

Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013
Upgrading or Polarization? The Evolution of Employment Structure and Quality in Quebec and Canada, 1997-2013
¿Mejora o polarización? Evolución de la estructura y de la calidad de los empleos en Quebec y Canadá, 1997-2013

Paul-André Lapointe and Catherine Bach

Volume 71, Number 1, Winter 2016

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1035900ar>
DOI: <https://doi.org/10.7202/1035900ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Lapointe, P.-A. & Bach, C. (2016). Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 71(1), 3–32. <https://doi.org/10.7202/1035900ar>

Article abstract

The *Labour Force Survey Microdata* of Statistics Canada have been used as part of an approach centered on professions, which itself rests upon an employment regime approach. The authors have constructed a typology of occupations into eight classes. Based on the relative share of occupational classes in wage employment, it appears that professionals and technicians, both in the natural sciences and the new technologies of information and communication and in the social and health sciences have recorded the largest growth; low-skilled workers in interpersonal services have also grown, while blue-collar and white-collar workers have declined and senior managers and the finance professionals are mired in stagnation. The latter, however, have proved to be the real winners of income distribution during the period. In terms of job quality, as measured by the relative growth of occupations grouped into income quintiles, an asymmetric polarization can be observed: the highest quintiles, bringing together the good jobs, have experienced higher growth than the lowest quintile, associated with bad jobs, while intermediate quintiles declined. We can also observe growth in wage inequality in the sense that wages in the highest quintile increased more quickly than in other income quintiles. Finally, Quebec and Canada belong to the neoliberal regime. Quebec is certainly a more egalitarian society but, unlike the country's social democratic model, this "distinct" character is not the result of more progressive social policy and a more inclusive trade unionism, which would have raised the lowest quintile wages; it rather reflects the employment stagnation, or even decline, in the highest quintile and wage stagnation, or even decline, in the fourth quintile.

Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013

Paul-André Lapointe et Catherine Bach

Utilisant l'approche centrée sur les professions, cet article se penche sur les enjeux majeurs soulevés par l'évolution des emplois au Québec et au Canada, au cours de ces quinze dernières années. Quels sont les emplois en croissance : des emplois de gestionnaires et de professionnels hautement qualifiés ou des emplois faiblement qualifiés dans les services interpersonnels ? Quelle est la qualité des emplois qui sont créés ? Comment évoluent les disparités salariales ? À quel régime d'emploi appartiennent le Québec et le Canada ? En utilisant les micro-données de *L'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, l'article propose une typologie des professions qui sont, par la suite, regroupées en quintiles de revenus. Préférant la typologie des régimes d'emploi à celles des régimes de production, il en conclut que le Québec et le Canada appartiennent au régime néolibéral.

MOTS-CLÉS : classes professionnelles, régimes d'emploi, qualité des emplois, inégalités salariales, polarisation.

Introduction

L'évolution de la structure et de la qualité des emplois soulève trois enjeux majeurs. En premier lieu, sur le plan de la structure des emplois, les préoccupations portent sur la nature des emplois en croissance. S'agit-il d'emplois de gestionnaires et de professionnels hautement qualifiés ou d'emplois faiblement qualifiés dans les services interpersonnels ? Assisté-t-on au maintien et au renforcement d'une large classe moyenne ou, au contraire, la société évolue-t-elle vers une segmentation accrue des classes professionnelles ? En second lieu, en ce qui a trait à la qualité des emplois, les questions se concentrent sur les types d'emplois qui sont créés et sur l'évolution des inégalités salariales. Les emplois créés sont-ils de bons ou de mauvais emplois ? Les écarts salariaux sont-ils davantage compressés ou les inégalités salariales s'accroissent-elles ? Un troisième enjeu concerne le modèle

Paul-André Lapointe, professeur au Département des relations industrielles et co-directeur de l'ARUC-Innovations, travail et emploi, Université Laval, Québec (paul-andre.lapointe@rtl.ulaval.ca).

Catherine Bach, professionnelle de recherche, ARUC-Innovations, travail et emploi, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec (catherine.bach@rtl.ulaval.ca).

ou le régime typique auquel pourraient être associés le Québec et le Canada. Le Québec est-il si différent du Canada qu'il appartiendrait à un régime spécifique ou, au contraire, les différences étant minimes, le Québec et le Canada feraient-ils partie d'un même régime ?

L'étude de ces enjeux sera effectuée par le biais d'une approche centrée sur les professions, approche qui, à notre connaissance, n'a pas encore été utilisée dans les études sur l'emploi au Canada et au Québec. Cette méthode, relativement nouvelle, se distingue d'une approche focalisée sur les individus qui domine encore les études sur l'emploi et les revenus. L'approche par les professions s'inscrit dans le prolongement des approches qui se sont consacrées à l'étude des conséquences des changements technologiques sur l'emploi. Mais elle accorde également une grande importance aux institutions dont la prise en compte permet de distinguer divers types de régimes nationaux. Concernant ces derniers, on est confronté à deux grandes typologies : celle des régimes de production mise de l'avant par l'approche des « variétés du capitalisme » et celle des régimes d'emploi ou des régimes institutionnels, qui est privilégiée par l'approche des professions.

Après avoir, dans une première partie, passé en revue la littérature pertinente, le cadre d'analyse, les questions et les hypothèses de recherche seront exposés dans une deuxième partie. Par la suite, dans la troisième partie, nous présenterons les données et la méthodologie. À l'intérieur des trois dernières parties, nous exposerons les résultats de recherche regroupés selon les grandes questions de recherche concernant l'évolution de la structure et de la qualité des emplois ainsi que la nature du régime d'emploi au Québec et au Canada. Enfin, la conclusion résumera les principaux résultats de recherche, soulignera les limites de cet article et énoncera quelques pistes de recherche.

Revue de la littérature

Dans les recherches récentes portant sur l'évolution de la structure et de la qualité des emplois en Europe et aux États-Unis, on assiste à l'émergence d'une approche qui renouvelle le champ d'études (Dwyer et Wright, 2013; Fernandez-Macias, 2012; Hurley *et al.*, 2013; Oesch, 2015; Oesch et Rodriguez Menés, 2011; Wright et Dwyer, 2003). Développée dans le sillage de la thèse de la routinisation, qui postule un impact différent de la technologie sur l'évolution de la structure des emplois — selon leur caractère routinier ou non —, l'approche centrée sur les professions (*task approach* ou *job approach*) accorde néanmoins une importance substantielle aux institutions. Mais, contrairement à l'approche des « variétés du capitalisme », elle ne s'attarde pas aux dispositifs de coordination de l'activité économique en vue d'atteindre

les meilleures performances au sein des régimes de production. Elle s'intéresse plutôt aux institutions, incluant l'action syndicale et les politiques publiques, qui contraignent les stratégies des entreprises, cela dans le but d'améliorer la qualité des emplois et d'assurer une distribution plus équitable des revenus du travail. Elle s'appuie, enfin, sur une typologie des capitalismes nationaux en divers régimes d'emploi ou régimes institutionnels, inspirés notamment des régimes d'État-providence d'Esping-Andersen (1999).

Classes sociales ou classes professionnelles

L'approche centrée sur les professions¹ se distingue d'une approche centrée sur les individus (Fernandez-Macias, 2012; Wright et Dwyer, 2003), tout en ayant des similarités avec les analyses classiques portant sur les classes sociales (Bosc, 2013; Oesch, 2006). Dans nombre d'études concernant la distribution des revenus et la qualité des emplois, l'approche demeure centrée sur les individus (Cloutier-Villeneuve, 2013; Fortin et Lemieux, 2014). En prenant la profession comme unité de base, les études sur l'emploi apportent une contribution différente. Alors que dans une approche centrée sur les individus, deux personnes gagnant le même salaire seront considérées être dans une situation similaire, avec l'approche fondée sur les professions, ces deux personnes seront, au contraire, associées à des situations distinctes puisque leurs conditions d'emploi et leurs perspectives de carrière vont varier grandement selon leur profession respective.

Le concept de classes professionnelles, que nous utilisons dans cet article, correspond au concept de classes économiques, tel que défini par Oesch (2006 : 13), soit un groupe d'individus ayant une position économique commune, occupant des professions similaires dans la structure des professions et partageant, en conséquence, des intérêts communs latents. Il s'agit, selon la tradition marxiste, d'une « classe en soi » qui n'a pas encore atteint le stade de la « classe pour soi ». En conséquence, le concept de classes professionnelles n'inclut pas des dimensions d'identités collectives ni d'autres dimensions organisationnelles vouées à la défense des intérêts du groupe. Par contre, il n'est pas non plus associé aux approches de stratification sociale qui, dans leur version fonctionnaliste, excluent le conflit entre les classes professionnelles, alors considérées comme autant de positions hiérarchisées selon leur contribution au fonctionnement et à la reproduction de la société (Bosc, 2013 : 14-15 et 38-39). Bien au contraire, comme on le verra plus loin, la structure des classes professionnelles varie considérablement selon les contextes institutionnels et les époques historiques. Enfin, le concept de classes professionnelles permet de mieux prendre en compte la complexité de la différenciation sociale et de la structure des emplois dans les sociétés contemporaines.

La thèse de la routinisation

À l'encontre de la thèse supposant un effet uniforme de la technologie sur les emplois, qui favoriserait un rehaussement de la qualification des emplois et qui, ainsi, conférerait un biais de qualification au changement technique, la thèse de la routinisation soutient plutôt que l'impact de la technologie est différencié selon la nature des emplois (Acemoglu et Autor, 2010; Autor *et al.*, 2003). Les emplois routiniers, qu'ils soient de nature cognitive, comme les emplois de bureau, ou de nature manuelle, comme les emplois dans le secteur de production des biens, sont aisément remplacés par la technologie. Ces emplois, qui se situent généralement au milieu de la structure des emplois, enregistrent un déclin relatif prononcé. En revanche, les emplois non routiniers connaissent une croissance. Dans les emplois non routiniers de nature cognitive, exercés par des gestionnaires et des professionnels hautement qualifiés qui trônent au sommet de la structure des emplois, la technologie est complémentaire et elle contribue le plus souvent à la complexification du travail. En ce qui concerne les emplois non routiniers de nature manuelle, à la base de la structure des emplois, comme les emplois dans le transport, l'entretien ménager, la restauration et les soins aux personnes, ils ne sont à peu près pas affectés par les changements technologiques. Par conséquent, l'évolution de la structure des emplois se caractérise par une polarisation : les emplois au sommet et ceux à la base s'accroissent, alors que les emplois du centre décroissent. En outre, la polarisation des emplois s'accompagnerait, d'une manière symétrique, d'une polarisation des revenus. De nature universaliste, cette thèse s'appuie sur un certain déterminisme technologique et, en conséquence, il est supposé que la structure des emplois connaîtrait la même évolution dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Or, cette vision universaliste et déterministe est fortement critiquée par les approches institutionnalistes qui soutiennent que l'impact de la technologie sur l'évolution des emplois est médiatisé par les institutions.

