Peut participer aux décisions <sup>1</sup>	Formation formelle payée <sup>1</sup>	Formation informelle <sup>1</sup>	Violence verbale, harcèlement sexuel, menaces, humiliation ou violence physique	Soutien des gestionnaires <sup>1</sup>	A fait l'objet d'une évaluation de rendement en bonne et due forme <sup>1</sup>	Bénéficie d'un organe officiel de représentation des employés	Régime de retraite de l'employeur <sup>1</sup>	Congés de maladie payés <sup>1</sup>	Vacances payées <sup>1</sup>	Assurance-invalidité <sup>1</sup>	Assurance complémentaire pour soins médicaux et dentaires <sup>1</sup>	Indemnisation des accidents du travail <sup>1</sup>	Prestations de maternité, de congé parental et de mise à pied <sup>1</sup>	Gains horaires moyens <sup>2</sup>
<b>Global</b>	pourcentage	pourcentage (moyenne)																				dollars		
	100,0	10,5	51,7	26,2	25,2	12,1	41,5	71,2	66,4	77,0	41,5	56,1	15,1	63,8	58,5	32,1	39,0	42,4	56,1	42,3	46,6	49,6	42,4	26,8
	pourcentage	pourcentage (écart par rapport à la moyenne)																				dollars (écart)		
<b>Sexe</b>																								
Hommes	52,9	1,0	2,5	-1,2	-1,0	-0,3	1,4	2,4	-1,0	1,5	-0,6	-2,7	2,1	-0,6	-2,2	1,5	-0,4	1,8	3,1	3,5	3,9	0,2	1,9	
Femmes	47,1	-1,2	-2,7	1,3	1,1	0,3	-1,5	-2,6	1,2	-1,7	-1,6	0,7	3,1	-2,3	0,6	2,3	-1,7	0,4	-1,9	-3,4	-3,8	-4,3	-0,3	-1,9
<b>Groupe d'âge</b>																								
18 à 29 ans	22,5	1,4	5,6	-4,0	-7,7	6,3	-3,2	-7,0	-6,2	-1,5	0,9	5,7	2,2	2,0	-17,0	-8,8	-7,9	-7,2	-2,8	-10,5	-9,2	-4,0	-6,0	
30 à 44 ans	33,6	-0,5	3,4	2,4	3,5	-0,8	1,3	0,8	0,8	2,4	3,4	1,7	1,5	-0,2	5,6	1,2	2,9	3,4	1,9	4,6	4,7	1,3	4,7	
45 à 59 ans	33,9	-0,6	-5,1	2,2	2,6	-2,3	0,9	2,9	2,0	-1,5	-1,6	-3,0	-1,2	-0,7	6,5	5,1	3,3	2,3	0,1	3,9	2,6	1,4	1,0	
60 ans et plus	10,1	0,6	-10,8	-7,0	-2,8	-3,5	0,5	5,6	4,3	0,3	-10,8	-12,6	-6,1	-2,3	0,9	0,8	-2,4	-2,4	0,0	-4,1	-3,2	0,6	-6,5	
<b>Scolarité</b>																								
Études secondaires ou moins	29,8	0,3	-1,2	-3,1	-6,7	2,7	-5,3	-2,8	-4,1	-3,4	-7,0	-7,2	-2,3	2,9	-11,5	-6,6	-5,6	-9,0	-1,9	-5,7	-5,7	0,9	-5,3	
Études postsecondaires partielles	36,2	0,2	-1,3	-0,1	-2,9	1,0	-4,7	-0,2	-1,5	-0,2	0,7	-2,7	0,4	-2,2	0,5	2,3	2,2	2,6	5,1	3,3	3,8	4,0	3,4	
Grade universitaire	33,9	-0,6	2,4	2,8	9,2	-3,5	9,8	2,6	5,0	2,9	5,4	9,5	1,6	-0,5	9,7	3,6	2,3	4,5	-4,2	1,1	0,6	-5,3	0,9	
<b>Minorité visible</b>																								
Oui	21,9	0,0	7,3	0,0	-3,4	2,0	5,2	-2,0	-0,3	-0,5	-2,8	-3,6	-1,4	-1,3	-1,5	-4,3	-1,3	0,9	-0,7	-4,3	-1,2	-6,1	-2,6	
Non	78,1	-0,1	-2,2	-0,1	0,9	-0,6	-1,5	0,5	0,2	0,1	0,9	1,1	0,4	0,5	0,4	1,3	0,7	-0,1	0,5	1,4	0,6	2,0	0,9	



... n'ayant pas lieu de figurer

1. Travailleurs autonomes exclus.

2. Données de l'Enquête sur la population active.

Notes : L'échantillon a été restreint aux travailleurs (y compris les travailleurs autonomes) âgés de 18 ans et plus qui occupaient un emploi au moment de l'étude. Nombre d'observations : 10 680.

Sources : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016 et Enquête sur la population active de 2006 à 2016.

## 4 Déterminer les groupes de travailleurs occupant des emplois de qualité similaire : une analyse des classes latentes

La présente section porte sur l'analyse de régression qui a été réalisée afin de déterminer quels travailleurs sont les plus susceptibles d'occuper un emploi présentant de multiples caractéristiques associées à un bon emploi et, à l'inverse, de multiples caractéristiques associées à un mauvais emploi. Plus précisément, une technique connue sous le nom d'analyse des classes latentes (ACL) a été appliquée dans le cadre de la présente étude afin de regrouper les travailleurs en un certain nombre de classes similaires selon les réponses de ces derniers sur les indicateurs de la qualité d'emploi. La mesure dans laquelle les caractéristiques observées influent sur la probabilité d'appartenir à chaque classe d'emploi a également été examinée.

L'ACL, ou modélisation par mélange fini, est une procédure statistique qui permet de déterminer les probabilités d'appartenance à une classe non mesurée parmi les sujets étudiés, à l'aide des réponses fournies par ces derniers relativement à un ensemble de variables observées (Vermunt et Magidson, 2002)<sup>6</sup>. Dans le contexte de la présente étude, les variables observées sont les six dimensions de la qualité des emplois, qui renferment chacune un certain nombre d'indicateurs, comme ceux mentionnés ci-dessus. Par souci de simplicité, une variable catégorique à trois réponses a été créée pour chacune des dimensions de la qualité des emplois; le code « 1 » était attribué à la réponse d'item lorsque l'emploi occupé par le travailleur était décrit comme ne présentant aucune ou seulement quelques-unes des caractéristiques associées à une bonne qualité d'emploi dans la dimension en question; le code « 2 » était attribué lorsque l'emploi était décrit comme présentant une partie des caractéristiques associées à un bon emploi; et le code « 3 », lorsque l'emploi était décrit comme présentant toutes ou la plupart des caractéristiques associées à un bon emploi<sup>7</sup>.

Le tableau 4 montre la distribution des six dimensions de la qualité des emplois. L'échantillon a été restreint aux personnes qui ont fourni des réponses valides à **toutes** les questions sur la qualité d'emploi dans le cadre de l'ESG. Tous les travailleurs autonomes ont été exclus. L'analyse a porté sur environ 8 000 travailleurs. Dans l'ensemble, de 80 % à 90 % des travailleurs ont indiqué occuper un emploi présentant au moins une partie des caractéristiques associées à un bon emploi (catégories 2 ou 3) dans cinq des six dimensions de la qualité des emplois. Seuls les avantages sociaux font exception; en effet, 43 % des travailleurs de l'échantillon ont indiqué que leur emploi n'offrait aucun ou seulement un des sept avantages considérés dans le cadre de l'étude (catégorie 1). L'autre dimension qui se démarque est l'intensité du travail; 88 % des travailleurs ayant déclaré appartenir à la meilleure catégorie (c.-à-d. occuper un emploi associé à aucun des deux indicateurs négatifs énumérés).

