

Première journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'ISQ – 5 octobre 2011

Synthèse des travaux

Avis

Ce document ne constitue pas un compte rendu officiel des échanges ayant eu lieu lors de la première journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'ISQ. Le contenu ne reflète donc pas nécessairement le point de vue de l'ISQ ni de toute autre organisation ou personne.

Objectif et contexte de la première journée d'études sur la qualité de l'emploi

Dans le cadre de ses travaux portant sur le travail et la rémunération, l'ISQ a tenu une journée d'études sur le thème de la qualité de l'emploi. L'objectif visé est de permettre la présentation de travaux intéressants portant sur cette question de même que de favoriser des échanges entre différents intervenants du marché du travail à l'occasion d'un colloque.

La journée d'études a été divisée en deux parties, la première ayant trait à la mesure de la qualité de l'emploi et la deuxième concerne l'application du concept à une réalité du marché du travail.

Le présent document fait la synthèse des présentations et discussions ayant eu lieu à l'occasion de la première journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'ISQ tenue le 5 octobre 2011. Dans un premier temps, la synthèse porte sur la mesure de la qualité de l'emploi selon des perspectives internationale et européenne et, en deuxième lieu, sur la qualité de l'emploi des immigrants selon des perspectives québécoise et canadienne.

Par ailleurs, un document d'information présentant la démarche retenue, le programme de la journée, les conférenciers invités et un résumé de leur présentation a été réalisé par l'Institut de la statistique du Québec. Il est possible de télécharger les différents documents produits lors de cette journée, dont les présentations, à partir de l'adresse Web suivante :

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/journee_etude_qualite_emploi.htm.

1. La mesure de la qualité de l'emploi : perspectives internationale et européenne

Durant le premier atelier, deux présentations ont été faites sur la mesure de la qualité de l'emploi. Olivier Marchand, chargé de mission à l'INSEE¹, a présenté les grandes évolutions du concept de qualité de l'emploi dans les travaux internationaux et européens. Par la suite, Luc Cloutier, analyste en statistiques du travail à l'ISQ, a fait part des derniers travaux de l'Institut sur la qualité de l'emploi permettant des comparaisons internationales. Enfin, un commentaire critique a été effectué par Frédéric Hanin, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval.

Résumé de la présentation d'Olivier Marchand (Chargé de mission, INSEE)

Comme le démontre Olivier Marchand, le thème de la qualité de l'emploi n'est pas nouveau dans l'agenda de recherche international et européen. Remontant jusqu'aux années 1960 et 1970, il note que celui-ci a évolué au fil du temps passant par les concepts de la qualité de vie au travail, d'emploi convenable ou encore de travail décent tout en intégrant une vision de plus en plus multidimensionnelle. Selon Marchand, cette vision élargie a permis notamment de « prendre en compte la séquence des périodes d'activité et d'inactivité qui jalonnent une vie professionnelle, ainsi que l'environnement de l'emploi et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ». De plus, il mentionne que la perspective « subjective » liée à la satisfaction au travail est apparue dans les travaux de recherche au courant des années 2000.

Compte tenu des multiples dimensions pouvant appartenir d'une façon ou d'une autre au concept de la qualité de l'emploi, Marchand souligne la complexité de ce dernier et la nécessité de s'interroger sur ce qu'on cherche à mesurer exactement. S'appuyant sur les travaux de Cloutier (2008), il évoque le fait que l'analyse peut se faire selon trois niveaux, soit le macro (qualité du marché du travail), le méso (qualité de l'emploi) et le micro (qualité du travail). En fait, Marchand mentionne qu'il y a une difficulté à « dénommer ce que l'on cherche à mesurer » étant donné que les travaux se situent à ces trois niveaux. Par ailleurs, il précise qu'il peut y avoir différents points de vue sur la question de la qualité de l'emploi, soit

¹ Institut national de la statistique et des études économiques.

celui du travailleur, celui de l'employeur ou encore celui des pouvoirs publics. Comme il le rappelle, le point de vue du travailleur concerne les conditions et le contenu du travail en lien avec la satisfaction, celui de l'employeur, la productivité et la qualité du « travail accompli » alors que du côté des pouvoirs publics, on cherche à « apprécier la qualité du fonctionnement du marché du travail ». Ces différentes perspectives, bien qu'elles ne soient pas incompatibles entre elles, peuvent difficilement faire l'objet d'une mesure unique de la qualité de l'emploi. Aussi, Marchand fait ressortir que, pour un même indicateur, la perspective peut être très différente selon que l'indicateur est examiné du point de vue du travailleur ou de celui de l'employeur. Il donne l'exemple des emplois temporaires ou des salaires.

Dans sa présentation, Olivier Marchand expose succinctement les grands travaux menés actuellement à l'échelle internationale et européenne en matière de qualité de l'emploi. D'abord, il fait état de ceux effectués par le BIT² en lien avec l'agenda du travail décent établi en 1999 et qui comprend quatre grandes composantes : l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social. Il fait état également des 11 dimensions du travail décent adoptées lors de la 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail et informe l'auditoire que la réalisation de « profils-pays », de conférences régionales ainsi que d'ateliers tripartites est prévue d'ici la 19^e conférence (2013). Toujours sur le plan international, le conférencier porte à la connaissance des participants les travaux du groupe de travail sur la qualité de l'emploi de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies (CEE-ONU). À cet égard, il mentionne que les travaux entrepris en 2007 ont abouti à un cadre conceptuel qui comprend 7 grandes dimensions et 14 sous-dimensions et qu'un rapport a été publié récemment (UNECE, 2010); celui-ci dresse un portrait non comparatif d'une dizaine de pays, dont le Canada et la France. Enfin, il souligne qu'une réunion d'experts est prévue à la fin d'octobre et au début de novembre 2011 afin de faire le bilan de cette mise en œuvre du cadre conceptuel.

