



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Rupture ou fissure? Mise en comparaison des qualifications, de la scolarisation et de la rémunération des travailleurs typiques et atypiques

Danielle Lamb, Université Ryerson et
Ken Chatoor, Conseil ontarien de la qualité de
l'enseignement supérieur



Publié par le

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402
Toronto (Ontario), Canada, M5E 1E5

Téléphone : 416-212-3893

Télécopieur : 416-212-3899

Site Web : www.heqco.ca

Courriel : info@heqco.ca



Education+Skills
RESEARCH INITIATIVE

L' [Initiative de recherche sur l'éducation et les compétences](#) (site en anglais seulement) est une initiative de recherche sur les politiques qui est novatrice et axée sur la collaboration. Le Centre Mowat et le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) en assurent la direction. Elle est financée par Emploi et Développement social Canada et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Son but consiste à recueillir les données relatives à la scolarité, aux qualifications et aux résultats sur le marché du travail des Canadiens, les analyser et en tirer parti, puis à diffuser les constatations qui en découlent pour servir de base à l'élaboration de politiques.

Citer ce document comme suit :

Lamb, D. et K. Chatoor (2019). *Rupture ou fissure? Mise en comparaison des qualifications, de la scolarisation et de la rémunération des travailleurs typiques et atypiques*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



**Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur**

Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet.

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2019

Remerciements

Les fonds versés au Réseau canadien des Centres de données de recherche par le Conseil de recherches en sciences humaines, les Instituts de recherche en santé du Canada, la Fondation canadienne pour l'innovation et Statistique Canada ont permis d'appuyer la recherche relatée ici. Dans le présent document, la recherche et l'analyse s'appuient sur les données de Statistique Canada, mais cet organisme n'a rien à voir avec les opinions qui y sont exprimées. De plus, les auteurs tiennent à remercier Brad Seward et N.T. Khuong Truong pour leur aide dans la préparation du présent document.

Table des matières

Remerciements	3
Introduction	5
Qu'est-ce que le travail atypique?	6
Tendances de l'emploi atypique au Canada	6
Travail atypique : de quoi s'inquiéter?	7
Les qualifications dans l'emploi atypique	7
La répartition des qualifications, de la scolarisation et de la rémunération dans l'emploi typique et atypique : un aperçu statistique	9
Le rapport entre les qualifications et l'emploi typique.....	11
Le rapport entre les qualifications et la rémunération.....	12
Répercussions sur les politiques	13
Conclusions	17
Bibliographie	19
Annexe	22

Liste des tableaux

Tableau 1 : Pourcentage d'employés titulaires d'un emploi typique ou atypique selon certaines caractéristiques des travailleurs	9
Tableau 2 : Rémunération horaire moyenne des travailleurs typiques et atypiques	11
Tableau A1 : Qualifications et probabilité d'obtenir un emploi typique	23
Tableau A2 : Équations de la rémunération au moyen des MCO, logarithme de la rémunération horaire ..	244
Tableau A3 : Décomposition de la moyenne du ln de la rémunération horaire, travailleurs typiques et atypiques.....	255

Introduction

De nombreux Canadiens aspirent à un emploi stable et de bonne qualité. Les investissements dans le perfectionnement des qualifications par divers moyens, dont la scolarisation en bonne et due forme, sont souvent prescrits comme solution à l'insécurité d'emploi. Le fait que le Canada compte parmi les pays de l'OCDE les plus scolarisés [OCDE (2018)] mais qu'environ le quart de sa population active occupe un emploi atypique [p. ex., Gomez et Lamb (2019)] remet en question la thèse souvent implicite et de longue date selon laquelle la scolarisation est nécessairement une garantie de la sécurité d'emploi.

Pour approfondir le lien entre capital humain et sécurité d'emploi, nous nous penchons sur le rapport entre les qualifications et le travail atypique au Canada. Nous examinons tout particulièrement ce qui suit : les taux d'emploi atypique selon divers niveaux de qualification et de scolarisation; le rapport entre les qualifications et la probabilité d'avoir un emploi typique; et les différences de rémunération entre les titulaires d'un emploi typique et d'un emploi atypique, compte tenu de la mesure dans laquelle les lacunes dans les qualifications risquent d'amoindrir la rémunération des travailleurs atypiques.

Le travail typique s'entend généralement des emplois permanents et à temps plein, tandis que le travail atypique désigne les emplois de nature temporaire, contractuelle ou occasionnelle, les emplois à temps partiel, le travail autonome et le cumul de plusieurs emplois à la fois.

Bien qu'il existe certains éléments d'information selon lesquels les titulaires d'un emploi typique sont généralement plus qualifiés, très scolarisés ou les deux, il n'y a pas de pertinence statistique entre les seules qualifications et la probabilité d'occuper un poste atypique. Toutefois, le niveau supérieur de scolarisation constitue un indicateur important de l'emploi typique.

Dans l'ensemble, l'écart moyen dans la rémunération horaire entre travailleurs typiques et atypiques est marqué, à environ 34 %. La littératie, la numératie et le niveau de scolarisation sont des facteurs statistiquement significatifs qui permettent d'expliquer la différence dans la rémunération entre travailleurs typiques et atypiques. Comme nous pouvions nous y attendre, les qualifications, la scolarisation et l'expérience sont en corrélation avec une rémunération supérieure; cependant, la seule accumulation du capital humain ne suffit pas pour permettre de combler l'écart salarial entre les postes typiques et atypiques, car les facteurs compris dans l'analyse ne sauraient expliquer essentiellement l'inégalité de la rémunération.

Qu'est-ce que le travail atypique?

Le concept de travail atypique a été décrit de diverses façons [voir par exemple Kalleberg (2000), p. 341]. Avant de concevoir le travail atypique, il faut d'abord déterminer la notion d'emploi typique. L'auteur Krahn (1995) a défini succinctement les postes typiques comme étant à temps plein et permanents. Récemment, l'OIT a défini le travail typique comme « un travail à temps plein, indéfini et faisant partie d'un lien de subordination entre un employé et un employeur » [d'après Organisation internationale du Travail (2016), p. xxi]. Selon ces deux définitions, les éléments qui déterminent le caractère typique de l'emploi sont les heures travaillées (à temps plein), la permanence et la structure de la relation de travail (un employeur). Les auteurs Vosko, Zukewich et Cranford ont ajouté d'autres aspects, notamment que l'employé « travaille [...] dans les locaux de son employeur [et] jouit d'avantages et de droits importants [...] » [Vosko, Zukewich et Cranford (2003), p. 1]. C'est donc dire que le travail atypique correspond à toute forme de travail qui déroge à la norme établie quant à une ou à plusieurs des dimensions décrites ci-dessus. Concrètement, l'emploi atypique englobe le travail temporaire, contractuel ou occasionnel, le travail à temps partiel, le travail autonome et le cumul de plusieurs emplois à la fois [p. ex., Cranford, Vosko et Zukewich (2003)].

Tendances de l'emploi atypique au Canada

La croissance du travail atypique a été essentiellement alimentée par l'essor rapide du travail à temps partiel au cours des années 1980 et 1990 [Krahn (1995)]. Dernièrement, les taux globaux d'emploi atypique sont demeurés relativement constants depuis quelques décennies [p. ex., Busby et Muthukumar (2016), p. 1]. Toutefois, une étude a permis de constater que de 1997 à 2014, le pourcentage de Canadiens titulaires d'un emploi permanent et à temps plein a fléchi [Gomez et Lamb (2019)].

