

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

La qualité de l'emploi
des travailleurs plus âgés
au Québec : regard sur
l'évolution de la situation
des femmes et des hommes



Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2012
ISBN 978-2-550-63867-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2012

Toute reproduction autre qu'à des fins
de consultation personnelle est interdite sans
l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Février 2012

Depuis 2003, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) s'intéresse au concept de qualité de l'emploi dans le cadre de ses travaux portant sur le domaine du travail et de la rémunération. À cet égard, il publie en 2008 un rapport sur la création d'une nouvelle typologie, qui propose 12 groupes de qualité de l'emploi. L'un des objectifs poursuivis par ces développements méthodologiques est de permettre des analyses de l'évolution du marché du travail au regard de la qualité des emplois occupés. Il répond aussi au besoin de faire une lecture multidimensionnelle des réalités du marché du travail.

La présente étude, qui traite de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés, part de cette typologie en utilisant trois niveaux de qualité : faible, moyen et élevé. L'étude de la qualité de l'emploi de ce groupe de travailleurs est tout à fait d'actualité, compte tenu de son poids de plus en plus important sur le marché du travail. Elle l'est aussi en raison de l'enjeu du prolongement de la vie active et des départs à la retraite.

Dans cette publication, l'angle d'analyse est celui de l'analyse différenciée selon le sexe, du fait de la participation croissante des femmes sur le marché du travail ces dernières années, en particulier des plus âgées. À la lumière des résultats qui viennent d'être analysés, il ne fait aucun doute qu'il y a eu entre 1997 et 2010 des améliorations appréciables

de la qualité de l'emploi des travailleuses et, dans une moindre mesure, des travailleurs âgés de 50 à 64 ans. Dans plusieurs situations d'emploi, les travailleuses ont d'ailleurs fait un rattrapage notable par rapport aux hommes. Plus particulièrement, on note à la fois une baisse importante de la part d'emplois de qualité faible et une hausse marquée de celle des emplois de qualité élevée qu'elles occupent. En conséquence, l'écart entre les sexes s'est également réduit, parfois de façon importante.

L'Institut de la statistique du Québec tient à remercier, en plus des membres de son personnel qui ont contribué aux diverses étapes de production de ce rapport, Statistique Canada et les répondants à l'Enquête sur la population active.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

*Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « **qualité** » de l'Institut de la statistique du Québec.*

Remerciements

Ce rapport a été réalisé par :	Luc Cloutier
La coordination a été assurée par :	Julie Rabemananjara
Direction des statistiques du travail et de la rémunération :	Patrice Gauthier, directeur par intérim
Ont apporté leur précieuse collaboration :	Suzanne Asselin et Christiane Lamarre, pour une relecture du document Vladimir Racila, pour la validation des données Micheline Lampron, pour la révision linguistique France Lozeau et Francine Patenaude, pour la mise en page

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384
Télécopieur : 514 876-1767
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Citation suggérée pour ce rapport :

CLOUTIER, Luc (2012). *La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec : regard sur l'évolution de la situation des femmes et des hommes*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 56 p.

Signes conventionnels :

- * : coefficient de variation se situant entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence;
- ** : coefficient de variation se situant entre 25 % et 33 %; estimation fournie à titre indicatif seulement;
- F : coefficient de plus de 33 %; donnée peu fiable;
- k : en milliers.

Faits saillants	11
Introduction.....	13
Section 1	
Importance de l'étude de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés.....	15
Section 2	
Changements dans la participation des travailleurs âgés de 50 à 64 ans	17
Section 3	
Mesure de la qualité de l'emploi.....	23
Section 4	
Résultats	25
Conclusion	39
Bibliographie	41
Annexes	45

Liste des tableaux, figures, annexes et encarts

Liste des tableaux

Tableau 1	Proportion d'emplois à temps plein pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010.....	20
Tableau 2	Répartition de l'emploi selon trois niveaux d'études chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010	22

Liste des figures

Figure 1	Taux d'activité des travailleurs âgés de 15 ans et plus et âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010.....	17
Figure 2	Taux d'activité pour trois sous-groupes d'âge chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010.....	18
Figure 3	Taux d'activité chez les travailleuses et les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010	19
Figure 4	Emploi chez les travailleuses et les travailleurs âgés de 50 à 64 ans (en milliers), Québec, 1997-2010	20
Figure 5	Répartition de l'emploi selon le niveau d'études chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010.....	21
Figure 6	Évolution du nombre d'emplois selon leur niveau de qualité, résultats selon le sexe, travailleurs âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010	25
Figure 7	Proportion de l'emploi des femmes et des hommes de 50 à 64 ans dans les niveaux de qualité faible et élevée, Québec, 1997-2010	26
Figure 8	Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et le sous-groupe d'âge, Québec, 1997 et 2010	28
Figure 9	Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1997 et 2010	29
Figure 10	Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et la durée de l'emploi, Québec, 1997 et 2010.....	31
Figure 11	Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1997 et 2010	32
Figure 12	Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1997 et 2010	34
Figure 13	Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1997 et 2010	36

Liste des encarts

Encart 1	Principales caractéristiques des groupes d'emplois se trouvant dans les trois niveaux de qualité.....	24
Encart 2	Encart méthodologique relatif à la mesure et à l'analyse de la qualité de l'emploi.....	27

Liste des annexes

Annexe 1.1	Taux d'activité pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010.....	47
Annexe 1.2	Taux d'activité pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Canada, 1997-2010.....	48
Annexe 2.1	Taux d'emploi pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010.....	49
Annexe 2.2	Taux d'emploi pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Canada, 1997-2010.....	50
Annexe 3.1	Emploi pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010.....	51
Annexe 3.2	Emploi pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Canada, 1997-2010.....	52
Annexe 4.1	Emploi à temps plein pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010.....	53
Annexe 4.2	Emploi à temps partiel pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010.....	54
Annexe 5.1	Emploi selon le niveau d'études pour deux groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010.....	55
Annexe 6.1	Catégorisation de la qualité de l'emploi en douze groupes d'emplois	56

Changements dans la participation au marché du travail

- Depuis la fin des années 1990, le taux d'activité des travailleurs plus âgés (50 à 64 ans) ne cesse de s'accroître, passant de 54,6 % en 1997 à 67,0 % en 2010.
- La hausse de l'activité s'observe autant chez les 50-54 ans, les 55-59 ans et les 60-64 ans et s'explique en grande partie par la participation plus forte des femmes, qui ont fait un rattrapage important par rapport aux hommes.
- Le nombre de travailleurs de 50-64 ans a presque doublé entre 1997 (564 000) et 2010 (1 036 000), ce qui fait en sorte que près de 3 personnes en emploi sur 10 proviennent maintenant de ce groupe d'âge. À elles seules, les femmes en représentent désormais 47 %.
- La situation sur le plan de la scolarité indique une baisse marquée de la part des travailleuses et des travailleurs de 50 à 64 ans n'ayant qu'une formation secondaire ou moins (50 % en 1997 contre 37 % en 2010 chez les femmes; 48 % et 36 % chez les hommes), au profit surtout d'une formation postsecondaire (excluant le niveau universitaire).
- Chez les travailleuses plus âgées (50-64 ans), l'emploi à temps plein prend de l'importance au cours de la période visée, passant de 72 % en 1997 à 77 % en 2010. Toutefois, elles sont encore beaucoup moins présentes dans ce type d'emploi que les hommes (91 % des hommes travaillent à temps plein en 2010).

Évolution de la qualité de l'emploi selon le groupe d'âge

- Entre 1997 et 2010, il y a eu une baisse marquée de la proportion de travailleuses âgées de 50 à 64 ans dans les emplois de qualité faible, de 45 % à 36 % (chez les hommes, de 26 % à 23 %).
- En parallèle, il y a eu une hausse notable de la présence des femmes dans les emplois de qualité élevée, proportion qui s'établit à 30 % en 2010 (chez les hommes, 33 %).
- L'amélioration de la qualité de l'emploi des travailleuses plus âgées s'observe tout autant chez les 50-54 ans que chez les 55-64 ans.
- Toutefois, les femmes continuent d'occuper davantage d'emplois de qualité faible que les hommes; en 2010, des écarts de 15 et 11 points, respectivement chez les 50-54 ans et les 55-64 ans, sont notés entre les sexes.

Évolution de la qualité de l'emploi selon le niveau d'études

- La diminution de la part d'emplois de qualité faible s'est surtout produite chez les travailleuses ayant une formation secondaire ou moins et chez celles détenant une formation postsecondaire (incluant le niveau universitaire).
- En 2010, la proportion d'emplois de qualité faible chez les travailleurs les moins scolarisés (formation secondaire ou moins) demeure beaucoup plus élevée chez les femmes (54 %), que chez les hommes (34 %).
- De 1997 à 2010, la part d'emplois de qualité élevée chez les travailleuses les moins scolarisées a fait un bond de 9 % à 17 %.
- En 2010, chez les plus scolarisés (formation postsecondaire incluant le niveau universitaire), 48 % des travailleuses et 52 % des travailleurs occupent un emploi de qualité élevée.

Évolution de la qualité de l'emploi selon la durée de l'emploi

- Des baisses importantes de la proportion d'emplois de qualité faible sont observées entre 1997 et 2010 chez les travailleuses ayant une durée d'emploi de moins de 4 ans, de 10 à 19 ans ou 20 ans et plus.
- Des réductions sont également notées chez les hommes, mais elles concernent surtout ceux dont la durée d'emploi est inférieure à 4 ans ou de 4 à 9 ans.
- La proportion d'emplois de qualité élevée augmente chez les travailleuses, peu importe leur durée d'emploi, en particulier chez celles dont la durée est de 10 à 19 ans et de moins de 4 ans.

Évolution de la qualité de l'emploi selon le secteur d'appartenance

- Chez les travailleuses, la diminution de la proportion d'emplois de qualité faible est plus forte dans le secteur public (12 points) que dans le secteur privé (8 points).
- En 2010, presque 1 travailleuse sur 2 du secteur privé âgée de 50 à 64 ans occupe un emploi de qualité faible, soit trois fois plus que ce qui est noté dans le secteur public.
- La part d'emplois de qualité élevée chez les femmes augmente un peu plus dans le secteur privé que dans le secteur public sur l'ensemble de la période, mais ce dernier secteur affiche un net avantage en 2010 (48 % versus 21 %).
- Les travailleurs du secteur public occupent toujours une part plus grande d'emplois de qualité élevée que ceux du secteur privé en 2010 (47 % contre 29 %).

Évolution de la qualité de l'emploi selon la couverture syndicale

- Entre 1997 et 2010, on note une baisse marquée de la proportion d'emplois de qualité faible à la fois chez les travailleuses non syndiquées et les travailleuses syndiquées.
- Toutefois, en 2010, les travailleuses qui ne sont pas couvertes par une convention collective sont presque deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi de qualité faible (45 % contre 24 %).
- Les travailleurs non syndiqués voient leur présence dans les emplois de qualité faible diminuer entre 1997 et 2010 mais ils occupent encore en 2010 deux fois plus souvent ce type d'emplois que les travailleurs syndiqués (30 % contre 15 %).
- L'amélioration de la qualité de l'emploi chez les travailleuses s'observe davantage chez les non-syndiquées, puisque la part des emplois de qualité élevée qu'elles occupent s'accroît de 8 points sur la période (5 points chez les syndiquées).
- En 2010, presque deux fois plus de travailleuses syndiquées que de non-syndiquées occupent un emploi de qualité élevée (41 % contre 22 %).
- Chez les hommes, les travailleurs non syndiqués ont vu leur part d'emplois de qualité élevée augmenter entre 1997 et 2010, tandis que les travailleurs syndiqués n'ont pas connu d'amélioration sur ce plan.

Évolution de la qualité de l'emploi selon la taille de l'établissement

- Les travailleuses âgées de 50 à 64 ans des établissements de plus de 100 employés ont vu davantage leur part d'emplois de qualité faible se réduire que celles des établissements de moins de 100 employés entre 1997 et 2010.
- Cependant, les travailleuses des plus petits établissements continuent toujours d'occuper une part plus grande d'emplois de qualité faible que leurs homologues des plus grands établissements (43 % contre 24 %).
- Chez les hommes, seuls les travailleurs des établissements de moins de 100 employés voient leur proportion d'emplois de qualité faible diminuer sur la période, mais ils y sont davantage concentrés que leurs confrères des plus grands établissements (28 % contre 16 % en 2010).
- Entre 1997 et 2010, il y a une hausse appréciable de la part d'emplois de qualité élevée chez les travailleuses des établissements de moins de 100 employés, qui passe de 17 % à 25 %.

Le phénomène du vieillissement de la population active et son corollaire, le resserrement du marché du travail, font de plus en plus l'objet de préoccupations, compte tenu de leur incidence sur les milieux de travail mais aussi sur la viabilité éventuelle des régimes de retraite privés et publics et le financement des services publics (Gouvernement du Québec, 2011; Cloutier et Dorion, 2010a; Castonguay et Laberge, 2010; Godbout et coll., 2009). L'une des grandes questions qui refont surface fréquemment porte sur le comportement à venir des travailleurs vieillissants au regard de la retraite. Désireront-ils partir plus tôt que leurs prédécesseurs ou resteront-ils, volontairement ou non, plus longtemps sur le marché du travail? Le choix entre une retraite plus ou moins hâtive et la poursuite de la vie active dépend bien évidemment d'une foule de facteurs, tels que l'état de santé, la présence d'un conjoint ou d'une conjointe, la condition financière, le type d'emploi occupé ou encore la satisfaction au travail (Dorion et Cloutier, 2012; Cloutier et Dorion, 2010b; Park, 2010; Debrand et Sirven, 2009; Schellenberg et Ostrovsky, 2008), pour ne nommer que ceux-là. Il ne fait pas de doute que l'emploi occupé est l'un des déterminants majeurs de l'intention des travailleurs plus âgés à cet égard. Plus particulièrement, la qualité de l'emploi peut influencer fortement la décision de quitter plus hâtivement la vie active ou de rester plus longtemps actif. Un emploi de qualité élevée permet au travailleur d'avoir des conditions de travail favorables à un départ plus hâtif, en bénéficiant par exemple d'un régime de retraite avec contribution de l'employeur. Il peut aussi lui permettre de poursuivre plus longtemps sa carrière en raison des possibilités avantageuses qui s'offrent à lui, notamment sur le plan des horaires de travail. Il y a donc une tension entre ces deux scénarios qui se présentent aux travailleurs plus âgés.

Cette étude a pour objet de donner un éclairage sur l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés, soit ceux de 50 à 64 ans, sans toutefois établir de lien direct avec leur intention à l'égard de la retraite. L'objectif poursuivi est de faire une lecture particulière de la situation des travailleurs plus âgés en se basant sur le concept de qualité de l'emploi, tel qu'il est utilisé à l'Institut de la statistique du Québec (Cloutier, 2008). L'angle d'analyse considéré est celui de l'analyse différenciée selon le sexe. Ce choix s'impose puisqu'on a assisté dans les dernières années à une participation grandissante des travailleuses plus âgées sur le marché du travail (ISQ, 2011). On doit aussi soulever le fait que les différences entre les sexes sur le marché du travail existent aussi chez les travailleurs plus âgés. En effet, ces différences s'inscrivent dans un historique d'activité professionnelle moindre chez les femmes, en raison notamment de leurs responsabilités familiales plus importantes.

Par ailleurs, les comparaisons sont faites entre deux groupes quasi distincts de travailleuses et de travailleurs, soient ceux qui avaient entre 50 et 64 ans en 1997 et ceux qui étaient dans le même groupe d'âge en 2010. Le premier groupe est composé de personnes nées entre 1933 et 1947 et le second, de personnes nées entre 1946 et 1960. Notre question de recherche est donc de savoir si la situation qui prévaut en 2010 est meilleure, moins bonne ou encore similaire à celle de 1997.

L'étude comprend quatre sections. La première traite de l'importance d'étudier la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés. La deuxième section aborde le sujet des changements dans la participation des travailleurs plus âgés au cours de la période 1997-2010, pour laquelle nous disposons de données sur la qualité de l'emploi. En troisième lieu, nous exposons succinctement la mesure de la qualité de l'emploi utilisée, pour ensuite, dans la quatrième section, présenter une analyse des résultats. En tenant compte de la qualité des données, les résultats sont ventilés selon le sous-groupe d'âge, le niveau d'études, la durée de l'emploi, le secteur d'appartenance, la couverture syndicale et la taille de l'établissement.

Importance de l'étude de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés

1. Importance de l'étude de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés¹

Il ne fait aucun doute aujourd'hui que l'étude de la qualité de l'emploi fait de plus en plus l'objet d'analyse du marché du travail (Cloutier, Bernard et Tremblay, 2011; Cloutier, 2010; UNECE, 2010; Greenan, Kalugina et Walkowiak, 2010; Boulet et Bourdarbat, 2010; Gilmore, 2009; Guillén et Dahl, 2009), et ce, peu importe que le contexte économique soit favorable ou non². On comprendra que la seule mesure du volume d'emploi ou de l'activité sur le marché du travail ne permet pas une lecture suffisante de la réalité vécue par les travailleurs. Détenir un emploi est certes une condition nécessaire pour espérer avoir de bonnes conditions de vie, mais encore faut-il que celui-ci soit de bonne qualité. Entre les emplois peu rémunérés, instables et de qualification faible et ceux qui offrent une rémunération élevée, qui sont de qualification élevée et stables, l'éventail des conditions d'emploi et de travail peut être très étendu (Cloutier, Bernard, Tremblay, 2008).

Par ailleurs, la qualité de l'emploi est pertinente comme sujet d'étude à toutes les étapes du parcours de vie professionnelle. Par exemple, la situation des jeunes travailleurs et leur insertion sur le marché du travail posent souvent la problématique de la qualité de l'emploi. Comme on sait, les emplois en début de carrière offrent potentiellement des conditions moins avantageuses, puisque les bonnes conditions sont en grande partie liées à l'ancienneté ou à l'expérience de travail. On peut aussi voir en quoi ce concept de qualité de l'emploi permet de jeter un regard particulier sur la dynamique de la conciliation famille-travail (Marchand, 2010), du point de vue notamment des heures et des horaires de travail. Enfin, à l'autre bout du parcours de vie professionnelle, le passage du travail à la retraite fait bien évidemment ressortir la question de la qualité de l'emploi occupé, puisque c'est à partir de celui-ci que se déterminent en bonne partie les conditions d'accès à la retraite et les revenus qui pourront être obtenus.

En effet, il est clair que les intentions des travailleurs plus âgés à l'égard de leur retraite dépendront dans une large mesure des conditions professionnelles dans lesquelles ils se trouveront. On peut penser que les travailleurs ayant des emplois de très bonne qualité, – ceux qui sont bien rémunérés et qui offrent des régimes de retraite privés, par exemple – seront davantage susceptibles de prendre une retraite plus hâtive (Schellenberg et Ostrovsky, 2008; Kieran, 2001). À l'opposé, il est fort possible que les travailleurs qui occupent des emplois n'offrant pas de tels avantages se voient dans l'obligation de travailler plus longtemps, en raison de conditions financières de retraite moins attrayantes ou encore insuffisantes (Régie des rentes du Québec, 2010; Schellenberg, 2004).