Au regard des travaux européens, Olivier Marchand rappelle ceux menés actuellement par la Commission européenne se basant sur les 10 domaines et les indicateurs de la qualité de l'emploi établis lors du sommet de Laeken en 2001. Il mentionne que les réflexions en cours visent à mieux circonscrire les dimensions de la qualité de l'emploi afin de rendre le concept plus opérationnel. Il cite aussi les travaux de la Fondation de Dublin (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002) qui tient compte de la dimension « santé et bien-être au travail ». Ces derniers travaux portent notamment sur l'impact des conditions physiques et psychologiques du travail sur la santé des travailleurs. Par ailleurs, le conférencier fait état des travaux de l'European Trade Union Institute (Leschke et Watt, 2008) qui concernent la création d'un indice synthétique de la qualité de l'emploi (*Job Quality Index*) comportant six sous-indices construits à partir des dimensions suivantes : salaires, formes atypiques de l'emploi, conciliation vie-professionnelle et vie-familiale, conditions de travail et sécurité au travail, accès à la formation et développement de carrière, représentation collective et dialogue social. Comme le mentionne Marchand, l'objectif de cette mesure est de pouvoir faire des comparaisons entre pays et dans le temps selon une perspective de genre, entre autres. Le conférencier termine son allocution en décrivant les récents travaux français qui touchent la qualité de l'emploi tout en évoquant une nouvelle mesure de la qualité de vie qui tient compte de certaines conditions de travail (Albouy, Godefroy et Lollivier, 2010). On peut accéder à la présentation *power point* de M. Marchand à partir de l'adresse Web suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/journee-qualite-emploi/1-olivier-marchand.pdf>

Résumé de la présentation de Luc Cloutier (Analyste en statistiques du travail, ISQ)

D'entrée de jeu, Luc Cloutier mentionne qu'il est important de distinguer à quel niveau on se situe lorsqu'on étudie le marché du travail. Rappelant les constats de Marchand, il présente les trois niveaux d'analyse du marché du travail proposés par l'ISQ (Cloutier, 2008) qui permettent, selon lui, de mieux

² Bureau international du travail.

situer les perspectives d'analyse. Il y a le niveau macro, qui s'attarde aux grands indicateurs du marché du travail que sont l'emploi, le chômage, la population active, les normes du travail, les accidents du travail, la protection sociale, etc.; ceux-ci donnent une lecture de la qualité du marché du travail. Le deuxième niveau (méso) porte sur la qualité de l'emploi et englobe, en tenant compte du modèle proposé, neuf dimensions : rémunération, heures de travail, stabilité, congés, qualifications, horaires de travail, assurances collectives, régimes de retraite et conditions physiques et psychologiques du travail. Enfin, le niveau micro a trait à des dimensions plus intrinsèques de l'emploi et concerne notamment l'autonomie professionnelle, les relations professionnelles, le soutien entre collègues, le contenu du travail, le développement des compétences, la formation, les perspectives de carrière, la participation aux décisions, etc.; ces dimensions mesurent ainsi la qualité du travail.

Au moyen de ce cadre conceptuel, Luc Cloutier propose dans sa présentation une mesure de la qualité de l'emploi qui permet de faire des comparaisons internationales. Parmi les neuf dimensions recensées, quatre sont retenues dans le modèle : la rémunération, les heures de travail, la stabilité et les qualifications. Le conférencier indique que ces quatre dimensions de base constituent une bonne mesure de la qualité globale des emplois.

La démarche présentée par Cloutier vise à combiner ces quatre dimensions afin d'avoir une lecture multidimensionnelle de la qualité de l'emploi permettant de faire ressortir diverses réalités professionnelles vécues par les travailleurs. Une typologie de la qualité de l'emploi est ainsi proposée et elle compte 12 groupes de qualité distincts. Comme le mentionne le conférencier, ces groupes mettent notamment l'emphase sur les aspects suivants : le fait de travailler selon des heures normales de travail (30-40 heures) ou à temps partiel volontaire, ne pas pouvoir travailler à temps plein, la pression exercée par les longues heures de travail sur la vie hors travail et sur la santé, le fait que, bien souvent, les travailleurs n'arrivent pas à mettre à profit leurs compétences, le caractère incertain de la durée de l'emploi et le fait que les emplois occupés offrent une moins bonne rémunération ou encore une meilleure rémunération. De plus, trois niveaux de qualité de l'emploi sont proposés afin d'avoir une vue plus synthétique de la qualité : qualité élevée, qualité moyenne et qualité faible. Comme le précise Luc Cloutier, la qualité élevée concerne les emplois bien rémunérés et stables, de qualification élevée, occupés par des travailleurs qualifiés et qui comportent des heures normales de travail. Les emplois de qualité moyenne sont à qualification élevée mais peu rémunérés, sont occupés par des travailleurs surqualifiés mais avec une relative bonne rémunération, sont de qualification faible mais bien rémunérés, sont temporaires et bien rémunérés ou encore exigent de longues heures de travail avec une bonne rémunération. Enfin, les emplois de qualité faible ont trait au temps partiel involontaire, aux emplois à qualification faible et peu rémunérés, à ceux qui sont occupés par des travailleurs surqualifiés assortis d'une faible rémunération, aux emplois temporaires et peu rémunérés ou encore à ceux exigeant de longues de travail et peu rémunérés.