Les changements au travail atypique sont attribuables pour la plupart à l'augmentation du nombre de travailleurs titulaires d'un emploi temporaire. De 1997 à 2015, le nombre de travailleurs titulaires d'un emploi temporaire et à temps plein s'est accru de 56 % [Busby et Muthukumar (2016), p. 6]. En 2018, « plus d'un employé sur huit occupait un emploi temporaire » [Statistique Canada (2019)]. Parallèlement, des recherches récentes donnent à penser que les emplois au Canada se sont *stabilisés* depuis quelques décennies, comme en témoigne la probabilité de demeurer au service du même employeur pendant une année supplémentaire [Brochu (2013)]. À première vue, la croissance du travail atypique et la stabilisation de l'emploi semblent être des tendances contradictoires. Toutefois, l'emploi à temps partiel peut être permanent et la durée des contrats temporaires peut être prolongée (c.-à-d. plus d'un an). En outre, il se peut qu'un travailleur obtienne plusieurs contrats consécutifs avec le même employeur : sa période d'affectation s'en trouvera prolongée mais son statut temporaire demeurera inchangé. Il y a donc lieu d'étudier en profondeur le recours aux régimes de travail temporaire et les retombées de tels contrats sur les travailleurs en exercice.

Travail atypique : de quoi s'inquiéter?

Il n'y a pas en soi matière à inquiétude relativement aux régimes d'emploi dans lesquels le travail n'est pas à temps plein, permanent et typique. En fait, les formes atypiques de travail peuvent se révéler bénéfiques, tant pour les employeurs que les employés, par la prestation de possibilités de souplesse accrue [p. ex., Krahn (1995); Vosko et coll. (2003)]. L'auteur Kalleberg saisit l'appréhension au sujet de l'emploi atypique en affirmant ce qui suit : « La controverse et l'inquiétude que suscite la montée des régimes de travail atypique sont essentiellement attribuables à la supposition que ceux-ci débouchent sur de mauvais emplois » [Kalleberg (2000), p. 358]. Compte tenu du nombre et de l'hétérogénéité des formes atypiques de travail, il est raisonnable de supposer que les postes atypiques peuvent, à l'exemple des postes typiques, se situer à divers points tout au long d'un continuum de la qualité du travail.

L'inquiétude que suscite le travail atypique découle de l'instabilité inhérente et souvent des faibles salaires en lien avec de telles formes de travail. Il est légitime d'avancer que les postes atypiques constituent un segment de second ordre ou un échelon inférieur du marché du travail [p. ex., Leontaridi (1998)]. Il faut donc établir une distinction subtile mais importante entre l'emploi atypique et l'emploi précaire [p. ex., Organisation internationale du Travail (2016); Cranford et coll. (2003); Vosko et coll. (2003); Noack et Vosko (2011)]. Selon les auteurs Noack et Vosko, le travail précaire s'entend des « emplois [qui] sont habituellement caractérisés par des niveaux élevés d'incertitude, un faible revenu, un manque de contrôle du processus de travail et un accès restreint aux protections réglementaires » [d'après Noack et Vosko (2011), p. 3]. Manifestement, bien qu'il ne s'agisse pas forcément de la même chose, le travail atypique et l'emploi potentiellement précaire se recoupent.

Comme l'a résumé l'auteur Kalleberg [(2009), p. 8-9], outre l'incertitude économique évidente et les retombées des faibles salaires sur les particuliers et l'économie dans son ensemble, le travail précaire risque de comporter des effets délétères sur la personnalité des particuliers : ceux qui sont employés aux termes de tels régimes se sentiront isolés et moins disposés ou capables de s'investir dans la société. Pour sa part, l'auteur De Witte (1999) constate que l'insécurité du travail est en forte corrélation négative avec le bien-être psychologique. Quant aux auteurs Marshall et Tompa (2011), s'ils ne discernent pas de rapport entre le travail atypique et l'état de santé général autodéclaré, ils perçoivent bel et bien une corrélation directe entre une faible rémunération et un piètre état de santé. Les décideurs devront donc prêter attention aux formes atypiques de travail qui sont précaires, notamment celles qui sont mal rémunérées et instables.

Les qualifications dans l'emploi atypique

Au Canada, environ le quart du travail à temps partiel est effectué à titre involontaire [Busby et Muthukumar (2016), p. 5]. De même, à partir des estimations de l'OCDE, les auteurs Busby et

Muthukumaran constate qu'environ 25 % des « travailleurs temporaires au Canada occupaient de tels postes, faute de pouvoir trouver des postes permanents » [op. cit., p. 10]. Pour les décideurs, il s'agit de savoir comment rendre l'emploi typique davantage accessible à ceux qui le recherchent. La solution courante et logique à ce chapitre consiste à prêter attention au rehaussement des qualifications et de la scolarisation [p. ex., op. cit., p. 17]. Toutefois, dans un marché du travail segmenté, le rendement du capital humain dépend fortement de l'emploi au sein du secteur primaire. Les personnes employées dans le secteur secondaire, où se trouvent de nombreux emplois atypiques, sont moins enclines à tirer parti des mêmes avantages que procurent la scolarisation et l'expérience professionnelle, car le secteur secondaire a tendance, par sa nature, à manquer de possibilités de mobilité professionnelle et du revenu [p. ex., Leontaridi (1998); Dickens et Lang (1984)]. Plus les régimes de travail atypique se répandent, moins il est certain que le rehaussement de la scolarisation et des qualifications suffise à l'avenir en tant que « pare-choc » contre le travail précaire. L'auteur Kalleberg affirme ce qui suit : « La croissance du travail précaire a également précarisé les décisions relatives à la scolarisation. L'incertitude et l'imprévisibilité des futurs débouchés compliquent la planification des études chez les élèves » [d'après Kalleberg (2009), p. 10].

En outre, l'emploi relatif au travail atypique peut ou bien contribuer à accroître le capital humain des travailleurs, ou bien occasionner son érosion. Deux scénarios possibles concernant l'emploi temporaire décrits par les auteurs Fuller (2011) et Fuller et Stecy-Hildebrandt (2014) semblent indiquer que, d'une part, le travail temporaire peut permettre aux travailleurs en exercice d'acquérir une gamme élargie de qualifications et d'étoffer leurs réseaux professionnels, ce qui appuierait au moins le maintien, voire l'accumulation, du capital humain. D'autre part, si le travail temporaire (et d'autres formes de travail atypique) fait intervenir le recours à un nombre relativement restreint de qualifications, et que les employés visés par de tels régimes n'ont pas accès à des possibilités de perfectionnement, dont la formation, l'emploi dans un travail atypique, notamment celui qui se situe en deçà de leur niveau de qualification, risque d'entraîner la stagnation ou la détérioration du capital humain. Les particuliers peuvent se trouver « piégés » dans des formes d'emploi peu souhaitables et les cohortes de travailleurs risquent une déqualification collective à cause de l'emploi atypique [Fuller (2011), p. 161; Fuller et Stecy-Hildebrandt (2014)].