Régimes de production ou régimes d'emploi ?

Dans les études sur la diversité des capitalismes nationaux se confrontent deux typologies : les régimes de production (Hall et Soskice, 2001) et les régimes d'emploi (Gallie, 2007), largement inspirés des régimes d'État-providence (Esping-Anderson, 1999) et sur lesquels s'appuie l'approche par les professions (Fernandez-Macias, 2012; Oesch, 2015). Ces deux typologies font appel à des conceptions différentes des institutions, dont l'émergence et la mise en œuvre réfèrent à une catégorie spécifique d'acteurs sociaux (Streeck, 2009). Plaçant les entreprises au centre de l'analyse, la typologie axée sur les régimes de production considère les institutions, à la manière de Williamson (1985), comme des dispositifs de coordination des activités économiques. On distingue alors deux régimes

typiques de production selon que la coordination des activités économiques se réalise principalement par le biais du marché, au sein de « l'économie libérale de marché », ou grâce à la régulation hors-marché dans le cadre de « l'économie de marché coordonnée ». Misant sur la complémentarité institutionnelle, chaque régime de production procure un avantage comparatif, si bien que les performances économiques de l'un et l'autre régime sont tout à fait comparables. Par contre, la typologie centrée sur les régimes d'emploi fait appel à une conception durkheimienne des institutions, alors considérées comme des contraintes imposées, par l'État ou par les syndicats, aux stratégies des entreprises. Ces contraintes visent une meilleure protection des salariés et une distribution plus équitable des revenus du travail et de la valeur ajoutée. Les institutions sont, en conséquence, largement dépendantes du pouvoir des acteurs sociaux. Au sein des régimes d'emploi, les institutions concernent principalement l'action syndicale et les politiques publiques relatives à l'emploi, notamment le salaire minimum, l'assurance-chômage et l'aide sociale.

Les régimes d'emploi (néolibéral, dualiste et inclusif) se différencient selon la manière dont est résolu le « trilemme de l'économie de services » présentant trois choix difficiles à concilier : restriction budgétaire, égalité salariale et création d'emplois (Iversen et Wren, 1998; Oesch, 2015). Ce trilemme s'applique spécifiquement aux emplois faiblement qualifiés dans les services traditionnels et dans les soins aux personnes. Dans le régime néolibéral, ce sont les entreprises privées qui assument la dispensation de ces services, tandis que la création d'emplois s'accompagne d'un accroissement des inégalités de revenus. Ces dernières stimulent même la création d'emplois, car les riches peuvent davantage consommer de services que les salaires de ceux qui les dispensent sont faibles, étant donné qu'ils en représentent le principal coût de production. Retenue par les pays du régime d'État-providence conservateur, dénommé dualiste dans la typologie des régimes d'emploi (Gallie, 2007), la deuxième solution privilégie l'égalité salariale, en laissant les salaires des employés faiblement qualifiés des services se fixer à des niveaux comparables aux travailleurs syndiqués dans les autres secteurs d'activités. Comme dans la première solution, c'est le marché qui assume cependant la production des services. Toutefois, les services coûtent cher et ils sont donc peu en demande, étant plutôt assumés au sein de la famille. Par conséquent, le taux de chômage parmi les travailleurs faiblement qualifiés est plutôt élevé. La troisième solution consiste en la production de ces services par l'État qui accorde à ses employés des salaires qui se rapprochent du salaire médian de l'ensemble des travailleurs, assurant ainsi une grande égalité salariale. Par contre, la production des services par l'État engendre une forte pression fiscale. Cette troisième solution est appliquée dans les pays appartenant au régime d'État-providence social-démocrate, correspondant au régime inclusif dans la typologie des régimes d'emploi.

Cadre d'analyse, questions et hypothèses de recherche

Le cadre d'analyse proposera une typologie des classes professionnelles. Quant aux questions et aux hypothèses de recherche, elles se déploieront autour de trois thématiques : l'évolution de la structure des emplois, traitée sous l'angle des classes professionnelles ; l'évolution de la qualité des emplois, abordée dans la perspective des quintiles de revenus, et l'appartenance du Québec et du Canada à l'un ou l'autre des régimes d'emploi ci-haut mentionnés.

Typologie des classes professionnelles

Daniel Oesch (2006 et 2015) a réalisé une synthèse des travaux sur les différentes typologies des classes professionnelles. Aux typologies traditionnelles, utilisant un seul critère de différenciation, que ce soit la qualification ou le contrôle, il a ajouté un axe horizontal construit sur la base des différentes logiques de travail. Ces logiques sont au nombre de quatre. 1- La logique indépendante réfère aux propriétaires d'entreprise et aux travailleurs indépendants. 2- La logique organisationnelle rend compte des activités de coordination, de conception et d'évaluation du travail. Elle regroupe les gestionnaires et les cadres ainsi que l'ensemble des employés de bureau associés aux activités d'organisation. 3- La logique technique s'applique aux activités de production des biens et de service aux entreprises. Elle inclut les ingénieurs, les techniciens et les ouvriers affectés à ces diverses activités. 4- La logique de services interpersonnels renvoie aux activités de production des services dans une relation de face à face avec l'utilisateur (éducation, santé, services sociaux ainsi que soins et services destinés aux personnes). Elle regroupe les enseignants, les professionnels de la santé, les travailleurs sociaux et les différents préposés aux soins aux personnes et aux services personnels, comme la vente, la restauration et l'hébergement. La typologie originale de 17 classes, exposée dans son ouvrage paru en 2006, a cependant été réduite à huit classes dans son dernier article (2015), comme l'avaient déjà fait Häusermann et Schwander en 2012.

Nous avons quelque peu modifié la typologie de Oesch afin de la mettre davantage en phase avec les enjeux de contrôle et de qualification de l'emploi et de mieux l'arrimer aux données utilisées dans notre étude. Sur l'axe vertical, à la qualification, nous avons toutefois ajouté un critère de pouvoir et de contrôle, suivant les premiers travaux de Wright (cités par Oesch, 2006 : 14-17). Sur la base de ce critère, nous avons ajouté une nouvelle classe professionnelle, celle des superviseurs. Ces derniers exercent des fonctions importantes de contrôle du travail et, à ce titre, en tant que représentants des employeurs auprès des autres salariés, ils sont en Amérique du Nord exclus de l'appartenance aux syndicats. Nous avons, en outre, subdivisé les ouvriers

manuels en deux groupes selon leur niveau de qualification, parce qu'ils n'ont pas les mêmes perspectives d'évolution ni la même qualité d'emploi. À plusieurs égards, les ouvriers faiblement qualifiés s'apparentent beaucoup aux travailleurs faiblement qualifiés des services interpersonnels; ensemble, ils forment le groupe des travailleurs vulnérables. Par ailleurs, nous avons retiré la logique indépendante, parce que les données utilisées ne comportent pas toutes les informations pertinentes à notre étude, comme on le verra plus bas dans la section sur la méthodologie. La typologie des classes professionnelles est présentée au tableau 1.

TABEAU 1
Typologie des classes professionnelles

Logiques Autorité/ Qualifications	Organisationnelle	Technique	Services interpersonnels
Gestionnaires	1. Gestionnaires et professionnels de la finance Cadres supérieurs, vérificateurs, analystes financiers, comptables		
	2. Superviseurs		
Professionnels et techniciens (A et B)	6. Cols blancs Secrétaires, commis de bureau, agents d'administration, teneurs de livres, agents de prêts	3. Professionnels et techniciens dans les sciences naturelles et les NTIC Ingénieurs et techniciens dans les sciences naturelles, spécialistes des NTIC, spécialistes des ventes techniques, courtiers d'assurance, agents d'immeuble, professionnels des relations publiques et des communications, designers graphiques et illustrateurs, journalistes	4. Professionnels et techniciens dans les services interpersonnels Médecins, infirmières, enseignants, travailleurs sociaux, agents de programme, chercheurs, analystes des politiques publiques, pompiers et policiers, techniciens de laboratoires, infirmières auxiliaires, éducatrices de la petite enfance
Ouvriers et employés (B, C, D)		5. Ouvriers qualifiés Métiers de la construction, machinistes, électriciens, mécaniciens, surveillants dans la fabrication	8. Employés faiblement qualifiés dans les services interpersonnels Préposés aux bénéficiaires, vendeurs, caissiers, serveurs, cuisiniers, préposés à l'entretien ménager (femmes de chambre), gardiens de sécurité, concierges, coiffeurs, esthéticiennes
	7. Ouvriers faiblement qualifiés Manœuvres, opérateurs et monteurs dans la fabrication, ouvriers agricoles, camionneurs		

Évolution de la structure des emplois

Les auteurs de l'approche centrée sur les professions prennent appui sur la typologie des régimes d'emploi pour étudier l'évolution de la structure des emplois. Leurs résultats démontrent que cette évolution peut être, tant commune peu importe le régime d'emploi, que variable selon les régimes d'emploi. Ainsi, dans les emplois de gestionnaires et de professionnels, on observe une tendance générale à une croissance qui est grandement supérieure à celle des autres professions. En revanche, les emplois d'ouvriers et d'employés de bureau enregistrent une forte décroissance de leur part relative dans l'ensemble des emplois. Enfin, l'évolution de l'importance relative des emplois faiblement qualifiés dans les services interpersonnels est variable selon les régimes d'emploi. Dans le régime néolibéral, réunissant les pays traditionnellement associés au modèle anglo-saxon (États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Australie et Nouvelle-Zélande), ces emplois sont en croissance, alors qu'ils sont en stagnation dans les pays appartenant aux deux autres régimes d'emploi, bien que leur importance relative soit presque deux fois plus grande dans les pays nordiques que dans les pays du régime dualiste, soit un peu moins de 20% contre un peu plus de 10% (Oesch, 2015: 100, tableau 1). En conséquence, pour répondre à notre première question de recherche concernant l'évolution de la structure des emplois au Québec et au Canada, nous formulons l'hypothèse suivante :

- H1 L'évolution de la structure des emplois au Québec et au Canada, au cours des années récentes, se caractérise par la croissance de la part relative des classes professionnelles de gestionnaires et de professionnels, tandis que la part relative des ouvriers et des employés de bureau est en recul alors que celle des employés faiblement qualifiés dans les services interpersonnels est en croissance, mais à un rythme inférieur à celui des gestionnaires et des professionnels.