Il faut dire également que le prolongement de la vie active sera dans les années à venir largement débattu, compte tenu des nombreux départs à la retraite qui s'annoncent et de l'intérêt potentiel des travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail. La possibilité des travailleurs de prolonger leur vie active dépendra largement, encore là, de la qualité des emplois qu'ils détiendront. Des emplois qui offrent des horaires de travail flexibles, qui permettent de faire du temps partiel tout en maintenant un certain revenu de retraite ou encore des emplois qui s'exercent dans des conditions physiques et psychologiques agréables ou non néfastes pour la santé seront susceptibles d'être occupés plus longtemps par des travailleurs plus âgés, contrairement à ceux offrant une moindre qualité sur ces plans. D'ailleurs, un récent sondage produit par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT, 2011) auprès des travailleurs français révélait que ceux qui envisagent positivement l'allongement de la vie professionnelle jugent que leurs conditions de travail sont acceptables, alors que ceux qui, au contraire, envisagent mal la continuation de leur vie professionnelle déclarent avoir de mauvaises conditions de travail.

1. Dans ce texte, nous utilisons l'expression « travailleur plus âgé » par opposition à « travailleur âgé », dont la définition demeure subjective. Nous avons considéré les travailleurs plus âgés à partir de 50 ans, puisque c'est à partir de ce moment qu'on observe une baisse de l'activité chez les travailleurs en lien avec la retraite (OCDE, 2011). Pour une justification de la composition de ce groupe, voir aussi Yeandle, 2005.

2. On peut ajouter à cela l'appel de communications lancé en 2010 par la revue *Human Relations* sous le titre *Understanding job quality* et celui lancé en 2011 par l'*Industrial & Labor Relations Review* dans le cadre d'un numéro spécial, sous le titre *Trends in Job Quality*.

Avec l'arrivée massive des baby-boomers à l'âge de la retraite, l'étude de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés est d'autant pertinente et nécessaire. En étudiant en particulier l'évolution de la situation des femmes et des hommes sur ce plan, il sera possible de mieux appréhender dans quel contexte professionnel ces derniers se trouveront à l'aube de cette étape cruciale de leur parcours de vie.

Mais avant d'entrer dans le vif du sujet, il convient de jeter un regard sur l'évolution de la participation des travailleurs plus âgés sur le marché du travail et de voir s'il y a eu des changements. La section 2 traite de ces aspects³.

3. Dans cette étude, la période retenue pour l'analyse couvre les années 1997 à 2010. Ce choix est basé sur la disponibilité des données sur la qualité de l'emploi, qui débute en 1997.

Changements dans la participation des travailleurs âgés de 50 à 64 ans⁴

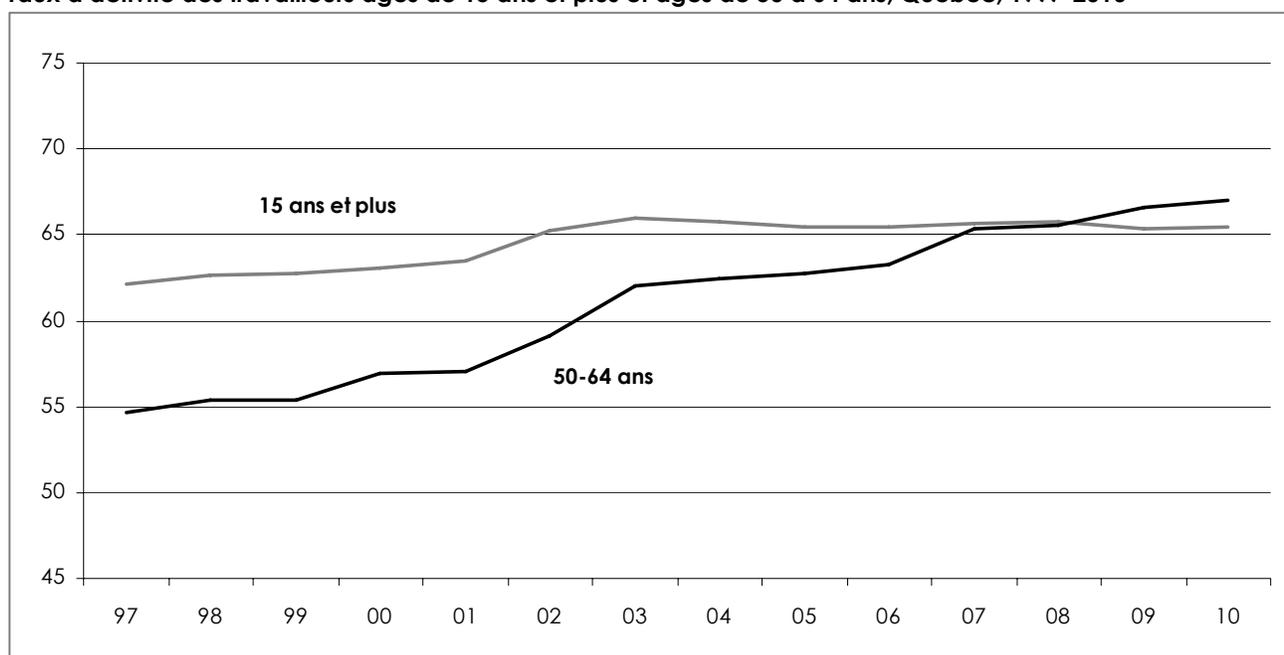
2.1 Tendances relatives au taux d'activité⁵

L'un des faits marquants qui se dégagent des tendances sur le marché du travail depuis un certain nombre d'années est indéniablement la hausse continue de la participation des travailleurs plus âgés. Plusieurs études, tant au Québec qu'au Canada, ont confirmé cette croissance (Carrière et Galarneau, 2011; Conseil des aînés, 2009; Gauthier et coll., 2007; Grenier, 2007; Marshall et Ferrao, 2007). Plus précisément, celle-ci s'est produite à partir de la fin des années 1980 au Québec et à la fin des années 1990 pour ce qui est du Canada (Cloutier et Dorion, 2010a).

La figure 1 montre que l'activité s'est nettement accrue chez les travailleurs québécois âgés de 50 à 64 ans. Leur taux d'activité est ainsi passé de 54,6 % en 1997 à 67,0 % en 2010, un bond de plus de 12 points. Plus des deux tiers des personnes âgées de 50 à 64 ans occupent donc un emploi ou sont en recherche active d'emploi. Depuis 2009, les travailleurs plus âgés affichent un taux d'activité supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs de 15 ans et plus. Ce taux demeure toutefois bien en deçà de celui des personnes âgées de 25 à 49 ans, qui s'établit à 87,3 % (donnée non présentée). Malgré cette plus grande participation des travailleurs québécois âgés de 50 à 64 ans, leur taux d'activité demeure inférieur à celui observé dans l'ensemble du Canada, qui se fixe à 71,2 % en 2010 (voir annexe 1.2).

Figure 1

Taux d'activité des travailleurs âgés de 15 ans et plus et âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010



Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

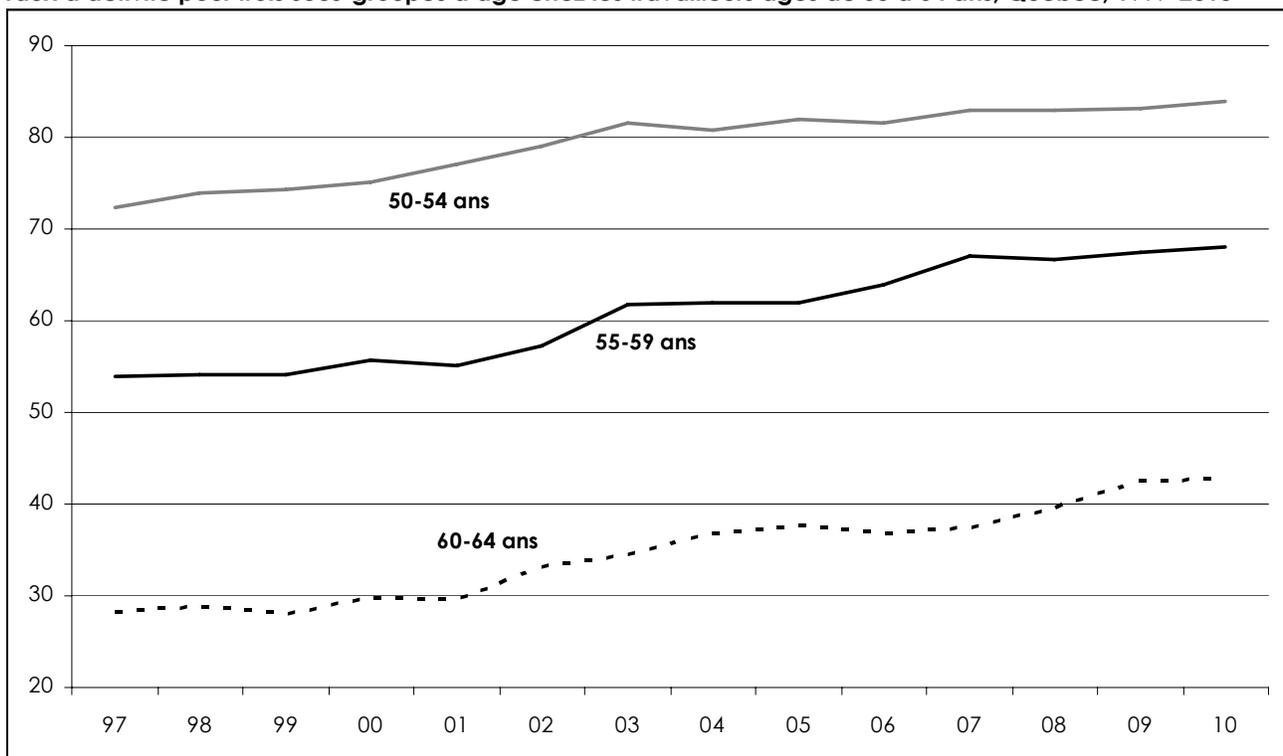
4. Nous avons choisi cette tranche d'âge puisque les personnes âgées de 65 ans et plus sont en très grande partie inactives. Ainsi, même si on a observé un accroissement de l'activité depuis 2002 chez les 65 ans et plus, leur taux d'activité demeure très faible (12,9% chez les hommes et 5,3% chez les femmes en 2010). En conséquence, les taux d'activité et d'emploi chez les travailleurs plus âgés sont plus appropriés lorsqu'ils sont calculés pour le groupe des 60-64 ans plutôt que pour celui des 50 ans et plus. En effet, dans ce dernier cas, le calcul tient compte d'une population importante qui n'est pas en emploi en raison de son âge avancé. Afin d'avoir une base de comparaison commune, toutes les analyses et les résultats portent sur les travailleurs âgés de 50 à 64 ans. Il est possible toutefois de consulter en annexe des résultats détaillés par groupe d'âge qui distinguent les personnes de 65 ans et plus.
5. L'analyse de la participation des travailleurs plus âgés est faite uniquement en fonction du taux d'activité, puisque les tendances sont les mêmes pour le taux d'emploi. Le lecteur intéressé à connaître les résultats pour ce dernier indicateur peut consulter les annexes 2.1 et 2.2.

On doit se demander par ailleurs si ces tendances générales reflètent ce qui se passe dans les sous-groupes qui composent le grand groupe des personnes âgées de 50-64 ans, étant donné le phénomène de la prise de la retraite plus ou moins hâtivement chez ces travailleurs. Pour mieux faire ressortir ce possible effet, nous montrons l'évolution des taux d'activité pour trois groupes d'âge : les 50-54 ans, les 55-59 ans et les 60-64 ans.

Sans surprise, le taux d'activité diminue avec l'âge, mais les écarts entre les groupes tendent à s'amenuiser sur la période (figure 2). Par exemple, en 1997, le taux chez les 50-54 ans se situait à 72,4 %. En comparaison, il était de 54,0 % chez les 55-59 ans et de seulement 28,3 % chez les 60-64 ans. La différence entre ces deux derniers groupes et les 50-54 ans se chiffrait alors respectivement à 18 et 44 points. En 2010, ces écarts étaient ramenés respectivement à 16 et 41 points. La figure 2 révèle qu'il y a eu des hausses appréciables de l'activité dans les trois groupes d'âge, mais celles notées chez les 60-64 ans (+ 15 points) et les 55-59 ans (+ 14 points) ont été plus fortes que celle observée chez les personnes moins âgées (+ 12 points).

Figure 2

Taux d'activité pour trois sous-groupes d'âge chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010



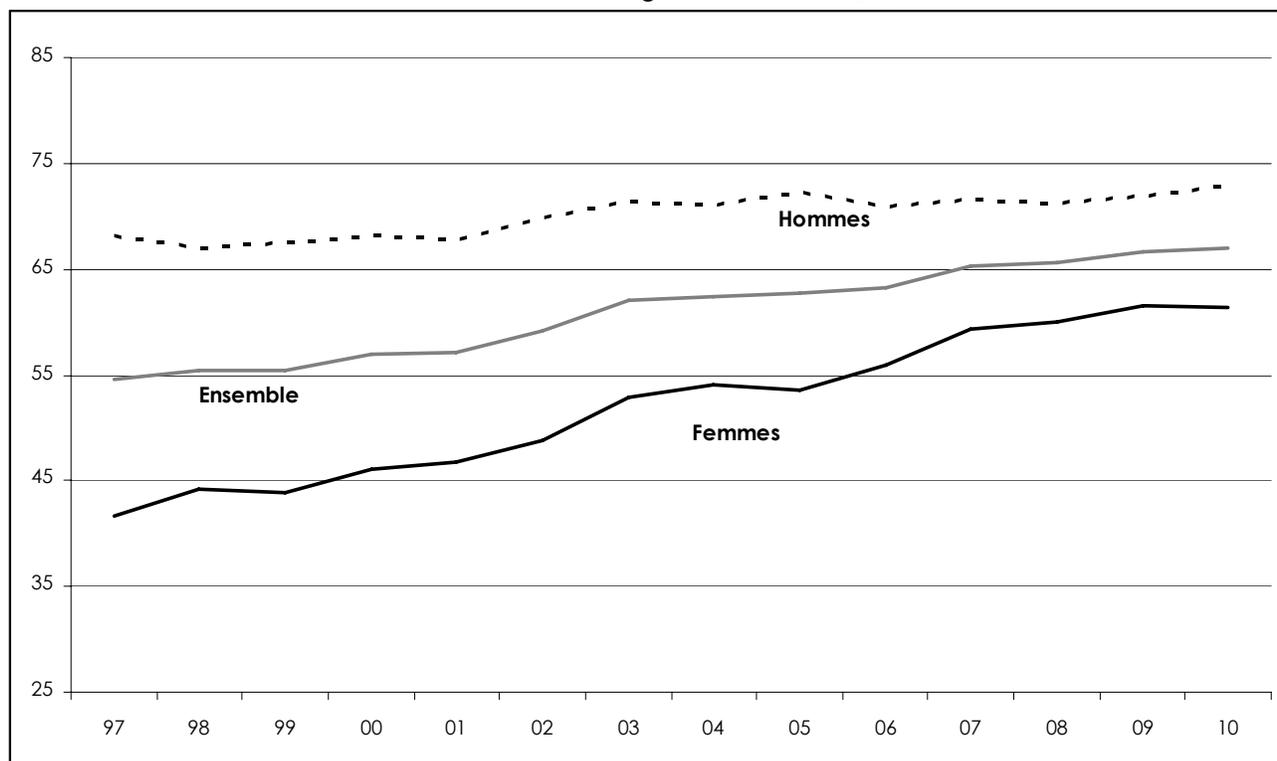
Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

En 2010, 83,9 % des personnes âgées de 50-54 ans sont actives sur le marché du travail. Cette proportion se situe à 68,1 % chez celles dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans, et elle glisse en dessous de 43 % chez les plus âgées. Ces résultats démontrent que la hausse de l'activité chez les personnes âgées de 50 à 64 ans depuis la fin des années 1990 est un phénomène qui touche autant les plus jeunes de ce groupe que les plus âgées. Les seuils d'activité notés pour 2010 sont d'ailleurs historiquement les plus élevés. De plus, lorsqu'on compare ces chiffres avec ceux de l'ensemble du Canada (voir annexe 1.2), on constate un retard du Québec surtout pour ce qui est des personnes âgées de 60-64 ans et plus (écart d'environ 8 points de pourcentage).

Cette plus forte activité au Québec dans le groupe des 50-64 ans s'explique essentiellement par la présence nettement plus grande aujourd'hui des femmes sur le marché du travail. Comme le montre bien la figure 3, leur taux d'activité n'a pas cessé d'augmenter entre 1997 et 2010, passant de 41,6 % à 61,3 %. Il s'agit d'une hausse de presque 20 points de pourcentage. Les femmes ayant de 50 à 64 ans en 2010 se distinguent fortement de celles du même groupe d'âge en 1997. L'effet de changement est par ailleurs remarquable sur le plan de la

réduction de l'écart entre les sexes dans le taux d'activité. En effet, celui-ci se situait à 27 points en 1997, pour finalement s'établir à moins de 12 points en 2010⁶. Il y a donc une plus grande parité entre les sexes en matière de taux d'activité aujourd'hui chez les 50 à 64 ans. Bien que de façon moins marquée, l'activité des hommes de ce groupe d'âge s'est accrue durant cette période, et leur taux s'établit à 72,9 % en 2010.

Figure 3

Taux d'activité chez les travailleuses et les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

2.2 Tendances relatives à l'emploi

On peut aisément s'attendre à ce que ces tendances aient une incidence notable sur le volume de l'emploi des travailleurs âgés de 50 à 64 ans et, en conséquence, sur l'importance grandissante des femmes dans ce groupe d'âge. De fait, la figure 4 montre une croissance continue et très forte du nombre d'emplois occupés par les travailleurs âgés de 50 à 64 ans. Celui-ci a presque doublé durant la période, pour se fixer à plus de 1 million en 2010. En pourcentage, la hausse a été de 83,8 %, soit presque deux fois plus que la croissance globale de la population de ce groupe (+ 46,4 %; donnée non présentée).