Les inquiétudes entourant l'emploi atypique peuvent être atténuées en grande partie si de telles formes de travail sont temporaires et débouchent sur un emploi typique stable. Selon l'OIT, « le taux annuel des transitions d'un emploi temporaire vers un emploi permanent varie de moins de 10 % à environ 50 % dans les comtés où les données à ce sujet sont accessibles » [d'après Organisation internationale du Travail (2016), p. xxiii]. À titre d'exemple, il ressort des études canadiennes où est examinée la probabilité de transition d'un emploi temporaire vers un emploi permanent qu'à court terme (deux mois après la fin de l'emploi), les travailleurs temporaires ont « davantage tendance à se retrouver sans emploi, à quitter la population active ou à occuper un nouveau poste temporaire qu'à passer à un poste permanent » [Fuller

(2011), p. 173]. Toutefois, en un an, « près de la moitié des travailleurs temporaires [...] passent à un emploi permanent » [d'après Fang et Macphail (2008), p. 70]

La répartition des qualifications, de la scolarisation et de la rémunération dans l'emploi typique et atypique : un aperçu statistique

En premier lieu, nous présentons un survol du pourcentage de Canadiens titulaires d'un emploi atypique selon le niveau de qualification et de scolarisation, ainsi que des différences dans la rémunération entre travailleurs typiques et atypiques en fonction de plusieurs caractéristiques clés du capital humain. Ensuite, nous vérifions si les qualifications sont liées à la probabilité d'avoir un emploi typique, après avoir tenu compte de plusieurs caractéristiques observables. Puis nous évaluons le rapport entre les qualifications et la rémunération et, enfin, nous nous penchons sur la mesure dans laquelle les différences de qualifications interviennent dans l'écart considérable de rémunération observé entre travailleurs typiques et atypiques.

Conformément aux recherches antérieures, nos résultats montrent qu'en 2012, environ 70 % des travailleurs dans notre échantillon étaient titulaires d'un emploi typique pendant qu'environ 30 % occupaient un emploi atypique (Tableau 1). Les hommes avaient davantage tendance à occuper un emploi typique que les femmes. Certains éléments d'information donnent à penser que des niveaux supérieurs de scolarisation et de qualifications peuvent faciliter l'obtention d'un emploi typique, mais la « rupture dans le capital humain » entre travailleurs typiques et atypiques n'est peut-être pas aussi marquée que ce à quoi nous pouvions nous attendre. Environ les deux tiers des répondants sans EPS ou ayant de faibles niveaux de qualifications en littératie, en numératie ou en résolution de problèmes étaient titulaires d'un emploi permanent à temps plein. Prenons, par exemple, les répondants sans scolarisation postsecondaire : 63 % d'entre eux occupaient un emploi typique. De même, 66 % des répondants ayant un faible niveau de littératie occupaient un emploi typique.

Tableau 1 : Pourcentage d'employés titulaires d'un emploi typique ou atypique selon certaines caractéristiques des travailleurs

	Typique	Atypique
Hommes	74 %	26 %
Femmes	64 %	36 %
Sans EPS	63 %	37 %
EPS	73 %	27 %
Niveau faible de littératie	66 %	34 %
Niveau élevé de littératie	72 %	28 %

Niveau faible de numératie	65 %	35 %
Niveau élevé de numératie	74 %	26 %
Qualifications faibles en résolution de problèmes	67 %	33 %
Qualifications élevées en résolution de problèmes	72 %	28 %
Aucun test de résolution de problèmes	65 %	35 %

Source : Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes et Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012

Dans tous les comparateurs, les travailleurs atypiques touchaient une rémunération horaire nettement inférieure à celle des travailleurs titulaires d'un emploi typique (Tableau 2). Chez les femmes, l'écart de rémunération entre les titulaires d'un emploi typique et celles ayant un emploi atypique était moins prononcé que celui des hommes. Les études postsecondaires ont pour effet d'amplifier l'inégalité salariale entre travailleurs typiques et atypiques, tout comme les niveaux supérieurs de qualifications. Les écarts moyens de rémunération les plus importants entre travailleurs typiques et atypiques ont été observés chez ceux qui n'avaient pas la compréhension requise pour compléter la mesure de résolution de problèmes. Les répondants de cette catégorie qui occupaient un emploi atypique touchaient en moyenne une rémunération horaire inférieure de 12 \$ à celle de leurs homologues aux qualifications semblables et titulaires d'un emploi typique.

Tableau 2 : Rémunération horaire moyenne des travailleurs typiques et atypiques

	Typique [1]	Atypique [2]	Différence [1]-[2]
Hommes	32 \$	23 \$	9 \$
Femmes	25 \$	19 \$	6 \$
Sans EPS	23 \$	17 \$	6 \$
EPS	32 \$	24 \$	8 \$
Niveau faible de littératie	24 \$	18 \$	6 \$
Niveau élevé de littératie	33 \$	24 \$	9 \$
Niveau faible de numératie	24 \$	18 \$	6 \$
Niveau élevé de numératie	35 \$	25 \$	10 \$
Qualifications faibles en résolution de problèmes	26 \$	19 \$	7 \$
Qualifications élevées en résolution de problèmes	32 \$	23 \$	9 \$
Aucun test de résolution de problèmes	28 \$	16 \$	12 \$

Source : Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes et Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012

Le rapport entre les qualifications et l'emploi typique

À l'aide d'une série de régressions logistiques binaires, nous avons évalué le rapport entre trois types de qualifications – la littératie, la numératie et la résolution de problèmes – et la probabilité d'avoir un emploi typique (voir le Tableau A1 en annexe). Étant donné qu'il y avait un niveau élevé de chevauchement entre les ensembles de qualifications (c.-à-d. que les personnes fortement qualifiées dans un domaine avaient également tendance à obtenir de bons résultats dans les mesures des autres qualifications), nous avons évalué des modèles de régression logistique distincts pour le type de qualification. Après avoir tenu compte de plusieurs caractéristiques observables, aucun des trois types de qualifications ne s'est révélé statistiquement significatif quant à la probabilité d'occuper un emploi typique. Les femmes avaient moins tendance à occuper un emploi permanent à temps plein que les hommes. Le terme quadratique pour l'expérience était statistiquement significatif et en corrélation négative avec la probabilité d'occuper un emploi typique. Toutefois, l'effet principal de l'expérience était positif, sans être statistiquement significatif pour autant. Voilà une constatation quelque peu étonnante qu'il convient d'interpréter avec prudence, car il peut s'agir d'un artéfact de notre choix de spécification du modèle.

Tous les niveaux de scolarisation supérieurs au diplôme d'études secondaires étaient en corrélation positive avec la probabilité d'occuper un emploi typique. Toutefois, le diplôme d'études collégiales et le grade de premier cycle étaient peu significatifs, pendant que le grade de premier cycle dans le modèle de numérotation n'était pas statistiquement significatif. Au niveau des industries, il y avait d'importantes différences dans la probabilité d'obtenir un emploi typique (non illustrée au tableau A1) : la fabrication, la finance, les sciences et les administrations publiques étaient en corrélation positive avec la probabilité d'occuper un emploi typique. Enfin, les grandes entreprises avaient davantage tendance à être en corrélation avec l'emploi typique que celles comptant 50 employés ou moins.