---

6. Il convient de souligner que l'ACL n'a pas pour but de créer un indice ou un classement général de la qualité des emplois comme cela a été fait lors de certaines études antérieures (p. ex. Leschke, Watt et Finn, 2008), dans le cadre desquelles l'indice de qualité établi a été utilisé pour classer les travailleurs dans différents groupes de qualité d'emploi. De telles pratiques nécessitent souvent que des poids présumés (p. ex. la même pondération) soient attribués aux sous-indicateurs lors de la création de l'indice général de la qualité des emplois. L'ACL permet de classer des travailleurs hétérogènes parmi quelques groupes présentant des profils de qualité d'emploi distincts sans établir un indice général de la qualité, lequel pourrait être sensible au poids attribué aux sous-indicateurs. L'ACL est une méthode de classification fondée sur les probabilités selon laquelle les travailleurs sont regroupés par grappes (profils de qualité d'emploi) en fonction des probabilités d'appartenance estimées à l'aide du modèle.

7. En ce qui concerne les indicateurs négatifs de la qualité d'emploi (p. ex. pourrait perdre son emploi dans les six prochains mois), les travailleurs qui sont dépourvus d'un tel indicateur sont considérés comme présentant une « bonne » caractéristique dans cette dimension.

**Tableau 4****Distribution des réponses catégoriques sur les caractéristiques des emplois selon la dimension de la qualité des emplois**

<b>Distribution des caractéristiques de la qualité d'emploi (trois catégories de réponse d'item) pour chaque dimension</b>						
	<b>1. Perspectives</b>	<b>2. Intensité du travail</b>	<b>3. Qualité du temps de travail</b>	<b>4. Compétences et latitude</b>	<b>5. Environnement social</b>	<b>6. Revenu et avantages sociaux</b>
Nombre d'indicateurs utilisés dans chaque dimension	2	2	3	4	4	7
			nombre			
			pourcentage			
<b>Catégorie de réponse d'item (description)</b>						
1 (Pas ou très peu de caractéristiques associées à une bonne qualité d'emploi)	5,9	3,1	8,4	19,8	14,3	43,4
2 (Quelques caractéristiques associées à une bonne qualité d'emploi)	47,6	8,7	60,3	32,0	37,7	22,2
3 (L'ensemble ou la plupart des caractéristiques associées à une bonne qualité d'emploi)	46,6	88,3	31,3	48,3	48,1	34,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Notes :** L'échantillon a été restreint aux travailleurs de 18 ans et plus ayant fourni des réponses valides à toutes les questions sur la qualité d'emploi dans l'Enquête sociale générale. Dans le cas des dimensions 1 et 2, les catégories 1, 2 et 3 signifient respectivement que l'emploi présente zéro, une, et deux bonnes caractéristiques. Dans le cas de la dimension 3, les catégories 1, 2 et 3 signifient respectivement que l'emploi présente zéro, une ou deux, et trois bonnes caractéristiques. Dans le cas des dimensions 4 et 5, les catégories 1, 2 et 3 signifient respectivement que l'emploi présente zéro ou une, deux, et trois ou quatre bonnes caractéristiques. Dans le cas de la dimension 6, les catégories 1, 2 et 3 signifient respectivement que l'emploi présente zéro ou une, de deux à cinq, et six ou sept bonnes caractéristiques. La somme des pourcentages peut ne pas correspondre à 100,0 % en raison de l'arrondissement. Le nombre d'observations est de 8 004.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

À l'aide de ces variables catégoriques, qui indiquent si les travailleurs occupent un emploi ne présentant aucune caractéristique, présentant une partie ou présentant toutes les caractéristiques associées à une bonne qualité d'emploi dans chacune des six dimensions de la qualité des emplois, il est possible d'estimer un modèle à classes latentes présentant  $n$  des profils de qualité d'emploi non observés, en incluant ou non des covariables. Le modèle est ajusté à l'aide d'un plugiciel STATA conçu par Lanza et coll. (2015). Lorsqu'aucune covariable n'est incluse, deux ensembles de paramètres sont estimés : 1) les probabilités d'appartenance à la classe latente; 2) les probabilités de réponse d'item qui expriment la correspondance entre les six dimensions de la qualité des emplois observées et les classes latentes. Lorsque des covariables sont incluses, les probabilités d'appartenance à la classe latente sont prédites en fonction des coefficients de régression des covariables et des valeurs des covariables (Lanza et coll., 2015).

Le nombre optimal de classes latentes,  $n$ , peut être déterminé en sélectionnant le modèle qui présente le critère d'information bayésien (CIB) le plus faible. Le tableau 1 en annexe présente un modèle de référence ajusté par incorporation de chaque classe supplémentaire jusqu'à l'obtention du modèle à six classes. Un coup d'œil aux valeurs du CIB indique que le modèle à quatre classes est optimal, car l'ajout de classes au-delà de ces quatre classes n'entraîne aucune amélioration. Une fois le nombre de classes latentes sélectionné, un ensemble de covariables a été incorporé au modèle à quatre classes de la présente étude, c'est-à-dire le sexe, l'âge, la scolarité, l'appartenance à une minorité visible, la situation d'emploi à temps partiel ou à temps plein, le type de contrat, la taille de l'entreprise, l'industrie, la profession et la région. Le tableau 5 présente les probabilités estimées d'appartenance à une classe (partie supérieure) ainsi que les probabilités de réponse d'item pour les six dimensions de la qualité des emplois (partie inférieure) pour chaque classe. Les estimations de coefficients pour les covariables sont présentées au tableau 2 en annexe.

L'ACL a permis de déterminer quatre profils de qualité d'emploi très différents. On a estimé qu'environ 30 % des travailleurs appartenaient au groupe de la meilleure qualité d'emploi (classe 1), d'après leurs probabilités d'occuper un emploi présentant l'ensemble ou la plupart des caractéristiques associées à un bon emploi dans l'ensemble des six dimensions. À l'inverse, on a estimé qu'environ 26 % des travailleurs appartenaient au groupe de la pire qualité d'emploi (classe 4), en raison de leurs très faibles probabilités d'occuper un emploi présentant un grand nombre des caractéristiques associées à un bon emploi dans la plupart des six dimensions. Les deux classes restantes étaient considérées comme regroupant des emplois d'une qualité allant de bonne à acceptable, mais différant considérablement les uns des autres à certains égards. De façon générale, les travailleurs de la classe 2 (27 %) occupaient un emploi présentant de nombreuses caractéristiques associées à un bon emploi, mais la qualité de leur temps de travail avait tendance à être moyenne ou médiocre. La probabilité d'une réponse positive aux trois indicateurs de la dimension de la qualité du temps de travail est de zéro, ce qui indique que les travailleurs de cette classe ont un équilibre travail-vie personnelle déficient. Enfin, les 17 % restants (classe 3) s'en sortaient bien dans deux dimensions (les perspectives et l'intensité du travail), mais pas aussi bien dans les quatre autres dimensions, en particulier l'environnement social et les avantages sociaux. Aucun des travailleurs de cette classe n'occupait un emploi offrant six ou l'ensemble des sept avantages pris en compte.