Cette évolution affecte évidemment la part des 50-64 ans dans l'ensemble de l'emploi, qui est passée de 17,8 % en 1997 à 26,5 % en 2010 (voir annexe 3.1). Le quart des travailleurs aujourd'hui est ainsi âgé de 50 à 64 ans.⁷

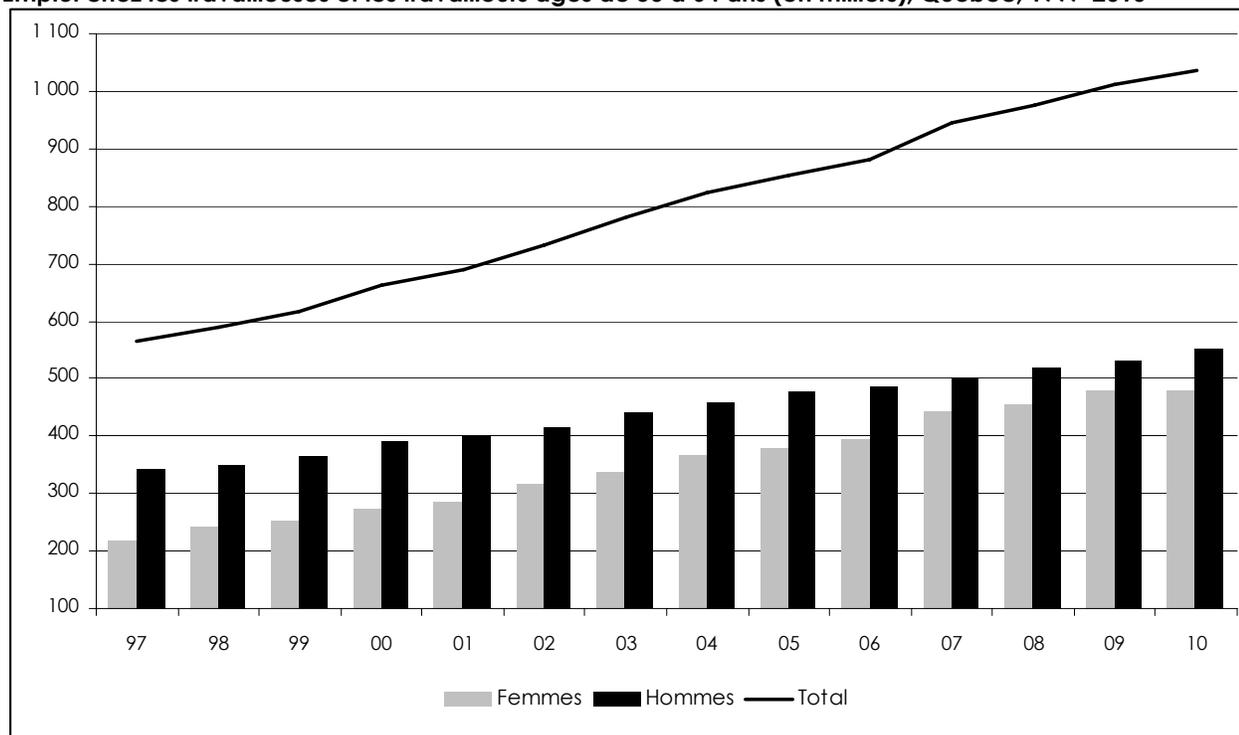
Comme on peut le voir à la figure 4, les femmes ont fait un rattrapage important par rapport aux hommes. Le nombre d'emplois qu'elles occupent a plus que doublé durant la période, pour s'établir à plus de 480 000 en 2010. Ceux-ci représentent maintenant 46,5 % de l'ensemble des emplois des 50-64 ans, contre 39,0 % en 1997. Même si la croissance a été moins forte du côté des hommes, ceux-ci ont vu également l'effectif de leurs emplois s'accroître de façon non négligeable, franchissant le cap des 550 000 en 2010.

6. Le plus faible écart (8,8 points) est observé dans le groupe des 50-54 ans.

7. Si l'on tient compte des travailleurs âgés de 50 ans et plus, la proportion monte à 28,8 %.

Figure 4

Emploi chez les travailleuses et les travailleurs âgés de 50 à 64 ans (en milliers), Québec, 1997-2010



Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Le régime de travail

Par ailleurs, on peut se demander si ces augmentations d'emplois se sont davantage traduites en emplois à temps partiel, étant donné que ce type d'emploi pourrait être plus fréquent chez les travailleurs vieillissants, notamment en raison de l'état de santé ou de la prise d'une retraite progressive. Les résultats indiquent plutôt un accroissement de l'emploi à temps plein chez les femmes. Du côté des hommes, ce type d'emploi prédomine nettement. Ainsi, plus des trois quarts des travailleuses âgées de 50 à 64 ans détiennent un emploi à temps plein en 2010, une hausse de plus de 5 points par rapport à 1997 (tableau 1). Lorsqu'on regarde les résultats dans les sous-groupes d'âge, on constate des augmentations encore plus importantes du côté des travailleuses âgées de 50 à 59 ans.

Tableau 1

Proportion d'emplois à temps plein pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010

	50-64 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
	%			
Femmes				
1997	71,5	72,5	69,4	71,2
2010	76,9	83,5	77,1	58,7
Hommes				
1997	92,5	94,6	93,5	83,2
2010	90,9	94,1	91,3	82,2

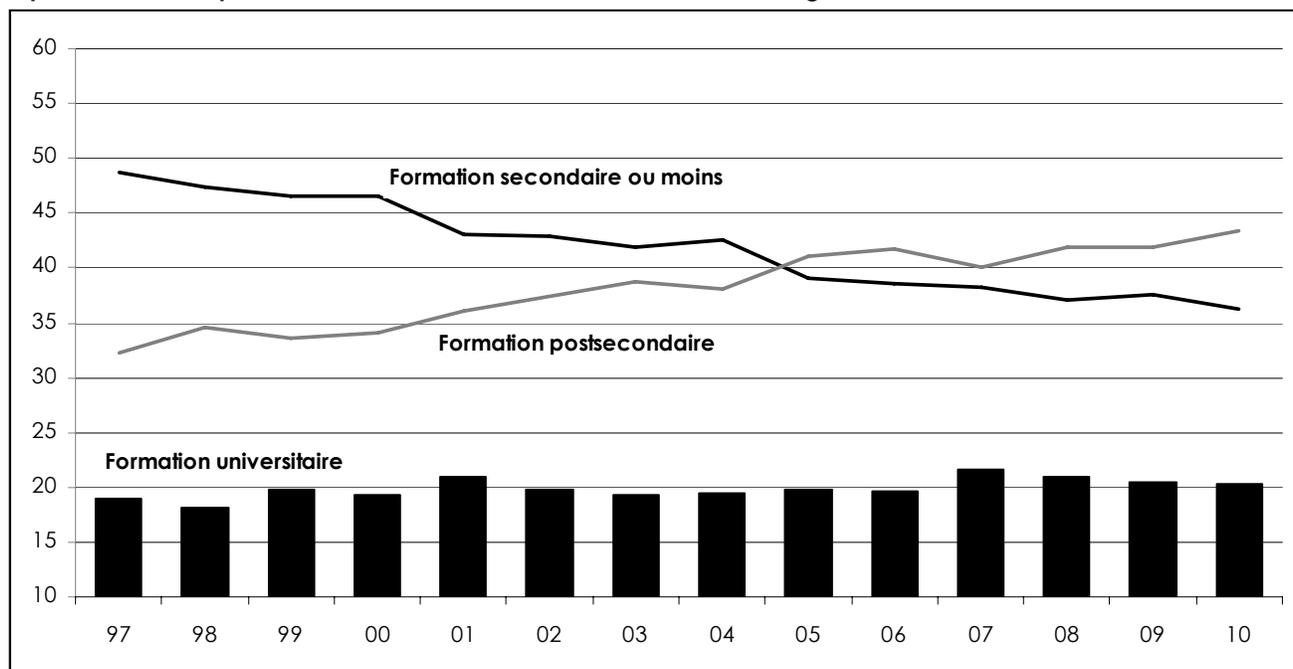
Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Toutefois, celles du groupe des 60-64 ans se distinguent avec une baisse importante de leur part d'emplois à temps plein, qui se fixe en dessous des 60 % en 2010. Les femmes de ce groupe d'âge en 2010 se différencient donc de façon appréciable de leurs homologues de 1997 en occupant plus fréquemment des emplois à temps partiel. De façon générale, on peut dire que le travail à temps plein chez les travailleuses et les travailleurs plus âgés a pris de l'importance au fil du temps et demeure toujours la norme.

Le niveau d'études

Depuis un certain nombre d'années, on observe un rehaussement significatif du niveau d'études dans la population québécoise et canadienne (Statistique Canada, 2008; MELS, 2011), et cela s'observe évidemment sur le marché du travail (ISQ, 2011; Lessard, 2009; *ibid.* MELS, 2011). Qu'en est-il plus particulièrement des travailleurs plus âgés? Sont-ils davantage scolarisés que leurs prédécesseurs? La figure 5 indique qu'effectivement les travailleurs qui sont âgés entre 50 et 64 ans en 2010 (personnes nées entre 1946 et 1960) sont beaucoup plus scolarisés que ceux du même groupe d'âge en 1997 (personnes nées entre 1933 et 1947). Ces derniers ne détenaient en plus grande proportion qu'une formation secondaire complétée ou non. Or, en 2010, ce niveau d'études ne concerne qu'un peu plus de 35 % des travailleurs âgés de 50 à 64 ans. En revanche, la part des travailleurs ayant fait des études postsecondaires croît de façon assez régulière sur la période, et presque 45 % d'entre eux ont un tel niveau d'études en 2010. Cela représente un bond appréciable de plus de 11 points. Ce niveau de formation devient ainsi le plus fréquent chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans. De son côté, la main-d'œuvre détenant une formation universitaire n'augmente que très légèrement son importance sur la période, passant de 19,0 % à 20,3 %. Cela tranche avec la situation observée dans l'ensemble du Canada, puisque les travailleurs les plus scolarisés ont augmenté de plus de 6 points leur part, qui se fixe à 24,5 % en 2010 (donnée non présentée).

Figure 5

Répartition de l'emploi selon le niveau d'études chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Les résultats selon le sexe révèlent que l'accroissement de la qualification est autant le fait des femmes que celui des hommes et que ce changement s'est fait à la faveur de la formation postsecondaire (tableau 2). Ainsi, les travailleuses et les travailleurs âgés de 50 à 64 ans détiennent en majorité une telle formation en 2010 (44 % et 43 % respectivement sont dans cette situation). En 1997, c'était la formation secondaire ou moins qui prédominait. En parallèle, on assiste à une baisse importante des travailleuses et des travailleurs détenant ce dernier niveau de formation. Par ailleurs, environ 20 % des travailleuses et des travailleurs possèdent un niveau d'études universitaire en 2010, ce qui est deux fois moins que ce qui est observé pour le niveau d'études postsecondaire. Mais, de façon générale, on peut dire que le profil de scolarisation est similaire entre les sexes chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans.

Tableau 2

Répartition de l'emploi selon les trois niveaux d'études chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010

	1997	2010
	%	
Femmes		
Secondaire ou moins	50,2	36,7
Postsecondaire	32,5	44,0
Universitaire	17,3	19,4
Hommes		
Secondaire ou moins	48,0	35,9
Postsecondaire	31,9	43,0
Universitaire	20,1	21,1

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

En résumé

Dans cette dernière section, nous avons fait état de changements appréciables chez les travailleurs âgés de 50 à 64 ans entre les années 1997 et 2010. Il s'avère que la cohorte de 2010 (personnes nées entre 1946 et 1960) se distingue fortement de celle de 1997 (personnes nées entre 1933 et 1947). Elle est beaucoup plus active et cela s'explique en grande partie par une plus grande participation des femmes sur le marché du travail. Aussi, il ressort que l'emploi à temps plein a pris de l'importance et demeure toujours la norme chez ce groupe de travailleurs, même chez les femmes malgré une baisse notée chez les 60-64 ans. Enfin, il apparaît que les travailleuses et les travailleurs qui ont de 50 à 64 ans en 2010 sont davantage scolarisés que leurs prédécesseurs de 1997.

Au-delà de ces changements, qui témoignent d'une plus grande homogénéité des travailleuses et des travailleurs plus âgés d'aujourd'hui en termes de participation et de qualification, il devient intéressant de voir si la qualité de l'emploi détenu suit la même tendance chez les deux sexes. Les sections qui suivent s'attardent spécifiquement à cette question. Dans un premier temps, nous présentons la mesure retenue pour l'analyse de la qualité de l'emploi et par la suite nous faisons état des résultats. Afin d'avoir un bon portrait de la situation, plusieurs données sont présentées, qui tiennent compte des caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et du milieu de travail. L'objectif de cette analyse est double : voir si la qualité de l'emploi s'est améliorée au fil du temps et vérifier s'il y a une plus grande parité entre les sexes en la matière.

Mesure de la qualité de l'emploi

À partir de ses travaux portant sur la qualité de l'emploi (Cloutier, 2008), l'Institut de la statistique du Québec a défini un cadre conceptuel visant à mieux circonscrire ce concept, afin notamment de bien le distinguer de la qualité du marché du travail et de la qualité du travail (Cloutier, 2011). La qualité de l'emploi englobe généralement les neuf dimensions suivantes : rémunération, heures de travail, stabilité, qualification, conditions physiques et psychologiques du travail, horaires de travail, assurances collectives, régimes de retraite et congés. Ces dimensions dressent ainsi un bon portrait de ce que peut être la qualité de l'emploi. Évidemment, une telle lecture nécessite des enquêtes très poussées, qui ne peuvent pas toujours être réalisées sur une base régulière. Il est néanmoins possible d'avoir une bonne évaluation de la qualité de l'emploi en considérant ses dimensions de base, lesquelles sont souvent couvertes par les grandes enquêtes statistiques publiques. L'ISQ a ainsi été à même de définir une mesure de la qualité de l'emploi à partir de quatre dimensions qui se retrouvent très fréquemment dans les études sur le sujet (ibid. Cloutier, 2008). Les dimensions retenues sont la rémunération, les heures de travail, la stabilité ainsi que la qualification. Elles sont des bons indicateurs des autres dimensions de la qualité de l'emploi. Par exemple, la présence et l'étendue des avantages sociaux, tels que les régimes de retraite et les assurances collectives, sont souvent associées à la valeur de la rémunération, aux heures de travail ou encore à la stabilité d'emploi (permanent/temporaire). À son tour, le degré de stabilité peut affecter les conditions de travail sur le plan de l'horaire.

En partant de ces dimensions, un nouvel outil a été développé qui se caractérise par une typologie en 12 groupes de qualité de l'emploi (ibid. Cloutier et coll., 2008; Cloutier, 2008). Les caractéristiques de ces groupes sont présentées à l'annexe 6.1. Ceux-ci font ressortir plusieurs réalités touchant le marché du travail du point de vue de la qualité de l'emploi détenu, notamment le fait de ne pas pouvoir travailler à temps plein; la pression que peuvent exercer de longues heures de travail sur la vie hors travail; le fait que, bien souvent, les travailleurs n'arrivent pas à mettre à profit leurs compétences, ce qui affecte du coup leur capacité à obtenir de meilleurs emplois; le caractère incertain de la durée de l'emploi; le fait que les emplois offrant une bonne ou moins bonne rémunération influencent directement la condition socio-économique des employés concernés. Comme on peut le voir, ces multiples réalités révèlent diverses formes de qualité de l'emploi. Il est possible aussi de regrouper ces 12 groupes en trois niveaux de qualité afin d'avoir une lecture plus synthétique du phénomène étudié. Cette approche a le mérite de permettre d'étudier les grandes tendances se dessinant sur le marché du travail pour plusieurs groupes de travailleurs. Elle s'avère tout indiquée pour l'étude de l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés, puisque l'objectif visé est justement d'analyser les changements s'étant produits dans un certain nombre de groupes de travailleurs et de milieux de travail.

Les trois niveaux de qualité de l'emploi

Le principal critère utilisé pour la détermination des trois niveaux de qualité de l'emploi à partir des 12 groupes a été le nombre de dimensions considérées comme une « valeur forte » (rémunération horaire de 20 \$ et plus, emploi stable, qualification élevée et travail à temps plein [30-40 heures] ou à temps partiel volontaire) et du nombre de celles qui pouvaient être qualifiées de « valeur faible » (rémunération horaire de moins de 10 \$, emploi instable, travailleurs surqualifiés et temps partiel involontaire) (Cloutier, 2009). La dimension « rémunération » nous est apparue primordiale dans ce dernier exercice de regroupement; aussi, dès que la rémunération horaire s'élevait à moins de 15 \$, le groupe était classé dans la catégorie « faible » ou « moyenne », selon les valeurs des autres dimensions. Le classement en trois catégories est le suivant :

- Qualité faible : groupes⁸ 1, 3, 4, 9 et 11;
- Qualité moyenne : groupes 2, 8, 10 et 12;
- Qualité élevée : groupes 5, 6 et 7.

8. Dans de récents travaux de l'ISQ (Cloutier, 2010; 2009), on a classé le groupe 3 dans le niveau de qualité moyenne. Or, après réexamen, il nous semble plus pertinent de le classer dans le niveau de qualité faible puisqu'il offre une moindre rémunération tout en n'exigeant que des qualifications limitées. De plus, les personnes qui occupent un tel emploi ont une qualification faible, ce qui les confine à demeurer dans un type d'emploi offrant peu de possibilités de développement.

L'encart 1 présente les principales caractéristiques des groupes d'emploi faisant partie des trois niveaux de qualité. Comme on peut le voir, les emplois de qualité élevée se retrouvent dans un seul groupe d'emplois, celui des emplois bien rémunérés (strate salariale horaire de 15 \$ ou plus), de qualification élevée, stables, avec des heures normales de travail (30-40 heures) ou du temps partiel volontaire. Dans les emplois de qualité moyenne, on retrouve 5 groupes d'emplois : 1) les emplois de qualification élevée mais moins bien rémunérés (strate salariale horaire de moins de 15 \$); 2) ceux où les travailleurs sont surqualifiés mais qui ont une bonne rémunération; 3) les emplois de qualification faible bien rémunérés; 4) les emplois temporaires bien rémunérés et 5) les emplois de longue durée (41 heures ou plus par semaine) ayant aussi une bonne rémunération. Enfin, les emplois de qualité faible comptent également 5 groupes : 1) les emplois à temps partiel involontaire caractérisés par une qualification variable et une moindre rémunération; 2) les emplois de qualification faible et moins bien rémunérés; 3) ceux où les travailleurs sont surqualifiés et moins bien rémunérés; 4) les emplois temporaires avec une moindre rémunération et 5) les emplois de longue durée moins bien rémunérés. L'analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés se fait donc à partir de ces trois niveaux.

Encart 1

Principales caractéristiques des groupes d'emplois se trouvant dans les trois niveaux de qualité

Qualité élevée
(1 groupe d'emplois)

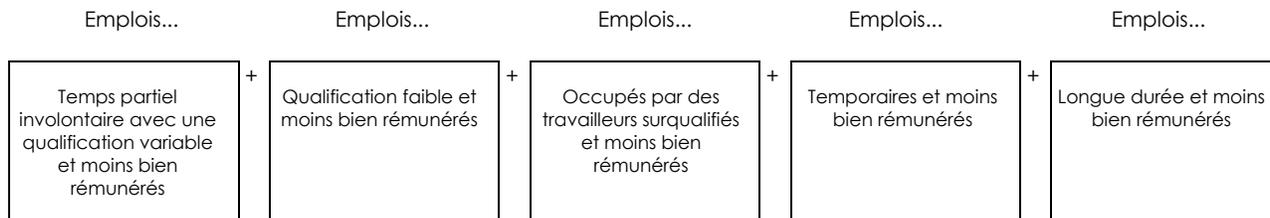
Emplois...