À partir de cet outil, Cloutier montre qu'il est possible de faire des comparaisons internationales sur le plan de la qualité de l'emploi puisque le matériel empirique repose sur les données sur la population active (*Labour Force Survey*) qui sont colligées par nombre de pays selon des standards internationaux établis par l'OIT. De plus, il mentionne qu'il est possible de faire une lecture évolutive des changements en matière de qualité de l'emploi, et ce, pour différents groupes de travailleurs puisque les données sont disponibles pour plusieurs années. Dans l'exemple qu'il donne, Cloutier compare la situation des mères et des pères de jeunes enfants du Québec et de l'Angleterre en 1998 et en 2008. Afin de disposer d'une base commune de comparaison, il utilise les quintiles de rémunération horaire. Les résultats qu'il présente montrent que la question des responsabilités familiales joue encore grandement dans les inégalités entre les genres sur le plan de la qualité de l'emploi. Toutefois, l'outil utilisé révèle que cela est davantage le cas en Angleterre où les écarts demeurent deux fois plus élevés qu'au Québec. De plus, Cloutier démontre que les mères québécoises de jeunes enfants jouissent d'une meilleure qualité de l'emploi que leurs homologues de l'Angleterre et que ce constat vaut également dans le cas des pères. Enfin, la mesure

permet de bien capter qu'au-delà de ces différences, la tendance à une amélioration marquée de la qualité de l'emploi est observable au Québec et en Angleterre (en particulier) chez les mères de jeunes enfants entre 1998 et 2008.

Cette mesure de la qualité de l'emploi est selon Luc Cloutier un nouvel outil probant pour effectuer des comparaisons internationales dans le temps et pour différents groupes de travailleurs. Comme il le mentionne, « les données provenant d'enquêtes sur les forces de travail (*Labour Force Survey*) permettent de jeter un regard élargi qui va au-delà du marché du travail ». De plus, l'analyse multidimensionnelle de la qualité de l'emploi selon une perspective internationale est possible avec ce type d'enquêtes. Celles-ci peuvent en effet bien rendre compte des tendances et des différences entre les régions. On peut accéder à la présentation *power point* de M. Cloutier à partir de l'adresse Web suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/journee-qualite-emploi/2-luc-cloutier.pdf>

Résumé de l'intervention de Frédéric Hanin (Professeur, Université Laval, Relations industrielles)

Dans son commentaire critique faisant suite aux présentations, Frédéric Hanin souligne que les relations industrielles, par leur caractère multidisciplinaire, occupent une place de choix pour traiter des questions de la qualité de l'emploi. Il fait ainsi référence à l'importance de maîtriser les dimensions juridiques, économiques, sociales, politiques et même médicales afin, dit-il, « de porter un jugement sur la qualité de l'emploi ».

L'une des questions que soulève le professeur Hanin est la suivante : doit-il y avoir une convergence entre les différentes approches de mesure de la qualité de l'emploi selon une perspective internationale? Il s'interroge ainsi sur la nécessité de disposer d'un indice composite unique ou d'une mesure unique qui permettrait de faire des comparaisons systématiques entre pays. Il signale que même si la pertinence de faire de telles comparaisons est évidente, doit-on pour autant « gommer » les spécificités nationales? Il conçoit bien l'avantage d'une mesure unique qui permettrait selon lui de « faire des travaux comparatifs comme ceux présentés par Luc Cloutier entre le Québec et l'Angleterre », ou de « faire la promotion des politiques publiques dans les pays avec une faible qualité de l'emploi » ou encore « d'attirer des immigrants ou des travailleurs internationaux en fonction du niveau de la qualité de l'emploi ». Mais en même temps, il rappelle « les difficultés à établir un indicateur indépendant du contexte institutionnel et culturel comme en témoignent les débats sur la mesure du taux de chômage ». Il mentionne également la difficulté de mesurer les avantages sociaux (les régimes de retraite par exemple) puisque les enjeux diffèrent selon les pays.

Par ailleurs, Frédéric Hanin aborde dans son intervention la question du caractère homogène ou hétérogène de l'emploi. Selon lui, on peut regarder l'emploi comme une unité quantitative exprimée sous forme de moyenne ou de médiane qui révèle les grandes tendances sans distinguer des situations plus contrastées qui pourraient montrer le caractère hétérogène de l'emploi et de sa qualité. Il mentionne à cet égard les situations hybrides qui se présentent sur le marché du travail et qui ne sont pas nécessairement prises en compte dans la mesure, en particulier si on utilise des niveaux de qualité de l'emploi. Par situation hétérogène, il fait référence par exemple aux étudiants qui travaillent ou encore aux retraités actifs sur le marché qui ont des réalités différentes des autres travailleurs.