**Tableau 5**  
**Estimations du modèle à classes latentes, probabilités d'appartenance à une classe et de réponse d'item**

	Profils de qualité d'emploi			
	Emplois généralement de grande qualité	Emplois de bonne qualité, piètre qualité du temps de travail	Emplois de qualité acceptable, peu de ressources professionnelles et d'avantages sociaux	Emplois de qualité généralement mauvaise
	Classe latente 1	Classe latente 2	Classe latente 3	Classe latente 4
<b>Appartenance à une classe</b>				
Probabilités moyennes d'appartenance à une classe	0,304	0,267	0,165	0,264
Erreur-type	0,003	0,003	0,003	0,003
<b>Probabilités de réponse d'item</b>				
<b>Item 1 : Probabilités de ne pas avoir ou d'avoir très peu de caractéristiques associées à une bonne qualité d'emploi</b>				
Perspectives	0,035	0,007	0,021	0,165
Intensité du travail	0,033	0,030	0,000	0,045
Qualité du temps de travail	0,000	0,156	0,031	0,140
Compétences et latitude	0,054	0,145	0,072	0,494
Environnement social	0,049	0,024	0,122	0,383
Revenu et avantages sociaux	0,416	0,301	0,317	0,660
<b>Item 2 : Probabilités d'avoir une partie des caractéristiques associées à une bonne qualité d'emploi</b>				
Perspectives	0,361	0,427	0,396	0,699
Intensité du travail	0,093	0,110	0,011	0,109
Qualité du temps de travail	0,244	0,844	0,638	0,723
Compétences et latitude	0,252	0,299	0,475	0,322
Environnement social	0,277	0,248	0,594	0,473
Revenu et avantages sociaux	0,071	0,087	0,683	0,227
<b>Item 3 : Probabilités d'avoir l'ensemble ou la plupart des caractéristiques associées à une bonne qualité d'emploi</b>				
Perspectives	0,604	0,565	0,583	0,136
Intensité du travail	0,875	0,861	0,989	0,846
Qualité du temps de travail	0,756	0,000	0,332	0,137
Compétences et latitude	0,694	0,555	0,453	0,185
Environnement social	0,673	0,728	0,284	0,144
Revenu et avantages sociaux	0,513	0,612	0,000	0,112

**Notes :** L'échantillon a été restreint aux travailleurs de 18 ans et plus ayant fourni des réponses valides à toutes les questions sur la qualité d'emploi dans l'Enquête sociale générale. L'échantillon comprend 7 749 répondants. Les covariables incluses dans le modèle sont énumérées à la section 4.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

## 4.1 Prédications sur l'appartenance aux classes latentes selon les caractéristiques

L'incidence des covariables sur l'appartenance à une classe latente peut être évaluée au moyen des coefficients estimés (tableau 2 en annexe). À titre d'exemple, le coefficient  $\beta$  applicable à la variable temps partiel dans la classe 1 est de -0,660 (ou 0,517 selon le rapport de cotes). Ce nombre indique que la probabilité d'appartenir à la classe 1 (par rapport à la classe de référence 3) diminue d'environ 50 % lorsque la situation d'emploi passe de temps plein à temps partiel et que toutes les autres covariables demeurent constantes. Le tableau 6 présente les probabilités prédites d'appartenir à chaque classe selon les niveaux ou les valeurs de chaque covariable, lorsque toutes les autres variables du modèle sont maintenues à leur niveau moyen.

Les jeunes, les personnes moins scolarisées et celles exerçant des professions de cols bleus étaient sous-représentés dans le groupe de la meilleure qualité d'emploi. Cette observation concorde avec les tendances générales mentionnées à la section 3. À titre d'exemple, on a estimé que seulement 25 % des travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires appartenaient à la classe 1, comparativement à 35 % des diplômés universitaires, toutes choses étant égales par ailleurs. Cependant, les jeunes et les travailleurs moins scolarisés n'étaient pas plus susceptibles que les autres d'appartenir à la classe de la pire qualité d'emploi. Ils étaient néanmoins surreprésentés dans les emplois offrant moins d'avantages sociaux et étant associés à un environnement social de qualité moyenne (classe 3). Une variation importante des profils de qualité d'emploi a été constatée entre les secteurs. Environ 40 % des travailleurs des secteurs de l'administration publique et des services financiers occupaient des emplois de plus grande qualité, alors qu'un tiers ou plus des travailleurs des secteurs de l'accueil, de la fabrication ou du commerce étaient associés à la classe de la pire qualité d'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs. Fait intéressant, une polarisation de la qualité des emplois est observée dans certains secteurs, en particulier le secteur de l'accueil, dans lequel un tiers des emplois appartenaient à la classe des meilleurs emplois et une proportion similaire appartenait à la classe des pires emplois.

Le tableau 6 révèle également que le type de contrat, la situation d'emploi à temps partiel ou à temps plein et la taille de l'entreprise sont d'importants prédicteurs de l'appartenance à une classe de qualité d'emploi. En ce qui concerne les effets du contrat de travail sur la qualité d'emploi, on a beaucoup débattu ces dernières années de la question de savoir si les emplois assortis d'un contrat non standard, qui sont en augmentation, étaient associés à un travail « précaire » (Galarneau, 2010; OCDE, 2015a et 2015b). Le tableau 6 indique clairement que les travailleurs occupant un emploi atypique, ce qui englobe les emplois saisonniers, à durée déterminée et occasionnels, étaient associés à de nombreuses caractéristiques d'emploi désavantageuses, en plus d'avoir un salaire moindre et une moins bonne sécurité d'emploi. La probabilité d'appartenir à la classe de la pire qualité d'emploi était aussi élevée que 45 % dans le cas des travailleurs contractuels atypiques, comparativement à 27 % pour les titulaires d'un contrat régulier, toutes choses étant égales par ailleurs. La vulnérabilité des travailleurs contractuels atypiques est également accrue par leur présence limitée dans la meilleure classe (23 %), comparativement aux travailleurs ayant un contrat régulier (31 %).

L'autre contraste digne de mention au chapitre de la qualité d'emploi concerne les heures de travail. Les travailleurs à temps partiel étaient beaucoup plus (moins) susceptibles que les travailleurs à temps plein d'appartenir à des catégories d'emploi de faible (bonne) qualité. Ces constatations viennent s'ajouter à la littérature existante sur le préjudice associé au travail à temps partiel, qui est surtout axée sur le salaire horaire (O'Dorchai, Plasman et Rycx, 2007; Bardasi et Gornick, 2008; OCDE, 2015a et 2015b), et donnent à penser que le préjudice associé au travail à temps partiel peut également se refléter dans un large éventail d'indicateurs de la qualité d'emploi, y compris les perspectives, la qualité du temps de travail, les compétences et

l'environnement social. Cela demeure évident même lorsque d'autres caractéristiques observables sont prises en compte.

Des différences marquées sont également observées en ce qui a trait à la taille de l'entreprise, le nombre d'employés étant positivement associé à la qualité d'emploi. Parmi les travailleurs des grandes entreprises (100 employés ou plus), on estimait que 70 % appartenaient à la classe des emplois de la meilleure qualité ou à la classe des emplois de bonne qualité et que seulement 23 % appartenaient à la classe des pires emplois. Dans le cas des travailleurs des petites entreprises comptant moins de 20 employés, 40 % appartenaient à la classe des emplois de la meilleure qualité ou à la classe des emplois de bonne qualité, tandis que 33 % appartenaient à la classe des pires emplois, en l'absence de toute autre influence. Sans surprise, les travailleurs des petites entreprises étaient surreprésentés dans les emplois offrant moins d'avantages sociaux et un environnement social moins intéressant, tels que des emplois sans représentation collective (classe 3). Cela donne à penser que des facteurs liés à la demande jouent également un rôle dans la distribution des profils de qualité d'emploi.