- Bien rémunérés (strate salariale horaire de 15 \$ et plus)
- Heures normales de travail ou temps partiel volontaire
- Qualification élevée
- Stables

Qualité moyenne
(5 groupes d'emplois)



Qualité faible
(5 groupes d'emplois)

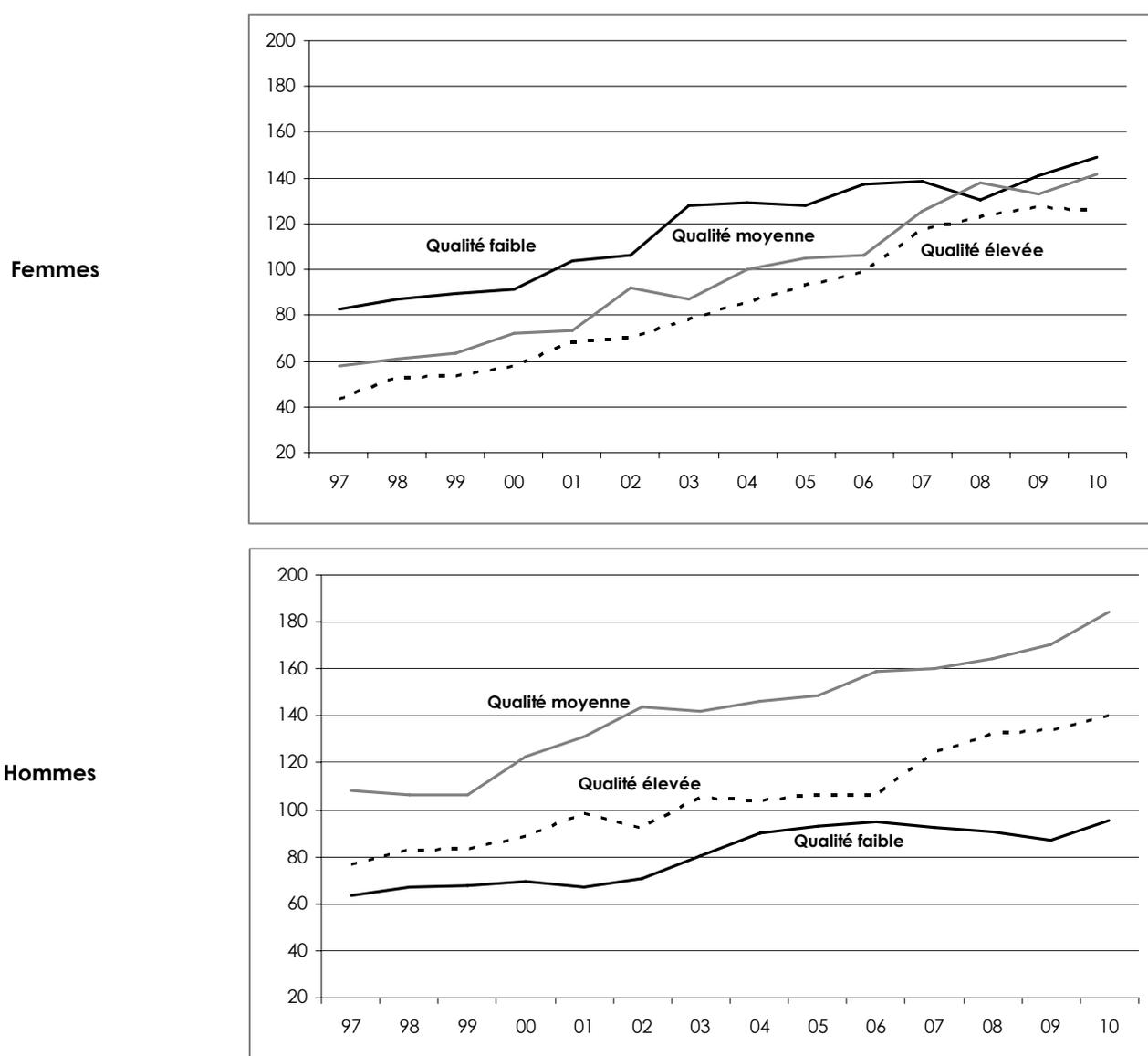


Résultats d'ensemble

La hausse générale observée dans le nombre de travailleurs âgés de 50 à 64 ans entre 1997 et 2010 (voir figure 4) se manifeste dans chacun des trois niveaux de qualité de l'emploi, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, comme le montre la figure 6. En 1997, on comptait chez les femmes 83 000 emplois de qualité faible et, respectivement, 58 000 et 44 000 emplois de qualité moyenne et élevée. Ces nombres ont continuellement augmenté tout au long de la période, et la hausse la plus forte en pourcentage s'est produite dans les emplois de qualité élevée (189 %). En 2010, plus de 125 000 travailleuses âgées de 50 à 64 ans détenaient un emploi de ce niveau de qualité. Toutefois, ce sont encore aujourd'hui les emplois de qualité faible qui sont les plus fréquents chez les femmes (149 000).

Figure 6

Évolution du nombre d'emplois selon leur niveau de qualité, résultats selon le sexe, travailleurs âgés de 50 à 64 ans, Québec, 1997-2010



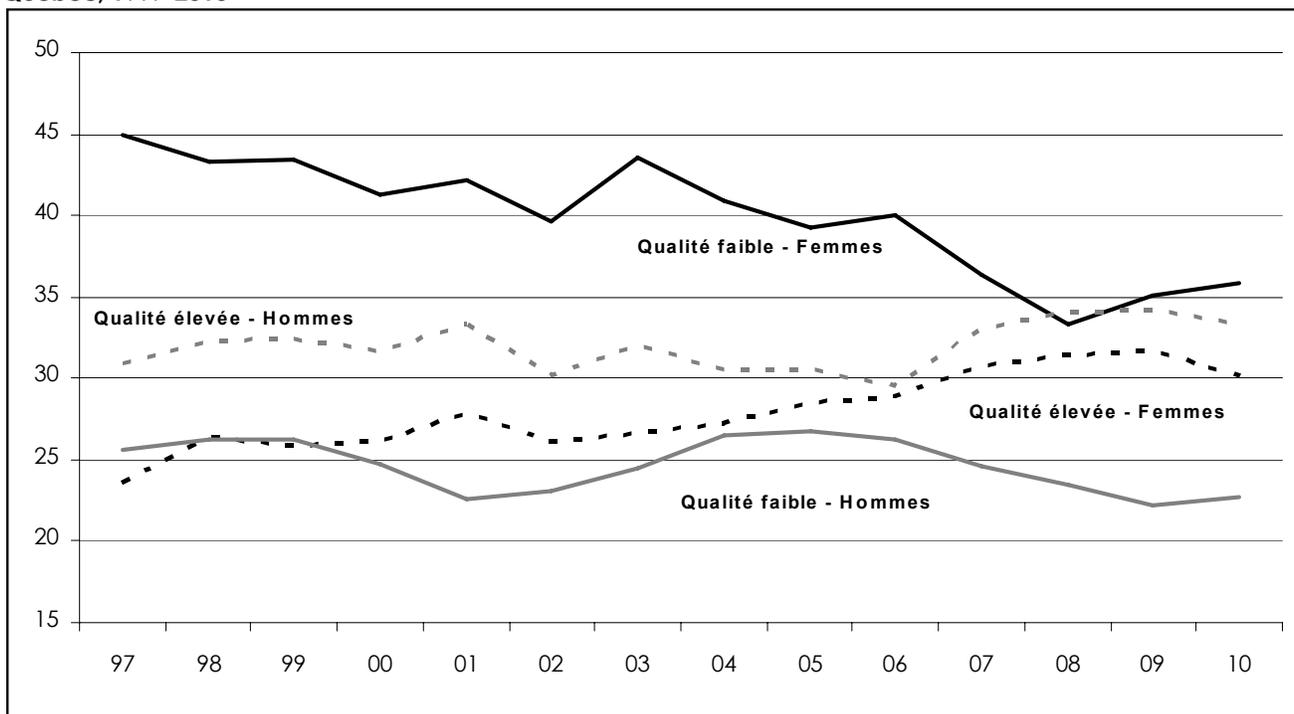
Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Les hommes sont pour leur part plus nombreux que les femmes dans les emplois de qualité élevée en 2010 (140 000) mais occupent davantage d'emplois de qualité moyenne (185 000).

Si l'on regarde la répartition de l'emploi selon la qualité (faible ou élevée), on constate un changement appréciable de la situation des travailleuses. En effet, la figure 7 révèle que la part des travailleuses âgées de 50 à 64 ans occupant un emploi de qualité faible a connu une baisse marquée entre 1997 et 2010. En 1997, presque 1 travailleuse sur 2 détenait un tel emploi (45 %). En 2010, cette part est ramenée à moins de 36 %, le plus faible niveau étant enregistré en 2008 (33 %). Mais ce qui ressort dans les résultats, c'est qu'il y a eu, en parallèle, une hausse quasi continue de la proportion d'emplois de qualité élevée chez les travailleuses âgées de 50 à 64 ans. Celle-ci est d'ailleurs passée de 24 % à 30 % sur la période. Cela signifie que la situation des travailleuses de ce groupe d'âge en 2010, soit celles qui sont nées entre 1946 et 1960, est meilleure que celle de leurs consœurs du même groupe d'âge en 1997 (qui sont nées entre 1933 et 1947). Bien que le portrait chez les hommes semble plus fluctuant, il y a eu une certaine baisse de leur présence dans les emplois de qualité faible au profit des emplois de qualité élevée. La figure montre par ailleurs que les écarts entre les sexes ont fortement diminué entre 1997 et 2010. Pour les emplois de faible qualité, l'écart est ainsi passé de 19 à 13 points, alors que pour les emplois de qualité élevée, il est respectivement de 7 et 3 points.

Figure 7

Proportion de l'emploi des femmes et des hommes de 50 à 64 ans dans les niveaux de qualité faible et élevée, Québec, 1997-2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion - Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Ces constats donnent une perspective générale de l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleurs âgés de 50 à 64 ans, mais il est également intéressant de voir comment la situation a pu évoluer dans différents regroupements de travailleurs qui peuvent montrer des différences parfois marquées dans la qualité de l'emploi. Ces regroupements se fondent notamment sur le niveau d'études, la durée de l'emploi, le secteur d'appartenance ou encore la couverture syndicale. Les analyses qui suivent présentent la répartition des emplois selon le niveau de qualité, faible ou élevé. On pourra en déduire ce qui a pu se passer pour les emplois de qualité moyenne.

Encart 2

Encart méthodologique relatif à la mesure et à l'analyse de la qualité de l'emploi

Les quatre dimensions de la mesure de la qualité de l'emploi utilisée dans cette étude portent sur la rémunération horaire, l'adéquation de la qualification des travailleurs avec les exigences des postes occupés, le caractère permanent ou temporaire de l'emploi et la durée du travail.

La rémunération horaire constitue le meilleur indicateur puisqu'il n'est pas influencé par le temps de travail, contrairement, par exemple, à la rémunération hebdomadaire.

L'adéquation de la qualification du travailleur avec les exigences du poste occupé permet de déterminer si l'emploi est de qualification faible ou élevée, et si le travailleur est qualifié ou surqualifié pour le poste. Un emploi est jugé de qualification élevée s'il est de niveau de compétence technique, professionnelle ou de gestion. La détermination du niveau de compétence de l'emploi a été effectuée à partir des 47 groupes professionnels compris dans le fichier de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. En raison de ce niveau de regroupement, il se peut que certains de ces groupes n'aient pas été classés correctement dans le bon niveau de compétence. Bien qu'il ne soit pas possible d'évaluer l'incidence d'une telle imprécision dans le classement, le biais potentiel en lien avec la mesure de la qualité de l'emploi se situe surtout entre les groupes de niveau de compétence technique, qui auraient été classés dans un niveau inférieur, et les groupes de niveau intermédiaire, qui auraient été classés dans un niveau supérieur.

Quatre catégories de durée du travail ont été considérées pour la mesure de la qualité de l'emploi : le temps partiel volontaire, le temps partiel involontaire, le temps plein (30-40 heures) et le temps plein (41 heures ou plus). Le temps supplémentaire (rémunéré ou non) a également été pris en compte afin de bien faire ressortir le temps de travail.

Les données utilisées dans ce rapport proviennent du fichier de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données sont entièrement le fait de l'auteur. Les résultats portent sur les années 1997 et 2010. L'année 1997 est celle où commence la série statistique comportant les indicateurs sur la qualité de l'emploi. Les données les plus à jour au moment de la rédaction de ce document sont celles de 2010. La population visée est celle des travailleurs salariés âgés de 50 à 64 ans résidant au Québec et n'étant pas aux études à temps plein. Les travailleurs autonomes sont également exclus des résultats, parce que les données sur la rémunération ne sont pas collectées pour ce groupe et que la notion de stabilité d'emploi n'est pas appropriée dans leur cas. Les données sur la rémunération sont exprimées en dollars de 2002; elles tiennent donc compte de l'effet de l'inflation. L'analyse porte sur la situation observée au Québec uniquement et sur les travailleurs âgés de 50 à 64 ans. En 1997, les travailleurs de ce groupe d'âge étaient nés entre 1933 et 1947, alors qu'en 2010, ils étaient nés entre 1946 et 1960. Seuls les travailleurs nés en 1946 et 1947 peuvent se retrouver dans les deux groupes. La comparaison entre les deux années de référence porte donc sur deux groupes de travailleurs en très grande partie distincts.

Il convient d'indiquer ici qu'aucun test statistique n'a été effectué dans les analyses. Le nombre d'emplois estimés chez les travailleuses québécoises âgées de 50 à 64 ans est de 184 300 en 1997 et 416 800 en 2010; chez les travailleurs québécois, il est de 248 600 et 419 900, respectivement. Des mesures de qualité des données sont indiquées lorsque les coefficients de variation (CV) sont supérieurs à 15 %. Les signes conventionnels utilisés sont les suivants :

* : coefficient de variation se situant entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence;

** : coefficient de variation se situant entre 25 % et 33 %; estimation fournie à titre indicatif seulement;

F : coefficient de plus de 33 %; donnée peu fiable.

Les CV calculés sont approximatifs et ont été produits à partir de la table présentée dans le Guide de l'Enquête sur la population active 2011 (tableau 7.2) de Statistique Canada – no 71-543-G au catalogue. La méthode de calcul des CV relatifs aux proportions est la somme des CV du numérateur et du dénominateur, comme il est suggéré dans le guide.

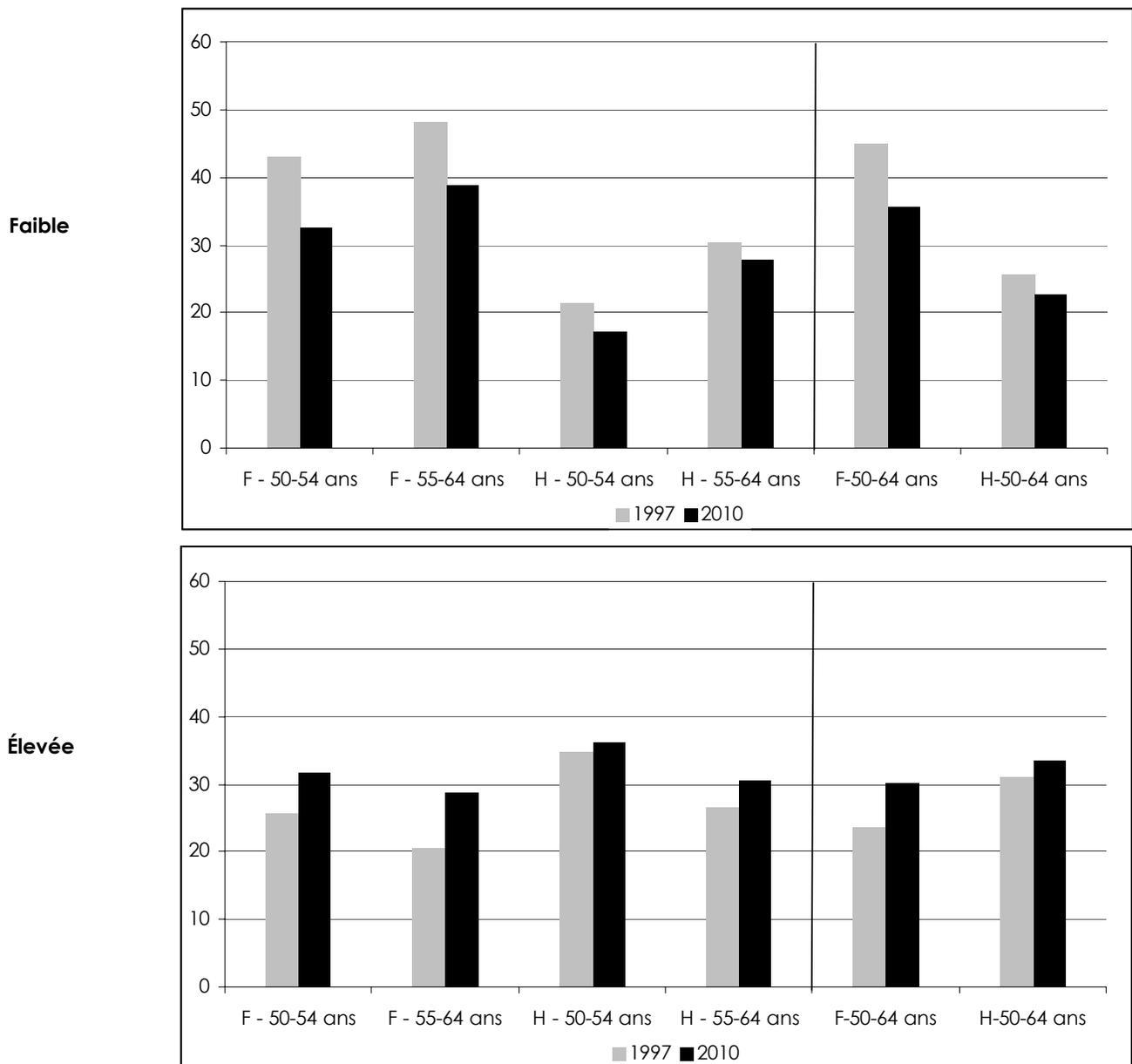
Afin d'alléger le texte, les chiffres présentés dans l'analyse sont arrondis.

Résultats selon le sous-groupe d'âge

La diminution marquée de la part d'emplois de qualité faible entre 1997 et 2010 chez les travailleuses de 50 à 64 ans s'observe également dans les deux sous-groupes d'âge à l'étude. Ainsi, on note une baisse de plus de 10 points chez les travailleuses âgées de 50-54 ans et une réduction de plus de 9 points chez les 55-64 ans (figure 8). En 2010, le tiers des travailleuses âgées de 50 à 54 ans occupaient un emploi dont la qualité était faible. Cette part demeure toutefois plus élevée chez les travailleuses du deuxième sous-groupe (39 %). Malgré les baisses notables enregistrées, les travailleuses de ces deux groupes sont moins avantagées que leurs collègues masculins, qui affichent des proportions d'emplois de qualité faible nettement moindres en 2010 (17 % et 28 %, respectivement, chez les 50-54 ans et les 55-64 ans).