Comment se distribuent les revenus du travail entre les classes professionnelles? Qui sont les gagnants et les perdants? En prenant appui sur la littérature concernant la financiarisation de l'économie et la croissance des revenus des dirigeants d'entreprises et des professionnels de la finance (Boyer, 2006; Lapointe, 2013; Mishel *et al.*, 2012), on peut faire l'hypothèse suivante :

- H2 Au cours des quinze années étudiées, les gestionnaires et les professionnels de la finance ont capté une part croissante des revenus du travail.

L'évolution de la qualité des emplois

Les chercheurs associés à l'approche centrée sur les professions ont développé une méthode particulière pour mesurer l'évolution de la qualité des emplois. Le salaire horaire médian, associé aux différentes professions, est retenu comme l'indicateur le plus pertinent et le plus fiable de la qualité des emplois (Fernandez-Macias, 2012: 164-165; Oesch, 2015: 99-100; Wright et Dwyer, 2003: 294).

Une étude récente portant sur l'Europe a, d'ailleurs, confirmé la pertinence de ce choix en démontrant l'existence d'une corrélation élevée entre le salaire médian et les autres indicateurs de la qualité des emplois (Huxley *et al.*, 2013 : 53, tableau 5). Les professions sont, ensuite, rangées en ordre croissant selon leur salaire médian et séparées en cinq groupes représentant chacun 20% de l'ensemble de l'emploi, donnant ainsi cinq quintiles de revenus. L'ensemble des quintiles forme un continuum de la qualité des emplois. Le premier quintile (quintile inférieur) regroupe les professions qui ont les salaires médians les plus bas, alors qu'à l'inverse le cinquième quintile (quintile supérieur) se compose des professions ayant les salaires plus élevés. Les emplois du quintile inférieur sont associés à de mauvais emplois et ceux du quintile supérieur, à de bons emplois. Les quintiles de revenus sont construits sur la population au début de la période étudiée. Une autre mesure de l'importance relative de l'ensemble des professions composant chacun des quintiles est prise à la fin de la période. La différence du poids relatif (en points de pourcentage) de chacun des quintiles, entre la fin et le début de la période, représente une mesure de l'évolution de la qualité des emplois.

Cette évolution est variable selon les régimes d'emploi, comme l'indique la croissance différenciée de la part relative des quintiles de revenus dans l'ensemble de l'emploi. Dans le régime néolibéral, on observe une polarisation asymétrique de l'emploi : les emplois des quintiles supérieurs (quintiles 4 et 5) et ceux du quintile inférieur connaissent un accroissement, tandis que les quintiles intermédiaires (quintiles 2 et 3) enregistrent un déclin ; toutefois, la croissance des quintiles supérieurs est plus forte que celle du quintile inférieur. À l'opposé, la qualité des emplois dans le régime social-démocrate enregistre une progression notable : les emplois des quintiles inférieurs (quintiles 1 et 2) se distinguent par une décroissance importante, alors que la croissance de l'emploi prend place dans les autres quintiles et se caractérise par une ampleur supérieure en passant d'un quintile à l'autre. On obtient donc une diagonale avec une pente positive. Dans les pays de régime dualiste, l'évolution de la qualité de l'emploi se situe quelque part entre les deux premiers modèles (Dwyer et Wright, 2012 ; Fernandez-Macias, 2012 ; Oesch, 2015 ; Wright et Dwyer, 2003). À la lumière de ces travaux, nous pouvons formuler l'hypothèse suivante au sujet de l'évolution de la qualité de l'emploi au Québec et au Canada :

H3 La qualité de l'emploi au Québec et au Canada a connu, au cours des années récentes, une polarisation asymétrique.

En raison de la polarisation de l'emploi, on observe aux États-Unis une polarisation des salaires. C'est ainsi que les salaires des salariés les mieux rémunérés et ceux des salariés les plus faiblement rémunérés augmentent plus rapidement que ceux des salariés se situant au centre de la distribution des revenus (Acemoglu et Autor, 2010). La polarisation des revenus, dans le cadre d'une approche individuelle, est également observée au Canada (Fortin et Lemieux, 2014). On peut, en

conséquence, en se référant toutefois aux quintiles de revenus, faire l'hypothèse suivante à propos de l'évolution des inégalités salariales au pays :

- H4 Au Québec et au Canada, au cours des années récentes, les salaires des quintiles supérieur et inférieur ont connu une croissance plus grande que ceux des quintiles intermédiaires.

Quels régimes d'emploi pour le Québec et le Canada ?

Dans la préface d'un ouvrage comparant le Québec aux pays scandinaves, Pierre Fortin souligne certaines ressemblances en écrivant que « les Scandinaves forment, comme nous, des petites nations riches, égalitaires et heureuses » et que, bien qu'il réussisse moins bien que les pays scandinaves sur le plan des inégalités de revenus, le Québec « est la région la moins inégalitaire d'Amérique du Nord » (Fortin, 2014:7-8). Cet extrait est représentatif de tout un courant de pensée qui, en raison d'un taux de syndicalisation plus élevé, d'un *Code du travail* plus favorable aux syndicats, de Fonds d'investissements syndicaux qui jouent un rôle substantiel dans l'économie, de politiques sociales plus progressistes (notamment, les congés parentaux et un réseau public de garderies à tarifs réduits) et d'une économie sociale largement développée, considère que le Québec possède un modèle de développement, voire un régime d'emploi, spécifique, plus proche du modèle social-démocrate (Bélanger et Trudeau, 2007; Dupré, 2008; Frangi et Hennebert, 2015; Proulx, 2002).

Par contre, la proximité des États-Unis et l'appartenance au Canada exercent une influence majeure sur les politiques sociales et économiques du Québec. Le *Code du travail* au Québec comporte, certes, des éléments plus favorables aux syndicats qu'aux États-Unis, mais la plupart de ces éléments sont également présents dans d'autres provinces canadiennes (Lapointe, 2014; Slinn et Hurd, 2011). Quant aux politiques publiques les plus susceptibles de jouer un rôle significatif sur l'évolution des emplois, elles ne diffèrent pas vraiment d'une province canadienne à l'autre. L'assurance-chômage est du ressort du gouvernement fédéral. Le salaire minimum et les barèmes des mesures de dernier recours au Québec sont fixés à des niveaux tout à fait comparables à ceux des autres provinces (Galarneau et Fecteau, 2014; Couturier et Gignac, 2013). Enfin, bien qu'ils soient couverts par une convention collective dans une proportion bien plus grande, les travailleurs québécois ne jouissent pas de salaires supérieurs à ceux de leurs collègues des autres provinces canadiennes et n'ont pas, non plus, connu au cours des dernières années d'augmentations salariales supérieures (Fortin et Lemieux, 2014). Sur la base de ces données empiriques et de ces résultats de recherche, nous pouvons formuler l'hypothèse suivante :

- H5 Le Québec et le Canada appartiennent au même régime d'emploi, soit le régime néolibéral.

Données et méthodologie

Les analyses empiriques reposent sur les micro-données de *l'Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada pour la période 1997 à 2013². L'EPA est une enquête mensuelle qui s'adresse à un échantillon de plus de 50 000 ménages³. Elle a pour objectif d'établir la situation de l'emploi et du chômage, pour toutes les personnes âgées de 15 ans et plus. Des informations sont recueillies sur le salaire horaire et les heures travaillées par semaine, mais seulement pour les employés, excluant les travailleurs indépendants. L'enquête comporte également des questions sur la description de l'emploi des personnes enquêtées. Les données ainsi recueillies permettent d'attribuer à chaque répondant un code pour la profession et le secteur d'activité dans lesquels il exerce son travail. Nous avons utilisé le regroupement des professions à deux chiffres en 47 catégories de la *Classification nationale des professions-2001*. Concernant les secteurs d'activités, nous avons employé le regroupement en 18 catégories du *Système de classification des industries en Amérique du Nord-2002*.

Étant donné que l'EPA ne recueille pas auprès d'eux des données sur leurs revenus et leurs heures de travail, les travailleurs indépendants, qui représentent 13,3% de l'emploi total en 2013, ne font pas partie de notre étude. En conséquence, les résultats présentés dans cet article ne concernent que l'emploi salarié. Les données de l'EPA sont distribuées selon les provinces. Dans cet article, nous analysons les données pour le Québec (QC), l'Ontario (ON), les provinces canadiennes à l'exclusion du Québec (CA-QC) et le Canada dans son ensemble (CA). Nous avons le plus souvent retenu l'Ontario aux fins de comparaison avec le Québec, parce que c'est la province la plus importante au Canada, représentant 38,5% de la population canadienne en 2013. Pour sa part, le Québec représente 23,2% de la population du Canada. Ensemble le Québec et l'Ontario comptent donc pour un peu plus de 60% de la population canadienne (*Statistique Canada, 2014*).

Nous avons utilisé deux stratégies d'analyse des données. La première stratégie visait à mesurer l'évolution de la structure des emplois. Elle a consisté en la construction d'une typologie des professions sur la base des 47 professions que nous avons regroupées en huit classes professionnelles. La deuxième stratégie avait pour objectif de mesurer l'évolution de la qualité de l'emploi. En suivant l'approche centrée sur les professions, nous avons construit des quintiles de revenus sur la base de la moyenne du salaire horaire médian de chacune des professions, au début et à la fin de la période. Les professions sont croisées avec les 18 secteurs d'activité regroupés en cinq classes sectorielles : 1- nouvelle économie ; 2- gestion publique, éducation et santé et services sociaux ; 3- activités d'infrastructure ; 4- production des biens ; et 5- services traditionnels⁴. Nous avons ainsi obtenu 235 cellules (professions/secteurs) sur la base desquelles nous avons construit les quintiles de revenus.