À première vue, l'absence de rapports significatifs entre les ensembles de qualifications mesurés dans la présente analyse et la probabilité d'occuper un emploi typique peut se révéler plutôt étonnante. Ces constatations remettent en question l'idée selon laquelle les emplois atypiques exigent *nécessairement* peu de qualifications et que des ensembles améliorés de qualifications donneront *certainement* accès à un emploi typique. Étant donné le chevauchement entre les qualifications et le niveau de scolarisation, il se peut que les effets des qualifications soient saisis par l'ensemble de variables qui tiennent compte du niveau de scolarisation. Il est également possible que ces constatations témoignent du fait que le travail atypique soit de plus en plus répandu, même au sein des professions libérales. Selon un récent rapport du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) qui traite de la précarité de l'emploi chez les professionnels, 22 % d'entre eux n'occupent pas d'emploi typique [Hennessy et Tranjan (2018), p. 9]. Cette tendance est perceptible même chez les travailleurs scolarisés. L'extrait suivant du rapport du CCPA est révélateur :

La formation universitaire dans une profession est censée déboucher sur un emploi stable, mais il ressort de l'enquête que plus de la moitié (53 %) des répondants titulaires d'un grade universitaire ou de premier cycle travaillent à contrat, à temps partiel ou à la pige, pendant que tel est le cas de 31 % des titulaires d'un grade de cycle supérieur [d'après Hennessy et Tranjan (2018), p. 15].

Plusieurs professions où l'emploi atypique est caractéristique des travailleurs fortement qualifiés viennent à l'esprit, y compris les conseillers en gestion, les universitaires à temps partiel et les travailleurs de la santé employés par les agences de placement

Le rapport entre les qualifications et la rémunération

Les résultats de cette analyse sont en phase avec ceux de recherches précédentes, en ce sens qu'ils révèlent une corrélation positive entre les qualifications, la scolarisation, l'expérience et la rémunération. Comme prévu, les niveaux supérieurs de scolarisation et d'expérience sont en corrélation positive avec une rémunération horaire supérieure. Après avoir tenu compte d'un ensemble de caractéristiques observables, les personnes titulaires d'un emploi atypique touchaient une rémunération inférieure d'environ 22 % à celle des personnes ayant un emploi typique (voir le Tableau A2 en annexe).

Les trois ensembles de compétences pris en compte dans la présente analyse — la littératie, la numératie et la résolution de problèmes — étaient en corrélation positive et significative avec la rémunération. Toutes choses étant égales par ailleurs, les répondants dont les notes en numératie étaient élevées touchaient une rémunération horaire supérieure d'environ 25 % à celle des répondants qui accusaient de faibles niveaux de numératie (Tableau A2, sous-colonne 1b). Les rendements des niveaux élevés de littératie et de résolution de problèmes s'établissaient à peu près à 21 % et à 17 %, respectivement (Tableau A2, sous-colonnes 1a et 1c)¹.

L'écart brut entre les travailleurs typiques et atypiques se fixait à 0,411 point logarithmique, ou environ 34 %.² Selon le modèle, entre 0,158 et 0,161, ou environ 38 % à 39 %, de cet écart s'explique par les caractéristiques des fonds de dotation comprises dans les modèles, de sorte qu'environ 60 % de l'écart demeure inexpliqué par les variables comprises dans les modèles. Les caractéristiques les plus importantes qui contribuent à la partie expliquée de la différence brute de rémunération entre travailleurs typiques et atypiques sont la scolarisation, l'industrie et la taille de l'entreprise. Le fait que les femmes touchent habituellement une rémunération moyenne inférieure à celle des hommes et qu'elles aient tendance à être surreprésentées dans le travail atypique constitue aussi un facteur important qui explique la différence de rémunération entre employés typiques et atypiques.

L'apport des qualifications en littératie et en numératie à la partie expliquée de l'écart de rémunération était statistiquement significatif. Toutefois, l'ampleur des coefficients était faible sur le plan qualitatif. Les différences dans les compétences en résolution de problèmes n'étaient pas un facteur statistiquement significatif permettant d'expliquer l'écart salarial entre les titulaires d'un emploi typique et d'un emploi atypique. Le fait qu'environ 60 % de la différence de rémunération entre les travailleurs typiques et atypiques soit inexpliquée porte à croire que les travailleurs atypiques obtiennent des rendements différentiels en fonction des mêmes caractéristiques observables, ce qui est en phase avec un marché du travail segmenté où se trouvent vraisemblablement de nombreux emplois atypiques.

Répercussions sur les politiques

Nous commençons cette section par un examen de certaines des répercussions sur les politiques en corrélation avec le travail atypique et qui ont été suggérées par d'autres [Busby et Muthukumaran (2016); Organisation internationale du Travail (2016); RBC (2018)]. Les recommandations de politiques sont

1 Les estimations ponctuelles des modèles de régression des MCO sont converties en pourcentages pour faciliter l'interprétation, au moyen de la formule $[\exp(\text{coeff.}) - 1] * 100$, comme le font les auteurs Halvorsen et Palmquist (1980).

2 La différence moyenne dans le logarithme naturel de la rémunération moyenne est convertie en pourcentage, au moyen de la formule $[1 - \exp(-\log \text{wage gap})] * 100$, comme l'illustrent, par exemple, les auteurs George et Kuhn [(1994), p. 29].

essentiellement axées sur la prestation, dans une certaine mesure, d'une sécurité de l'emploi et du revenu aux travailleurs atypiques. Par exemple, l'Organisation internationale du Travail [(2016), p. xxiv] recommande l'adoption d'une loi qui impose des heures minimales garanties et des restrictions sur l'horaire de travail qui contribueraient à protéger certains travailleurs contre les contrats « zéro heure », lesquels permettent aux employeurs de créer des contrats qui ne garantissent pas des heures minimales de façon constante, et des horaires de quarts de travail irréguliers et excessivement lourds.

Pour exemplifier les problèmes liés à l'horaire, on a inventé le terme « fermeture », qui désigne familièrement les situations où les travailleurs, souvent dans les industries de la vente au détail et de la restauration rapide, travaillent durant le quart de fermeture suivi du quart d'ouverture le lendemain matin, ce qui laisse peu de temps de repos entre les périodes de travail. Il ne s'agit là que d'un exemple des façons subtiles mais pernicieuses par lesquelles certains travailleurs atypiques risquent d'être piégés dans de tels régimes d'emploi. La rémunération et la structure relativement faibles de leurs quarts de travail les privent des ressources financières, physiques ou mentales nécessaires pour se consacrer à la mise à niveau de leurs qualifications, si tel est leur souhait. Pour donner suite à cet enjeu, par exemple, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, l'employeur doit accorder une période d'au moins huit heures d'inactivité à l'employé entre les quarts de travail [ministère du Travail (2018)].

Pour lutter contre l'insécurité du revenu, deux rapports font état de modifications possibles à la réglementation du travail. Les auteurs Busby et Muthukumaran [(2016), p. 13] proposent d'augmenter le salaire minimum et le nombre de congés de maladie payés, mais ils y vont aussi d'une mise en garde : pour être utile, une telle réglementation devra être appliquée et elle risque de comporter des conséquences imprévues sur les niveaux d'emploi. L'OIT défend le principe du « traitement égal des travailleurs [ayant un emploi atypique] » comme « moyen de maintenir des règles du jeu équitables pour les employeurs » [d'après Organisation internationale du Travail (2016), p. xxiv].