**Tableau 6**  
**Profils de qualité d'emploi prédits (classes latentes) selon la personne et les caractéristiques de l'emploi**

Covariables	Profils de qualité d'emploi			
	Emplois généralement de grande qualité	Emplois de bonne qualité, piètre qualité du temps de travail	Emplois de qualité acceptable, peu de ressources professionnelles et d'avantages sociaux	
			Emplois de qualité généralement mauvaise	
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
		probabilité		
Personne repère (au niveau de la moyenne)	0,302	0,272	0,141	0,285
Hommes	0,316	0,268	0,144	0,272
Femmes	0,287	0,276	0,138	0,299
18 à 29 ans	0,254	0,263	0,198	0,285
30 à 44 ans	0,303	0,284	0,149	0,264
45 à 59 ans	0,325	0,270	0,105	0,299
60 ans et plus	0,340	0,236	0,121	0,304
Études secondaires	0,254	0,302	0,175	0,269
Études postsecondaires partielles	0,296	0,287	0,138	0,278
Grade universitaire	0,351	0,230	0,118	0,302
Né au Canada	0,301	0,276	0,134	0,289
Immigrant	0,306	0,256	0,168	0,270
À temps plein	0,320	0,285	0,130	0,265
À temps partiel (moins de 30 heures par semaine)	0,234	0,219	0,185	0,362
Contrat régulier	0,311	0,284	0,141	0,265
Contrat atypique	0,228	0,188	0,132	0,452
Entreprises de moins de 20 employés	0,231	0,175	0,261	0,333
Entreprise de 20 à 99 employés	0,269	0,276	0,171	0,284
Entreprise de 100 à 500 employés	0,357	0,329	0,075	0,239
Entreprises de 500 employés ou plus	0,368	0,335	0,068	0,228
Administration publique	0,427	0,358	0,047	0,168
Secteur primaire	0,343	0,265	0,118	0,273
Finance et services professionnels	0,403	0,211	0,130	0,255
Éducation	0,165	0,585	0,102	0,147
Commerce et transports	0,266	0,259	0,141	0,334
Construction	0,280	0,170	0,264	0,286
Soins de santé	0,206	0,418	0,134	0,242
Fabrication	0,291	0,176	0,186	0,347
Accueil	0,308	0,159	0,167	0,366
Professionnels	0,455	0,217	0,112	0,215
Commis	0,345	0,216	0,148	0,291
Techniciens	0,250	0,343	0,132	0,275
Gestionnaires	0,477	0,131	0,157	0,235
Opérateurs	0,163	0,380	0,160	0,297
Travailleurs manuels	0,146	0,412	0,102	0,340
Ventes	0,323	0,234	0,134	0,309
Services personnels	0,221	0,311	0,152	0,316
Atlantique	0,246	0,344	0,148	0,262
Québec	0,311	0,228	0,166	0,295
Ontario	0,284	0,276	0,127	0,314
Prairies	0,341	0,284	0,141	0,234
Colombie-Britannique	0,310	0,283	0,138	0,269

**Note** : Les probabilités prédites d'appartenance à une classe pour un niveau donné d'une covariable ont été calculées en fonction des coefficients estimés présentés dans le tableau 2 en annexe, en maintenant toutes les autres covariables au niveau de la moyenne.

**Source** : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

## 4.2 Profils de qualité d'emploi pour les groupes à risque d'occuper un emploi non standard

Le tableau 6 indique que les régimes de travail non standard (c.-à-d. le travail à temps partiel et les emplois contractuels atypiques) sont d'importants prédicteurs de l'appartenance à une classe de qualité d'emploi. Pour certains groupes (les femmes, les jeunes, les aînés et les personnes moins scolarisées en particulier), les probabilités d'occuper un emploi à temps partiel ou un emploi atypique étaient supérieures à celles des autres groupes. Cette situation était le résultat soit d'un choix, soit d'un accès limité aux emplois standard. La présente sous-section examine les profils de qualité d'emploi prédits pour ces groupes. Ces profils ont été établis en tenant compte des effets d'interaction observés dans le cadre de l'ACL.

### Profils de qualité d'emploi chez les travailleurs à temps partiel

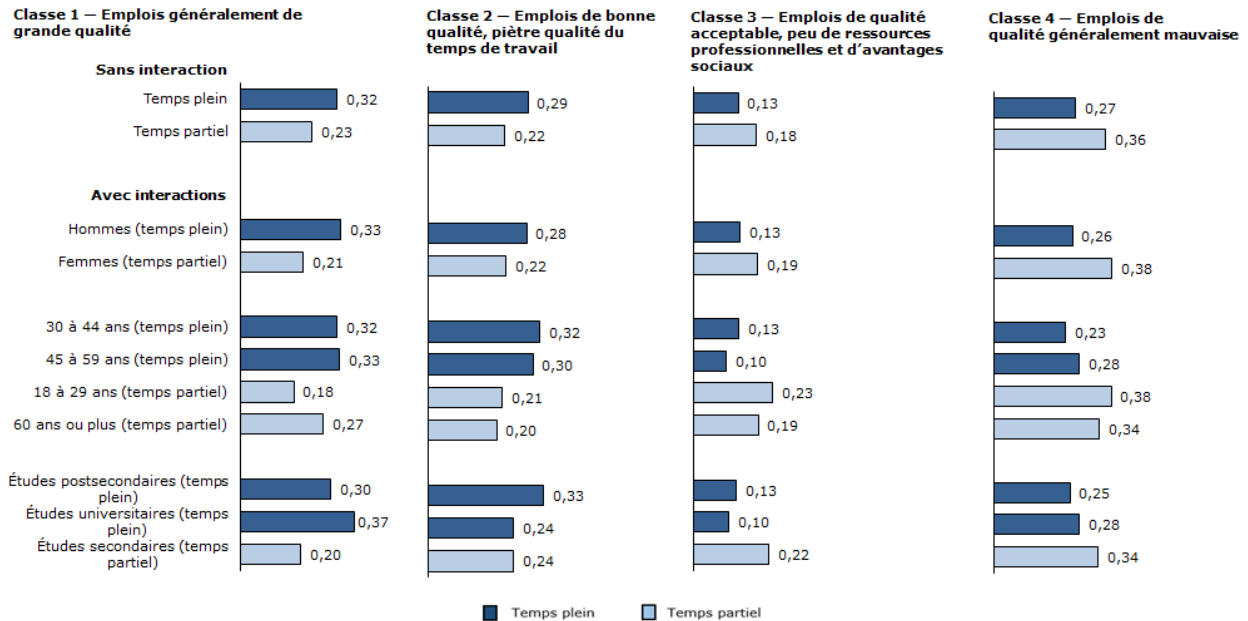
En 2016, environ un tiers des jeunes travailleurs canadiens occupait un emploi à temps partiel, comparativement à un dixième des travailleurs du principal groupe d'âge. Des taux élevés de travail à temps partiel ont également été observés chez les aînés (31 %), les femmes (26 %) et les personnes moins scolarisées (25 %) <sup>8</sup>. Le graphique 1 présente les profils de qualité d'emploi prédits pour ces groupes. Dans l'ensemble, les risques que les personnes de ces groupes se retrouvent dans les classes d'emplois de plus faible qualité étaient particulièrement élevés : environ 38 % pour les femmes et les jeunes de 18 à 29 ans, et 34 % pour les aînés et les personnes moins scolarisées. Ces taux sont supérieurs de 10 à 15 points de pourcentage aux taux de leurs homologues respectifs occupant des emplois à temps plein, toutes choses étant égales par ailleurs. Parallèlement, leurs probabilités d'appartenir aux classes des meilleurs emplois ou des bons emplois étaient passablement limitées. Les femmes (les jeunes) occupant un emploi à temps partiel, par exemple, étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins (du principal groupe d'âge) occupant un emploi à temps plein d'appartenir à la classe des meilleurs emplois (écart de 12 (14) points de pourcentage), en l'absence de toute autre influence.

---

8. En comparaison, les taux d'emploi à temps partiel étaient plus faibles chez les hommes (12 %) et chez les travailleurs très scolarisés (14 %). Voir les tableaux 14-10-0018-01 et 14-10-0020-01 de Statistique Canada (Statistique Canada, s.d.a, s.d.b).