Structure des emplois et classes professionnelles

Comme l'illustre le graphique 1, la structure des emplois est très similaire entre les territoires étudiés. Elle a, en outre, connu une évolution significative au cours des dernières années. Les professionnels et les techniciens, tant dans les sciences naturelles et les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC) que dans les sciences sociales et dans les sciences de la santé ont enregistré, entre 1997 et 2013, la croissance la plus importante et leur part relative dans l'emploi s'est accrue en moyenne de 25% au cours de la période. Toutefois, à l'exception de l'Ontario, la progression a été plus élevée chez les professionnels et les techniciens dans les sciences naturelles et les NTIC.

En revanche, contrairement à ce qui était attendu avec l'hypothèse H1, formulée sur la base notamment des études portant sur l'Europe, la part relative des gestionnaires et des professionnels de la finance a reculé. Cela semble contraire à toute la dynamique de la financiarisation qui serait censée être portée par le développement de cette classe professionnelle. En se référant, toutefois, aux études effectuées sur l'évolution des professions aux États-Unis, on constate que la croissance de la part relative des gestionnaires dans l'emploi a été particulièrement forte dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix et que cette part a stagné au cours des années 2000. On peut supposer que cette situation s'applique au Canada. Par ailleurs, la part de l'emploi des gestionnaires et des professionnels de la finance est inférieure au Canada, en comparaison de ce la situation aux États-Unis et en Europe, notamment en Grande-Bretagne (Acemoglu et Autor, 2010: tableau 2; Oesch, 2015: 100, tableau 1; Mishel *et al.*, 2013: tableau 1). Cela pourrait s'expliquer par le fait que le centre financier en Amérique du Nord est situé aux États-Unis et que nombre d'entreprises canadiennes s'avèrent être des succursales de grandes entreprises américaines. Cette hypothèse transposée à l'économie canadienne pourrait expliquer les différences, entre le Québec et l'Ontario, dans la part relative des gestionnaires et des professionnels de la finance et son évolution récente.

Après les professionnels et les techniciens, ce sont les superviseurs qui ont connu la croissance la plus forte. Leur part relative s'est en général accrue de 20%. Le Québec se distingue par l'augmentation la plus importante. Par ailleurs, c'est dans le secteur des services traditionnels que la croissance partout au Canada a été la plus vive. On peut également observer une substitution des superviseurs aux directeurs dans la vente au détail et la restauration. En référence à la thèse du contrôle sur la main-d'œuvre évoquée par Esping-Andersen (1999: 246) pour expliquer l'importance plus grande des gestionnaires aux États-Unis, l'accroissement de l'encadrement de proximité pourrait être associé aux stratégies des grandes chaînes pour éviter la syndicalisation.

GRAPHIQUE 1

Classes professionnelles, 1997 et 2013



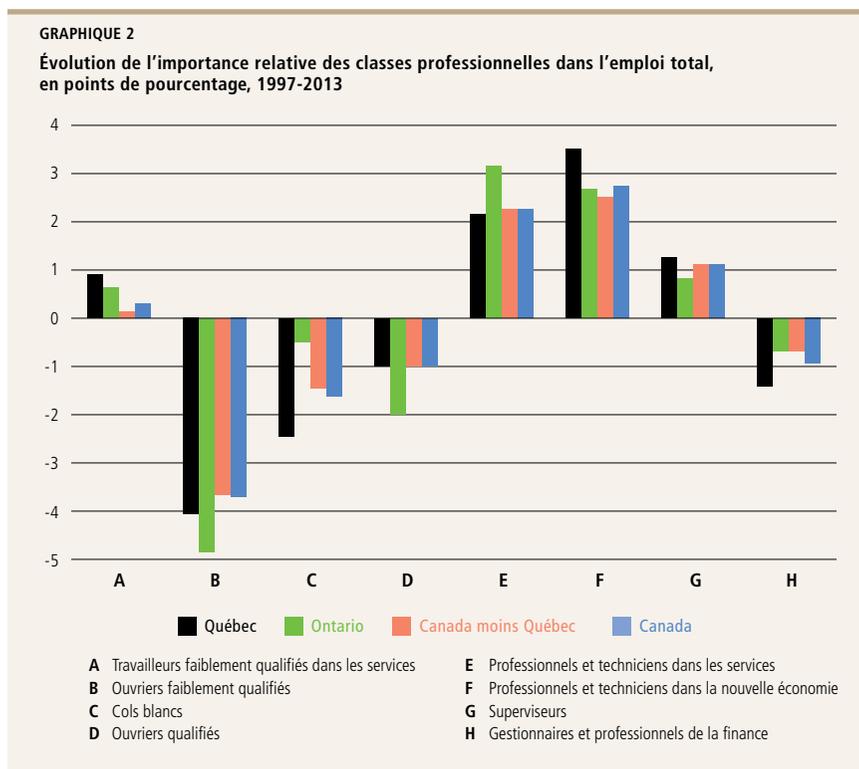
- | | |
|---|--|
| A Gestionnaires et professionnels de la finance | E Ouvriers qualifiés |
| B Superviseurs | F Col blanc |
| C Professionnels et techniciens dans les sciences naturelles et les NTIC | G Ouvriers faiblement qualifiés |
| D Professionnels et techniciens dans les services interpersonnels | H Travailleurs faiblement qualifiés dans les services interpersonnels |

On observe, en outre, un déclin prononcé des emplois routiniers qui sont regroupés dans les classes centrales et inférieures de notre typologie, soit les cols blancs et les cols bleus (ouvriers qualifiés et faiblement qualifiés). Ce sont les ouvriers qualifiés qui ont connu la plus forte décroissance de leur part relative dans l'emploi. Dans le secteur de la production des biens au Québec, où se concentrent la plus grande part des ouvriers, l'emploi, à titre d'exemple, a chuté de près de 25% dans les années 2000. Cette désindustrialisation s'explique en grande partie par la mondialisation et les politiques industrielles du Canada, axées sur la production et l'exportation du pétrole de l'Ouest, entraînant un rehaussement du dollar canadien, nuisible aux exportations de produits manufacturiers. Mondialisation et politiques industrielles se sont alors conjuguées pour entraîner la fermeture des établissements et la délocalisation de la production vers les pays à faibles salaires.

Pour leur part, les travailleurs faiblement qualifiés dans les services interpersonnels, accomplissant des tâches non routinières de type plutôt manuel, ont connu une légère croissance de leur part relative. Cette croissance s'est avérée un peu plus forte au Québec que dans les autres territoires. En outre, l'emploi dans cette classe professionnelle se caractérise par une grande précarité. En effet, la moitié des emplois sont temporaires ou à temps partiel. En réunissant cette classe professionnelle à celle des ouvriers faiblement qualifiés, on peut prendre une certaine mesure de l'ampleur des travailleurs vulnérables. Ces derniers représentaient, en 2013, le tiers des salariés, alors qu'ils comptaient pour 36,5% des salariés en 1997. Néanmoins, au cours de la période étudiée, le nombre de travailleurs vulnérables s'est accru de 19,8% au Québec, de 17,4% en Ontario, de 20,5% au Canada anglais et de 20,4% dans l'ensemble du Canada.

En résumé, on peut représenter l'évolution de la structure de l'emploi, en comparant la position relative des classes professionnelles au début et à la fin de la période. En référence à notre première hypothèse (H1), il apparaît que les professionnels et les techniciens, à l'exception des gestionnaires et des professionnels de la finance, affichent la croissance la plus importante, tandis que les classes professionnelles associées à la société industrielle, soit les cols bleus et les cols blancs, sont en régression importante. Quant à la classe inférieure dans les services interpersonnels, elle s'avère être en légère croissance. Enfin, les superviseurs connaissent une croissance appréciable, tout en indiquant bien l'importance de prendre en compte les rapports de pouvoir dans la conception d'une typologie des professions (graphique 2).

Notre deuxième hypothèse (H2) concerne l'identification des gagnants et des perdants dans la distribution des revenus du travail. Il s'agit alors, pour ainsi dire, d'évaluer le pouvoir de négociation des classes professionnelles, soit leur capacité de s'accaparer une part plus ou moins grande de la masse



salariale totale en comparaison de leur poids dans l'ensemble de l'emploi salarié. La situation et son évolution sont assez similaires dans les quatre territoires étudiés (graphique 3). Les gestionnaires et les professionnels de la finance affichent de loin le pouvoir de négociation le plus élevé, car ils réussissent à s'accaparer une part des salaires qui est grandement supérieure à leur part dans l'emploi total et cet écart s'est accru. À l'opposé, les travailleurs faiblement qualifiés dans les services interpersonnels captent une part de la masse salariale totale qui est bien inférieure à leur poids dans l'emploi et cet écart s'est légèrement accru dans les années récentes. Cette situation contrastée entre la classe supérieure et la classe inférieure indique un accroissement des inégalités salariales. À l'exception de la classe supérieure et des professionnels dans les sciences naturelles et dans les NTIC, toutes les autres classes ont vu leur pouvoir de négociation s'affaiblir au cours de la période étudiée. En outre, les cols blancs, les ouvriers faiblement qualifiés ainsi que la classe inférieure sont défavorisés dans la lutte pour la distribution des revenus, en ce sens qu'ils reçoivent une part de la masse salariale inférieure à leur poids dans l'emploi. Soulignons en dernier lieu, la situation spécifique des superviseurs : bien qu'ils soient proches de la classe

GRAPHIQUE 3

Gagnants et perdants de la distribution des revenus, salaires hebdomadaires, 1997 et 2013



- | | |
|---|--|
| A Gestionnaires et professionnels de la finance | E Ouvriers qualifiés |
| B Superviseurs | F Coils blancs |
| C Professionnels et techniciens dans les sciences naturelles et les NTIC | G Ouvriers faiblement qualifiés |
| D Professionnels et techniciens dans les services interpersonnels | H Travailleurs faiblement qualifiés dans les services interpersonnels |

Pour chacune des classes et pour chaque année, le poids relatif dans la masse salariale hebdomadaire totale est divisé par le poids relatif dans l'ensemble des salariés. Précisons que le poids dans l'emploi est mesuré sur la base du nombre de salariés et non pas des heures travaillées. Ces dernières, dont la distribution est très inégale selon les classes professionnelles, représentent une forme d'appropriation des revenus du travail. Le résultat obtenu est soustrait de 1 pour ramener à zéro le point où se situe l'égalité du poids relatif dans la masse salariale à celui dans l'emploi. En enregistrant un score supérieur à zéro, une classe est gagnante, et si sa situation s'améliore entre 1997 et 2013, elle est doublement gagnante. Dans une situation opposée, une classe est perdante.