Figure 8

Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et le sous-groupe d'âge, Québec, 1997 et 2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion - Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

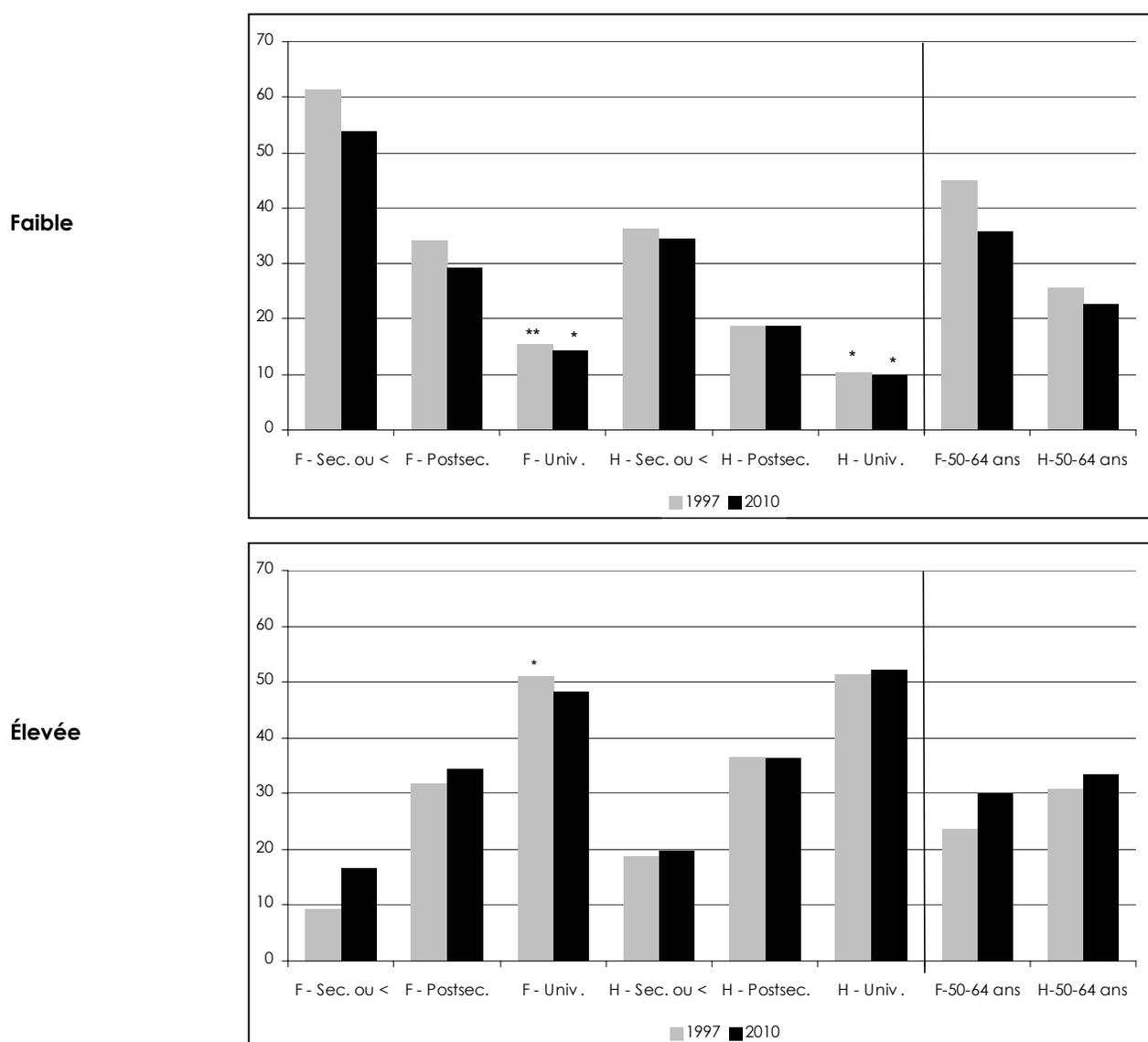
La forte diminution des emplois de qualité faible chez les travailleuses s'est en très grande partie accompagnée de la plus forte présence des emplois de qualité élevée (figure 8). Ainsi, sur la période, les travailleuses âgées de 50 à 54 ans ont vu leur proportion dans ce type d'emplois augmenter de 6 points, pour s'établir à 32 % en 2010; chez les 55-64 ans, l'augmentation a même été plus marquée (8 points). Toutefois, la part d'emplois de qualité élevée de ce dernier groupe (29 %) demeure toujours moindre que celle des travailleuses plus jeunes. Enfin, il convient de souligner ici que les différences entre les sexes sont beaucoup moins prononcées en ce qui a trait à la part d'emplois de qualité élevée; celle-ci est d'ailleurs presque identique chez les 55-64 ans.

Résultats selon le niveau d'études

Les résultats ventilés selon le niveau d'études (figure 9) montrent que la baisse de la proportion d'emplois de qualité faible chez les travailleuses âgées de 50 à 64 ans s'est surtout produite chez les moins scolarisées. Ainsi, dans ce groupe, cette proportion a diminué de 8 points entre les années 1997 et 2010, pour se fixer à 54 %.

Figure 9

Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1997 et 2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion - Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Les travailleuses ayant une formation postsecondaire ont suivi la même tendance, avec une baisse un peu moins forte cependant (5 points). Du côté des hommes, la réduction de la part d'emplois de qualité faible s'est surtout produite chez les moins scolarisés, et elle demeure assez faible. Même si l'écart entre les sexes diminue sur la période, passant de 25 points à 19 points, la proportion d'emplois de qualité faible chez les travailleurs les moins scolarisés est nettement plus forte du côté des femmes. L'écart entre les sexes se réduit toutefois à mesure que le niveau d'études s'accroît; il se situe d'ailleurs à seulement 4 points chez les universitaires.

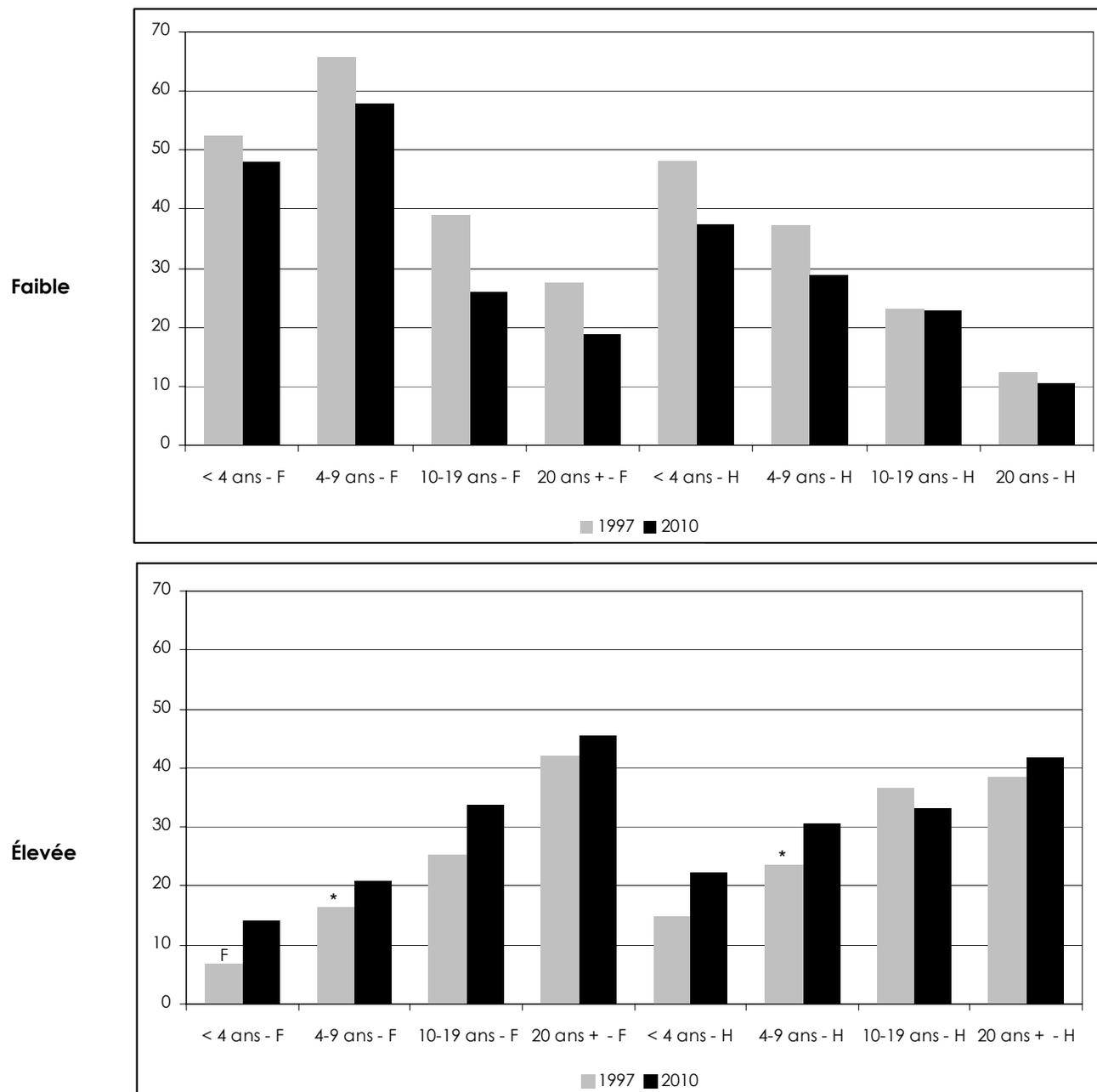
La réduction de la proportion d'emplois de qualité faible chez les travailleuses les moins scolarisées s'est produite concurremment à une croissance de la part des emplois de qualité élevée. Cette dernière a presque doublé entre les années 1997 et 2010, passant de 9 % à 17 %. Du côté des travailleuses détenant une formation postsecondaire, on note un certain accroissement de la part d'emplois de qualité élevée, alors que chez les universitaires, la tendance est à la baisse. Peu de mouvement est observé du côté des hommes. En 2010, chez les plus scolarisés, 48 % des femmes et 52 % des hommes occupent un emploi de qualité élevée.

Résultats selon la durée de l'emploi

Peu importe la durée de leur emploi, les travailleuses âgées de 50 à 64 ans voient la proportion des emplois de qualité faible qu'elles occupent décliner entre 1997 et 2010, comme le révèle la figure 10. La baisse la plus forte est constatée chez les travailleuses dont la durée d'emploi se situe entre 10 et 19 ans (13 points). Des diminutions d'environ 8 points de pourcentage sont constatées dans les autres tranches de durée d'emploi, à l'exception de celle de 4 à 9 ans. Les hommes connaissent aussi une réduction marquée de leur part d'emplois qualité faible, mais celle-ci se produit essentiellement chez les travailleurs dont la durée d'emploi est de moins de 4 ans (11 points) et de 4 à 9 ans (8 points). Par ailleurs, on assiste à des tendances divergentes dans l'évolution des écarts entre les sexes relativement à la part d'emplois de qualité faible. Ainsi, en 1997, des écarts se situant entre 15 et 17 points sont notés. Ces écarts, défavorables aux femmes, diminuent de façon appréciable en 2010 chez les groupes ayant de 10 à 19 ans et 20 ans et plus de durée d'emploi, mais augmentent dans les autres cas. En 2010, un écart d'environ 20 points dans les emplois de qualité faible sépare les femmes et les hommes qui ont une durée d'emploi de 4 à 9 ans ou de moins de 4 ans.

Comme le montre la figure 10, tous les groupes de travailleurs, sauf les hommes ayant une durée d'emploi de 10 à 19 ans, voient leur part d'emplois de qualité élevée augmenter entre 1997 et 2010. Du côté des travailleuses, les hausses plus fortes se produisent chez celles ayant une durée d'emploi de 10 à 19 ans (9 points) et de moins de 4 ans (7 points). Pour leur part, les travailleurs affichant une durée d'emploi de 4 à 9 ans ou de moins de 4 ans augmentent de façon appréciable leur part d'emplois de qualité élevée sur la période (7 points). Tous ces changements ne sont pas sans influencer sur les écarts entre les sexes. S'il n'y a pas d'importantes différences entre les femmes et les hommes ayant la plus longue durée d'emploi en 1997 et 2010, la situation dans le groupe ayant une durée d'emploi de 10 à 19 ans est tout autre puisque l'écart a quasi disparu en 2010, alors qu'il était de 11 points en 1997. Cette situation résulte à la fois d'une amélioration notable chez les femmes conjuguée à une détérioration du côté des hommes. Par ailleurs, les employés présentant une durée d'emploi de 4 à 9 ans sont les seuls à afficher un accroissement de l'écart entre les sexes; celui-ci passe de 7 à 10 points au détriment des femmes. Enfin, même si dans le groupe ayant la plus faible durée d'emploi il n'y a pas de changement sur la période, les femmes sont moins présentes que les hommes dans les emplois de qualité élevée, puisqu'un écart de 8 points est toujours noté.

Figure 10

Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et la durée de l'emploi, Québec, 1997 et 2010

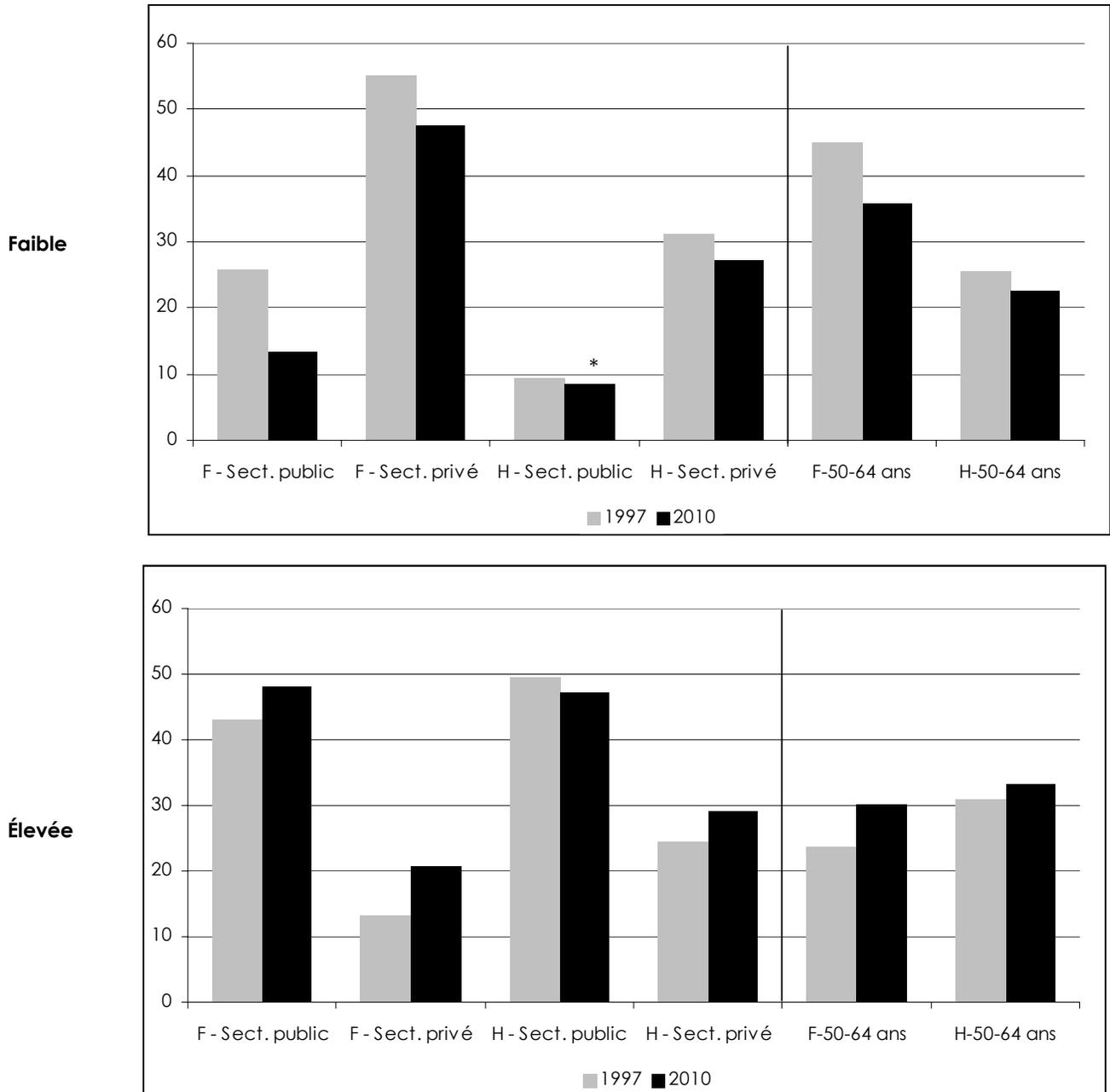
Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion - Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Résultats selon le secteur d'appartenance

Tant dans le secteur public que dans le secteur privé, la part d'emplois de qualité faible diminue chez les femmes âgées de 50 à 64 ans (figure 11). La baisse est particulièrement importante chez les travailleuses du secteur public (plus de 12 points) et demeure relativement forte du côté du secteur privé (8 points). En 2010, presque 1 travailleuse sur 2 du secteur privé âgée de 50 à 64 ans occupe un emploi de qualité faible. Cette proportion est trois fois plus élevée que celle notée dans le secteur public. L'écart entre les deux secteurs s'est même amplifié sur la période, passant de 29 points à 34 points.

Figure 11

Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1997 et 2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion - Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Chez les hommes, la diminution de la proportion d'emplois de qualité faible est surtout observée dans le secteur privé (4 points). L'écart public-privé est beaucoup moins prononcé de leur côté que chez les femmes, se situant à moins de 20 points en 2010, en baisse par rapport à 1997. Là encore, le secteur public s'en tire mieux en affichant beaucoup moins d'emplois de qualité faible. Par ailleurs, lorsqu'on compare les femmes et les hommes dans chacun des secteurs, des différences importantes apparaissent. En effet, même si une réduction de l'écart entre les sexes est constatée dans le secteur privé pour ce qui est des emplois de qualité faible (baisse d'environ 4 points), la diminution notée dans le secteur public est nettement plus forte (11 points). En 2010, un écart de seulement 5 points séparait les travailleuses et les travailleurs du secteur public pour ce qui est de la part d'emplois de qualité faible. En comparaison, la différence était de 20 points dans le secteur privé. Sauf chez les hommes travaillant dans le secteur public, on observe une hausse de la part d'emplois de qualité élevée dans les deux secteurs entre 1997 et 2010 (figure 11). L'augmentation la plus importante se produit chez les femmes du secteur privé (7 points), suivie de celle observée chez les femmes du secteur public (5 points). Par contre, en 2010, presque 50 % des travailleuses de ce dernier secteur détenaient un emploi de qualité élevée, un net avantage par rapport aux travailleuses du secteur privé (21 %). Chez les hommes, on assiste à des tendances divergentes dans les deux secteurs : il y a une baisse de la part d'emplois de qualité élevée dans le secteur public (2 points) mais une hausse du côté du secteur privé (5 points). Malgré tout, les travailleurs du secteur public affichent un net avantage puisque ce type d'emplois est le cas de 47 % d'entre eux, comparativement à seulement 29 % dans le secteur privé.