En dernier lieu, le professeur Hanin intervient sur la question de la « dynamique sociale de l'emploi » en lien avec la qualité de l'emploi. Il s'interroge sur les enjeux qui peuvent ou ne peuvent pas être étudiés à partir du concept de la qualité de l'emploi et sur les variables indépendantes à considérer telles que le niveau de qualification, le secteur d'activité ou encore les facteurs sociodémographiques (genre, situation familiale, âge). Frédéric Hanin pense que l'on doit réfléchir à partir des trois niveaux du marché du travail, mais il se demande, en particulier, s'il faut établir des « mesures statistiques séparées pour évaluer la qualité de l'emploi et la qualité du travail ». Il mentionne à cet égard que la qualité de l'emploi est souvent

déterminée aux niveaux macro et méso, alors que la qualité du travail est plutôt déterminée ou négociée au niveau micro. Il est d'avis que « c'est dans un second temps que l'on peut mettre ensemble les différents niveaux d'analyse ». Il souligne que c'est ce type d'approche qu'il a retenu avec d'autres collègues en étudiant un secteur en particulier, soit celui de la santé à partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) et de celles de l'*Enquête sur les milieux de travail et les entreprises* (EMTE). Pour terminer, il soulève certaines questions générales, à savoir si la récente crise économique et la désindustrialisation provoquent une recrudescence des emplois de faible qualité, si des normes de protection de l'emploi plus sévères vont de pair avec une meilleure qualité de l'emploi et si la création d'emplois dans le secteur public favorise une hausse de la qualité de l'emploi.

Période de discussion

À la suite de ces trois présentations, une période de discussion s'est amorcée où plusieurs interventions des participants ont eu lieu. Voici les principaux points soulevés.

L'un des points qui ressort des discussions est qu'une définition « commune » de la qualité de l'emploi demeure un enjeu particulier sur le plan international compte tenu des différences nationales et même régionales. Le consensus pour une telle définition est difficile, voire problématique. On souligne que les frontières ne sont pas étanches entre les trois niveaux d'analyse du marché du travail (macro, méso et micro). De plus, on évoque que les systèmes de classification des emplois ne sont pas homogènes; les comparaisons internationales peuvent donc également poser problème. Dans ce cas, il faut s'assurer de comparer des groupes comparables.

Malgré l'absence d'une convergence internationale entre les programmes de recherche portant sur la qualité de l'emploi, il reste que pour certains participants, une mesure unique servirait non seulement à faciliter des comparaisons internationales mais aussi à permettre aux pays d'attirer des travailleurs et/ou des entreprises en mettant de l'avant la qualité de leurs emplois.

La problématique de l'étude des avantages sociaux selon une perspective internationale ressort des discussions étant donné que ceux-ci peuvent être relativement uniformisés (le cas de la France) ou, au contraire, très variables d'un pays à l'autre. Cela témoigne des spécificités nationales autour de ces questions et des limites comparatives.

Pour certains participants, il existe un lien positif entre la qualité de l'emploi et la création d'emplois dans le secteur public; en effet, ce secteur compte une part importante d'emplois de professionnels, les heures normales de travail y sont beaucoup plus fréquentes et on y note une forte présence d'emplois stables (sécurité d'emploi).

Un participant se demande si le temps partiel volontaire comme indicateur pour les emplois de qualité est pertinent dans certains contextes, notamment ceux où les travailleurs utilisent « volontairement » ce type d'organisation du travail afin d'atténuer l'impact des conditions physiques ou psychologiques difficiles dans leur milieu de travail. On a soulevé à cet égard que bien que cette réalité puisse exister sur le marché du travail, pour la très grande majorité des employés du Québec, il est raisonnable de croire que le temps partiel n'est pas utilisé de cette façon. Il est plausible de penser que ce type de temps partiel correspond à un choix du travailleur qui répond à des besoins de mieux combiner le travail avec d'autres occupations

Sur un autre plan, on s'interroge sur la pertinence de considérer des emplois bien rémunérés et de longue durée (41 heures ou plus par semaine) comme étant de qualité moyenne, alors que des emplois moins bien rémunérés mais comportant des heures normales de travail (30-40 heures) peuvent se retrouver dans la catégorie de qualité élevée. Les discussions font ressortir que la typologie de la qualité de l'emploi développée à l'ISQ ne considère pas uniquement la question du salaire dans la qualité de l'emploi, mais

aussi le temps de travail, et celui-ci peut même être déterminant compte tenu de son impact potentiel sur la santé physique et psychologique des travailleurs. On souligne également la nécessité d'étudier la qualité du travail sous un angle multidimensionnel.

Par ailleurs, on mentionne la pertinence de faire des comparaisons intersectorielles dans l'analyse de la qualité de l'emploi à l'échelle internationale (par exemple le secteur public). Également, la nécessité d'avoir des données régionales sur la qualité de l'emploi est signalée. Il est fait mention que des travaux en ce sens sont en cours à l'ISQ. Le besoin de produire des données sur la qualité de l'emploi en tenant compte de la présence syndicale ressort aussi des discussions.

Sur un autre plan, on souligne la difficulté d'accéder à des données plus détaillées des grandes enquêtes afin d'analyser la qualité de l'emploi de certains regroupements (régions, immigrants, etc.).

En rapport avec les résultats présentés portant sur la qualité de l'emploi Québec-Angleterre, on veut savoir si la question du pouvoir d'achat a été prise en compte et s'il est possible de faire un suivi longitudinal de la qualité de l'emploi. Les discussions ont permis d'apprendre que les données sur la qualité de l'emploi présentées dans le cadre du colloque n'ont pas tenu compte du pouvoir d'achat étant donné que les quintiles de rémunération horaire se devaient d'être utilisés pour faire des comparaisons internationales. Toutefois, les résultats produits pour le Québec et l'ensemble du Canada dans les travaux de l'ISQ tiennent compte du pouvoir d'achat puisque les données sont exprimées en dollars de 2002. En ce qui concerne le suivi longitudinal de la qualité de l'emploi, il est fait mention que les données utilisées (EPA) ne permettent pas une telle lecture. Il reste que l'intérêt d'étudier la qualité de l'emploi sous cet angle apparaît très important puisque la qualité de l'emploi occupé par le travailleur peut changer au fil du temps.