**Graphique 1**

**Profil de qualité d'emploi prédits pour les groupes sélectionnés, selon le statut à temps plein/temps partiel**



**Note :** Les résultats sont fondés sur les spécifications de l'analyse des classes latentes (ACL) indiquées dans le tableau 6 et tiennent compte des interactions avec le statut à temps partiel et les facteurs démographiques (sexe, âge et scolarité). Les valeurs renvoient aux probabilités prédites d'appartenir à une certaine classe latente présentant certaines caractéristiques, lorsque toutes les autres caractéristiques considérées dans le cadre de la régression de l'ACL sont maintenues à leur niveau moyen.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

## Profil de qualité d'emploi chez les travailleurs contractuels atypiques

La littérature a également démontré que certains groupes (les jeunes et les personnes moins scolarisées en particulier) ainsi que les personnes travaillant dans des petites entreprises étaient plus susceptibles d'occuper des emplois ayant des régimes de travail non standard (Kapsalis et Tourigny, 2004; Galarneau, 2010; OCDE 2015a et 2015b). Comme il en est du travail à temps partiel, l'ACL montre dans le graphique 2 que les jeunes travailleurs (moins scolarisés) occupant des emplois atypiques avaient une probabilité nettement plus élevée de se retrouver dans la classe de la pire qualité d'emploi que leurs homologues (mieux scolarisés) du principal groupe d'âge occupant un emploi assorti d'un contrat régulier, de l'ordre de 20 (14) points de pourcentage, toutes choses étant égales par ailleurs.

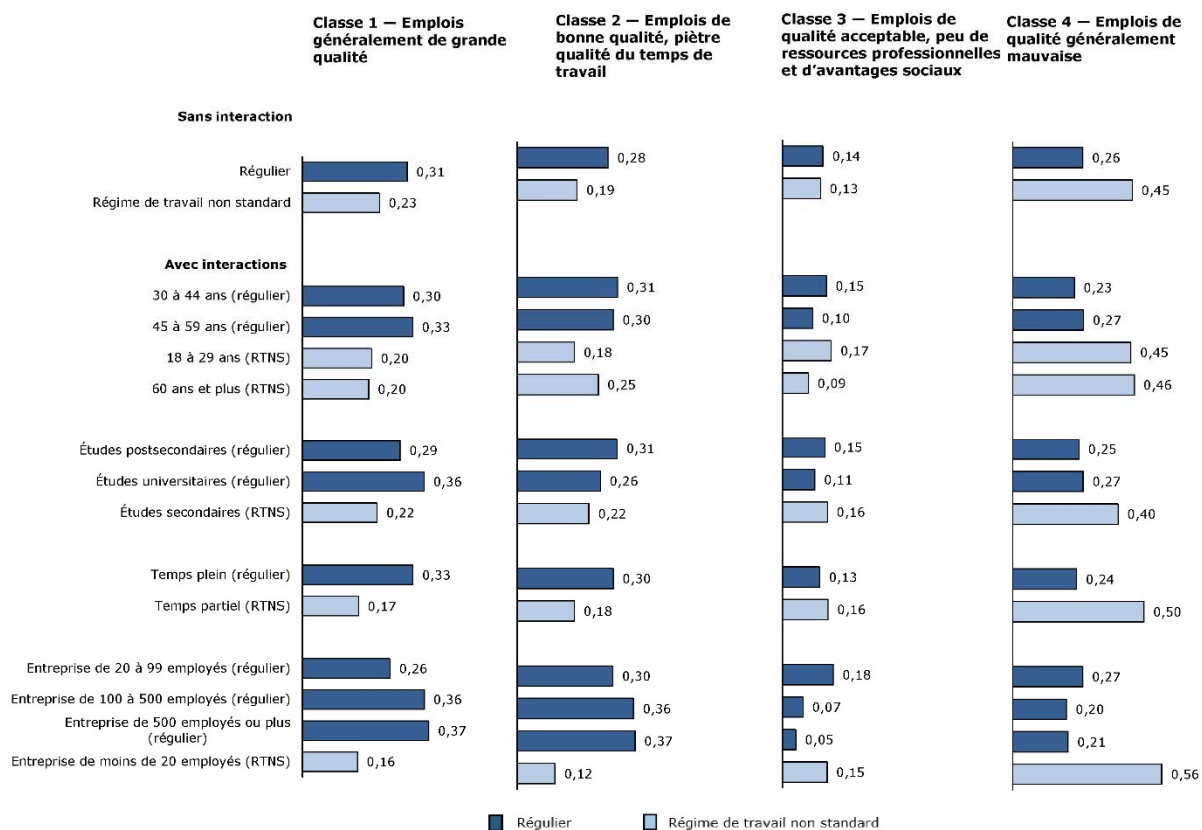
Le graphique 2 révèle également un important effet d'interaction entre le travail à temps partiel et les contrats atypiques. Des différences frappantes dans les profils de qualité d'emploi sont observées entre les travailleurs contractuels réguliers à temps plein et les travailleurs contractuels atypiques à temps partiel. L'étude a révélé que, lorsque tous les autres facteurs demeuraient constants, près de la moitié des travailleurs contractuels atypiques à temps partiel occupaient un emploi de faible qualité et que seulement 17 % d'entre eux appartenaient à la classe des meilleurs emplois. En revanche, 24 % des travailleurs contractuels réguliers à temps plein occupaient un emploi de faible qualité et 33 % d'entre eux appartenaient à la classe des meilleurs emplois. Cette situation est préoccupante du point de vue de la qualité des emplois occupés par les travailleurs à temps partiel, car ces derniers sont plus susceptibles que leurs homologues à temps plein d'avoir un contrat de travail atypique (OCDE, 2015a et 2015b).

En outre, la fréquence des emplois non standard a tendance également à être plus élevée dans les petites entreprises. Il en est ainsi parce que les contrats atypiques sont souvent moins coûteux et plus faciles à gérer pour les petites entreprises qui doivent composer avec les fluctuations de la demande (Bentolila et Saint-Paul, 1994), ou qui les utilisent dans le cadre d'un processus de présélection (Portugal et Varejao, 2009). Au Canada, environ un tiers des travailleurs occupant un emploi non standard travaillent dans des entreprises de moins de 20 employés, alors que c'est

le cas de seulement 20 % des travailleurs occupant un emploi standard (Kapsalis et Tourigny, 2004).

Le graphique 2 montre que les profils de qualité d'emploi contrastent fortement entre les travailleurs contractuels atypiques des petites entreprises (moins de 20 employés) et les travailleurs contractuels réguliers des grandes entreprises. Tous les travailleurs occupant un emploi non standard dans une petite entreprise présentaient un risque très élevé (d'environ 56 %) d'avoir une situation d'emploi de faible qualité et étaient très peu susceptibles (à raison d'environ 16 %) d'appartenir à la classe des meilleurs emplois, lorsque toutes les autres caractéristiques observables étaient maintenues à leur niveau moyen. Ce résultat n'a rien de très étonnant sachant que bon nombre des caractéristiques d'emploi analysées (p. ex. la syndicalisation, les avantages sociaux, la formation ou les perspectives) sont souvent absentes dans les petites entreprises. Par conséquent, la croissance des emplois non standard et leur concentration dans les petites entreprises pourraient avoir de profondes répercussions sur la distribution de la qualité d'emploi dans les milieux de travail futurs.