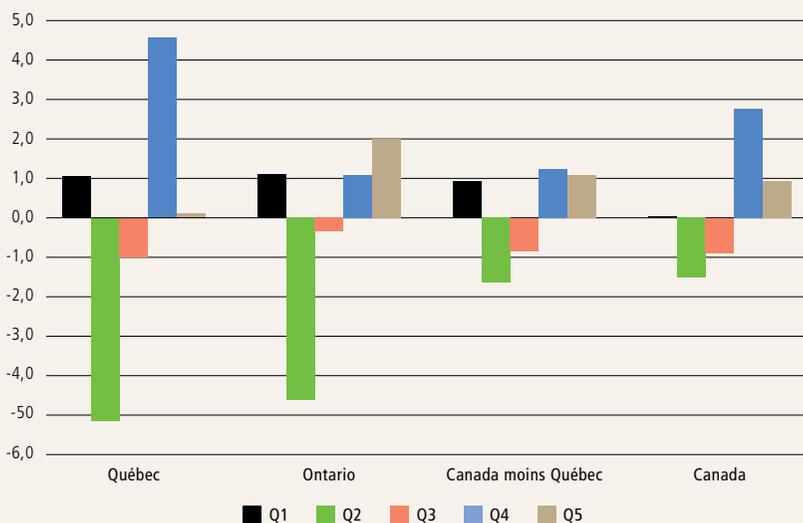
supérieure, étant ses représentants auprès des autres salariés, ils ne profitent absolument pas de cette proximité, car leur part dans la masse salariale est à peine supérieure à celle qu'ils occupent dans l'emploi et ils ont, en outre, vu leur pouvoir de négociation s'affaiblir au cours des dernières années. Le seul avantage dont ils bénéficient, c'est le fait d'occuper un emploi permanent à temps plein, un statut qui s'applique à 90% d'entre eux. En somme, notre hypothèse de recherche s'est vue confirmée, dans la mesure où les gestionnaires et les professionnels sont les grands gagnants de la répartition de la masse salariale.

Évolution de la qualité des emplois et quintiles de revenus

En accord avec l'hypothèse H3, nous observons une polarisation asymétrique (graphique 4). Ainsi la croissance de l'emploi, mesurée par la variation de la part relative de chacun des quintiles de revenus prend place aux deux extrémités du continuum avec une progression plus rapide des bons emplois (Q4 et Q5) en comparaison des mauvais emplois (Q1), tandis que les emplois de qualité moyenne (Q2 et Q3) enregistrent un recul.

GRAPHIQUE 4

Variation en points de pourcentage de la part des quintiles de revenus dans l'emploi salarié total, 1997-2013



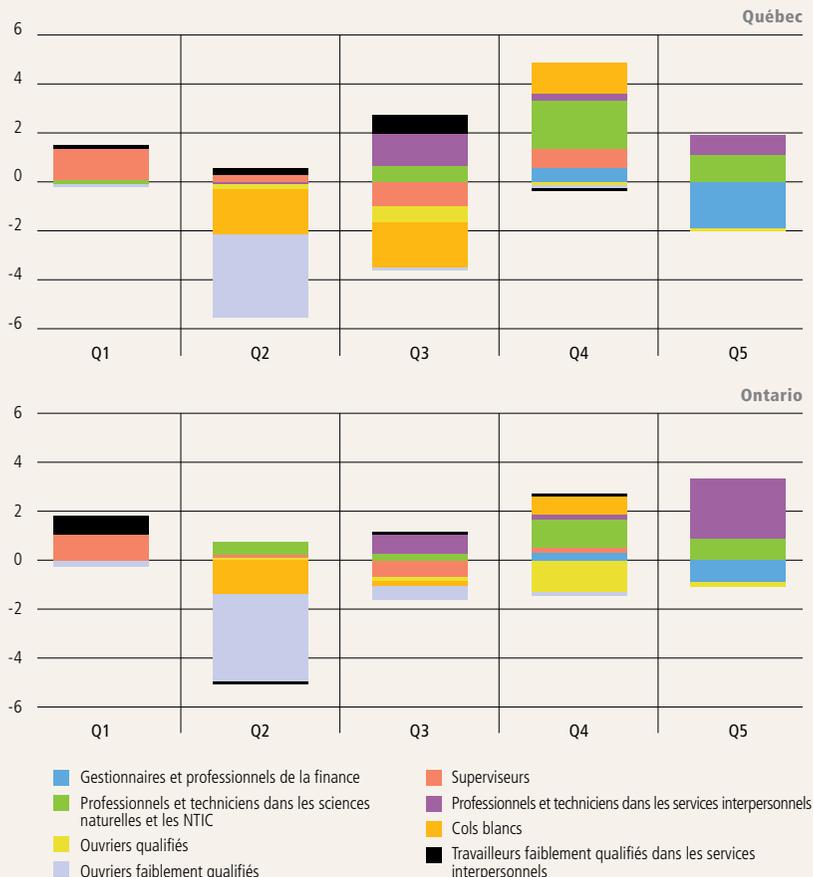
Dans chaque territoire, les quintiles sont construits sur la base du salaire horaire médian spécifique aux professions de ce territoire. Compte tenu des variations du salaire horaire médian selon les territoires, le classement des professions (plus précisément, celles qui se situent à la frontière des quintiles) dans l'un ou l'autre des quintiles varie également selon les territoires. En fait, ce ne sont pas tout à fait les mêmes professions qui constituent les quintiles. En conséquence, on ne peut pas additionner les quintiles spécifiques du QC et du CA-QC pour obtenir ceux du CA.

Au total, les résultats indiquent également une croissance de la qualité des emplois. En effet, sous l'angle de la création nette d'emplois, en comparant cette fois-ci le Québec à l'Ontario, les bons emplois (Q4 + Q5) représentent entre 55% (ON) et 60% (QC) de la création totale d'emplois au cours de la période, alors que les mauvais emplois comptent pour le quart.

La situation est toutefois variable selon les territoires. Le cas de l'Ontario correspond très étroitement à la figure typique de la polarisation asymétrique, alors que le Québec s'en distingue de manière significative, avec une croissance très forte du Q4, soit une augmentation de 4,4 points de pourcentage de sa part relative dans l'emploi salarié total, pendant que le Q5 connaît la stagnation (graphique 5). En Ontario, le Q5 enregistre une croissance de sa part relative dans l'emploi de 2,2

GRAPHIQUE 5

Composition professionnelle de la variation des quintiles de revenu, Québec et Ontario, 1997-2013

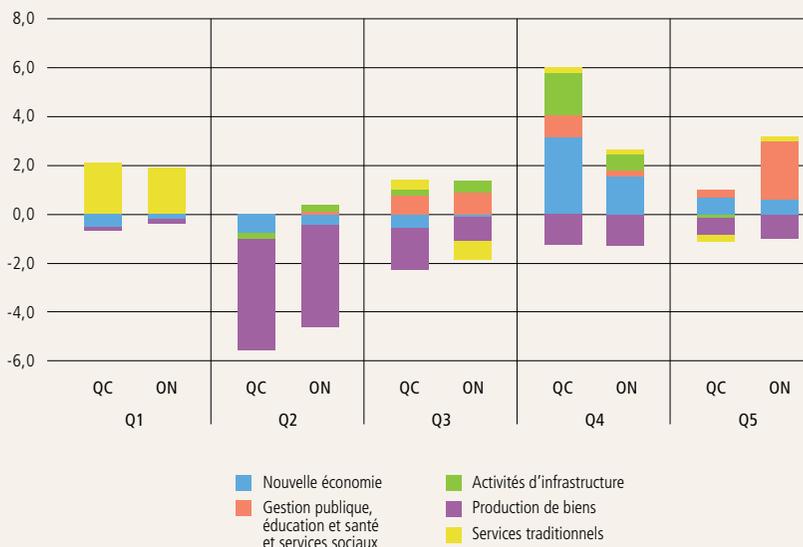


points de pourcentage, alors que la part relative du Q4 n'augmente que de 1,2 point seulement. Concernant le quintile supérieur, la principale différence réside dans l'accroissement de l'emploi dans la classe des professionnels et techniciens dans les services interpersonnels, dont la variation de la part relative dans l'emploi est trois fois plus grande en Ontario qu'au Québec, soit 2,4 points de pourcentage contre 0,8 point. Chez les professionnels de la santé, incluant les médecins, et parmi les professionnels en sciences infirmières, on enregistre au Québec une baisse des effectifs, alors que ces professions sont en légère croissance en Ontario. Avec des écarts respectifs de variation dans la part relative de l'emploi total entre les deux provinces de 0,5 et 0,3 point de pourcentage, favorables à l'Ontario, les cas des infirmières et des enseignants sont également dignes de mention. En outre, dans l'emploi du Q5, le secteur de la gestion publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux a connu, en Ontario, une croissance bien supérieure à celle du Québec, comme l'indique l'écart de variation dans la part relative de l'emploi entre les deux provinces qui s'élève à 2 points de pourcentage (graphique 6). Cette évolution différenciée peut être associée aux politiques de déficit zéro qui, adoptées par le gouvernement québécois au milieu des années quatre-vingt-dix, annonçaient déjà les politiques « austéritaires » d'aujourd'hui.

Concernant la gestion publique, on peut observer un phénomène qui exerce une influence certaine sur l'importance différente des Q4 et Q5 en Ontario et au

GRAPHIQUE 6

Composition sectorielle de la variation des quintiles de revenus, Québec et Ontario, 1997-2013



Québec. En Ontario, ce sont les professionnels dans les sciences sociales (outre les travailleurs sociaux, cette catégorie regroupe principalement des économistes ainsi que divers chercheurs et autres spécialistes de l'évaluation des politiques publiques) qui ont connu une variation importante de leur part relative dans l'emploi, comparée au Québec, soit 1,2 contre 0,6 point de pourcentage, au sein du Q5. En revanche, au Québec, c'est le personnel administratif et de réglementation qui a connu une croissance beaucoup plus forte comparée à l'Ontario, soit 1,2 contre 0,3, au sein du Q4. Ce groupe d'employés est classé dans la profession des cols blancs. En fait, c'est comme si l'Ontario avait choisi de soutenir le fonctionnement de sa gestion publique avec un personnel plus qualifié, appartenant au quintile supérieur (Q5), alors que le Québec aurait opté pour un personnel moins qualifié et moins bien rémunéré, classé dans un quintile inférieur, le Q4. On peut sans problème associer ces orientations dans le recrutement du personnel à des choix d'austérité dans les finances publiques québécoises.