Dans le cas des comparaisons internationales, on suggère de faire des analyses de la protection sociale avant d'étudier la qualité de l'emploi afin de mieux comprendre les contextes institutionnels comparés. À ce sujet, on a souligné qu'il est évidemment pertinent de tenir compte de cette question; les analyses peuvent se faire en amont ou en aval de l'analyse de la qualité de l'emploi.

La question de la mondialisation et les progrès technologiques sont mis en relief avec l'apparition de la délocalisation des emplois de « qualité » de la catégorie des cols blancs. On mentionne à cet égard que ce ne sont plus uniquement les bons emplois du « manufacturier » qui sont à risque, mais aussi les emplois du secteur des services occupés par des travailleurs qualifiés, par exemple en informatique ou en ingénierie. On soulève également que l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des travailleurs n'est pas toujours au rendez-vous malgré qu'il s'agisse d'emplois de bonne ou très bonne qualité.

Enfin, on fait référence à l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) dont les premiers résultats sont sortis récemment. On signale que cette source de données contient l'ensemble des dimensions de la qualité de l'emploi et porte aussi sur certains aspects de la qualité du travail et sur le bien-être des travailleurs. À ce sujet, il est mentionné qu'il serait fort judicieux d'exploiter ces données afin de jeter un regard neuf sur le marché du travail en fonction du secteur d'activité, entre autres.

2. La qualité de l'emploi des immigrants : perspectives québécoise et canadienne

Durant ce deuxième atelier, trois présentations ont été faites en rapport avec la qualité de l'emploi des immigrants. Jean-Marc Kilolo-Malambwe, analyste à l'ISQ, est venu présenter le contexte général de la participation des immigrants sur les marchés du travail québécois et canadien. Par la suite, Maude Boulet, doctorante en relations industrielles de l'Université de Montréal, a fait une présentation sur les différences

de qualité de l'emploi entre les immigrants et les personnes nées au pays dans trois régions, soit le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. Enfin, la troisième présentation faite par Lahouaria Yssaad, analyste du marché du travail à Statistique Canada, a dressé un portrait détaillé de la qualité de l'emploi des immigrants au Canada en s'appuyant sur le cadre conceptuel de la CEE-ONU³.

Résumé de la présentation de Jean-Marc Kilolo-Malambwe (Analyste, Institut de la statistique du Québec)

Afin de mettre en contexte la qualité de l'emploi des immigrants, Jean-Marc Kilolo-Malambwe dresse un portrait de la participation de ces derniers au marché du travail québécois tout en faisant des mises en perspective avec d'autres régions du Canada.

Tout d'abord, M. Kilolo-Malambwe mentionne à l'auditoire que le Québec, à l'instar d'autres pays industrialisés, fait face à de nombreux défis en raison de sa population active vieillissante et des nombreux départs à la retraite prévus des baby-boomers au cours des prochaines années. Il souligne qu'une des solutions mises de l'avant au regard de ces réalités est l'accueil d'un plus grand nombre d'immigrants et la garantie de la meilleure intégration possible au marché du travail.

Sur ce plan, le conférencier présente trois facteurs importants qui influencent la participation des immigrants au marché du travail : la durée de résidence au pays, le niveau d'études et le lieu d'obtention du diplôme. C'est sur ces trois paramètres que M. Kilolo-Malambwe s'attarde pour montrer l'évolution de la participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2010. Le conférencier utilise le taux de chômage, le taux d'activité et le taux d'emploi comme indicateurs de participation.

Il montre ainsi qu'au Québec, comme ailleurs au Canada, les immigrants ont systématiquement un taux de chômage plus élevé que les personnes nées au pays, qu'ils soient femmes, hommes, jeunes ou moins jeunes. Aussi, le présentateur signale que les taux observés au Québec sont toujours plus élevés que ce qui est noté en Ontario, en Colombie-Britannique ou dans l'ensemble du Canada. M. Kilolo-Malambwe souligne également qu'en ce qui concerne le taux d'emploi, les immigrants sont toujours désavantagés par rapport aux personnes nées au Canada, mais que l'écart constaté au Québec en 2010 (près de 5 points de pourcentage) est moins élevé qu'ailleurs au Canada.

En prenant en compte le facteur « durée de résidence », Jean-Marc Kilolo-Malambwe montre que le taux de chômage décroît à mesure que la durée de résidence s'élève, mais souligne que les taux d'activité et d'emploi sont plus élevés chez les immigrants récents (durée de résidence de plus de 5 ans mais de moins de 10 ans) comparativement aux immigrants de longue date. Le conférencier donne comme facteur explicatif la plus grande scolarisation des premiers par rapport aux seconds. M. Kilolo-Malambwe rappelle, en effet, la relation positive forte entre niveau d'éducation et participation au marché du travail. L'effet positif de la scolarisation se fait sentir également sur le taux de chômage, et cela se produit autant chez les immigrants que chez les personnes nées au Canada. Cependant, le taux de chômage, à niveau d'éducation semblable, est toujours plus élevé chez les immigrants lorsque comparés avec les personnes nées au Canada. En 2010, un écart de 4,5 points de pourcentage sépare les deux groupes ayant une formation universitaire.