L'avantage des travailleurs du secteur public dans les emplois de qualité élevée diminue toutefois de façon non négligeable sur la période, passant de 25 points à 18 points. Enfin, l'écart entre les sexes dans les emplois de qualité élevée persiste encore en 2010 dans le secteur privé (8 points) malgré une certaine baisse sur la période, tandis qu'il s'est pratiquement effacé dans le secteur public.

Résultats selon la couverture syndicale

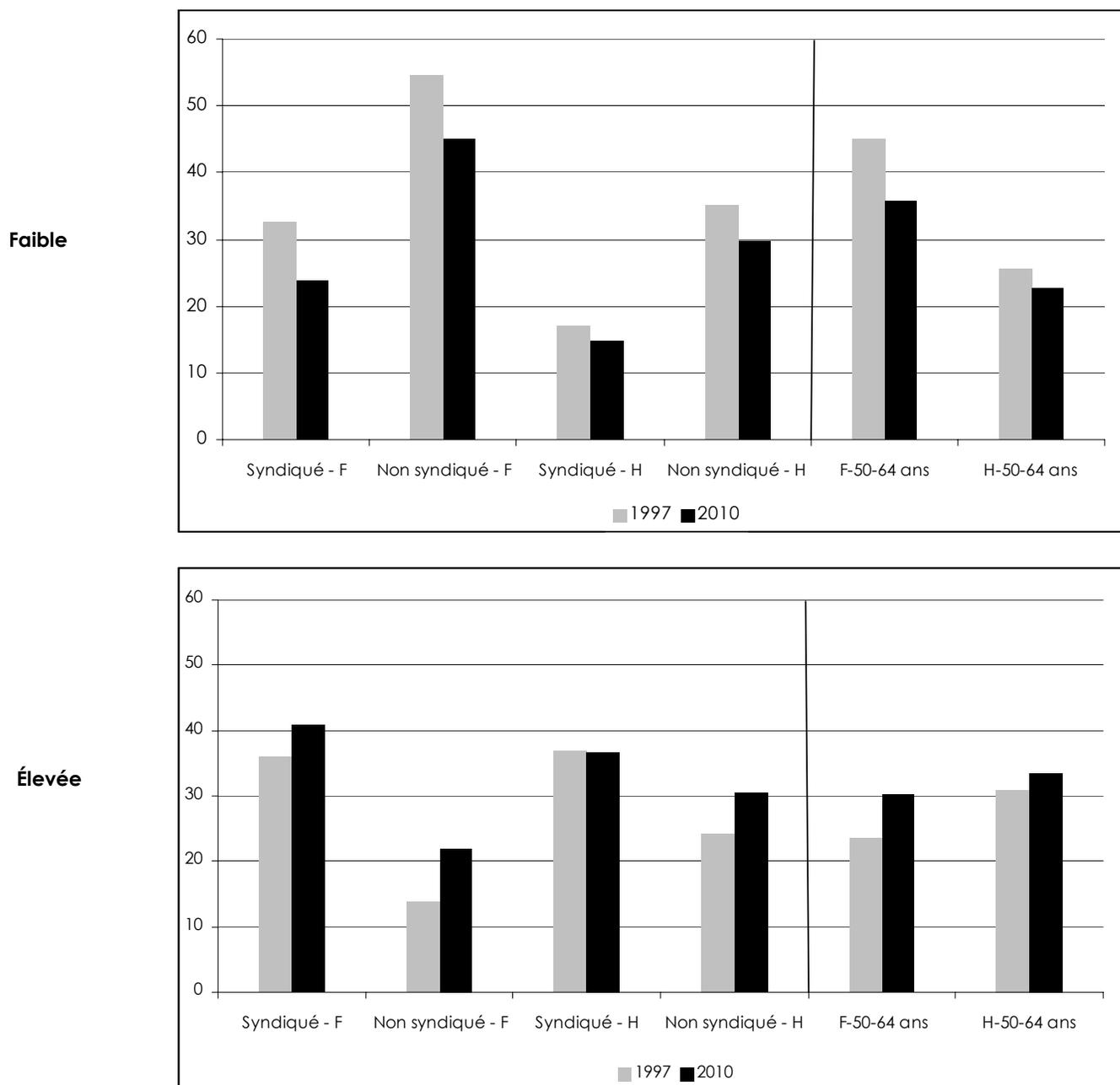
Entre 1997 et 2010, on note une baisse marquée de la proportion d'emplois de qualité faible chez les travailleuses non syndiquées âgées de 50-64 ans (10 points; figure 12), tout comme chez les syndiquées (9 points). Il reste qu'en 2010, presque 1 travailleuse non syndiquée sur 2 (45 %) occupe un emploi de qualité faible, soit un taux nettement plus élevé que celui observé chez les travailleuses couvertes par une convention collective (24 %). L'écart entre les syndiquées et les non-syndiquées s'est à peine modifié sur la période, se maintenant à plus de 20 points.

Du côté des hommes, on observe aussi une réduction de la part d'emplois de qualité faible, mais celle-ci touche davantage les travailleurs non syndiqués que les travailleurs syndiqués (5 points contre 2 points). En 2010, seulement 15 % des travailleurs couverts par une convention collective occupent un emploi de qualité faible, soit deux fois moins que de travailleurs non syndiqués. Par ailleurs, même si on note sur la période étudiée une réduction de l'écart entre les sexes à la fois chez les travailleurs syndiqués et les non-syndiqués, dans la proportion d'emplois de qualité faible, la différence enregistrée en 2010 est plus faible chez le personnel syndiqué (9 points) que chez le personnel non syndiqué (15 points).

L'amélioration de la situation des travailleuses âgées de 50 à 64 ans se confirme également avec l'accroissement de leur part d'emplois de qualité élevée (figure 12). En effet, celle-ci augmente de 8 points chez les travailleuses non syndiquées, et un peu moins fortement chez les syndiquées (5 points). Ces dernières sont toutefois davantage présentes dans ce type d'emplois en 2010 (41 %) que leurs consœurs non syndiquées (22 %). Les travailleurs non syndiqués voient aussi leur proportion d'emplois de qualité élevée augmenter de façon non négligeable sur la période (6 points), contrairement aux syndiqués. Toutefois, à l'instar des travailleuses syndiquées, les travailleurs syndiqués occupent plus fréquemment des emplois de qualité élevée que leurs confrères non syndiqués. En 2010, l'écart entre syndiqués et non-syndiqués est beaucoup moins prononcé chez les hommes que chez les femmes (6 points contre 19 points). De plus, les travailleuses syndiquées affichent une part d'emplois de qualité élevée plus forte que leurs homologues masculins syndiqués, un scénario tout à l'opposé de ce qui est constaté entre les travailleuses et les travailleurs non syndiqués.

Figure 12

Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1997 et 2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion - Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Résultats selon la taille de l'établissement

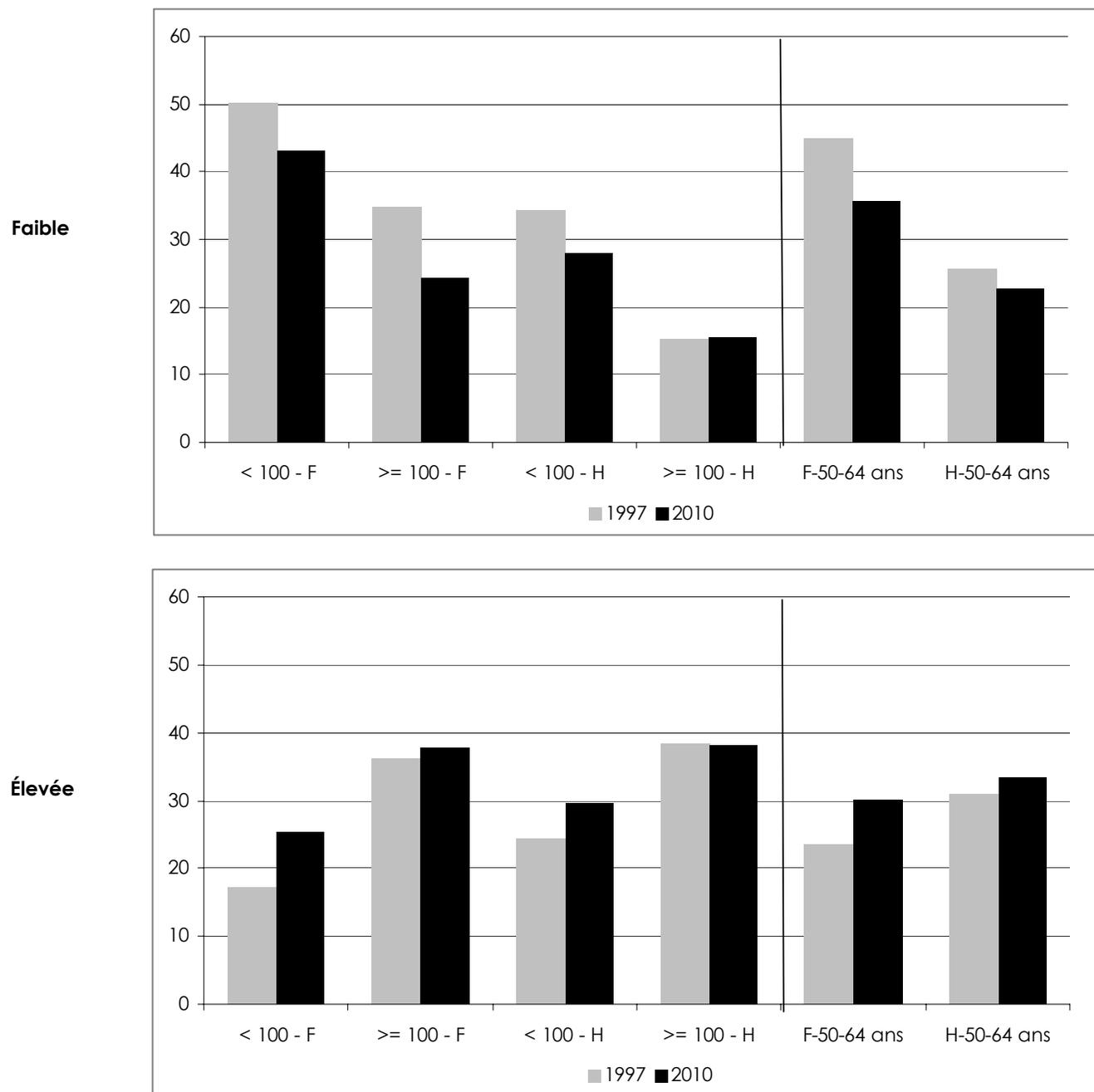
La réduction de la part d'emplois de qualité faible entre 1997 et 2010 chez les travailleuses âgées de 50-64 ans s'observe davantage dans les établissements de plus de 100 employés (10 points) que dans ceux de plus petite taille (7 points), comme le montre la figure 13. De plus, les travailleuses se trouvant dans les grands établissements sont beaucoup moins susceptibles d'occuper des emplois de qualité faible (24 % sont dans cette situation en 2010) que leurs vis-à-vis travaillant dans les établissements de moins de 100 employés (43 %). L'écart entre les deux groupes a d'ailleurs augmenté sur la période, se situant maintenant à 19 points. La situation chez les hommes est différente. Bien qu'on observe une réduction de la proportion d'emplois de qualité faible dans les établissements de moins de 100 employés (7 points) sur la période, aucun changement n'est noté du côté des travailleurs des établissements de plus grande taille. Ces derniers demeurent toutefois très peu présents dans ce type d'emplois (seulement 16 % en 2010), comparativement aux travailleurs se trouvant dans les établissements de moins de 100 employés (28 %).

On note en conséquence que l'écart entre les travailleurs des deux tailles d'établissements analysées, dans la part d'emplois de qualité faible, diminue de façon appréciable entre 1997 et 2010 (7 points), pour se fixer à 12 points. Comme on peut le voir, cette évolution est à l'opposé de ce qui a été observé chez les travailleuses. Par ailleurs, l'écart entre les sexes dans la part d'emplois de qualité faible dans les établissements de moins de 100 employés ne change pas entre les deux années comparées, se maintenant aux alentours de 15 points. À l'inverse, il se réduit fortement dans les établissements de plus grande taille (baisse de 11 points), à la faveur de la forte réduction de la part d'emplois de qualité faible chez les femmes (écart de seulement 9 points en 2010).

La baisse de la part d'emplois de qualité faible chez les travailleuses se trouvant dans les établissements de moins de 100 employés se fait concurremment à une hausse appréciable de leur part d'emplois de qualité élevée, qui passe de 17 % à 25 %, soit une croissance de 8 points (figure 13). Ce scénario est toutefois très différent de ce qui est noté du côté des travailleuses des plus grands établissements. En effet, chez ces dernières, on n'observe pas réellement d'amélioration sur le plan des emplois de qualité élevée malgré la baisse marquée des emplois de qualité faible (10 points). Il en ressort donc que le changement s'est essentiellement traduit par l'accroissement des emplois de qualité moyenne pour ce groupe. Malgré tout, les travailleuses œuvrant dans les établissements de 100 employés et plus détiennent des emplois de qualité élevée en plus grande proportion que celles des établissements de moindre taille (38 % contre 25 % en 2010), et ce, bien que leur avantage ait fortement diminué entre les années 1997 et 2010, passant de 19 à 13 points. Du côté des hommes, seuls les travailleurs des établissements de moins de 100 employés connaissent une augmentation de leur part d'emplois de qualité élevée entre 1997 et 2010 (5 points). Ceux des établissements de plus grande taille ne montrent aucun changement à ce chapitre. Il reste que ces derniers occupent plus souvent de tels emplois que leurs confrères se trouvant dans les établissements de moindre taille (38 % contre 30 % en 2010). À l'instar de leurs consœurs, ils ont toutefois vu leur avantage s'amenuiser sur la période, passant de 14 à 8 points. Enfin, dans les établissements de moins de 100 employés, l'écart entre les sexes relativement à la part d'emplois de qualité élevée se réduit, pour n'être plus que de 5 points en 2010, alors que dans les grands établissements il est pratiquement nul.

Figure 13

Part de l'emploi de qualité faible et élevée selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1997 et 2010



Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion - Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

Synthèse des résultats

À la lumière des résultats qui viennent d'être analysés, il ne fait aucun doute qu'il y a eu entre 1997 et 2010 des améliorations appréciables de la qualité de l'emploi des travailleuses et, dans une moindre mesure, des travailleurs âgés de 50 à 64 ans. Dans plusieurs situations d'emploi, les travailleuses ont d'ailleurs fait un rattrapage notable par rapport aux hommes. Plus particulièrement, on note à la fois une baisse importante de la part d'emplois de qualité faible et une hausse marquée de celle des emplois de qualité élevée qu'elles occupent. En conséquence, l'écart entre les sexes s'est également réduit, parfois de façon importante.

La diminution de la part des emplois de qualité faible s'est autant produite chez les travailleuses de 50-54 ans que chez celles âgées de 55 à 64 ans. Elle a aussi été observée chez les travailleuses moins scolarisées et, dans une moindre mesure, chez les travailleuses les plus scolarisées, soit celles détenant une formation postsecondaire. La part d'emplois de qualité faible chez les travailleuses s'est réduite, peu importe la durée d'emploi, et de façon assez forte chez celles cumulant de 10 à 19 ans. La baisse de la part d'emplois de qualité faible chez les travailleuses a également été notée dans le secteur public mais un peu moins dans le secteur privé, dans les milieux syndiqué et non syndiqué de même que dans les établissements de moindre taille et de taille plus grande. En parallèle, la part d'emplois de qualité élevée a augmenté dans plusieurs groupes de travailleuses, notamment chez celles de 50-54 ans et de 55-64 ans. Plus particulièrement, la proportion d'emplois de qualité élevée s'est accrue de façon importante chez les travailleuses les moins scolarisées, chez celles ayant une durée d'emploi de 10 à 19 ans ou une durée de moins de 4 ans et chez celles des secteurs privé et public. Ces tendances à la hausse des emplois de qualité élevée ont aussi été observées chez les travailleuses non syndiquées et syndiquées, de même que chez les travailleuses se trouvant dans les établissements de moins de 100 employés.

Chez les hommes, on a vu plusieurs baisses de la part d'emplois de qualité faible, mais celles-ci ont été bien souvent de moindre ampleur que celles constatées chez les femmes. Les réductions les plus importantes se sont produites chez les travailleurs ayant une durée d'emploi de moins de 4 ans et de 4 à 9 ans, chez ceux du secteur privé et chez les travailleurs des établissements de moins de 100 employés. La moindre réduction de la part d'emplois de qualité faible chez les hommes va aussi de pair avec le fait qu'ils sont dans la majorité des cas beaucoup moins présents dans ce type d'emplois que les femmes. Au regard de la proportion d'emplois de qualité élevée, les hommes ont connu là encore beaucoup moins d'amélioration que les femmes. Mais tout de même, certains groupes de travailleurs ont accru leur présence dans ce type d'emplois. C'est le cas de ceux ayant une durée d'emploi de moins de 4 ans ou de 4 à 9 ans, qui ont vu leur part d'emplois de qualité élevée augmenter sur la période. Les travailleurs non syndiqués ont également amélioré leur sort, tout comme ceux se trouvant dans les établissements de moindre taille.

Finalement, les résultats présentés montrent que les grands déterminants de la qualité de l'emploi jouent autant pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, le fait d'être moins scolarisé, d'avoir une durée d'emploi relativement faible, d'être dans le secteur privé, ou encore d'être non syndiqué et de se trouver dans un établissement de moindre taille est davantage relié avec un emploi de qualité faible. En revanche, le travailleur ou la travailleuse qui est le plus scolarisé(e), dont l'emploi a une forte durée, qui se trouve dans le secteur public, qui est syndiqué(e) ou encore qui occupe un emploi dans un établissement de plus grande taille est nettement plus susceptible d'avoir un emploi de qualité élevée. Mais au-delà de ces déterminants, à caractéristiques égales, les travailleuses âgées de 50 à 64 ans demeurent dans bien des cas moins avantagées que leurs confrères. Cela a été constaté en particulier pour ce qui est de la part d'emplois de qualité faible qui échoit là encore plus fréquemment aux femmes. Toutefois, comme il a déjà été dit, les résultats révèlent un important rattrapage de ces dernières par rapport aux hommes entre les années 1997 et 2010. Ce qu'on peut en dire aujourd'hui, c'est que les travailleuses âgées de 50 à 64 ans, nées entre 1946 et 1960, connaissent une meilleure situation sur le plan de la qualité de leur emploi, que celles du même groupe d'âge en 1997, nées entre 1993 et 1947.