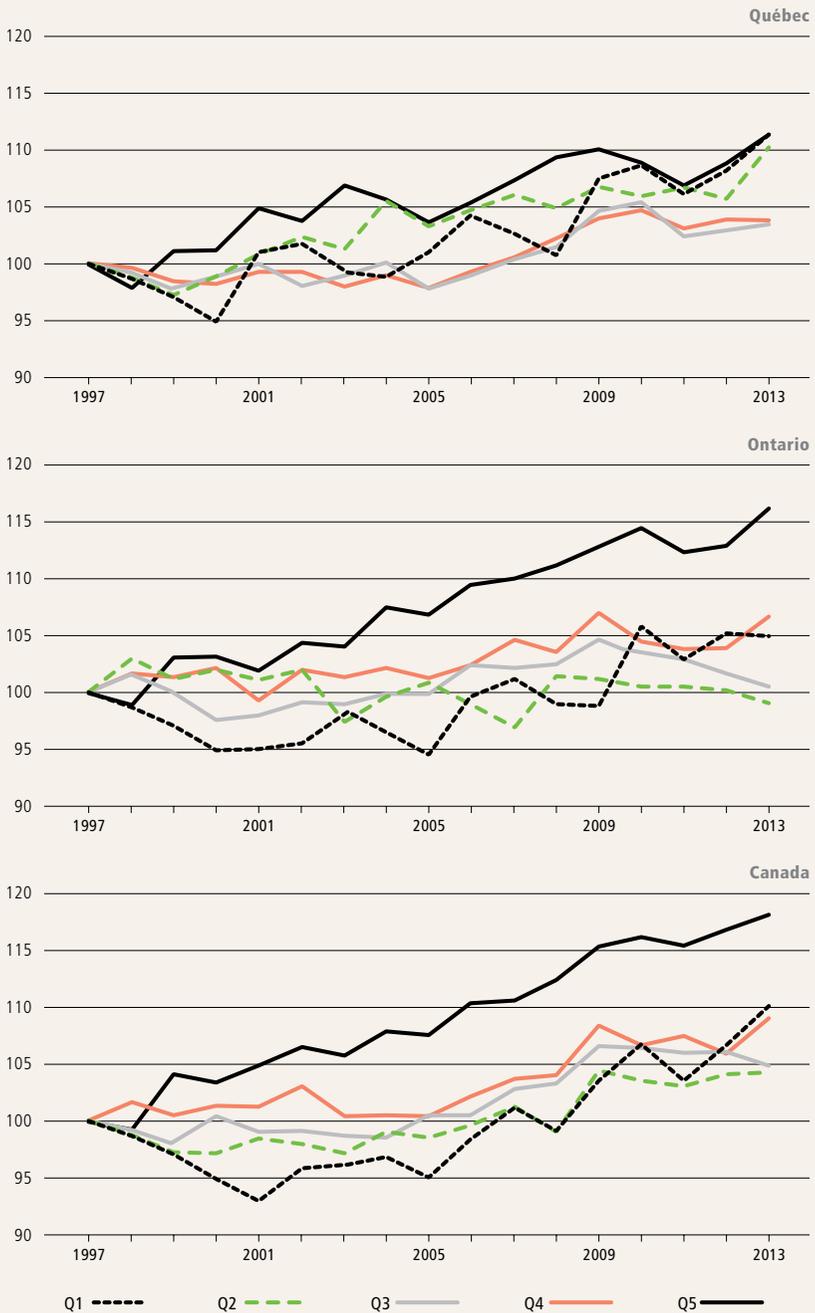
Le Québec se distingue également par une très forte variation positive de la part du Q4. Cela est en grande partie explicable par la croissance de la part relative de la nouvelle économie et des activités d'infrastructure, secteur dans lequel se retrouve la construction. Les variations de la part relative de ces secteurs sont respectivement de 3,1 et 1,8 points de pourcentage au Québec tandis qu'elles se situent à 1,5 et 0,6 point de pourcentage en Ontario (graphique 6). En conséquence, ce sont les professions associées aux sciences naturelles et aux NTIC, notamment les techniciens en sciences naturelles, ainsi que les métiers et les contremaîtres de la construction qui, au Québec, ont accru leur part relative. Cette croissance dans les métiers de la construction est toutefois annulée par la décroissance des métiers dans les autres secteurs d'activité, notamment dans la production des biens; par conséquent, on n'observe pas vraiment de variation dans la part relative des ouvriers qualifiés au sein du Q4 (graphique 5).

Dans les Q3 et Q2, le même phénomène est à l'œuvre dans les deux provinces étudiées (QC et ON). C'est le recul prononcé de la production des biens et, en conséquence, la forte diminution relative des cols bleus qui constitue le phénomène dominant. Celui-ci est, toutefois, davantage accentué au Québec. Dans le quintile inférieur (Q1), la croissance de la part relative s'avère entièrement due au secteur des services traditionnels. On observe alors une croissance de la part relative des superviseurs et de celle des caissiers, tandis que celle des vendeurs connaît une certaine décroissance.

La polarisation de l'emploi s'accompagne-t-elle d'une polarisation des revenus, comme le suppose notre hypothèse sur l'évolution des inégalités salariales selon les quintiles (H4)? La réponse est variable selon les territoires. Au Québec, la polarisation des revenus est effective, tandis qu'en Ontario et au Canada dans son ensemble, on observe plutôt une dispersion des salaires (graphique 7). Les

GRAPHIQUE 7

Évolution du salaire horaire médian réel, selon les quintiles de revenus, Québec, Ontario et Canada, 1997-2013



salaires du quintile inférieur ont suivi une évolution similaire au Québec, en Ontario et au Canada: après une stagnation, ponctuée par des mouvements à la hausse et à la baisse, pendant la première moitié de la période, ils connaissent, sous la poussée des augmentations successives du salaire minimum, une hausse importante pendant la seconde moitié de la décennie 2000 (Fortin et Lemieux, 2014; Galarneau et Fecteau, 2014). Au Québec, les salaires du quintile inférieur ont connu, au cours de la période étudiée, la même croissance que celle des salaires du quintile supérieur. Ce n'est toutefois pas le cas en Ontario. Cela s'explique par le fait que la croissance des salaires du quintile supérieur dans cette province a été beaucoup plus forte qu'au Québec, soit respectivement 16% et 11%. Étant donné que dans les deux provinces, le taux de syndicalisation est bien plus élevé dans le Q5 et dans le secteur de la gestion publique, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux — qui regroupent la majorité des emplois du Q5 —, on peut supposer que les syndicats ontariens qui représentent les enseignants, les fonctionnaires, les infirmières et les autres professionnels dans la santé ont réussi à négocier de meilleures augmentations salariales que les syndicats québécois. Cela se reflète d'ailleurs dans les données du graphique 3 (voir plus haut) qui indiquent une amélioration du pouvoir de négociation de la classe des professionnels et des techniciens dans les services interpersonnels en Ontario, alors que celui-ci a connu une détérioration au Québec.

Un régime d'emploi néolibéral au Québec et au Canada

L'évolution de la structure et de la qualité des emplois résulte de la croissance de l'emploi dans chacun des quintiles de revenus comparée à la croissance moyenne de l'ensemble des emplois. Cela peut donner lieu à différentes configurations empiriques que la typologie des régimes d'emploi essaie de ramener à trois modèles typiques (Fernandez-Macias, 2012; Gallie, 2007; Oesch, 2015). Peu importe le régime d'emploi, la croissance de l'emploi dans les quintiles supérieurs (Q4 et Q5) dépasse, plus ou moins largement, celle de la moyenne, tandis que la croissance du quintile 2 est inférieure à la moyenne. Ce qui distingue véritablement les régimes d'emploi, c'est la croissance du quintile inférieur. Dans le régime néolibéral, elle est supérieure à la moyenne, alors qu'elle est inférieure dans les régimes dualiste et social-démocrate. En principe, ces deux derniers régimes se distingueraient par la croissance de l'emploi dans les quintiles intermédiaires et l'écart de croissance du quintile inférieur par rapport à la moyenne. Dans le régime dualiste, des syndicats bien implantés dans les quintiles intermédiaires protègent l'emploi et font en sorte que ce dernier s'accroît, notamment dans les quintiles 3 et 4, à un rythme supérieur à celui du quintile supérieur, alors que l'emploi du quintile inférieur évolue à un taux légèrement inférieur à celui de la moyenne. Dans le régime social-démocrate, les taux de croissance de l'emploi

sont en ordre croissant : très largement au-dessous de la moyenne dans le quintile inférieur, se rapprochant progressivement de la moyenne dans les quintiles 2 et 3 et dépassant grandement la moyenne dans les quintiles 4 et 5. Dans certaines études portant sur l'Europe, les chercheurs ont confronté les modèles théoriques aux configurations empiriques. Leurs résultats concordent pour associer la Grande-Bretagne au modèle néolibéral et les pays nordiques (Danemark, Finlande et Suède) au modèle social-démocrate. Par contre, le statut de l'Allemagne est controversé : considérée comme la figure emblématique du modèle dualiste chez Gallie (2007), l'Allemagne est associée au modèle social-démocrate par Oesch (2015) et au modèle néolibéral par Fernandez-Macias (2012). Le modèle dualiste est donc à la recherche d'une représentation empirique incontestée.

Conformément à notre dernière hypothèse (H5), le Québec et le Canada se distinguent par un régime d'emploi de type néolibéral. La croissance de l'emploi dans le quintile inférieur dépasse celle de la moyenne des emplois, si bien que la part du quintile inférieur s'est accrue (graphique 4, plus haut). En outre, l'ampleur des inégalités salariales qui caractérise le modèle néolibéral est également bien présente tant au Québec que dans le reste du Canada. En effet, le salaire médian du Q1 ne représente que 52,8% et 58,2% de celui l'ensemble des emplois en Ontario et au Québec. Ce pourcentage s'élevait à 65% et à 78% au début des années quatre-vingt-dix en Grande-Bretagne et en Allemagne (Oesch et Rodriguez Menés, 2011 : 523). Plus cet écart salarial est élevé, plus il incite à la consommation des services dispensés par les professions du Q1, contribuant ainsi à l'accroissement de l'emploi dans ce quintile. Car le prix de ces services, qui appartiennent dans une proportion de 90% aux services traditionnels⁵, dépend dans une très large mesure du salaire de ceux qui les dispensent et qui, dans une proportion de 80%, se retrouvent dans la classe professionnelle des employés faiblement qualifiés des services interpersonnels. Pendant que la part relative des emplois du Q1 a progressé de près de 1,5 point de pourcentage au Québec et en Ontario et qu'elle a stagné au Canada, elle a augmenté de 0,6 point en Grande-Bretagne et elle a reculé de 2,6 points en Allemagne (Oesch, 2015 : 100, tableau 1).