Par ailleurs, Kilolo-Malambwe montre que l'obtention d'un diplôme canadien est associée à une plus forte participation des immigrants sur le marché du travail. Par exemple, en 2010, les immigrants ayant obtenu un diplôme au pays présentent un taux de chômage de 8 % comparativement à presque 13 % pour l'ensemble des immigrants. De plus, les taux d'emploi et d'activité sont nettement plus élevés chez les

³ Commission économique pour l'Europe des Nations-Unies.

immigrants ayant été formés au Québec ou ailleurs au Canada et ces taux dépassent même ceux des personnes nées au pays.

Le conférencier termine son allocution en faisant part des changements observés en 2009 et en 2010 chez les immigrants. Il ressort de son analyse que ces derniers, comparés avec les personnes nées au Canada, ont été davantage touchés par la conjoncture défavorable en 2009 mais que leur situation s'est améliorée de façon non négligeable en 2010 (taux de chômage : baisse de plus de 1 point de pourcentage; taux d'activité et d'emploi : hausses de plus de 2 points). On peut accéder à la présentation *power point* de M. Kilolo-Malambwe à partir de l'adresse Web suivante :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/journee-qualite-emploi/3-jean-marc-kilolo.pdf>

Résumé de la présentation de Maude Boulet (Doctorante, relations industrielles, Université de Montréal)

En introduction, Maude Boulet précise que les immigrants sur le marché du travail font face à trois problèmes majeurs. Elle mentionne à cet égard que l'emploi atypique est plus fréquent chez les immigrants, que ceux-ci sont davantage affectés par la surqualification et que le retard salarial des immigrants par rapport aux personnes nées au pays tend à se creuser avec le temps.

Afin d'étudier cette réalité multidimensionnelle des immigrants, Boulet se réfère au cadre conceptuel de la qualité de l'emploi développé par l'ISQ (Cloutier, 2008) en considérant trois dimensions importantes : la rémunération, la stabilité et les qualifications.

L'objectif de la présentation de Mme Boulet est de jeter un nouveau regard sur l'intégration des immigrants au marché du travail par une approche quantitative qui retient trois dimensions et d'identifier les déterminants de la qualité de l'emploi susceptibles d'expliquer les écarts observés entre les immigrants et les personnes nées au Canada. Plus particulièrement, Maude Boulet regarde si les écarts observés varient d'une province à l'autre..

L'approche de Boulet consiste à construire un indice de qualité de l'emploi à partir des trois dimensions retenues, soit la rémunération (ou le revenu), la stabilité de l'emploi et l'adéquation de la qualification du travailleur avec les exigences du poste. Pour chaque dimension, une échelle allant de 0 à 4 est construite de sorte qu'un emploi de qualité maximale obtiendrait un score de 12.

Les résultats présentés proviennent des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et de 2006 et concernent les diplômés postsecondaires âgés de 25-54 ans et ayant travaillé au moins une semaine au cours de l'année de référence. L'échantillon utilisé est de très grande envergure puisqu'il comporte presque 5 millions d'individus dont près de 22 % sont des immigrants.

De façon générale, Maude Boulet observe au Québec en 2005 un écart de plus de 7 points de pourcentage entre l'indice de qualité de l'emploi des immigrants et celui des personnes nées au Canada. Pour cette année-là, la qualité de l'emploi moyenne se situait à 62,5 % chez les personnes nées au pays contre 59,2 % chez les immigrants vivant au Québec. Le retard des immigrants apparaît plus élevé au Québec que dans les autres provinces comparées. Par ailleurs, les résultats présentés montrent que ces différences se sont accrues par rapport à 1990.

Dans un deuxième temps, Boulet fait une régression de l'indice de qualité de l'emploi sur différentes variables explicatives, telles que le niveau et le domaine d'études, l'expérience de travail, la connaissance des langues officielles et le sexe. Elle montre qu'il existe toujours un écart entre les immigrants et les personnes nées au pays qui n'est pas expliqué par le modèle; cet écart est plus prononcé au Québec. Il y a selon elle un « écart inexpliqué » qui persiste et qu'on ne peut attribuer aux différences entre les caractéristiques des deux groupes comparés. Maude Boulet mentionne de plus qu'au Canada, « les

immigrants sont encore plus désavantagés par rapport aux natifs sur le plan de la qualité de l'emploi lorsqu'on contrôle le capital humain. En effet, les immigrants ont des caractéristiques qui, à la base, les avantagent par rapport aux natifs, mais ces caractéristiques ont un effet plus faible sur la qualité de l'emploi que celles des natifs ». On peut accéder à la présentation *power point* de Mme Boulet à partir de l'adresse Web suivante :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/journee-qualite-emploi/4-maude-boulet.pdf>

Résumé de la présentation de Lahouaria Yssaad (Analyste du marché du travail, Statistique Canada)

La dernière présentation, faite par Lahouaria Yssaad, portait sur la qualité de l'emploi des immigrants au Canada. Son intervention visait à montrer quels étaient les écarts au chapitre de la qualité de l'emploi entre les immigrants et les Canadiens de naissance en 2010 et si ces écarts s'étaient accrus par rapport à 2008.

S'appuyant sur le cadre conceptuel de l'UNECE (UNECE, 2010), Mme Yssaad utilise dans sa présentation les dimensions ou indicateurs suivants : le revenu du travail, le temps de travail, le travail à temps partiel, le travail à temps partiel involontaire, le cumul d'emplois, le travail temporaire, la durée d'occupation de l'emploi actuel, le décalage emploi/scolarité et l'adhésion syndicale.