Cette étude a tracé un premier portrait de la situation des travailleurs plus âgés au Québec par rapport à certaines dimensions de la qualité de leur emploi. En faisant porter notre analyse sur une période assez longue, nous avons pu comparer deux groupes de travailleurs quasi distincts : les travailleurs nés entre 1933 et 1947, qui avaient entre 50 et 64 ans en 1997, et les travailleurs nés entre 1946 et 1960, qui avaient entre 50 et 64 ans en 2010. Dans une quinzaine d'années, il serait assurément pertinent de voir si le prochain groupe de 50-64 ans, soit celui dont l'âge se situe actuellement entre 35 et 49 ans, est en meilleure position que celui de 2010. Étant donné que ce dernier sera plus scolarisé que la cohorte précédente du même groupe d'âge, un rehaussement de la qualité de l'emploi est possible, en particulier chez les femmes, dans la mesure où cette caractéristique de la main-d'œuvre permet toujours d'accéder à de meilleurs emplois.

En raison de leur poids démographique important, les baby-boomers constituent maintenant une très large proportion des travailleurs âgés de 50 à 64 ans. En 2010, la population en emploi de ce groupe d'âge compte pour presque 3 personnes sur 10 sur le marché du travail. La réalité des travailleurs vieillissants dépend souvent de leur intérêt ou de leur capacité à poursuivre leur vie professionnelle, ou encore de leur désir ou de la possibilité de prendre une retraite hâtive ou non. L'étude de la qualité de l'emploi demeurera donc une perspective d'analyse fort pertinente pour mieux comprendre le choix des travailleurs plus âgés face à ces divers scénarios.

À partir d'autres données sur la qualité de l'emploi, disponibles par exemple dans l'EQCOTESST⁹ ou l'EDTR¹⁰, il serait possible de se demander plus particulièrement quels sont les autres aspects qui pourraient favoriser ou non le prolongement de la vie active ou encore la sortie plus ou moins hâtive du marché du travail en vue de la retraite. Il serait intéressant, par exemple, de voir dans quelle mesure les travailleurs plus âgés qui ont un emploi de faible qualité, selon le modèle présenté dans cette étude, ont ou n'ont pas accès à un régime de retraite. Dans le même ordre d'idées, une ventilation des résultats selon le sexe et d'autres dimensions pourrait nous éclairer davantage sur les conditions d'accès à la retraite. Un questionnement semblable pourrait se faire sur les conditions physiques et psychologiques du travail ou encore sur les heures et les horaires susceptibles d'affecter la capacité des travailleurs à rester plus longtemps actifs, et ce, pour tous les niveaux de qualité de l'emploi. En somme, il reste bon nombre de questions à couvrir afin de bien cerner les multiples contextes auxquels sont confrontés les travailleurs de 50 à 64 ans à l'aube de leur retraite.

-

9. Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail.

10. Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT) (2011). *Perception de l'allongement de la vie professionnelle, Enquête auprès des salariés – Mars 2011*, [En ligne]. [<http://www.tns-sofres.com/points-de-vue/AFBBE454F810411E80EE06536F08EE5F.aspx>].

BOULET, Maude, et Brahim BOUDARBAT (2010). *Un diplôme postsecondaire canadien. Un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ?*, Étude IRPP, Montréal, n° 8, septembre, 31 p.

CARRIÈRE, Yves, et Diane GALARNEAU (2011). « Reporter sa retraite : une tendance récente ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, n° 4, p. 4-18.

CASTONGUAY, Claude, et Mathieu LABERGE (2010). « La longévité, une richesse », dans *Le Québec économique, vers un plan de croissance pour le Québec*, sous la direction de Marcellin JOANIS, et Luc GODBOUT, chapitre 13, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 273-280.

CLOUTIER, Luc (2011). « Les trois niveaux d'analyse du marché du travail », *Flash-Info*, vol. 12, n° 1, p. 1-2.

CLOUTIER, LUC (2010). *L'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007 : l'ascenseur de la scolarisation et le fardeau des responsabilités familiales*, thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 283 p.

CLOUTIER, Luc (2009). « Qualité de l'emploi chez les syndiqués et les non-syndiqués au Québec : une mise en perspective selon le genre et la présence syndicale », *Flash-Info*, vol. 10, n° 3, p. 8-12.

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

CLOUTIER, Luc (2007). « Effets de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec », *Flash-Info*, vol. 8, n° 3, p. 1-5.

CLOUTIER, LUC, PAUL BERNARD et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2011). « Activité professionnelle et responsabilités professionnelles : les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité de l'emploi? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, n° 2, p. 256-278.

CLOUTIER, LUC, PAUL BERNARD et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2008). *La qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec : une étude de son évolution à l'aide d'une nouvelle typologie*, dans *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité. Les enjeux et les défis*, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 107-132.

CLOUTIER, LUC, et Jean-François DORION (2010a). « Les travailleurs plus âgés au Québec : une main-d'œuvre de plus en plus présente », *Le Bulletin du CETECH*, vol. 10, printemps, p. 1-10.

CLOUTIER, LUC, et Jean-François DORION (2010b). « Les intentions des travailleurs âgés de 50 ans et plus quant à leur retraite : une comparaison Québec-Ontario », *Flash-info*, vol. 11, n° 3, p.1-7.

CONSEIL DES AÎNÉS (2009). *Avis sur le maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans ou plus et le retour au travail des jeunes retraités*, Québec, 77 p.

DEBRAND, Thierry, et Nicolas SIRVEN (2009). *Quelles sont les motivations des départs à la retraite en Europe : situation personnelle, familiale, professionnelle, ou rôle de la protection sociale ?*, Document de travail, Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES), 24 p.

DORION, Jean-François, et Luc CLOUTIER (2012). *Situations personnelles et professionnelles des travailleurs québécois âgés de 50 ans et plus et intentions à l'égard de la retraite*, Institut de la statistique du Québec, publication à paraître.

GAUTHIER, Hervé, Pierre-Olivier MÉNARD, Corinne DESFOSSÉS et Anne-Marie FADEL (2007). « Participation au marché du travail, travailleurs âgés et retraite », dans *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 10, p. 173-216.

- GILMORE, Jason (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*, Document de recherche, Série d'analyses de la population active immigrante, Ottawa, Statistique Canada, 39 p.
- GODBOUT, Luc, Suzie ST-CERNY, Pier-André BOUCHARD ST-AMAND, Pierre FORTIN et Mathieu ARSENEAU (2009). « Nouvelles perspectives démographiques, mêmes défis budgétaires », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 38, n° 1, p.193-209.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2011). *Rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et des travailleurs expérimentés de 55 ans et plus*, Québec, 146 p.
- GREENAN, Nathalie, Ekaterina KAALUGINA et Emmanuelle WALKOWIAK (2010). *Trends in Quality of Work in the EU-15: Evidence from the European Working Conditions Survey (1995-2005)*, Document de travail, n° 133, Centre d'études de l'emploi (CEE), 38 p.
- GRENIER, André (2007). *Les personnes de 55 ans et plus et le marché du travail*, Emploi Québec, 12 p.
- GUILLÉN, Ana M., et Sverre-Åge DAHL (2009). *Quality of Work in the European Union. Concept, Data and Debates from a Transnational Perspective, Series Work and Society*, Bruxelles, Éditions scientifiques internationales, 250 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2011). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2000-2010*, volume 7, Québec, 271.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2009). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008*, volume 5, n° 1, Québec, 279 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2007). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 1998-2006*, volume 3, n° 1, Québec, 279 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2005). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, volume 1, n° 1, 2^e édition révisée et mise à jour, Québec, 123 p.
- KIERAN, Patrick (2001). « Early retirement trends », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 2, n° 9, p. 5-11.
- LESSARD, Christine (2009). *Les titulaires d'un grade universitaire au Québec : ce qu'en disent les données du Recensement de 2006*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 247 p.
- MARCHAND, Olivier (2010). « La conciliation travail-famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi », *Revue Interventions économiques*, [En ligne]. n° 41 [<http://interventionseconomiques.revues.org/432>].
- MARSHALL, Katherine, et Vincent FERRAO (2007). « Participation of older workers », *Perspectives on labour and Income*, vol. 8, n° 8, p. 5-19.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS) (2011). *Indicateurs de l'éducation – Édition 2011*, 249 p.
- OCDE (2011). « Trends in Retirement and in Working at Old Ages », in *Pensions at a Glance 2011 : Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, Part 1, chapter 2, OECD Publishing, p. 39-47.
- PARK, Jungwee (2010). « Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 6, p. 5-14.
- RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2010). *La transition travail-retraite, données de 1991 à 2007*, 2^e édition, Québec, 45 p.

SCHELLENBERG, Grant (2004). *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite*, Document de recherche, Ottawa, Statistique Canada, 46 p.

SCHELLENBERG, Grant, et Yuri OSTROVSKY (2008). « The retirement plans and expectations of older workers », *Canadian Social Trends*, n° 86, winter, p. 11-34.

SIEGRIST, Joyannes, MORTEN WAHRENDORF, Olaf VON DEM KNESEBECK, Hendrik JÜRGES et Axel BÖRSCHY-SUPAN (2006). « Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees– baseline results from the SHARE Study », *European Journal of Public Health*, vol. 17, n° 1, p. 62-68.

STATISTIQUE CANADA (2008). *Portrait de la scolarité au Canada, Recensement de 2006*, Ottawa, 37 p.

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

YEANDLE, Sue (2005). *Older workers and work-life balance*, United Kingdom, Joseph Rowntree Foundation, 30 p.

Annexe 1.1

Taux d'activité pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010

	15 ans et plus	50-64 ans	50-54 ans %	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
Ensemble						
1997	62,1	54,6	72,4	54,0	28,3	4,8
1998	62,6	55,4	74,0	54,1	28,9	4,9
1999	62,8	55,4	74,4	54,1	28,1	3,9
2000	63,1	56,9	75,1	55,7	29,9	3,3
2001	63,5	57,1	77,1	55,1	29,6	4,0
2002	65,2	59,1	79,0	57,2	33,2	4,5
2003	66,0	62,1	81,5	61,7	34,5	5,3
2004	65,8	62,4	80,8	62,0	36,9	5,6
2005	65,5	62,7	81,9	62,0	37,6	6,0
2006	65,4	63,3	81,6	63,9	36,9	6,4
2007	65,7	65,4	83,0	67,0	37,5	6,6
2008	65,8	65,6	82,9	66,6	39,7	7,2
2009	65,3	66,6	83,1	67,4	42,5	7,6
2010	65,4	67,0	83,9	68,1	42,8	8,7
Femmes						
1997	54,2	41,6	60,9	39,4	17,3	2,6
1998	54,9	44,2	63,6	42,5	18,0	2,3
1999	55,2	43,8	65,2	41,5	15,8	1,9
2000	55,9	46,0	66,3	43,5	19,8	1,5
2001	56,6	46,7	69,2	44,1	17,9	2,0
2002	58,4	48,8	71,6	45,1	23,0	2,1
2003	60,0	53,0	75,7	51,6	24,1	2,7
2004	60,1	54,1	74,4	53,2	27,4	3,1
2005	59,8	53,6	75,7	51,6	28,0	3,5
2006	60,0	55,9	76,1	56,4	28,3	4,1
2007	61,0	59,3	79,0	59,9	31,4	4,1
2008	61,3	60,1	78,0	61,1	34,5	5,0
2009	61,1	61,5	79,0	62,5	36,2	4,7
2010	61,0	61,3	79,5	62,1	36,9	5,3
Hommes						
1997	70,3	68,2	84,1	69,1	40,3	7,8
1998	70,5	67,0	84,8	66,0	40,9	8,5
1999	70,7	67,5	83,9	67,3	41,2	6,5
2000	70,6	68,2	84,0	68,3	40,6	5,8
2001	70,7	67,8	85,1	66,5	42,1	6,5
2002	72,2	69,9	86,9	69,7	44,0	7,6
2003	72,2	71,4	87,2	72,1	45,5	8,7
2004	71,8	71,1	87,4	71,3	46,9	8,7
2005	71,4	72,2	88,2	72,9	47,6	9,1
2006	70,9	70,9	87,1	71,7	46,1	9,3
2007	70,5	71,6	87,1	74,3	44,0	9,7
2008	70,4	71,2	87,7	72,3	45,1	9,8
2009	69,7	71,9	87,3	72,5	49,3	11,3
2010	69,8	72,9	88,3	74,2	48,9	12,9

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Annexe 1.2

Taux d'activité pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Canada, 1997-2010

	15 ans et plus	50-64 ans	50-54 ans %	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
Ensemble						
1997	64,9	59,9	77,0	59,8	34,8	6,3
1998	65,1	60,5	77,4	60,4	34,8	6,5
1999	65,5	61,6	78,3	61,1	35,8	6,2
2000	65,8	62,7	78,6	62,7	36,2	6,0
2001	65,9	63,1	79,5	62,6	36,7	6,1
2002	66,8	64,6	81,2	63,8	39,9	6,7
2003	67,5	67,2	82,5	67,7	41,9	7,5
2004	67,5	67,5	82,9	67,7	43,6	7,7
2005	67,1	67,7	82,5	68,2	44,3	8,1
2006	67,0	68,4	82,9	69,1	45,0	8,3
2007	67,4	69,7	83,7	70,6	47,1	8,9
2008	67,7	70,2	83,8	71,5	48,0	10,1
2009	67,1	70,8	83,9	71,7	50,3	10,5
2010	67,0	71,2	84,1	72,6	50,7	11,4
Femmes						
1997	57,8	49,1	67,7	48,1	24,3	3,6
1998	58,4	50,9	69,0	50,2	25,2	3,5
1999	58,9	51,9	70,7	50,6	25,8	3,4
2000	59,4	53,6	70,9	53,1	27,0	3,3
2001	59,7	54,4	72,6	53,3	27,3	3,4
2002	60,9	56,1	74,9	54,5	30,2	3,8
2003	61,9	59,8	77,1	60,2	32,3	4,3
2004	61,9	60,1	77,4	60,0	34,4	4,5
2005	61,6	60,1	77,0	60,2	34,9	4,9
2006	61,8	61,8	78,1	62,2	37,0	5,2
2007	62,5	63,6	79,4	63,8	40,2	5,6
2008	62,7	64,6	79,2	66,0	41,0	6,8
2009	62,5	65,7	79,5	67,1	43,7	6,7
2010	62,4	66,2	80,4	67,7	44,1	7,5
Hommes						
1997	72,2	70,9	86,3	71,8	45,8	9,9
1998	72,1	70,3	85,7	70,7	44,7	10,3
1999	72,4	71,4	85,9	71,9	46,2	9,8
2000	72,3	71,9	86,3	72,5	45,8	9,5
2001	72,3	71,9	86,4	72,2	46,5	9,4
2002	73,0	73,2	87,6	73,2	50,0	10,4
2003	73,4	74,7	88,0	75,3	51,9	11,5
2004	73,2	75,0	88,4	75,5	53,2	11,8
2005	72,8	75,5	88,0	76,3	54,0	12,1
2006	72,3	75,1	87,8	76,1	53,3	12,1
2007	72,5	76,0	87,9	77,6	54,1	13,0
2008	72,8	76,0	88,3	77,2	55,3	14,2
2009	71,9	75,9	88,2	76,4	57,2	15,1
2010	71,7	76,4	87,8	77,7	57,6	16,2

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Annexe 2.1

Taux d'emploi pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010

	15 ans et plus	50-64 ans	50-54 ans %	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
Ensemble						
1997	55,0	49,5	65,8	48,2	25,6	4,6
1998	56,1	50,7	68,0	48,4	26,1	4,8
1999	56,9	51,1	68,4	49,2	25,6	3,7
2000	57,8	52,8	69,1	51,4	27,5	3,2
2001	57,9	53,2	71,5	50,7	26,7	3,7
2002	59,5	55,0	73,3	52,0	30,3	4,3
2003	59,9	57,1	75,4	56,5	31,0	5,0
2004	60,2	58,2	75,8	57,0	34,4	5,3
2005	60,1	58,5	76,2	57,9	34,6	5,7
2006	60,1	58,8	76,4	59,4	34,2	5,9
2007	60,9	60,8	78,4	62,6	34,8	6,4
2008	61,0	61,0	78,0	62,1	36,6	6,9
2009	59,8	61,6	77,8	62,2	39,0	7,2
2010	60,2	62,2	78,8	63,1	39,5	8,2
Femmes						
1997	48,4	37,9	54,7	34,9	15,8	2,5
1998	49,4	40,6	58,6	37,4	16,2	2,2
1999	50,3	40,8	60,3	37,5	14,2	1,9
2000	51,3	42,7	60,5	39,9	17,5	1,4
2001	51,7	43,5	63,6	40,2	15,9	1,9
2002	53,7	46,2	66,5	41,4	21,0	2,0
2003	54,9	49,1	69,9	47,4	21,7	2,6
2004	55,4	50,7	69,8	48,6	25,8	3,0
2005	55,3	50,9	71,2	48,3	26,0	3,4
2006	55,5	52,2	71,7	52,5	26,1	3,9
2007	57,1	55,9	75,4	56,5	29,1	4,0
2008	57,5	56,4	74,1	57,3	32,4	4,8
2009	56,8	57,4	75,0	58,3	33,4	4,4
2010	56,8	57,4	75,1	58,4	34,1	4,9
Hommes						
1997	61,9	61,6	77,0	62,0	36,3	7,5
1998	63,1	61,4	77,7	59,8	36,9	8,3
1999	63,8	61,8	76,7	61,3	37,9	6,2
2000	64,5	63,2	77,7	63,2	38,1	5,7
2001	64,4	63,2	79,5	61,5	38,4	6,3
2002	65,5	64,2	80,6	63,0	40,3	7,3
2003	65,2	65,2	80,7	65,8	40,7	8,2
2004	65,3	66,1	82,1	65,7	43,5	8,3
2005	65,0	66,5	81,2	67,9	43,7	8,8
2006	64,9	65,6	80,9	66,6	42,7	8,6
2007	64,9	65,9	81,5	68,9	40,8	9,3
2008	64,6	65,6	81,8	67,0	40,9	9,5
2009	62,9	65,9	80,8	66,3	44,9	10,8
2010	63,6	67,0	82,3	68,0	45,1	12,2

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Annexe 2.2

Taux d'emploi pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Canada, 1997-2010