Un exemple de telles politiques pourrait inclure des dispositions sur les normes d'emploi ayant trait au salaire égal pour un travail égal, quel que soit le type de contrat. En théorie, de telles lois dissuaderaient les employeurs de faire appel à des travailleurs à temps partiel et temporaires. Toutefois, dans la pratique, l'efficacité exige la conformité et il est concevable que les employeurs puissent apporter de petites modifications aux descriptions de poste des contrats de travail à temps plein par rapport aux contrats de travail atypique, de façon à contourner les définitions de travail égal selon les normes d'emploi. Comme les auteurs Busby et Muthukumaran [(2016), p. 13] le font remarquer, la réglementation est une voie importante que les décideurs peuvent approfondir. Toutefois, son utilité risque d'être restreinte lorsque vient le temps de donner suite aux inquiétudes que suscitent les disparités découlant des régimes de travail atypiques.

Enfin, l'OIT [(2016), p. xxiv] appuie l'élargissement de l'accès des travailleurs atypiques à la représentation collective. Il ressort d'une récente étude que les taux de couverture des conventions collectives sont inférieurs chez les travailleurs atypiques au Canada, mais qu'ils demeurent relativement élevés : environ le quart des titulaires d'un emploi atypique étant couverts par une convention collective, contre 32 % des titulaires d'un emploi permanent à temps plein [Gomez et Lamb (2019)]. D'autres propositions visant à promouvoir l'accès aux programmes d'aide sociale, comme l'assurance-emploi et les avantages sociaux, sont formulées dans les deux rapports [Busby et Muthukumaran (2016); OIT (2016)].

Les recommandations de politiques résumées ci-dessus ont pour objet d'atténuer certaines des conséquences négatives de l'emploi atypique. La question centrale du présent document prête attention au rapport entre les qualifications et le travail atypique, en supposant implicitement que les emplois typiques sont préférés aux emplois atypiques. Or, comme nous l'avons mentionné précédemment, tel n'est pas nécessairement le cas, car il y a certainement des personnes qui choisissent un travail atypique pour diverses raisons. Il est également vrai qu'un poste typique n'est pas nécessairement synonyme de bon poste. Toutefois, les emplois atypiques sont davantage à risque d'être de qualité inférieure à plusieurs égards [p. ex., Chen et Mehdi (2019); Arranz, Garcia-Serrano et Hernandez (2018)]. Par conséquent, les recommandations relatives à l'accumulation du capital humain se rapportent aux titulaires de postes atypiques de piètre qualité et qui, du reste, préféreraient occuper un emploi typique de qualité supérieure. (Bien entendu, de tels programmes seraient également bénéfiques pour les titulaires de postes typiques qui souhaitent mettre à niveau leurs qualifications).

Le rehaussement des qualifications et du niveau de scolarisation demeure la voie la plus vraisemblable vers une stabilité accrue de l'emploi, une augmentation de la rémunération et une mobilité professionnelle ascendante. Cette proposition est appuyée par nos constatations selon lesquelles la hausse des niveaux de scolarisation est en corrélation positive avec la rémunération de même que la probabilité d'obtenir un emploi typique. Les trois ensembles de qualifications – la littératie, la numératie et la résolution de problèmes – étaient en corrélation avec une rémunération accrue, mais aucun n'était en corrélation significative avec la probabilité d'obtenir un emploi typique. Pareille situation pourrait être attribuable au niveau élevé de chevauchement entre les qualifications et la scolarisation en bonne et due forme. Nous souscrivons aux recommandations formulées par d'autres intervenants qui cherchent à éliminer les obstacles à la scolarisation et à élargir l'accès à la formation au moyen de programmes appuyés par l'État [Busby et Muthukumaran (2016), p. 17; RBC (2018)].

Un rapport de RBC [(2018), p. 38] met en relief l'initiative SkillsFuture à Singapour, un programme gouvernemental qui offre une orientation professionnelle de même qu'une formation et une scolarisation subventionnées aux citoyens de 25 ans et plus. Nul doute que le plan ambitieux de Singapour servira de modèle important aux autres économies qui cherchent à préserver et à faire progresser leur capital humain

collectif; toutefois, selon toute vraisemblance, le coût élevé du programme empêchera un grand nombre de gouvernements d'emboîter le pas.

Bien qu'elles soient bénéfiques, les initiatives qui visent à rehausser les qualifications et le niveau de scolarisation sont intrinsèquement restreintes par le fait qu'elles prêtent surtout attention aux caractéristiques du travailleur; une attention moindre est prêtée au volet de la demande du marché du travail, notamment en ce qui touche la qualité de l'emploi, parce que les employeurs du secteur privé sont probablement moins sensibles aux interventions politiques que les systèmes publics comme l'éducation et les soutiens sociaux. Même les employeurs du secteur public, quoiqu'ils soient un peu plus à l'abri des pressions exercées par la concurrence, doivent faire face à des contraintes au chapitre des ressources, de sorte qu'ils peuvent aussi dépendre fortement des contrats de travail atypique.

Nonobstant ces difficultés, une discussion sur l'emploi atypique manquerait de rigueur si le point de vue de l'employeur n'était pas pris en compte. Les employeurs peuvent recourir au travail atypique pour réaliser des économies et se donner une marge de manœuvre, ou réduire les risques d'une « mauvaise embauche » [Organisation internationale du Travail (2016)].³ Afin de rehausser la qualité de l'emploi, les politiques publiques pourraient approfondir des moyens par lesquels inciter les employeurs à proposer aux travailleurs atypiques des programmes de formation [Busby et Muthukumar (2016), p. 17] ainsi qu'un nombre accru de postes permanents à temps plein à l'aide de subventions ou de crédits d'impôt à la création d'emplois [voir, par exemple, Gouvernement de l'Ontario (2019)].

Il ressort de nos résultats que les grandes entreprises sont en corrélation avec la probabilité accrue d'obtenir un emploi typique et une rémunération horaire bonifiée. La taille de l'entreprise est également un facteur considérable qui explique l'inégalité de la rémunération entre travailleurs typiques et atypiques. Par conséquent, les programmes d'aide aux employeurs des petites et moyennes entreprises peuvent contribuer à réduire les risques et les coûts associés à l'embauche et à la formation d'employés permanents à temps plein. En outre, puisque les petits lieux de travail sont dépourvus de marchés du travail à l'interne [p. ex., les offres d'emploi offertes uniquement aux employés en exercice, voir Leontaridi (1998)], les gouvernements peuvent créer des portails ou des réseaux professionnels pour aider les travailleurs atypiques à entretenir des liens professionnels et à demeurer au courant des renseignements pertinents à leur domaine. Voilà qui pourrait se révéler particulièrement utile aux travailleurs atypiques qualifiés qui, à cause de leur contrat de travail, risquent d'être marginalisés sur le plan professionnel.