**Graphique 2**  
Profils de qualité d'emploi prédits pour certains groupes, selon le type de contrat



**Note :** Les résultats sont fondés sur les spécifications de l'analyse des classes latentes (ACL) indiquées dans le tableau 6 et tiennent compte des interactions avec le type de contrat et les facteurs (âge, scolarité, temps partiel ou temps plein, taille de l'entreprise) considérés. Les valeurs renvoient aux probabilités prédites d'appartenir à une certaine classe latente présentant certaines caractéristiques, lorsque toutes les autres caractéristiques considérées dans le cadre de la régression de l'ACL sont maintenues à leur niveau moyen. RTNS : régime de travail non standard.  
**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

### 4.3 Analyse de sensibilité : l'incidence des déséquilibres à l'intérieur des professions et des secteurs

La sous-section 4.2 met en lumière les contrastes frappants entre les profils de qualité prédits pour les travailleurs réguliers et les travailleurs occupant un emploi atypique, mais ces profils ont été établis en maintenant toutes les autres covariables à leur niveau moyen, y compris les types d'industrie et de profession. Les résultats obtenus ne sont donc pas pleinement représentatifs des effets causés par les déséquilibres à l'intérieur des professions ou des secteurs. Les femmes, par exemple, peuvent choisir d'occuper un emploi lié aux services afin de pouvoir travailler à temps partiel (ou de façon occasionnelle) et être ainsi en mesure d'assumer des responsabilités familiales. Elles sont également moins susceptibles que les hommes d'occuper un poste de gestion (Adams et Kirchmaier, 2016). Par ailleurs, les travailleurs très scolarisés peuvent choisir d'exercer une profession dans le secteur des services professionnels où les postes à temps plein (ou les contrats réguliers) sont plus courants.

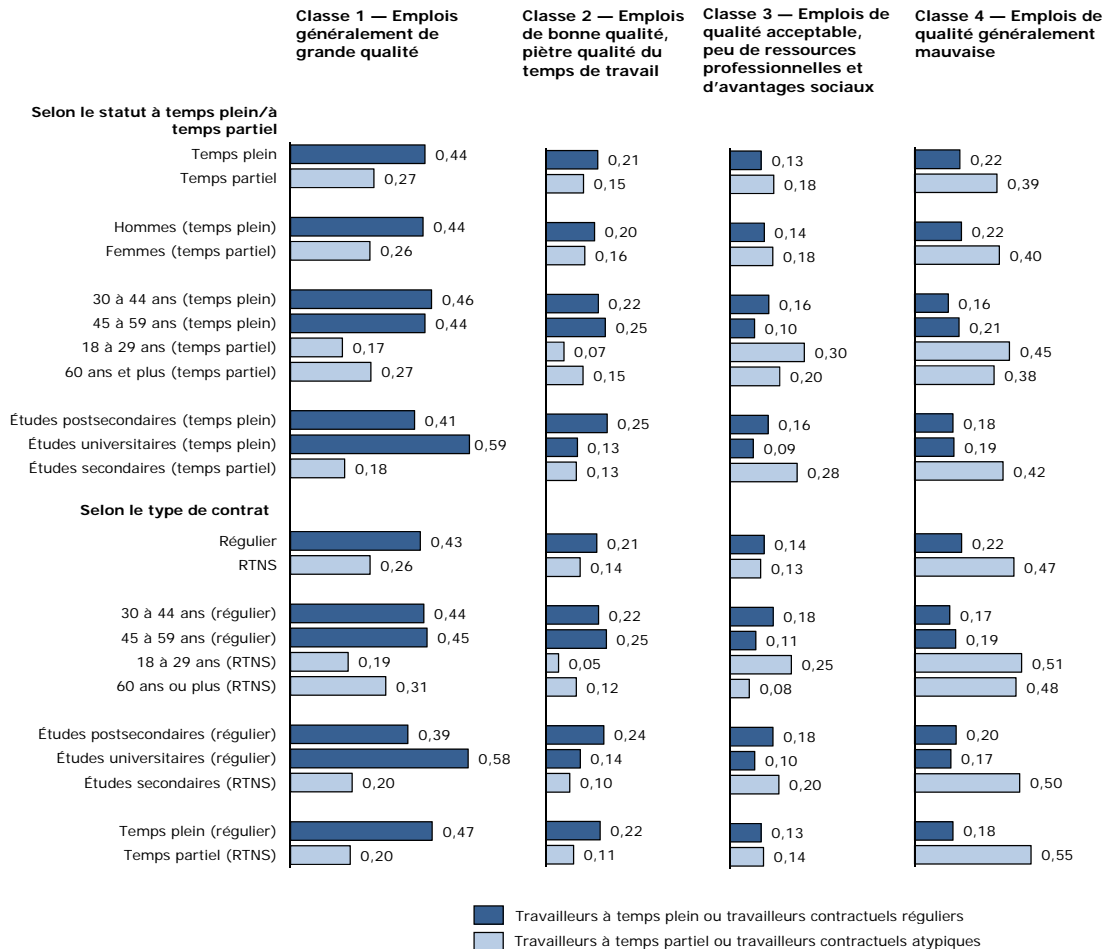
Afin que les différences révélées par l'analyse de la qualité des emplois tiennent compte de ces déséquilibres, le graphique 3 présente des estimations différentes fondées sur une spécification de l'ACL qui n'inclut pas l'industrie et la profession comme covariables. Quelques tendances intéressantes se sont dégagées. Premièrement, les différences entre les profils de qualité d'emploi des travailleurs réguliers et des travailleurs occupant un emploi atypique sont devenues plus prononcées lorsque les variables nominales d'industrie et de profession ont été exclues du modèle utilisé pour l'analyse. C'est le cas notamment de l'augmentation marquée de la probabilité d'appartenir à la classe des meilleurs emplois qui a été observée dans le cas des travailleurs réguliers (de 10 à 20 points de pourcentage de plus environ, comparativement aux estimations fondées sur l'ensemble des variables de contrôle). Parallèlement, les perspectives prédites deviennent moins optimistes pour les travailleurs occupant un emploi atypique, groupe dans lequel les probabilités d'appartenir à la classe des pires emplois augmentent de 5 à 10 points de pourcentage.

Deuxièmement, bien que le graphique 3 donne à penser que les emplois à temps plein et les contrats réguliers sont courants dans les industries ou les professions qui présentent de nombreuses caractéristiques associées à un bon emploi, il n'y avait aucune preuve que les régimes de travail non standard étaient surreprésentés dans les professions ou les secteurs caractérisés par une faible qualité d'emploi. Les probabilités prédites en ce qui concerne les profils de qualité d'emploi des travailleurs à temps partiel ou des travailleurs contractuels atypiques sont similaires dans l'ensemble, que le modèle utilisé soit celui incorporant l'ensemble des covariables ou celui utilisant des variables de contrôle partielles.

Troisièmement, le choix de certaines industries ou de certaines professions ressort clairement dans certains groupes. Dans le cas des femmes occupant un emploi à temps partiel, par exemple, la probabilité prédite d'appartenir à un groupe d'emplois généralement de grande qualité augmente de 5 points de pourcentage (passant ainsi à 26 %) lorsque le modèle tient compte des différences de qualité d'emploi d'un secteur à l'autre et d'une profession à l'autre. Ce résultat peut être attribuable au fait que les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs (p. ex. l'administration publique) ou certaines professions (p. ex. les emplois de bureau) qui présentent souvent des caractéristiques associées à un bon emploi. Dans le cas des jeunes travailleurs ayant un régime de travail non standard, les résultats montrent que ces derniers sont concentrés dans les secteurs ou les professions qui présentent des caractéristiques associées à une qualité d'emploi faible ou limitée : on a estimé que plus de 76 % des jeunes travailleurs à temps partiel appartenaient soit à la classe des pires emplois ou occupaient un emploi offrant un environnement social de faible qualité et peu d'avantages sociaux dans le cadre du modèle utilisant les variables de contrôle partielles, comparativement à 62 % lorsque les variables de l'industrie et de la profession étaient maintenues constantes.