	15 ans et plus	50-64 ans	50-54 ans %	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
Ensemble						
1997	59,0	55,7	71,9	55,3	32,2	6,1
1998	59,7	56,6	72,4	56,2	32,4	6,3
1999	60,6	58,1	73,9	57,4	33,8	6,0
2000	61,3	59,3	74,5	59,3	34,2	5,9
2001	61,1	59,7	75,2	59,0	34,6	5,9
2002	61,7	61,0	76,6	59,7	37,5	6,5
2003	62,4	63,0	77,8	63,5	39,3	7,2
2004	62,6	63,7	78,7	63,6	41,1	7,5
2005	62,5	64,0	78,3	64,6	41,7	7,9
2006	62,8	64,8	79,2	65,5	42,6	7,9
2007	63,4	66,1	80,0	67,1	44,7	8,6
2008	63,5	66,2	79,8	67,8	45,2	9,8
2009	61,6	65,7	78,6	66,8	46,7	10,0
2010	61,6	66,3	79,0	68,0	47,1	10,9
Femmes						
1997	52,6	45,8	63,0	44,4	22,5	3,5
1998	53,7	47,9	64,8	46,7	23,7	3,4
1999	54,6	49,5	66,8	47,8	24,6	3,3
2000	55,4	50,9	67,1	50,1	25,6	3,2
2001	55,6	51,7	68,8	50,2	25,9	3,3
2002	56,5	53,5	70,9	51,2	28,6	3,7
2003	57,4	56,3	72,7	56,8	30,6	4,1
2004	57,7	56,9	73,5	56,6	32,5	4,3
2005	57,6	57,1	73,3	57,0	32,9	4,7
2006	58,1	58,7	74,7	59,1	35,0	5,0
2007	59,0	60,7	76,2	60,8	38,3	5,4
2008	59,1	61,1	75,8	62,7	39,0	6,6
2009	58,1	61,6	75,2	63,3	41,2	6,4
2010	57,9	62,1	76,2	64,1	41,4	7,1
Hommes						
1997	65,5	65,7	80,7	66,4	42,2	9,6
1998	66,0	65,3	80,0	65,9	41,5	10,0
1999	66,7	66,9	80,9	67,1	43,6	9,5
2000	67,3	67,9	81,9	68,6	43,3	9,3
2001	66,8	67,7	81,7	67,9	43,7	9,1
2002	67,1	68,7	82,5	68,4	46,8	10,1
2003	67,5	69,7	82,8	70,3	48,2	11,1
2004	67,7	70,7	84,0	70,8	50,1	11,4
2005	67,7	71,1	83,3	72,4	50,9	11,7
2006	67,6	71,0	83,6	72,1	50,4	11,5
2007	67,9	71,7	83,8	73,6	51,4	12,5
2008	68,0	71,5	83,9	73,1	51,7	13,8
2009	65,1	70,0	81,9	70,4	52,4	14,4
2010	65,4	70,5	81,9	72,0	53,1	15,4

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Annexe 3.1

Emploi pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010

	15 ans et plus	50-64 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
	k					
Ensemble						
1997	3174,5	563,6	312,8	172,9	77,9	37,6
1998	3257,7	590,5	328,8	182,1	79,6	39,8
1999	3326,6	615,2	342,3	193,5	79,4	31,7
2000	3401,5	662,7	363,6	212,0	87,1	28,0
2001	3440,4	688,8	382,2	218,8	87,8	32,9
2002	3564,7	732,4	392,1	236,0	104,3	38,1
2003	3619,9	779,9	401,7	266,2	112,0	45,7
2004	3673,3	824,5	416,2	277,6	130,7	49,6
2005	3701,4	855,0	427,5	289,0	138,5	54,8
2006	3742,5	881,3	435,2	302,8	143,3	58,5
2007	3834,1	945,4	469,1	323,5	152,8	64,5
2008	3880,4	976,5	483,0	327,0	166,5	72,2
2009	3848,4	1012,0	492,8	335,8	183,4	78,9
2010	3915,1	1036,0	494,6	350,8	190,6	92,7
Femmes						
1997	1426,4	220,0	131,3	63,7	25,0	11,8
1998	1462,8	241,7	144,4	71,6	25,7	10,8
1999	1499,7	250,8	153,0	75,0	22,8	9,4
2000	1540,4	272,0	159,6	83,7	28,7	7,0
2001	1564,3	286,5	171,3	88,3	26,9	9,4
2002	1635,9	315,1	182,5	95,6	37,0	10,0
2003	1684,1	338,3	184,2	113,9	40,2	13,6
2004	1714,8	366,9	196,0	120,7	50,2	15,9
2005	1729,5	378,6	202,4	122,9	53,3	18,1
2006	1750,8	395,5	202,9	136,3	56,3	21,4
2007	1821,8	443,4	229,0	148,8	65,6	22,5
2008	1852,4	456,3	226,8	153,7	75,8	27,9
2009	1852,5	479,5	238,7	160,2	80,6	26,4
2010	1870,2	481,4	231,5	165,3	84,6	30,8
Hommes						
1997	1748,2	343,5	181,4	109,2	52,9	25,8
1998	1794,9	348,8	184,4	110,5	53,9	29,0
1999	1826,9	364,3	189,3	118,4	56,6	22,3
2000	1861,1	390,6	204,1	128,2	58,3	20,9
2001	1876,0	402,4	210,9	130,5	61,0	23,5
2002	1928,7	417,3	209,6	140,4	67,3	28,1
2003	1935,8	441,4	217,4	152,3	71,7	32,1
2004	1958,5	457,6	220,2	156,9	80,5	33,7
2005	1971,9	476,4	225,1	166,1	85,2	36,7
2006	1991,7	485,7	232,2	166,5	87,0	37,2
2007	2012,3	502,1	240,2	174,7	87,2	42,0
2008	2028,0	520,1	256,2	173,3	90,6	44,4
2009	1995,9	532,5	254,1	175,6	102,8	52,4
2010	2045,0	554,4	263,1	185,4	105,9	61,9

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Annexe 3.2

Emploi pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Canada, 1997-2010

	15 ans et plus	50-64 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
	k					
Ensemble						
1997	13708,2	2395,0	1264,2	749,7	381,1	207,9
1998	14047,0	2519,1	1338,2	794,3	386,6	217,5
1999	14402,0	2683,4	1428,5	845,0	409,9	211,7
2000	14760,1	2847,9	1517,7	908,4	421,8	209,3
2001	14940,9	2977,2	1591,1	947,6	438,5	212,7
2002	15297,9	3142,0	1619,8	1028,4	493,8	241,0
2003	15662,9	3366,7	1671,2	1154,5	541,0	272,7
2004	15921,8	3527,6	1724,5	1210,3	592,8	287,3
2005	16124,7	3684,9	1774,3	1282,4	628,2	308,9
2006	16410,2	3873,3	1857,3	1343,8	672,2	318,3
2007	16805,6	4105,0	1958,1	1393,4	753,5	356,4
2008	17087,4	4238,7	1997,8	1436,9	804,0	419,1
2009	16813,1	4349,0	2023,8	1457,5	867,7	441,6
2010	17041,0	4495,7	2052,4	1530,5	912,8	492,8
Femmes						
1997	6234,2	994,0	553,6	304,3	136,1	67,0
1998	6430,3	1075,8	598,0	333,5	144,3	66,9
1999	6610,2	1151,7	644,0	355,8	151,9	65,7
2000	6789,1	1231,3	683,1	387,2	161,0	64,4
2001	6906,1	1301,2	727,2	406,5	167,5	66,7
2002	7115,0	1395,3	758,1	444,8	192,4	75,8
2003	7318,6	1517,7	780,8	521,5	215,4	87,4
2004	7447,1	1595,7	812,8	544,2	238,7	92,9
2005	7534,8	1661,5	836,3	573,0	252,2	103,9
2006	7708,5	1769,5	873,8	614,4	281,3	111,0
2007	7937,3	1902,6	934,5	639,7	328,4	124,2
2008	8075,1	1972,4	945,1	674,3	353,0	154,6
2009	8052,4	2053,3	961,5	701,4	390,4	155,7
2010	8129,5	2127,0	985,2	732,5	409,3	177,3
Hommes						
1997	7474,0	1401,0	710,6	445,4	245,0	140,9
1998	7616,7	1443,2	740,2	460,8	242,2	150,6
1999	7791,7	1531,7	784,5	489,2	258,0	145,9
2000	7971,0	1616,6	834,6	521,2	260,8	144,9
2001	8034,8	1675,9	863,9	541,0	271,0	146,0
2002	8182,8	1746,7	861,7	583,6	301,4	165,2
2003	8344,3	1849,2	890,5	633,0	325,7	185,3
2004	8474,7	1932,0	911,7	666,2	354,1	194,4
2005	8589,9	2023,4	938,0	709,4	376,0	205,0
2006	8701,8	2103,7	983,5	729,4	390,8	207,3
2007	8868,2	2202,4	1023,6	753,7	425,1	232,3
2008	9012,4	2266,2	1052,7	762,5	451,0	264,6
2009	8760,7	2295,7	1062,3	756,1	477,3	285,9
2010	8911,6	2368,7	1067,1	798,0	503,6	315,5

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Annexe 4.1

Emploi à temps plein pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010

	15 ans et plus	50-64 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus
	k					
Ensemble						
1997	2607,7	474,8	266,8	146,2	61,8	21,6
1998	2687,1	500,2	285,6	151,6	63,0	26,2
1999	2768,2	521,8	293,6	165,0	63,2	18,7
2000	2829,2	560,2	316,8	173,4	70,0	17,8
2001	2849,3	582,6	331,2	182,9	68,5	20,0
2002	2925,4	617,5	342,3	195,0	80,2	23,5
2003	2949,1	650,7	348,9	218,4	83,4	25,8
2004	3005,0	691,1	363,5	230,5	97,1	26,1
2005	3029,8	721,5	375,0	241,4	105,1	29,2
2006	3057,9	739,4	383,1	251,9	104,4	32,8
2007	3119,8	790,8	415,5	266,7	108,6	37,5
2008	3152,9	819,0	425,8	273,6	119,6	40,7
2009	3125,7	849,4	435,7	280,5	133,2	44,3
2010	3154,9	874,2	440,7	296,7	136,8	46,7
Femmes						
1997	1036,5	157,2	95,2	44,2	17,8	5,5 *
1998	1071,8	177,3	109,4	50,4	17,5	5,8 *
1999	1117,1	184,6	114,3	55,8	14,5	4,5 *
2000	1155,0	203,0	122,9	58,8	21,3	3,7 **
2001	1166,1	207,9	128,8	61,9	17,2	5,1 *
2002	1199,1	229,2	142,1	65,6	21,5	5,2 *
2003	1229,3	247,6	144,7	78,7	24,2	5,6 *
2004	1262,4	272,9	155,5	87,0	30,4	6,1 *
2005	1281,5	283,7	162,0	88,2	33,5	7,3 *
2006	1295,5	295,2	163,2	99,4	32,6	9,8
2007	1346,4	330,9	186,2	105,6	39,1	10,8
2008	1368,8	342,4	181,4	116,1	44,9	12,8
2009	1373,5	363,6	193,1	121,3	49,2	10,4
2010	1377,7	370,4	193,2	127,5	49,7	10,8
Hommes						
1997	1571,1	317,7	171,6	102,1	44,0	16,2
1998	1615,3	322,9	176,2	101,2	45,5	20,4
1999	1651,2	337,4	179,4	109,2	48,8	14,3
2000	1674,2	357,1	193,9	114,6	48,6	14,1
2001	1683,1	374,7	202,4	121,0	51,3	14,9
2002	1726,3	388,4	200,2	129,4	58,8	18,3
2003	1719,8	403,1	204,3	139,7	59,1	20,2
2004	1742,6	418,1	207,9	143,5	66,7	20,0
2005	1748,4	437,9	213,1	153,2	71,6	21,9
2006	1762,4	444,0	219,8	152,5	71,7	23,0
2007	1773,4	460,1	229,3	161,2	69,6	26,7
2008	1784,1	476,6	244,5	157,5	74,6	27,8
2009	1752,1	485,8	242,7	159,2	83,9	33,9
2010	1777,3	503,9	247,6	169,2	87,1	35,8

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

* : Coefficient de variation se situant entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** : Coefficient de variation supérieur à 25 % mais ne dépassant pas 33 %; fourni à titre indicatif seulement.

Annexe 4.2

Emploi à temps partiel pour différents groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010

	15 ans et plus	50-64 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et +
	k					
Ensemble						
1997	566,9	88,7	46,0	26,6	16,1	16,0
1998	570,7	90,3	43,2	30,5	16,6	13,6
1999	558,4	93,4	48,7	28,5	16,2	12,9
2000	572,3	102,5	46,8	38,6	17,1	10,2
2001	591,1	106,2	51,0	35,9	19,3	13,0
2002	639,2	114,9	49,8	41,0	24,1	14,6
2003	670,8	129,0	52,7	47,7	28,6	19,9
2004	668,3	133,4	52,7	47,1	33,6	23,5
2005	671,6	133,5	52,5	47,6	33,4	25,6
2006	684,7	141,8	52,1	50,8	38,9	25,7
2007	714,3	154,7	53,7	56,8	44,2	27,0
2008	727,5	157,5	57,2	53,4	46,9	31,6
2009	722,7	162,5	57,0	55,2	50,3	34,6
2010	760,2	161,7	53,9	54,1	53,7	46,0
Femmes						
1997	389,8	62,8	36,1	19,5	7,3 *	6,3 *
1998	391,1	64,4	35,0	21,2	8,2 *	4,9 *
1999	382,6	66,2	38,7	19,2	8,3 *	4,9 *
2000	385,5	69,1	36,7	25,0	7,4 *	3,4 **
2001	398,2	78,6	42,5	26,4	9,7	4,3 *
2002	436,9	85,9	40,4	30,0	15,5	4,8 *
2003	454,8	90,8	39,6	35,2	16,0	8,0 *
2004	452,4	94,0	40,5	33,7	19,8	9,8
2005	448,1	94,9	40,4	34,7	19,8	10,8
2006	455,3	100,2	39,7	36,9	23,6	11,5
2007	475,4	112,6	42,7	43,3	26,6	11,7
2008	483,6	114,0	45,4	37,7	30,9	15,0
2009	478,9	115,8	45,6	38,8	31,4	16,0
2010	492,5	111,2	38,3	37,9	35,0	20,0
Hommes						
1997	177,0	25,9	9,8	7,2 *	8,9	9,7
1998	179,6	25,9	8,2 *	9,3	8,4 *	8,7
1999	175,8	27,0	9,9	9,3	7,8 *	8,0 *
2000	186,9	33,5	10,2	13,6	9,7	6,8 *
2001	192,9	27,7	8,6	9,5	9,6	8,6
2002	202,4	29,0	9,4	11,0	8,6	9,8
2003	216,0	38,3	13,2	12,5	12,6	11,9
2004	215,9	39,4	12,2	13,4	13,8	13,7
2005	223,5	38,6	12,1	12,9	13,6	14,8
2006	229,3	41,6	12,4	13,9	15,3	14,2
2007	238,9	42,0	10,9	13,5	17,6	15,2
2008	243,9	43,4	11,7	15,7	16,0	16,6
2009	243,8	46,7	11,4	16,4	18,9	18,6
2010	267,7	50,5	15,5	16,2	18,8	26,0

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

* : Coefficient de variation se situant entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** : Coefficient de variation supérieur à 25 % mais ne dépassant pas 33 %; fourni à titre indicatif seulement.

Annexe 5.1

Emploi selon le niveau d'études pour deux groupes d'âge, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2010

	Secondaire ou moins		Postsecondaire		Universitaire	
	15 ans et plus	50-64 ans	15 ans et plus	50-64 ans	15 ans et plus	50-64 ans
	k					
Ensemble						
1997	1172,3	274,9	1399,2	181,9	603,1	106,9
1998	1176,8	280,1	1453,9	203,9	627,1	106,7
1999	1216,2	286,1	1471,3	206,7	639,1	122,3
2000	1226,1	309,0	1518,0	225,7	657,4	127,9
2001	1198,7	296,2	1551,5	248,4	690,2	144,4
2002	1220,0	314,0	1653,2	273,6	691,5	144,7
2003	1179,4	327,2	1723,5	301,9	717,0	150,8
2004	1178,7	351,2	1743,8	313,3	750,8	160,2
2005	1156,9	334,5	1755,0	350,7	789,6	169,7
2006	1149,3	340,5	1779,0	367,5	814,1	173,3
2007	1149,5	362,0	1823,3	378,7	861,3	204,7
2008	1129,7	362,3	1912,1	409,7	838,6	204,7
2009	1112,7	380,6	1861,1	424,1	874,6	207,1
2010	1078,9	375,7	1916,4	449,9	919,8	210,4
Femmes						
1997	494,6	109,8	657,0	71,1	274,7	37,9
1998	503,8	116,3	676,8	87,8	282,1	37,5
1999	511,9	122,5	690,0	82,5	297,8	45,1
2000	513,3	128,3	711,1	95,0	316,0	48,8
2001	504,2	124,7	731,2	105,9	329,0	56,0
2002	518,3	138,6	790,2	120,8	327,4	55,7
2003	501,3	147,4	836,4	132,4	346,4	58,5
2004	512,0	161,4	839,8	139,8	362,8	65,8
2005	487,5	147,4	848,7	162,5	393,3	68,6
2006	506,6	155,0	842,3	167,7	401,8	72,7
2007	507,7	173,4	887,9	178,3	426,2	91,7
2008	495,0	176,1	924,1	186,4	433,2	93,8
2009	490,6	183,5	916,8	203,7	445,2	92,0
2010	465,1	176,5	931,7	211,6	473,2	93,3
Hommes						
1997	677,6	165,0	742,2	109,6	328,4	69,0
1998	673,0	163,7	776,9	116,0	345,0	69,2
1999	704,2	163,6	781,4	123,5	341,3	77,2
2000	712,7	180,8	806,9	130,6	341,5	79,2
2001	694,4	171,9	820,3	142,3	361,2	88,3
2002	701,6	175,5	862,9	152,9	364,1	89,0
2003	678,1	179,8	887,2	169,5	370,7	92,1
2004	666,6	189,8	903,9	173,4	388,0	94,4
2005	669,2	187,1	906,3	188,2	396,3	101,1
2006	642,8	185,4	936,7	199,9	412,3	100,5
2007	641,9	188,7	935,4	200,4	435,1	112,8
2008	634,6	186,3	987,9	222,9	405,4	110,8
2009	622,2	197,0	944,3	220,4	429,4	115,1
2010	613,8	199,1	984,6	238,2	446,6	117,2

Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.

Annexe 6.1

Catégorisation de la qualité de l'emploi en 12 groupes d'emplois¹

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

1. Le lecteur intéressé par la démarche menant à la création de ces 12 groupes peut consulter la publication suivante : Luc Cloutier (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

Cette étude a pour objet de donner un éclairage sur l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés, soit ceux de 50 à 64 ans. Pour ce faire, trois niveaux de qualité de l'emploi sont pris en compte : faible, moyen et élevé. Ceux-ci sont basés sur une typologie développée par l'Institut de la statistique du Québec. L'angle d'analyse considéré est celui de l'analyse différenciée selon le sexe. Ce choix s'impose puisqu'on a assisté dans les dernières années à une participation grandissante des travailleuses plus âgées sur le marché du travail.

L'étude comprend quatre sections. La première traite de l'importance d'étudier la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés. La deuxième section aborde le sujet des changements dans la participation des travailleurs plus âgés au cours de la période 1997-2010, pour laquelle nous disposons de données sur la qualité de l'emploi. En troisième lieu, nous exposons succinctement la mesure de la qualité de l'emploi utilisée, pour ensuite, dans la quatrième section, présenter une analyse des résultats. En tenant compte de la qualité des données, les résultats sont ventilés selon le sous-groupe d'âge, le niveau d'études, la durée de l'emploi, le secteur d'appartenance, la couverture syndicale et la taille de l'établissement.