En ce qui concerne les jeunes travailleurs, habituellement surreprésentés dans les emplois atypiques, des stages rémunérés et une formation d'apprenti de grande qualité pourraient les aider à établir des liens avec

³ Il y a dans le rapport de l'Organisation internationale du Travail (2016) un chapitre détaillé (le chapitre 4, de la page 157 à 184) à propos du recours au travail atypique par les entreprises et de leur point de vue à ce sujet.

les employeurs et à tisser des réseaux professionnels. De telles possibilités pourraient également réduire les risques d'embauche courus par les employeurs. Des éléments d'information semblent indiquer que les stages sont en corrélation positive avec l'obtention d'un « emploi en lien avec le cheminement de carrière » après la diplomation [d'après Callanan et Benzing (2004), p. 86] et d'une rémunération supérieure [Saniter et Siedler (2014)]. Par ailleurs, étant donné qu'ils sont de nature temporaire, les stages demeurent des formes de travail atypique. Toutefois, si ceux-ci s'inscrivent dans un cursus scolaire, l'insécurité relative au travail de nature temporaire peut être partiellement atténuée par le fait que les participants sont en voie de terminer leur scolarité en bonne et due forme. De plus, l'établissement d'enseignement peut prendre certaines mesures pour garantir la qualité des programmes de stages approuvés. Les stages qui font partie de programmes scolaires constituent donc une forme exceptionnelle d'emploi atypique, et il serait opportun d'examiner leur corrélation avec les futurs résultats en matière d'emploi dans des recherches supplémentaires.

Peut-être que la recommandation la plus concise et la plus performante qui ressort de la présente analyse se rapporte à la nécessité de recueillir des données plus détaillées sur la fréquence et la qualité de l'emploi atypique au Canada. L'Enquête sur la population active, à titre d'exemple, permet de recueillir actuellement des données sur le statut volontaire ou involontaire du travail à temps partiel [Statistique Canada (2014)]; des questions semblables pourraient être ajoutées afin de réfléchir à l'emploi contractuel temporaire.

Conclusions

Dans le présent document, nous analysons la répartition de la scolarisation et des qualifications entre travailleurs typiques et atypiques; nous examinons le rendement de trois ensembles de qualifications, à savoir la littératie, la numératie et la résolution de problèmes; et nous évaluons la mesure dans laquelle les différences dans les niveaux de qualifications amplifient l'inégalité marquée de la rémunération entre travailleurs typiques et atypiques. Bien entendu, les trois ensembles de qualifications sont en corrélation positive avec une rémunération horaire supérieure, la numératie produisant les rendements les plus élevés parmi les trois ensembles de qualifications examinés. D'après nos constatations, la rémunération horaire des titulaires de postes atypiques est en moyenne à peu près inférieure de 34 % à celle de leurs homologues qui occupent des postes typiques; seulement environ 40 % de cet écart est attribuable à l'ensemble des caractéristiques qui déterminent les salaires et que l'analyse recoupe. Le fait qu'environ 60 % de l'inégalité de la rémunération entre travailleurs typiques et atypiques ne puisse s'expliquer à l'aide des variables incluses dans le modèle est peut-être révélateur d'un marché secondaire du travail atypique et donne à penser que la seule mise à niveau des qualifications ne suffit pas pour combler l'écart salarial entre les emplois typiques et atypiques.

Les résultats des régressions logistiques ne révèlent aucune corrélation statistiquement significative entre les qualifications et la probabilité d'obtenir un emploi typique. Cependant, les modèles montrent bel et bien une corrélation directe entre des niveaux de scolarisation supérieurs et la probabilité d'obtenir un emploi typique, ce qui n'a rien d'étonnant parce que les qualifications sont essentiellement non observables et souvent signalées au moyen des titres d'études en lien avec la scolarisation en bonne et due forme [Spence (1973)]. De telles constatations semblent indiquer que l'idée selon laquelle la scolarisation contribue à garantir la stabilité de l'emploi est encore avérée en partie. Toutefois, la fréquence du travail atypique dans les professions libérales laisse supposer, du moins à titre anecdotique, que le lien entre le capital humain et la sécurité d'emploi n'est peut-être pas aussi solide actuellement qu'il l'était il y a quelques décennies.

Nous faisons écho aux suggestions de politiques formulées par d'autres intervenants et qui demandent aux décideurs de prêter attention à la prestation, dans une certaine mesure, d'une sécurité du revenu et de l'emploi aux travailleurs atypiques, ainsi que des initiatives axées sur la mise à niveau des qualifications et de la scolarisation. Nous invitons également les décideurs à tenir compte des employeurs et les mobiliser afin qu'ils conçoivent bien le recours à l'emploi atypique, de même qu'à promouvoir les rehaussements à la qualité de l'emploi et la création de postes permanents à temps plein au moyen de la formation subventionnée et de crédits pour la création d'emplois. De tels programmes peuvent se révéler tout particulièrement efficaces chez les petites organisations. Dans les futures recherches sur l'emploi atypique, il faudra des mesures détaillées ayant trait aux caractéristiques des travailleurs atypiques et à la qualité des emplois atypiques. L'ajout à l'Enquête sur la population active de questions permettant de déterminer si le travail temporaire est volontaire ou non constituerait une première étape importante à ce chapitre.

Bibliographie

- Arranz, J.M., Garcia-Serrano, C. et V. Hernanz (2018). « Employment Quality: Are There Differences by Types of Contract? », dans *Social Indicators Research*, vol. 137 n° 1, p. 203-230.
- Blinder, Alan S. (1973). « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », dans *The Journal of Human Resources*, vol. 8 n° 4, p. 436-455.
- Brochu, P. (2013). « The Source of the New Canadian Job Stability Patterns », dans *Revue canadienne d'économique*, vol. 46 n° 2, p. 412-440.
- Busby, C. et R. Muthukumar (2016). *Precarious Positions: Policy Options to Mitigate Risks in Non-standard Employment*, Toronto, Institut C.D. Howe, commentaire n° 462.
- Callanan, G. et C. Benzing (2004). « Assessing the Role of Internships in the Career-Oriented Employment of Graduating College Students », dans *Education + Training*, vol. 46 n° 2, p. 82-89.
- Chen, W.H. et T. Mehdi (2018). Évaluation de la qualité des emplois au Canada : une approche multidimensionnelle, Direction des études analytiques : documents de recherche, N° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, n° 412.
- Cranford, C. J., Vosko, L.F. et N. Zukewich (2003). « Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait », dans *Just Labour*, volume 3 (automne), p. 6-22.
- De Witte, H. (1999). « Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues », dans *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 8 n° 2, p. 155-177.
- Dickens, W. T. et K. Lang (1984). *A Test of Dual Labor Market Theory*, Document de travail n° 1314, Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.
- Fang, T. et F. Macphail (2008). « Transitions from Temporary to Permanent Work in Canada: Who Makes the Transition and Why? », dans *Social Indicators Research*, vol. 88 n° 1, p. 51-74.
- Fuller, S. (2011). « Up and On or Down and Out? Gender, Immigration and the Consequences of Temporary Employment in Canada », dans *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 29 n° 2, p. 155-180.
- Fuller, S. et N. Stecy-Hildebrandt (2014). « Lasting Disadvantage? Comparing Career Trajectories of Matched Temporary and Permanent Workers in Canada », dans *Revue canadienne de sociologie*, vol. 51 n° 4, p. 293-324.