L'analyse de sensibilité donne à penser que les tendances concernant les caractéristiques des milieux de travail observées d'un secteur à l'autre et d'une profession à l'autre jouent un rôle important dans la restructuration des niveaux de probabilités prédites en ce qui concerne les profils de qualité d'emploi des différents groupes, mais la question visant à déterminer « qui s'en tire le mieux ou le moins bien » demeure essentiellement la même.

**Graphique 3**  
**Qualité d'emploi prédite pour certains groupes, à l'exclusion de l'industrie et de la profession dans l'ACL, en maintenant toutes les autres variables à leur niveau moyen**



**Note :** Les valeurs renvoient aux probabilités prédites, pour un groupe sélectionné, d'appartenir à une certaine classe d'emploi, à l'exclusion de l'industrie et de la profession dans l'analyse des classes latentes (ACL), lorsque toutes les autres variables de contrôle utilisées dans le cadre de la régression de l'ACL sont maintenues à leur niveau moyen. RTNS : régime de travail non standard.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

## 5 Conclusion

Dans le cadre de la présente étude, la qualité des emplois au Canada a été évaluée à l'aide d'un cadre multidimensionnel d'inspiration internationale qui permet de mesurer six aspects généraux : la rémunération et les avantages sociaux, les perspectives de carrière, l'intensité du travail, la qualité du temps de travail, les compétences et la latitude ainsi que l'environnement social. Dans l'ensemble, les résultats de l'analyse descriptive ont révélé l'existence de diverses tendances en matière de qualité d'emploi entre les secteurs et entre les groupes sociodémographiques. Plus particulièrement, certains des plus grands segments du marché de l'emploi, comme ceux de l'accueil et des services personnels, affichaient des caractéristiques associées à une qualité d'emploi inférieure dans de multiples dimensions. L'étude a également démontré que les préoccupations liées à la présence des jeunes sur le marché de l'emploi ne se limitent pas à un taux chômage élevé et à une faible participation. Des différences marquées dans la qualité des emplois étaient plus apparentes entre les niveaux de scolarité et, dans une moindre mesure, entre les sexes.

L'analyse des classes latentes a permis de déterminer quatre profils de qualité d'emploi très différents. On a estimé qu'environ 30 % de tous les travailleurs occupaient un emploi de grande qualité présentant un grand nombre de caractéristiques associées à un bon emploi dans l'ensemble des six dimensions de la qualité étudiées, tandis que 26 % occupaient un emploi d'une qualité généralement mauvaise présentant très peu des caractéristiques associées à un bon emploi dans la plupart des dimensions. En moyenne, 27 % des travailleurs occupaient un emploi présentant certaines caractéristiques associées à un bon emploi autre que la qualité du temps de travail, et les 17 % restants étaient considérés comme ayant un emploi de qualité acceptable assorti de caractéristiques convenables au chapitre des perspectives et de l'intensité du travail, mais de caractéristiques moins intéressantes dans les autres dimensions, en particulier l'environnement social et les avantages sociaux.

Les résultats indiquent que les régimes de travail non standard sont d'importants prédicteurs des classes de qualité d'emploi : entre le tiers et la moitié des travailleurs contractuels atypiques ou des travailleurs occupant un emploi à temps partiel appartenaient à la classe de la pire qualité d'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs. De plus, la taille de l'entreprise était positivement associée à la qualité des emplois, ce qui porte à croire que des facteurs liés à la demande jouent également un rôle.

Enfin, les résultats concernant les profils de qualité d'emploi pour les groupes à risque d'occuper un emploi non standard donnent à penser que l'exclusion du milieu de travail, en raison d'une rémunération moindre ou d'un accès limité à d'autres caractéristiques de la qualité d'emploi, pourrait nuire à une croissance inclusive. Étant donné qu'un grand nombre de femmes, de jeunes et de personnes moins scolarisées occupent aujourd'hui, volontairement ou non, des emplois à temps partiel ou des emplois contractuels non standard, une dispersion grandissante de la qualité des emplois attribuable à ce phénomène pourrait faire obstacle à une croissance inclusive et à une économie vigoureuse. Le travail accompli dans le cadre de la présente étude fournit des indications partielles susceptibles d'orienter les études futures, lesquelles pourraient s'intéresser de plus près aux tendances en matière de qualité d'emploi existant entre les sexes, chez les jeunes ou à l'intérieur des professions ou des secteurs.

## 6 Annexe

**Tableau 1 en annexe**  
**Comparaison des modèles de référence**

Nombre de classes	Test du rapport de vraisemblance	Degrés de liberté	CIA	BIC
2	1667,2	703,0	1717,2	1891,9
3	1293,1	690,0	1369,1	1634,6
4	1135,0	677,0	1237,0	1593,4
5	1043,2	664,0	1171,2	1618,4
6	965,1	651,0	1119,1	1657,1

**Notes :** L'échantillon a été restreint aux travailleurs de 18 ans et plus ayant fourni des réponses valides à toutes les questions sur la qualité d'emploi dans l'Enquête sociale générale. Nombre total d'observations : 8 004. CIA : critère d'information d'Akaike; CIB : critère d'information bayésien.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.



**Tableau 2 en annexe**  
**Estimations du modèle à classes latentes, coefficients des covariables**

	Profil de classe latente <sup>1</sup>					
	Emplois généralement de grande qualité		Emplois de bonne qualité, piètre qualité du temps de travail		Emplois de qualité généralement mauvaise	
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6
	$\beta$	erreur-type	$\beta$	erreur-type	$\beta$	erreur-type
Ordonnée à l'origine	0,676	0,131	0,715	0,135	0,794	0,134
Femmes (référence : hommes)	-0,053	0,065	0,072	0,069	0,136	0,072
<b>Groupe d'âge (référence : 30 à 44 ans)</b>						
18 à 29 ans	-0,464	0,081	-0,364	0,090	-0,212	0,084
45 à 59 ans	0,415	0,069	0,295	0,072	0,468	0,073
60 ans et plus	0,323	0,086	0,021	0,096	0,348	0,091
<b>Scolarité (référence : études postsecondaires partielles)</b>						
Études secondaires	-0,391	0,073	-0,188	0,077	-0,269	0,075
Grade universitaire	0,326	0,080	-0,065	0,086	0,238	0,083
Immigrant (référence : né au Canada)	-0,209	0,073	-0,305	0,080	-0,297	0,078
Temps partiel (référence : temps plein)	-0,660	0,082	-0,613	0,085	-0,039	0,088
Contrat atypique (référence : contrat régulier)	-0,244	0,099	-0,350	0,112	0,599	0,107
<b>Taille de l'entreprise (référence : 20 à 99 employés)</b>						
Moins de 20 employés	-0,575	0,075	-0,878	0,079	-0,262	0,081
100 à 500 employés	1,102	0,083	0,991	0,086	0,645	0,090
500 employés ou plus	1,229	0,105	1,109	0,112	0,699	0,119
<b>Industrie (référence : commerce et transports)</b>						
Administration publique	1,576	0,115	1,426	0,120	0,416	0,120
Secteur primaire	0,428	0,160	0,199	0,162	-0,026	0,163
Finance et services professionnels	0,489	0,102	-0,128	0,113	-0,195	0,107
Éducation	-0,157	0,157	1,134	0,158	-0,503	0,166
Construction	-0,581	0,137	-1,052	0,147	-0,787	0,146
Soins de santé	-0,211	0,118	0,527	0,119	-0,276	0,118
Fabrication	-0,192	0,130	-0,669	0,135	-0,241	0,135
Accueil	-0,029	0,110	-0,662	0,115	-0,084	0,108
<b>Profession (référence : ventes)</b>						
Professionnels	0,523	0,127	0,103	0,138	-0,181	0,134
Commis	-0,032	0,119	-0,176	0,134	-0,157	0,128
Techniciens	-0,238	0,128	0,397	0,134	-0,098	0,134
Gestionnaires	0,234	0,138	-0,734	0,154	-0,430	0,156
Opérateurs	-0,860	0,138	0,308	0,137	-0,214	0,140
Travailleurs manuels	-0,513	0,172	0,846	0,175	0,377	0,182
Services personnels	-0,503	0,132	0,158	0,133	-0,101	0,133
<b>Région (référence : Ontario)</b>						
Atlantique	-0,295	0,087	0,067	0,090	-0,335	0,093
Québec	-0,184	0,085	-0,466	0,091	-0,336	0,091
Prairies	0,078	0,084	-0,077	0,088	-0,401	0,088
Colombie-Britannique	0,004	0,090	-0,062	0,099	-0,239	0,096