De façon générale, la conférencière mentionne que les immigrants du Canada présentent toujours une situation moins favorable par rapport aux personnes nées au pays pour ce qui est de la qualité de l'emploi. En ce qui concerne le revenu du travail (voir le salaire horaire moyen), il est beaucoup plus élevé en 2010 chez les travailleurs nés au Canada (25,04 \$), lorsque comparé avec celui des immigrants très récents (18,74 \$), soit ceux qui ont une durée de résidence au pays de 5 ans ou moins. Par contre, la situation comparative des immigrants s'améliore lorsqu'on tient compte des immigrants récents (durée de résidence de plus de 5 ans mais de moins de 10 ans) et des immigrants établis (durée de résidence de 10 ans ou plus) qui ont des taux horaires moyens respectifs de 21,64 \$ et de 23,49 \$. Madame Yssaad mentionne également que par rapport à 2008, la rémunération horaire moyenne augmente plus fortement chez les personnes nées au Canada (+ 3,3 %) que chez les immigrants; une baisse est même notée chez les immigrants très récents.

Sur la question du temps de travail, la présentation révèle que celui-ci est moins élevé chez les immigrants (de 36,3 heures à 37,9 heures) que chez les travailleurs nés au Canada (38,1 heures). Le temps de travail a diminué par rapport à 2008 dans les deux groupes, et plus particulièrement chez les immigrants très récents (baisse de 1 heure). Aussi, le temps partiel est plus présent chez les immigrants (15,7 % en 2010 contre 12,4 % chez les travailleurs nés au pays). Bien que le taux de temps partiel ait augmenté dans tous les groupes comparés, ce sont les immigrants très récents et récents qui montrent la plus forte augmentation pour ce type de régime de travail. Quant au temps partiel involontaire, Yssaad souligne qu'il est beaucoup plus important chez les immigrants et qu'il s'accroît de manière significative dans ce groupe durant la période étudiée.

Lorsqu'elle s'attarde au caractère temporaire de l'emploi, Lahouaria Yssaad montre que cette réalité est davantage présente chez les immigrants très récents : presque 20 % d'entre eux occupent un tel emploi, soit le double de ce qui est noté chez les personnes nées au pays. Toutefois, la présence de l'emploi temporaire diminue à mesure que la durée de résidence augmente et devient même plus faible dans le cas des immigrants établis lorsque comparés aux personnes nées au pays. La conférencière montre également que la prévalence de l'emploi temporaire augmente en 2010 par rapport à 2008, ce qui, selon elle, témoigne de la reprise fragile de l'économie.

Un autre indicateur utilisé par Yssaad dans sa présentation concerne la durée d'occupation de l'emploi actuel. Les résultats pour 2010 montrent que les immigrants très récents (durée de résidence de 5 ans ou

moins) sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi de courte durée, soit depuis moins d'un an (35 % sont dans cette situation contre seulement 15 % dans le cas des personnes nées au pays). Par contre, les résultats indiquent que cette prévalence est nettement plus faible chez les immigrants récents (19,2 %) et les immigrants établis (13,2 %). Selon un autre angle d'analyse, Lahouaria Yssaad souligne que la durée d'occupation de l'emploi actuel est assez similaire chez les immigrants établis depuis 20 ans et les travailleurs nés au pays.

Un aspect qui ressort tout particulièrement dans la comparaison de la qualité de l'emploi des immigrants et des personnes nées au Canada est l'adéquation entre la scolarité et les exigences de l'emploi. La présentation d'Yssaad indique des écarts très prononcés. Ainsi, un peu moins de 30 % des personnes nées au pays montrent une surqualification, alors que ce taux grimpe à presque 60 % chez les immigrants très récents. Les immigrants récents et établis font mieux, mais leur taux demeure beaucoup plus élevé que celui des personnes natives du Canada (51 % et 38 %). La conférencière révèle par ailleurs une situation encore moins favorable chez les immigrants détenant une formation universitaire. Les taux de surqualification grimpent respectivement à 72 %, 63 % et 53 % chez les immigrants très récents, récents et établis comparativement à 40 % chez les personnes nées au pays. De plus, les données présentées par Lahouaria Yssaad indiquent une détérioration par rapport à 2008 chez les immigrants, peu importe leur durée de résidence.

Enfin, la situation des immigrants est moins avantageuse en ce qui concerne le dernier indicateur retenu dans la présentation, soit la couverture syndicale. En effet, les données présentées montrent que celle-ci est plus élevée chez les travailleurs nés au pays (37 % en 2010), mais qu'elle s'accroît chez les immigrants avec la durée de résidence. En 2010, moins de 20 % des immigrants très récents bénéficient d'une couverture syndicale. Ce taux passe à 26 % et à 29 %, respectivement, chez les immigrants récents et établis.

En conclusion, Lahouaria Yssaad mentionne que les immigrants ont des caractéristiques qui leur sont propres. Elle fait référence au fait que leur langue peut être différente des langues officielles et que leurs qualifications sont davantage susceptibles d'avoir été acquises à l'étranger tout comme leur expérience de travail. Ces caractéristiques propres aux immigrants expliquent, selon elle, en partie les différences observées par rapport aux Canadiens de naissance. Elle souligne aussi que si, avec le temps, les différences entre les immigrants et les Canadiens de naissance s'estompent, il reste que les immigrants très récents et récents, soit ceux qui sont au pays depuis moins de 10 ans, ont plus de difficultés sur le marché du travail sur le plan de la qualité de l'emploi. On peut accéder à la présentation *power point* de Mme Yssaad à partir de l'adresse Web suivante :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/journee-qualite-emploi/5-lahouaria-yssaad.pdf>

Période de discussion

Les discussions qui ont suivi les présentations ont été particulièrement intéressantes. Voici les principaux points soulevés.