Le cas de l'Ontario correspond tout à fait au modèle néolibéral, alors que le Québec en représente un cas atypique, étant donné la forte croissance du Q4 et la stagnation du Q5. Comme on l'a vu plus haut, le gouvernement québécois a adopté des orientations politiques qui ont ralenti la croissance de l'emploi dans le Q5 et favorisé, au contraire, la croissance de l'emploi dans le Q4. Le régime néolibéral est donc d'une certaine façon un régime entravé, car la part relative des emplois du quintile supérieur stagne. Cela pourrait avoir, à terme, un impact négatif sur la croissance des emplois dans le Q1 à cause de la stagnation de la demande, de la part des salariés du Q5, pour les services produits par les professions appartenant au quintile inférieur. Cette demande ne pourrait pas être

compensée par la croissance des emplois du Q4, car leurs salaires sont inférieurs à ceux du Q5 et ils ont connu une faible augmentation de 4% au cours des dernières années, comparativement à celle de 11,5% pour ceux du Q5 (graphique 7, plus haut). Si ces tendances se maintiennent, deux scénarios sont possibles pour l'avenir: 1- les services assumés par le Q1, en particulier ceux qui concernent les soins aux personnes, seront dans une proportion croissante pris en charge par les familles; ou 2- ils seront assumés dans une proportion croissante par l'État.

Peu importe le scénario qui se réalisera, le paradoxe est que la réduction de la part relative du quintile inférieur n'aura pas été causée par l'adoption de politiques publiques rehaussant les salaires, comme une politique audacieuse de salaire minimum, ou par une compression des salaires qu'aurait occasionnée une action syndicale inclusive. Même avec des hausses successives depuis les toutes dernières années, le salaire minimum au QC ne représente que la moitié du salaire médian de l'ensemble des salariés. En outre, le syndicalisme est très inégalement présent selon les quintiles de revenus: la présence syndicale est à peine de 20% dans le Q1, alors qu'elle s'élève à 50% dans le Q5. En fait, la réduction de la part relative du quintile inférieur aura été réalisée par le ralentissement de la croissance des emplois dans le quintile supérieur et par le gel, voire la réduction, des salaires réels dans les quintiles 4 et 5, provoqués par un gouvernement favorable à des politiques néolibérales.

Conclusion

La typologie des classes professionnelles que nous avons proposée s'est avérée utile pour mieux cerner l'évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada. Elle fait apparaître une structure d'emploi fragmentée entre des classes professionnelles qui n'offrent pas la même qualité de l'emploi et qui ont connu des évolutions différentes. Le monde du travail est davantage divisé dans la société contemporaine, que d'aucuns qualifient de post-industrielle, qu'il ne l'était dans la société industrielle. Les cols bleus et les cols blancs, qui jadis constituaient le principal contingent d'une classe moyenne en croissance, ont cédé leur place à l'émergence de deux classes de professionnels et de techniciens, l'une dans les services interpersonnels dominés par le secteur public et l'autre dans les sciences naturelles et les NTIC, où prédomine le secteur privé. Ces professionnels et techniciens, ainsi divisés, représentent la majorité des effectifs d'une nouvelle classe moyenne en développement. Ils sont, en outre, fort éloignés des employés faiblement qualifiés des services interpersonnels qui sont en croissance et qui constituent ceux qui, pour reprendre l'expression de Guy Standing (2011), font partie d'un «précarariat» bien encadré par une supervision de proximité également en croissance. La structure de l'emploi est enfin dominée par une classe supérieure, composée de gestionnaires et de professionnels de la

finance, qui, au cours des dernières années, se sont approprié une part croissance des revenus du travail.

La polarisation des emplois et des revenus, observée au Québec et au Canada, permet de les associer au régime néolibéral de l'emploi. Toutefois, la situation québécoise est quelque peu particulière. Comparé à l'Ontario, le régime néolibéral au Québec est entravé dans son développement par des choix politiques qui ont limité la croissance de l'emploi et des revenus dans le quintile supérieur et favorisé la croissance de l'emploi dans le quatrième quintile. Les syndicats québécois n'ont pas pu résister à cette évolution et ils en ont profité d'une certaine façon, étant donné la croissance de l'emploi dans les métiers de la construction dans le quintile 4. Cela explique le fait que le Québec est une société plus égalitaire. Cette caractéristique de la société québécoise ne serait toutefois pas attribuable à des politiques publiques progressistes et à une action syndicale plus inclusive qui auraient rehaussé les salaires du quintile inférieur à un niveau supérieur à celui des autres provinces canadiennes. Elle est plutôt attribuable aux effets inattendus des politiques « austéritaires », mises en œuvre depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, et des investissements publics dans les infrastructures, réalisés une décennie plus tard. Face à ces stratégies gouvernementales, les syndicats ont été ambivalents : défavorisés par les politiques « austéritaires », ils étaient en revanche favorisés par les investissements publics dans les infrastructures. Exception faite de cette « distinction », le Québec n'est pas vraiment différent des autres provinces canadiennes.

Enfin, la typologie des régimes d'emploi s'est révélée très pertinente. Elle accorde une plus grande importance aux institutions qui contraignent l'action des acteurs dominants et des entreprises pour assurer une meilleure qualité de l'emploi. Elle reconnaît également le rôle tout à fait important des acteurs politiques et syndicaux dans la configuration des emplois et dans leur évolution.

Notre recherche présente néanmoins certaines limites. Compte tenu des contraintes imposées par l'utilisation de la nomenclature des professions à deux chiffres, dans la base des micro-données de l'EPA, la construction des quintiles de revenu ne permet pas un découpage précis. Par exemple, les médecins, faisant partie du 1 % des salariés les mieux rémunérés, sont intégrés dans la catégorie des professionnels dans les soins de santé, qui comprend également des physiothérapeutes et des ergothérapeutes, dont le salaire horaire est bien inférieur. Par ailleurs, il est certain que mesurer la qualité de l'emploi sur la seule base du salaire horaire médian associé à la profession entraîne une évaluation tout de même limitée du phénomène. En outre, la périodisation est imposée par les données accessibles et ne permet pas de prendre la mesure des évolutions sur une longue période. Enfin, le fait d'écarter les travailleurs indépendants limite la portée des conclusions, parce que les travailleurs indépendants représentent une part significative de l'emploi.

Du côté des perspectives de recherche, il serait pertinent de réaliser des études de cas sur certaines classes professionnelles et dans certains secteurs d'activité afin de mieux cerner la dynamique des évolutions. Notre recherche a davantage une visée descriptive et évoque, à l'occasion, des facteurs explicatifs, mais il serait essentiel de poursuivre la recherche sur les causes associées à l'évolution de ces phénomènes. Enfin, il faudrait pouvoir comparer avec la situation américaine, figure typique du néolibéralisme, qui, de surcroît, exerce une influence considérable sur l'évolution du capitalisme contemporain (Streck, 2009).

Notes

- 1 Le concept de profession s'apparente ici au concept « d'occupation » utilisé en anglais. Il ne correspond pas au concept usuel de profession qui, plutôt, désigne un emploi qualifié ayant exigé une formation supérieure et accordant une grande autonomie à ses titulaires.
- 2 Les données contenues dans cette banque de données ne tiennent pas compte de la dernière date de modification des données par Statistique Canada, soit le 28 janvier 2015.
- 3 Échantillon dont les résultats sont généralisés grâce à des facteurs de pondération basés sur les résultats des *Recensements* de Statistique Canada.
- 4 Pour des précisions concernant le regroupement des secteurs en cinq classes sectorielles, voir Lapointe (2014, 30-32 et 99-Annexe 1).
- 5 Les services traditionnels regroupent les secteurs suivants : le commerce de gros et de détail ; la gestion, l'administration et autres services ; l'hébergement et les services de restauration ainsi que les autres services.

Bibliographie

- Acemoglu, Daron et David Autor. 2010. *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*. Cambridge: National Bureau of Economic Research. < <http://www.nber.org/papers/w16082.pdf> > (page consultée le 7 juillet 2015).
- Autor, David H., Frank Levy et Richard J. Murnane. 2003. «The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration». *Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), 1279-1333.
- Bélanger, Jacques et Gilles Trudeau. 2007. «Le cadre réglementaire en matière d'emploi: l'industrie manufacturière québécoise en contexte d'intégration économique». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 62 (3), 433-465.
- Bosc, Serge. 2013. *Stratification et classes sociales*. 7^{ème} édition. Paris : Armand Colin.
- Boyer, Robert. 2005. «From Shareholder Value to CEO Power: The Paradox of the 1990s». *Competition and Change*, 9 (1), 7-47.
- Cloutier-Villeneuve, Luc. 2013. "Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail". *La qualité du travail et de l'emploi au Québec*. P.A. Lapointe, dir. Québec: Les Presses de l'Université Laval, 19-56.
- Couturier, Ève-Lyne et Renaud Gignac. 2012. *Les prestations d'aide sociale sont-elles trop généreuses?* Montréal: Institut de recherche et d'informations socio-économiques. < <http://www.centraideestrie.com/pdfdoc/17/note-socio-economique-iris.pdf> > (page consultée le 15 mai 2015).