1. La classe de référence est la classe 3.

**Notes :** L'échantillon a été restreint aux travailleurs de 18 ans et plus ayant fourni des réponses valides à toutes les questions sur la qualité d'emploi dans l'Enquête sociale générale. Nombre total d'observations : 7 749.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

## Bibliographie

Adams, R.B., et T. Kirchmaier. 2016. « Women on Boards in Finance and STEM industries ». *American Economic Review* 106 (5) : 277 à 281.

Arends, I., C. Prinz et F. Abma. 2017. *Job Quality, Health and At-work Productivity*. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 195. Paris : Éditions de l'OCDE.

Autor, D.H., et D. Dorn. 2013. « The growth of low skill service jobs and the polarization of the US labor market ». *The American Economic Review* 103 (5) : 1553 à 1597.

Bardasi, E., et J. Gornick. 2008. « Working for Less? Women's Part-Time Wage Penalties across Countries ». *Feminist Economics* 14 (1) : 37 à 72.

Bentolila, S., et G. Saint-Paul. 1994. « A Model of Labor Demand with Linear Adjustment Costs ». *Labour Economics* 1 (3 et 4) : 303 à 326.

Brisbois, R. 2003. *How Canada Stacks Up: The Quality of Work – An International Perspective*. Document de recherche W|23, Réseau de travail. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Catalina-Romero, C., J.C. Sainz, J.I. Pastrana-Jimenez, N. Garcia-Dieguez, I. Irizar-Munoz, J.L. Aleixandre-Chiva, A. Gonzales-Quintela et E. Calvo-Bonacho. 2015. « The Impact of Poor Psychosocial Work Environment on non-Work-related Sickness Absence ». *Social Science and Medicine* 138 : 210 à 216.

Cazes, S., A. Hijzen et A. Saint-Martin. 2016. *Measuring and Assessing Job Quality: the OECD Job Quality Framework*. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 174, Paris : Éditions de l'OCDE.

Chappell, D., et V. Di Martino. 2006. *Violence at Work*. Troisième édition. Genève : Organisation internationale du travail.

Eurofound. 2016. *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail — Rapport de synthèse*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Galarneau, D. 2010. « L'emploi temporaire en période de ralentissement ». *L'emploi et le revenu en perspective* 11 (11) : 5 à 17. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Goos, M., A. Manning et A. Salomons. 2009. « Job polarization in Europe » *The American Economic Review* 99 (2) : 58 à 63.

Green, D., et B. Sand. 2015. « Has the Canadian Labour Market Polarized? » *Revue canadienne d'économie* 48 (2) : 612 à 646.

Green, F. 2010. « Wellbeing, Job Satisfaction and Labour Mobility » *Labour Economics* 17 (6) : 897 à 903.

Horowitz, J. 2016. « Dimensions of Job Quality, Mechanisms, and Subjective Well-being in the United States » *Sociological Forum* 31 (2) : 419 à 440.

Jackson, A., et P. Kumar. *Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada*. Document présenté à l'occasion de la conférence du Centre d'étude des niveaux de vie sur l'état des niveaux de vie et la qualité de vie au Canada, tenue à Ottawa les 30 et 31 octobre 1998.

Kapsalis, C., et P. Tourigny. 2004. « La durée de l'emploi atypique ». *L'emploi et le revenu en perspective* 5 (12) : 5 à 13. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Lanza, S.T., J.J. Dziak, L. Huang, A.T. Wagner et L.M. Collins. 2015. *LCA Stata plugin users' guide (Version 1.2)*. University Park, Pennsylvanie : The Methodology Center, Pennsylvania State University. Disponible au lien suivant : [methodology.psu.edu](http://methodology.psu.edu).

Leschke, J., A. Watt et M. Finn. 2008. *Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index*. Bruxelles : European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.

Lowe, G. 2007. *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*. Rapport de recherche W|37 des RCRPP. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Lowe, G., et G. Schellenberg. 2001. *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*. Études W|05 des RCRPP. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Milner, A., P. Butterworth, R. Bentley, A.M. Kavanagh et A.D. LaMontagne. 2015. « Sickness Absence and Psychosocial Job Quality: an Analysis from a Longitudinal Survey of Working Australians, 2005-2012 ». *American Journal of Epidemiology* 181 (10) : 781 à 788.

Morissette, R. 2016. *Perspectives sur le marché du travail des jeunes au Canada*. Une série de présentations de Statistique Canada sur l'économie, l'environnement et la société, n° 002. Produit n° 11-631-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Moyser, M. 2017. *Les femmes et le travail rémunéré*. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, n° 001. Produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

O'Dorchai, S., R. Plasman et F. Rycx. 2007. *The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large is it for Men?* IZA Discussion Paper, no. 2591. Bonn : Institute for the Study of Labor.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2013. *How is Life? Measuring Well-Being*. Paris : Éditions de l'OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2014. « Des emplois de qualité? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi ». Dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*. Paris : Éditions de l'OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2015a. « La qualité des parcours professionnels : mobilité des revenus, risques liés au marché du travail et inégalités à long terme ». Dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*. Paris : Éditions de l'OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2015b. *Job Quality Framework*. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 174. Paris : Éditions de l'OCDE.

Park, J. 2010. « Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés ». *L'emploi et le revenu en perspective* 11 (6) : 5 à 13. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Portugal, P., et J. Varejao. 2009. « Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts? ». IZA Discussion Paper, no. 4380. Bonn : Institute for the Study of Labor.

Salvatori, A. 2010. « Labour Contract Regulations and Workers Wellbeing: International Longitudinal Evidence ». *Labour Economics* 17 (4) : 667 à 678.

Shields, M. 2006. « L'insatisfaction au travail ». *Rapports sur la santé* 17 (4) : 33 à 37. Produit n° 82-003-X au catalogue de Statistique Canada.

Shields, M., et K. Wilkins. 2009. « Facteurs liés à la violence faite aux infirmières par les patients ». *Rapports sur la santé* 20 (2) : 7 à 19. Produit n° 82-003-X au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada. s.d.a. *Tableau 14-10-0018-01 : Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles (x 1 000)* (anciennement le tableau CANSIM 282-0002). Disponible au lien suivant : [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410001801&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410001801&request_locale=fr) (consulté le 23 août 2018).

Statistique Canada. s.d b. *Tableau 14-10-0020-01 : Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles* (anciennement le tableau CANSIM 282-0004). Disponible au lien suivant : [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002001&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002001&request_locale=fr) (consulté le 23 août 2018).

Turcotte, M., et G. Schellenberg. 2005. « Stress au travail et retraite ». *L'emploi et le revenu en perspective* 6 (7) : 13 à 17. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Vermunt, J.K., et J. Magidson. 2002. Latent class cluster analysis. Dans : J.A. Hagenaars et A.L. McCutcheon (éditeurs), *Applied Latent Class Analysis*, 89 à 106. Cambridge : Cambridge University Press.