- George, P. et P. Kuhn (1994). « The Size and Structure of Native-White Differentials in Canada », dans *Revue canadienne d'économie*, vol. 27 n° 1, p. 20-42.
- Gomez, R. et D. Lamb (2019). « Unions and Non-Standard Work: Union Representation and Wage Premiums Across Non-Standard Work Arrangements in Canada, 1997-2014 », dans *ILR Review*, vol. 72 n° 4, p. 1009-1035.
- Gouvernement de l'Ontario (2019). Incitatifs pour les employeurs qui embauchent et forment des employés, Toronto, Ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce.
<https://www.ontario.ca/fr/page/mesures-incitatives-pour-les-employeurs>.
- Halvorsen, R. et R. Palmquist (1980). « The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations », dans *American Economic Review*, vol. 70 n° 3, p. 474-475.
- Hennessy, T. et R. Tranjan (2018). No Safe Harbour: Precarious Work and Economic Insecurity among Skilled Professionals in Canada, Centre canadien de politiques alternatives (août).
- Organisation internationale du Travail (2016). Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects, Genève, Organisation internationale du Travail.
- Kalleberg, A. (2000). « Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work », dans *Annual Review of Sociology*, vol. 26 n° 1, p. 341-365.
- Kalleberg, A. (2009). « Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition », dans *American Sociological Review*, vol. 74 n° 1, p. 1-22.
- Krahn, H. (1995). « Accroissement des régimes de travail atypiques », dans *Perspectives* (hiver), p. 39-47, Ottawa, Statistique Canada.
- Leontaridi, M.R. (1998). « Segmented Labour Markets: Theory and Evidence », dans *Journal of Economic Surveys*, vol. 12 n° 1, p. 103-109.
- Ministère du Travail (2018). Période d'inactivité entre les postes, Toronto, Ministère du Travail de l'Ontario.
https://www.labour.gov.on.ca/french/es/tools/hours/daily_rest_between_shifts_tutorial.php.
- Noack, A. M. et L. F. Vosko (2011). Precarious Jobs in Ontario: Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers' Social Location and Context, Commission du droit de l'Ontario (novembre).
- Oaxaca, Ronald (1973). « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », dans *International Economic Review*, vol. 14 n° 3, p. 693-709.

OCDE (2018). Niveau de formation des adultes, OCDE Données <https://data.oecd.org/fr/eduatt/niveau-de-formation-des-adultes.htm>

RBC (2018). *Humains recherchés : Facteurs de réussite pour les jeunes canadiens à l'ère des grandes perturbations, La révolution des aptitudes*, Toronto, RBC.

Saniter, N. et T. Siedler (2014). Door Opener or Waste of Time? The Effects of Student Internships on Labour Market Outcomes, Bonn (Allemagne), The Institute for the Study of Labour (IZA), Document de discussion n° 8141 (avril).

Scott-Marshall, H. et E. Tompa (2011). « The health consequences of precarious employment experiences », dans *Work*, vol. 38 n° 4, p. 369-382.

Spence, M. (1973). « Job Market Signaling », dans *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87 n° 3, p. 355-374.

Statistique Canada (2019). L'emploi temporaire au Canada, 2018, Infographies (le 14 mai). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2019034-fra.htm>.

Statistique Canada (2014). Guide de l'Enquête sur la population active 2014, Ottawa, Statistique Canada, Programme de l'Enquête sur la population active, Division de la statistique du travail, N° 71-534-G au catalogue.

Vosko, L.F., Zukewich, N. et C. Cranford (2003). « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », dans *Perspectives*, vol. 4 n° 10, p. 17-28, Ottawa, Statistique Canada.

Annexe

Démarche empirique

Nous nous servons de modèles de régression logistique pour examiner la probabilité d'emploi atypique. Le rapport entre la rémunération et les qualifications est modélisé au moyen d'une série de régressions linéaires des MCO. La différence dans la rémunération horaire moyenne entre travailleurs typiques et atypiques est décomposée selon la méthode statistique bien établie de décomposition de Blinder-Oaxaca (1973). Les variables indépendantes prioritaires dans tous les modèles sont les trois mesures des qualifications : la littératie, la numératie et la résolution de problèmes. Les variables de contrôle dans les régressions sont : le sexe; la scolarisation; l'industrie; la taille de l'entreprise; la langue; l'état matrimonial; la présence d'enfants; l'indicateur de minorité visible; l'Autochtone; le statut d'immigrant; l'état de santé autodéclaré; le lieu de résidence en milieu urbain; et la région géographique de résidence. L'expérience est une variable continue, mesurée selon l'âge et le nombre d'années de scolarisation : 5. Les modèles dans lesquels la résolution de problèmes est la variable indépendante clé comportent également un indicateur – « aucun test » – qui désigne les répondants qui n'avaient pas la capacité de faire l'évaluation de la résolution de problèmes.

Les données du présent document sont tirées du fichier canadien du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) mené en 2012 et de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA). L'ELIA constitue un sous-échantillon des répondants du PEICA qui, aux fins du présent document, fournit des renseignements sur l'emploi et la rémunération. Nous prêtons attention aux personnes actives de 16 à 65 ans dont les données salariales sont positives et non manquantes. Nous excluons les chômeurs, les travailleurs autonomes et les personnes qui sont actuellement aux études. Il en résulte un échantillon formé d'environ 4 100 répondants. Une mesure clé des résultats dans notre analyse est la rémunération horaire provenant des salaires et traitements chez les travailleurs typiques et atypiques.

À notre sens, le travailleur typique s'entend d'une personne titulaire d'un poste permanent à temps plein (c.-à-d. au moins 30 heures/semaine). Le travail atypique englobe l'emploi qui n'est ni à temps plein, ni permanent, sous toutes ses formes. Le présent document tire parti d'une caractéristique exceptionnelle du PEICA : les trois mesures objectives qu'il comporte quant aux différents ensembles de qualifications, à savoir la littératie, la numératie et la capacité de résolution de problèmes. Chaque ensemble de qualifications est évalué sur une échelle de 1 à 4; nous considérons comme « fortement qualifiées » les personnes ayant obtenu une note de 3 ou de 4.

Tableau A1 : Qualifications et probabilité d'obtenir un emploi typique

DV = Probabilité de travail typique (1, 0)	Littératie	Numératie	Résolution de problèmes
	[1]	[2]	[3]
[Compétence faible (1, 2 ou 3)]			
[Compétence forte (1, 2 ou 3)]	0,041 (0,111)	0,098 (0,121)	0,085 (0,142)
[Études secondaires incomplètes]			
Diplôme d'études secondaires	0,147 (0,170)	0,140 (0,170)	0,145 (0,171)
Diplôme d'études collégiales	0,393* (0,164)	0,379* (0,164)	0,393* (0,164)
Grade de premier cycle	0,398* (0,199)	0,371 (0,202)	0,394* (0,199)
Grade de cycle supérieur	0,655** (0,227)	0,623** (0,230)	0,652** (0,225)
Expérience	0,002 (0,004)	0,002 (0,004)	0,002 (0,004)
Expérience au carré	-0,458*** (0,060)	-0,457*** (0,060)	-0,459*** (0,060)
[Homme]			
Femme	-0,431*** (0,097)	-0,420*** (0,098)	-0,433*** (0,097)
Taille de l'échantillon	4 100	4 100	4 100
Contrôles complets	Oui	Oui	Oui

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01

Nota : Le résultat consiste en une variable nominale codée « 1 » si le répondant était titulaire d'un poste typique et « 0 » s'il ne l'était pas. L'échantillon exclut les élèves, les chômeurs et les travailleurs autonomes. Les variables de contrôle qui ne figurent pas ici sont les suivantes : aucun test (dans le modèle 3 pour ceux qui n'avaient pas la capacité de faire l'évaluation de la résolution de problèmes); l'industrie; la taille de l'entreprise; la langue; l'état matrimonial; la présence d'enfants; l'indicateur de minorité visible; l'Autochtone; le statut d'immigrant; l'état de santé autodéclaré; le lieu de résidence en milieu urbain; et la région géographique de résidence. L'expérience est une variable continue, mesurée selon l'âge et le nombre d'années de scolarisation (5); cette variable sert strictement d'approximation brute de l'expérience réelle puisqu'il est possible que les répondants aient des antécédents professionnels discontinus. Les tailles d'échantillon sont arrondies au multiple de 100 le plus proche. Les écarts-types figurent entre parenthèses sous les coefficients.