Un intervenant fait valoir la pertinence d'avoir des données longitudinales afin de mieux suivre l'intégration des immigrants sur le marché du travail. L'avantage de pouvoir comparer les mêmes travailleurs dans le temps est évidemment l'approche idéale. Toutefois, on fait ressortir que ce type d'enquête demeure très complexe et coûteux. On souligne que, malgré les limites des données transversales, le fait d'avoir des données récurrentes permet d'avoir une compréhension intéressante de l'évolution de la qualité des emplois. L'EPA (*Enquête sur la population active*) permet ce genre de suivi. Sur ce point, plusieurs intervenants réitèrent l'importance d'avoir accès aux microdonnées de cette enquête pour ce qui est des immigrants.

Des échanges portent également sur la question de l'autodéclaration des immigrants en tant que répondants dans les enquêtes au regard de leur niveau d'études. On soulève à cet égard qu'il existe peut-être un certain décalage entre ce que déclare le répondant et ce qui pourrait être reconnu officiellement. Cette question est mise en relief avec la problématique de la surqualification des immigrants puisque celle-ci est mesurée à partir du niveau d'études déclaré par le répondant et des exigences du poste qu'il occupe au moment de l'enquête. De plus, on mentionne que les niveaux d'études peuvent différer d'un pays à l'autre, ce qui rend plus difficile la reconnaissance des diplômes. Toujours en lien avec la qualification, on fait ressortir que les diplômes « élevés des immigrants » sont peut-être inadéquats par rapport aux emplois offerts et, à ce sujet, on se demande si l'intégration des immigrants ne serait pas facilitée si leurs diplômes correspondaient davantage aux besoins du marché du travail.

Plusieurs interventions sont faites quant à la « comparabilité » entre les immigrants et les personnes nées au pays. On se demande si ces deux groupes sont bien « comparables ». À ce sujet, on mentionne que les immigrants constituent un groupe hétérogène étant donné qu'ils sont issus de divers pays, que leur maîtrise des langues officielles est très variable, qu'ils ont des formations qui ne sont pas nécessairement équivalentes et que leur expérience de travail varie grandement. Le débat porte ici sur la meilleure façon de comparer les immigrants avec les personnes nées au pays. La durée de résidence apparaît ici comme un des éléments déterminants. On propose, par exemple, d'exclure les immigrants arrivés depuis moins d'un an puisqu'ils ont des réalités très différentes des autres immigrants. D'autres mentionnent que le fait d'exclure les immigrants très récents (durée de résidence de 5 ans ou moins) permettrait une lecture plus juste de la réalité. On souligne aussi que la comparaison des immigrants très récents avec les travailleurs nés au pays et âgés de 25-54 ans peut apparaître plus ou moins valable étant donné que ces immigrants ont souvent un profil démographique plus jeune. Bien qu'il n'ait pas été possible d'identifier adéquatement les « bons comparatifs », les discussions font ressortir la nécessité de bien définir les critères de comparaison dans les études comparatives immigrants/personnes nées au pays.

La question de l'écart « inexplicé » entre les immigrants et les personnes nées au pays fait l'objet de plusieurs interventions durant la période de discussion. On relève le fait que cet écart peut résulter de pratiques discriminatoires sur le marché du travail. Bien que cette réalité existe, certains participants évoquent la difficulté de pouvoir la mesurer adéquatement.

Par ailleurs, on s'interroge sur la pertinence d'intégrer les travailleurs autonomes dans l'analyse comparative des immigrants et des personnes nées au pays. On souligne à cet effet que plusieurs recherches ont montré que le phénomène de l'entrepreneuriat est très présent chez les immigrants et qu'il constitue une solution devant les difficultés vécues par ces derniers dans leur intégration au marché du travail.

Compte tenu des différences importantes notées au Canada entre les immigrants et les personnes nées au pays sur le plan de la qualité de l'emploi, on se demande si la situation au Québec est moins ou plus avantageuse pour les immigrants. On répond qu'il n'y a pas de données spécifiques pour le Québec, mais que les écarts en faveur des natifs peuvent être plus élevés qu'au Canada étant donné que la part des immigrants très récents y est plus grande qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Or, c'est justement dans ce groupe qu'on constate les différences les plus importantes entre les immigrants et les personnes nées au pays au chapitre de la qualité de l'emploi. De plus, on mentionne que le bassin des immigrants au Québec a changé depuis le début des années 1990 contrairement au reste du Canada et qu'il y a donc une « acclimatation » qui n'est pas complétée au Québec.

Documents de référence

ALBOUY, Valérie, Pascal GODEFROY et Stéfan LOLLIVIER (2010). « Une mesure de la qualité de vie », dans *Portrait social 2010*, France, p. 99-114.

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

FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (FEACVT) (2002). « La qualité du travail et de l'emploi en Europe, enjeux et défis », *Cahier de la Fondation*, Dublin, février, 36 p.

LESCHKE, Janine, et Andrew WATT (2008). *Job quality in Europe*, Brussels, European Trade Union Institute, 41 p.

UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE (UNECE) (2010). *Measuring Quality of Employment. Country Pilot Reports*, United Nations, Geneva, 226 p.