- Dupré, Ruth. 2008. « Le 'modèle québécois' dans une perspective occidentale ». *Gestion*, 32 (4), 34-44.
- Dwyer, Rachel E. et Erik Olin Wright. 2012. "Job Growth and Job Polarization in the United States and Europe, 1995-2007". *Transformation of the Employment Structure in the EU and USA, 1995-2007*. D. Storrie, E. Fernandez-Macias et J. Hurley, dir. Londres et New York: Palgrave Macmillan, 52-74.
- Esping-Andersen, Gosta. 1999. *Les trois mondes de l'État-providence*. Paris: Presses universitaires de France.
- Fernandez-Macias, Enrique. 2012. "Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007". *Work and Occupations*, 39 (2), 157-182.
- Fortin, Nicole M. et Thomas Lemieux. 2014. *Changes in Wage Inequality in Canada: An Interprovincial Perspective*. Vancouver: University of British Columbia, Department of Economics. <http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/FortinLemieux_Inequality_%20provinces.pdf> (page consultée le 28 juin 2015).
- Fortin, Pierre. 2014. « Préface ». *Social-démocratie 2.0 Le Québec comparé aux pays scandinaves*. S. Paquin et P.L. Lévesque, dir. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal, 7-14.
- Frangi, Lorenzo et Marc-Antonin Hennebert. 2015. « Expressing Confidence in Unions in Quebec and the Other Canadian Provinces: Similarities and Contrasts in Findings ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 70 (1), 131-156.
- Galarneau, Diane et Éric Fecteau. 2014. *Les hauts et les bas du salaire minimum*. Ottawa: Statistique Canada. <http://publications.gc.ca/collections/collection_2015/statcan/75-006-x/75-006-2014001-6-fra.pdf> (page consultée le 15 mai 2015).
- Gallie, Duncan. 2007. *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, Peter A. et David Soskice. 2001. "An Introduction to Varieties of Capitalism". *Varieties of Capitalism The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. P.A. Hall et D. Soskice, dir. New York: Oxford University Press, 1-68.
- Häusermann, Silja et Hanna Schwander. 2012. "Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-outsider Divides Across Regimes". *The Age of Dualization The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier et M. Seeleib-Kaiser, dir. New York: Oxford University Press, 27-51.
- Hurley, John, Enrique Fernandez-Macias et Donald Storie. 2013. *Employment Polarization and Job Quality in the Crisis: European Jobs Monitor 2013*. Dublin: Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1304en.pdf> (page consultée le 11 mai 2015).
- Iversen, Torben et Anne Wren. 1998. « Equality, Employment, and Budgetary Restraint: The Trilemma of the Service Economy ». *World Politics*, 50 (4), 507-546.
- Lapointe, Paul-André. 2014. *Nouveau régime de relations du travail*. Cahier de transfert CT-2014-010. Québec: ARUC – *Innovations, travail et emploi*, Département des relations industrielles, Université Laval. <http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/61097_cahier_congres_no4_lapointe_web_01-15_vfinale2.pdf>
- Lapointe, Paul-André. 2013. « La qualité de l'emploi au Québec : portrait, évolution et causes ». *La qualité du travail et de l'emploi au Québec Données empiriques et cadres conceptuels*. P.A. Lapointe, dir. Québec: Presses de l'Université Laval, 57-129.

- Mishel, Lawrence, John Schmitt et Heidi Shierholz. 2013. *Assessing the Job Polarization Explanation of Growing Wage Inequality*. Berkeley: University of California. <http://eml.berkeley.edu/~webfac/moretti/e251_s13/mishel.pdf> (page consultée le 10 mai 2015)
- Mishel, Lawrence, Josh Bivens, Elise Gould et Heidi Shierholz. 2012. *State of Working America, 12th Edition*. New York: Cornell University Press.
- Oesch, Daniel. 2015. "Welfare Regimes and Change in the Employment Structure: Britain, Denmark and Germany since 1990". *Journal of European Social Policy*, 25 (1), 94-110.
- Oesch, Daniel. 2006. *Redrawing the class map Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Londres et New York : Palgrave Macmillan.
- Oesch, Daniel et Jorge Rodriguez Menés. 2011. « Upgrading or Polarization? Occupational Change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008 ». *Socio-Economic Review*, 9 (3), 503-531.
- Proulx, Pierre-Paul. 2002. "Le modèle québécois : origines, définition, fondements et adaptation au nouveau contexte économique et social ». *Revue Interventions économiques*, 29 (2002), 1-22. <<http://interventionseconomiques.revues.org/1022>> (page consultée le 12 juillet 2015).
- Slinn, Sara et Richard W. Hurd. 2011. « Employment Relations in Canada and the US ». *Research Handbook of Comparative Employment Relations*. M. Barry et A. Wilkinson, dir. Cheltenham, UK et Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 153-183.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. Londres et New York: Verso.
- Statistique Canada. 2014. *Population par année, par province et territoire*. CANSIM, tableau 051-0001. Dernières modifications apportées: 2014-09-26. <<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/demo02d-fra.htm>> (page consultée le 13 août 2015).
- Streeck, Wolfgang. 2009. *Re-Forming Capitalism Institutional Change in the German Political Economy*. New York: Oxford University Press.
- Williamson, Oliver E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. New York et Londres: Free Press et Collier Macmillan.
- Wright, Erik Olin et Rachel Dwyer. 2003. « The Patterns of Job Expansions in the USA: a Comparison of the 1960s and 1990s ». *Socio-Economic Review*, 1 (1), 289-325.

RÉSUMÉ

Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013

Les micro-données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada sont utilisées dans le cadre d'une approche centrée sur les professions, qui repose elle-même sur l'approche des régimes d'emploi. Les auteurs construisent une typologie des professions en huit classes. Sur la base de la part relative des classes professionnelles dans l'emploi salarié, il appert que les professionnels et les techniciens, tant dans les sciences naturelles et dans les nouvelles technologies de l'information et des communications que dans les sciences sociales et dans les sciences de la santé, ont enregistré la croissance la plus importante; les employés faiblement qualifiés dans les services interpersonnels ont également connu une

croissance, tandis que les cols bleus et les cols blancs ont subi un déclin alors que les cadres supérieurs et les professionnels de la finance se sont enlisés dans la stagnation. Toutefois, ces derniers se sont avérés être les véritables gagnants de la répartition des revenus au cours de la période. Sur le plan de la qualité des emplois mesurée par la croissance relative des professions regroupées en quintiles de revenus, on observe un phénomène de polarisation asymétrique : les quintiles supérieurs regroupant les bons emplois, ont connu une croissance plus élevée que le quintile inférieur, associé aux mauvais emplois, alors que les quintiles intermédiaires ont régressé. On enregistre également une croissance des inégalités salariales, en ce sens que les salaires du quintile supérieur se sont accrus plus rapidement que ceux des autres quintiles de revenus. Enfin, le Québec et le Canada appartiennent au régime néolibéral. Le Québec est, certes, une société plus égalitaire, mais, contrairement aux pays du modèle social-démocrate, ce caractère « distinctif » n'est pas le résultat de politiques sociales plus progressistes et d'un syndicalisme davantage inclusif qui auraient rehaussé les salaires du quintile inférieur ; il s'explique plutôt par la stagnation, voire le déclin, de l'emploi dans le quintile supérieur et des salaires dans le quatrième quintile.

MOTS-CLÉS : classes professionnelles, régimes d'emploi, inégalités salariales, polarisation.

SUMMARY

Upgrading or Polarization? The Evolution of Employment Structure and Quality in Quebec and Canada, 1997-2013

The *Labour Force Survey Microdata* of Statistics Canada have been used as part of an approach centered on professions, which itself rests upon an employment regime approach. The authors have constructed a typology of occupations into eight classes. Based on the relative share of occupational classes in wage employment, it appears that professionals and technicians, both in the natural sciences and the new technologies of information and communication and in the social and health sciences have recorded the largest growth; low-skilled workers in interpersonal services have also grown, while blue-collar and white-collar workers have declined and senior managers and the finance professionals are mired in stagnation. The latter, however, have proved to be the real winners of income distribution during the period. In terms of job quality, as measured by the relative growth of occupations grouped into income quintiles, an asymmetric polarization can be observed: the highest quintiles, bringing together the good jobs, have experienced higher growth than the lowest quintile, associated with bad jobs, while intermediate quintiles declined. We can also observe growth in wage inequality in the sense that wages in the highest quintile increased more quickly than in other income quintiles. Finally, Quebec and Canada belong to the neoliberal regime. Quebec is certainly a more egalitarian society but, unlike the country's social democratic model, this "distinct" character is not the result of more

progressive social policy and a more inclusive trade unionism, which would have raised the lowest quintile wages; it rather reflects the employment stagnation, or even decline, in the highest quintile and wage stagnation, or even decline, in the fourth quintile.

KEYWORDS: professional classes, employment schemes, pay inequalities, polarization.

RESUMEN

¿Mejora o polarización? Evolución de la estructura y de la calidad de los empleos en Quebec y Canadá, 1997-2013

Los micro-datos de la *Encuesta sobre la población activa* de Estadísticas Canadá son utilizados con un enfoque centrado en las profesiones, el cual se basa en el enfoque de los regímenes de empleo. Los autores construyen una tipología de las profesiones en ocho categorías. Partiendo de la parte relativa de las clases profesionales dentro del empleo asalariado, se constata que los profesionales y técnicos, tanto de las ciencias naturales y de las nuevas tecnologías de la información y de comunicación así como de las ciencias sociales y de las ciencias de salud, han registrado un crecimiento más importante; los empleados de baja calificación de los servicios interpersonales también han conocido un crecimiento mientras que los trabajadores manuales y los trabajadores de oficina han vivido una baja y que los cuadros superiores y los profesionales de la finanza se han estancado. Sin embargo, estos últimos aparecen como los verdaderos ganadores de la repartición de ingresos durante el periodo estudiado. En cuanto a la calidad de los empleos, evaluada según el crecimiento relativo de las profesiones agrupadas en quintiles de ingreso, se observa un fenómeno de polarización asimétrica: los quintiles superiores que agrupan los buenos empleos han conocido un crecimiento más importante que el quintil inferior, asociado a empleos de mala calidad, mientras que los quintiles intermedios han retrocedido. Se observa también un crecimiento de desigualdades salariales, es decir que los asalariados del quintil superior han aumentado más rápidamente que aquellos de los otros quintiles de ingreso. Por último, Quebec y Canadá son identificados al régimen neo-liberal. Quebec es considerado como una sociedad más igualitaria, pero, al contrario de otros países del modelo socialdemócrata, su carácter « distintivo » no es el resultado de políticas sociales progresistas y de un sindicalismo más inclusivo que habrían mejorado los salarios del quintil inferior; su perfil igualitario resulta más bien del estancamiento del nivel de empleo del quintil superior y de la baja de salarios en el cuarto quintil.

PALABRAS CLAVES: clases profesionales, regímenes de empleo, desigualdades salariales, polarización.