Tableau A2 : Équations de la rémunération au moyen des MCO, logarithme de la rémunération horaire

DV=Log de la rémunération horaire	Littératie (A)			Numératie (B)			Résolution de problèmes (C)		
	Données regroupées [1a]	Hommes [2a]	Femmes [3a]	Données regroupées [1b]	Hommes [2b]	Femmes [3b]	Données regroupées [1c]	Hommes [2c]	Femmes [3c]
[Hommes]									
Femmes	-0,163*** (0,031)	--	--	-0,140*** (0,032)	--	--	-0,165*** (0,032)	--	--
[Faible qualification : A, B ou C]									
Forte qualification : A, B ou C	0,194*** (0,039)	0,199** (0,063)	0,178*** (0,051)	0,223*** (0,041)	0,240*** (0,060)	0,187*** (0,052)	0,155*** (0,041)	0,154* (0,061)	0,146** (0,052)
[Typique]									
Atypique	-0,252*** (0,034)	-0,253*** (0,058)	-0,248*** (0,040)	-0,249*** (0,034)	-0,251*** (0,058)	-0,244*** (0,041)	-0,251*** (0,035)	-0,254*** (0,058)	-0,243*** (0,041)
[Études secondaires incomplètes]									
Diplôme d'études secondaires	0,168* (0,068)	0,198* (0,097)	0,119 (0,081)	0,171* (0,067)	0,194* (0,095)	0,132 (0,081)	0,179** (0,069)	0,210* (0,098)	0,128 (0,082)
Diplôme d'études collégiales	0,298*** (0,065)	0,334*** (0,096)	0,213* (0,084)	0,296*** (0,064)	0,320*** (0,093)	0,226** (0,083)	0,324*** (0,066)	0,360*** (0,098)	0,239** (0,083)
Grade de premier cycle	0,490*** (0,078)	0,523*** (0,118)	0,392*** (0,094)	0,476*** (0,077)	0,497*** (0,113)	0,394*** (0,093)	0,529*** (0,079)	0,560*** (0,120)	0,431*** (0,092)
Grade de cycle supérieur	0,607*** (0,082)	0,659*** (0,121)	0,494*** (0,104)	0,588*** (0,081)	0,638*** (0,116)	0,484*** (0,105)	0,652*** (0,083)	0,703*** (0,121)	0,537*** (0,103)
Expérience	0,039*** (0,005)	0,039*** (0,008)	0,040*** (0,006)	0,039*** (0,005)	0,039*** (0,008)	0,040*** (0,006)	0,040*** (0,005)	0,041*** (0,008)	0,040*** (0,006)
Expérience au carré	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Échantillon N	4 100	2 000	2 100	4 100	2 000	2 100	4 100	2 000	2 100
Contrôles complets	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01

Tableau A3 : Décomposition de la moyenne du ln de la rémunération horaire, travailleurs typiques et atypiques

Travailleurs typiques	2,662***		
Moyenne en rémunération horaire	(0,017)		
Travailleurs atypiques	2,251***		
Moyenne en rémunération horaire	(0,032)		
Écart brut global	0,411***		
Typique - Atypique	(0,036)		
Décomposition globale pour chaque ensemble de qualifications			
	Littératie (A)	Numératie (B)	Résolution de problèmes (C)
Total expliqué	0,159*** (0,019)	0,161*** (0,019)	0,158*** (0,019)
Total inexpliqué	0,252*** (0,034)	0,249*** (0,034)	0,252*** (0,035)
Sous-décomposition détaillée de la composante expliquée			
Qualification A, B ou C	0,012* (0,005)	0,021** (0,007)	0,002 (0,003)
Femmes	0,020*** (0,005)	0,017*** (0,005)	0,021*** (0,006)
Scolarisation	0,035*** (0,009)	0,034*** (0,008)	0,040*** (0,010)
Langue	0,002 (0,004)	0,001 (0,004)	0,001 (0,004)
État matrimonial	0,002 (0,002)	0,002 (0,002)	0,002 (0,002)
Présence d'enfants	-0,001 (0,001)	-0,001 (0,001)	-0,001 (0,001)
Minorité visible	-0,000 (0,002)	-0,000 (0,002)	-0,000 (0,002)
Immigrant	-0,001 (0,002)	-0,001 (0,002)	-0,002 (0,002)
Autochtone	0,004 (0,003)	0,004 (0,003)	0,004 (0,003)
Taille de l'entreprise	0,023*** (0,006)	0,022*** (0,006)	0,023*** (0,006)
Expérience	0,006 (0,023)	0,006 (0,023)	0,006 (0,023)

Expérience au carré	0,031 (0,017)	0,031 (0,017)	0,032 (0,017)
État de santé autodéclaré	0,002 (0,003)	0,002 (0,003)	0,002 (0,003)
Résidence en région urbaine	0,004 (0,002)	0,004 (0,002)	0,005 (0,003)
Industrie	0,026** (0,009)	0,025** (0,009)	0,028** (0,009)
Région (géographie)	-0,006 (0,004)	-0,006 (0,004)	-0,006 (0,004)

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01

Nota (tableaux A2 et A3) : Le résultat dans le Tableau A2 correspond au logarithme naturel de la rémunération horaire. L'échantillon exclut les élèves, les chômeurs et les travailleurs autonomes. Les variables de contrôle qui ne figurent pas ici sont les suivantes : aucun test (dans les modèles 1c à 3c, pour ceux qui n'avaient pas la capacité de faire l'évaluation de la résolution de problèmes); l'industrie; la taille de l'entreprise; la langue; l'état matrimonial; la présence d'enfants; l'indicateur de minorité visible; l'Autochtone; le statut d'immigrant; l'état de santé autodéclaré; le lieu de résidence en milieu urbain; et la région géographique de résidence. L'expérience est une variable continue, mesurée selon l'âge et le nombre d'années de scolarisation (5). Les tailles d'échantillon sont arrondies au multiple de 100 le plus proche. Les modèles dans le Tableau A2 permettent de tenir compte du travail à un poste atypique. Les modèles (non illustrés) utilisés dans la décomposition du Tableau A3 sont évalués séparément en ce qui concerne les travailleurs typiques et atypiques et comprennent une variable de prise en compte du sexe. Dans l'affichage des résultats de décomposition (Tableau A3), les ensembles de variables nominales sont regroupés pour faciliter l'interprétation. Les écarts-types figurent entre parenthèses sous les coefficients.



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario