



Transformations du marché du travail au Québec : un survol d'inégalités persistantes et émergentes

Recherche et rédaction

Émilie Lessard-Mercier, chercheuse en résidence

Supervision

Sandy Torres, chercheuse

Direction

Nathalie Guay

Révision linguistique

Monique Fournier

Mise en page : Clémence de Malglaive

Le contenu de cette publication a été analysé, rédigé et édité par l'Observatoire.

La reproduction d'extraits est autorisée à des fins non commerciales, avec mention de la source. Toute reproduction partielle doit être fidèle au texte utilisé.

Projet de recherche libre réalisé grâce à une Bourse pour stage en milieu de pratique du Fonds de recherche du Québec Société et culture (FRQSC) et de l'appui de Mission inclusion.

Pour citer ce document

Émilie Lessard-Mercier (2024). *Transformations du marché du travail au Québec : un survol d'inégalités persistantes et émergentes*, Montréal, Observatoire québécois des inégalités.

ISBN : 978-2-9821331-7-4

Crédits photos : Unsplash



Table des matières

Introduction →	/ 4
Situation du marché du travail au Québec →	/ 5
Précarité au travail →	/ 9
Télétravail →	/ 15
Inégalités au travail émergentes →	/ 19
Conclusion →	/ 27
Bibliographie →	/ 29

Introduction

Le Québec connaît depuis 2022 un taux de chômage très bas accompagné d'une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs. Le taux élevé de postes vacants affichés par les entreprises a, quant à lui, engendré, pour certains postes, des augmentations marquées des salaires offerts. Ce contexte pourrait apparaître favorable aux travailleurs et travailleuses, puisque le nombre élevé d'emplois disponibles leur permet de sélectionner les meilleures conditions de travail et d'emploi. Bien que cela puisse être le cas pour certaines catégories d'emplois, dans les faits, plus d'emplois ne rime pas forcément avec une amélioration de la qualité des emplois, pas plus qu'une situation de plein emploi garantit une réduction des inégalités au travail.

Dans un contexte que l'on peut qualifier d'embellie de l'emploi, une question demeure à laquelle cette note d'analyse propose de répondre : quelles sont les inégalités persistantes et émergentes au travail dans un Québec postpandémique en situation de plein emploi et où la pénurie de main-d'œuvre se fait sentir dans plusieurs secteurs ?

Ce survol d'inégalités au travail débute par un bref état de la situation de l'emploi au Québec à partir de statistiques récentes et de certaines définitions qui permettent de cerner le contexte des dernières années, notamment celles du plein emploi et de la pénurie de main-d'œuvre. Il examine ensuite divers facteurs d'inégalités qui marquent le marché du travail depuis 2022 au moyen d'une revue de la littérature.

Celle-ci se concentre sur plusieurs enjeux d'actualité générant des inégalités au travail :

- ▷ La précarité au travail, alors que la situation de plein emploi n'assure pas forcément une meilleure qualité de l'emploi et des conditions de travail;
- ▷ Le télétravail, une pratique qui s'est largement étendue depuis quatre ans;
- ▷ Le recours au personnel des agences de placement, dont les conditions de travail dans certains domaines précis s'avèrent plus avantageuses que celles du personnel salarié œuvrant au même endroit;
- ▷ Enfin, les impacts sur les travailleurs et travailleuses de la numérisation du travail et des développements technologiques récents.

Situation du marché du travail au Québec

Au sortir de la pandémie de COVID-19, le marché du travail au Québec paraît caractérisé par le plein emploi et une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs. Ces deux notions méritent d'être clairement définies pour mieux saisir les enjeux d'inégalités qui perdurent.

Le plein emploi

Le taux de chômage, le taux d'emploi et le nombre de postes vacants servent généralement d'indicateurs pour déterminer si le marché du travail d'un pays donné se trouve dans une situation de plein emploi.

Le taux de chômage et le taux d'emploi

TAUX DE CHÔMAGE	TAUX D'EMPLOI
Le taux de chômage est le nombre de personnes en chômage exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active de ce groupe ¹ .	Le taux d'emploi est le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'emploi pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population de ce groupe.

Selon **Pierre Fortin**, « [...] il y a plein emploi quand le taux de chômage ne peut plus diminuer sans que cela fasse repartir le taux d'inflation à la hausse³ ». Sans préciser le taux de chômage exact, l'économiste spécifie néanmoins qu'à 5,5 %, comme c'était le cas en 2019, celui-ci n'est pas loin du plein emploi. L'Office québécois de la langue française, pour sa part, définit le plein emploi comme un « [...] état du marché du travail où la demande de travail égale l'offre de travail et où se trouve réalisée l'utilisation optimale des ressources humaines⁴ ».

Les plus récentes données disponibles établissent le taux d'emploi au Canada et au Québec à 62,1 % pour l'année 2023 et le taux de chômage à 5,4 % au Canada et 4,5 % au Québec (1). Pour la tranche d'âge de 25 à 44 ans, les taux d'emploi et de chômage étaient respectivement de 84,7 % et 4,9 % au Canada et de 87 % et 4,1 % au Québec, la même année. Dans tous les cas, pour l'année 2023, le taux de chômage se situait sous la barre des 5,5 %, ce qui pourrait alors être considéré comme une situation de plein emploi au pays et d'autant plus au Québec où l'inflation s'est maintenue à un niveau élevé en 2023 (4,5 %)².

Plein emploi ne veut pas dire emploi à temps plein

Lorsque l'on parle de plein emploi, il est très peu fait mention du régime de travail concerné, soit le travail à temps plein ou à temps partiel, bien que cela ait un impact majeur sur la rémunération globale. Ainsi, au Québec, en 2022, 82 % des personnes en emploi travaillent à temps plein, mais cette répartition varie considérablement en fonction du sexe de la personne. C'est presque le quart (23,3 %) des femmes en emploi qui travaillent à temps partiel, alors que 13,3 % des hommes travaillent à temps partiel⁵.

Les postes vacants

Le nombre de postes vacants constitue un autre indicateur utilisé pour broser un portrait du marché du travail au pays et mesurer s'il est en situation de plein emploi. Le nombre de postes vacants a augmenté presque sans interruption entre 2016 et 2022 où il a atteint un sommet au premier trimestre de l'année (6,1 %) et diminué pendant le reste de l'année avant de se stabiliser au début de 2023⁶. Par la suite, on remarque une baisse continue des postes vacants au Québec, qui est cohérente avec une certaine stagnation de l'économie québécoise en 2023, se fixant désormais à 4,3 %. Toutefois, alors qu'il est en baisse dans l'ensemble de l'économie, le taux de postes vacants demeure nettement plus élevé dans le secteur de la santé (7,7 %) où les difficultés de recrutement sont particulièrement grandes et persistantes⁷.

Poste vacant

« Un poste est vacant s'il satisfait aux trois conditions suivantes : il est vacant à la première journée du mois ou le deviendra au cours du mois, il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question et l'employeur cherche activement à recruter à l'externe pour pourvoir ce poste. La demande de travail correspond à la somme du nombre de personnes occupées et de postes vacants. Le taux de postes vacants représente le nombre de postes vacants par rapport à la demande de travail⁶. »

La pénurie de main-d'œuvre

On parlait déjà d'une pénurie de main-d'œuvre bien présente en 2019. Le Québec était alors la province qui avait le plus grand nombre de postes à pourvoir au privé, toutes proportions gardées⁸. Malgré certaines croyances selon lesquelles la pandémie aurait amené plusieurs personnes à reconsidérer leur participation au marché du travail, il y avait un plus grand nombre de personnes en emploi en 2023 par rapport à 2022. Les principaux responsables de cette situation seraient la vigueur de l'emploi, qui augmente plus rapidement que la population active, et le vieillissement de la population, qui a pour conséquence le départ à la retraite de beaucoup de personnes sans qu'elles soient remplacées⁹.

Un récent rapport de Statistique Canada nuance l'enjeu de la pénurie de main-d'œuvre en mettant de l'avant que celle-ci se concentre surtout dans des secteurs précis et qu'elle ne serait pas généralisée comme le veut une idée répandue. Cette analyse montre que le nombre de postes vacants exigeant un baccalauréat ou des études supérieures se révèle bien inférieur au nombre de personnes au chômage qui répondent à ces exigences. Ainsi, « [l]es difficultés peuvent plutôt résulter d'un décalage entre les compétences requises pour le poste et celles que possèdent les candidats¹⁰ ». La pénurie de main-d'œuvre serait donc principalement attribuable à la formation ainsi qu'à un décalage entre le salaire offert par les employeurs et les attentes des travailleurs et travailleuses. Il est ici davantage question de la qualité de l'emploi où les postes affichés n'offrant pas de bonnes conditions de travail et d'emploi ne seront pas pourvus rapidement.



Des inégalités entre les hommes et les femmes toujours présentes

Au Québec, les femmes gagnent un salaire en moyenne 10 % moindre que les hommes, et ce, malgré le fait qu'elles soient désormais plus nombreuses à détenir un diplôme d'études postsecondaires¹¹. En dépit des diplômes obtenus, plus la rémunération augmente, plus l'écart se creuse entre les hommes et les femmes. Un an après l'obtention d'un diplôme, les femmes gagnent en moyenne 9 % de moins que les hommes. Dans le cas des diplômées les moins bien rémunérées, l'écart se situe à 4 % alors qu'il est de 13 % chez les mieux rémunérées¹². Dès leur première année sur le marché du travail, les femmes diplômées gagnent moins que leurs homologues masculins et cet écart se creuse dans les années suivantes. Après cinq années, l'écart de revenu entre les hommes et les femmes avec un diplôme passe à 19 % pour les mieux rémunérées et à 12 % chez les moins rémunérées¹². Cela peut probablement être relié au fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se retirer du marché du travail lors de l'arrivée d'un enfant, ce qui affecte directement leurs revenus^{12,13}.

Les femmes sont également plus nombreuses (55 %) que les hommes à occuper des emplois de faible qualité, alors que les hommes se retrouvent plus nombreux (53 %) à occuper des emplois de qualité élevée¹⁴.

Enfin, en 2021, au Québec, les hommes ont gagné un revenu moyen de 18 % plus élevé que celui des femmes¹⁵. Bien que ces écarts de revenus suivent une tendance à la baisse, ils demeurent considérables et sont plus importants encore lorsque l'on tient compte du statut d'immigration ou du statut autochtone, en plus du sexe. Si l'on compare les hommes nés au Canada et les femmes immigrantes, par exemple, les hommes gagnent en moyenne un revenu hebdomadaire de 25 % supérieur à celui des femmes immigrantes¹⁶.

Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Pour combler les besoins en matière de main-d'œuvre, les gouvernements canadien et québécois se tournent de plus en plus vers des immigrants et immigrantes temporaires qui détiennent un permis de travail. Le nombre d'immigrants et immigrantes temporaires a explosé dans les dernières années au Canada, alors que leur nombre a été multiplié par sept entre 2000 et 2021 passant de 111 000 à 777 000¹⁷. Le Québec a suivi une tendance semblable qui s'est accrue récemment, leur nombre étant passé de 297 000 en 2021 à plus de 528 000 en 2023. De ce nombre, près de la moitié (225 684) détiennent un permis de travail, alors que les autres détiennent un permis d'études ou sont des demandeurs d'asile¹⁸. On peut généralement classer les personnes détentrices d'un permis de travail temporaire dans deux catégories qui correspondent aux deux programmes d'emplois du gouvernement fédéral : le programme de mobilité internationale (PMI) et le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Le PMI choisit ses travailleurs et travailleuses selon l'objectif de doter le Canada d'avantages concurrentiels sur le plan de la main-d'œuvre alors que le PTET les sélectionne, à partir d'une étude d'impact sur le marché du travail, qui indique les secteurs précis où il existe un besoin de main-d'œuvre pour pallier des pénuries temporaires¹⁹.

Ce sont les travailleurs et les travailleuses de ce dernier programme qui se retrouvent dans les situations les plus précaires étant donné le type de permis de travail qui leur est octroyé et des nombreux manquements aux normes du travail qui y sont répertoriés. En effet, plusieurs rapports et études effectués dans les dernières décennies font notamment état de conditions de travail dangereuses, d'abus multiples de la part des employeurs et de conditions d'hébergement insalubres.

Cette précarité est accentuée par le permis de travail fermé octroyé aux travailleuses et travailleurs du PTET qui relie leur présence en sol canadien à un seul employeur et implique donc, en cas de bris de ce contrat, une expulsion du pays. Cela rend les participants et participantes au PTET particulièrement vulnérables à l'exploitation de la part de leurs employeurs puisque la peur d'une expulsion l'emporte souvent sur la volonté de dénoncer de telles pratiques. Enfin, si l'immigration temporaire apparaît une solution viable pour combler des déficits de main-d'œuvre au Québec, les abus dont sont victimes les participants et participantes aux différents programmes se révèlent alarmants et ne semblent pas s'atténuer, et ce, même si la situation est connue des autorités publiques²⁰.

Précarité au travail

Bien que la situation du marché du travail québécois décrite plus haut apparaisse favorable à l'obtention de bonnes conditions de travail et d'emploi, le nombre de travailleurs et travailleuses précaires a considérablement augmenté dans les dernières décennies. La situation d'emploi n'est pas forcément garante d'une sortie de la pauvreté pour tout le monde.

D'où vient la notion de précarité ?

Au Canada, sur le plan des relations de travail, l'organisation sociale de la période d'après-guerre, souvent appelée « l'âge d'or » ou la « période fordiste » (1950-1975), a été mise en place dans des circonstances d'expansion économique et industrielle²¹. Dans ce contexte, les travailleurs et travailleuses ont obtenu une forte reconnaissance de leur droit d'association qui leur a permis de sécuriser leurs situations d'emploi, par le biais de pratiques de négociations collectives légitimes. Pendant cette période, les conditions d'emploi se sont institutionnalisées et, à travers l'idéal de plein emploi promu par les dirigeants canadiens, la relation d'emploi normale (notre traduction de *standard employment relationship*) s'est officialisée. Judy Fudge et Leah Vosko²¹ décrivent cette relation normale comme étant une relation d'emploi à temps plein, à durée indéterminée, où le travailleur ou la travailleuse n'a qu'un seul employeur, qu'il ou elle effectue sa prestation de travail sous sa supervision et dans ses locaux, en plus d'avoir des avantages sociaux complétant son salaire. Cette relation d'emploi institutionnalisée implique donc généralement que la personne salariée évolue dans un milieu syndiqué.

Cet emploi salarié aussi qualifié de typique devient donc la norme sur le marché du travail, et ce, principalement pour les hommes blancs généralement chefs de ménage²². La présence d'une relation d'emploi normale signifiait également que les personnes qui évoluaient en marge de ces emplois typiques se retrouvaient dans une forme d'emploi atypique. Cela était particulièrement le cas pour les femmes, les personnes immigrantes et les jeunes²³. Toutefois, la montée de l'emploi atypique à partir du milieu des années 1970 fait en sorte qu'au Québec, la part du travail atypique dans l'emploi total est passée de 16,7 % en 1976²⁴ à 32,5 % en 2022²⁵.

L'emploi atypique

« L'emploi atypique comprend le travail à temps partiel (moins de trente heures par semaine), le travail temporaire, y compris le travail intérimaire lié aux agences de placement (dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin), le travail autonome, le cumul d'emplois, mais aussi le travail invisible : le travail au noir, clandestins, le travail des aides familiales et le travail en régime dérogatoire effectué notamment par les étudiants étrangers et les travailleurs migrants saisonniers²⁴. »

Le problème central est que l'emploi atypique entraîne un délitement des conditions de travail et d'emploi, tant sur le plan de la rémunération que sur le plan de l'accès aux régimes de protection sociale, aux avantages sociaux et à la négociation collective. La montée des emplois atypiques depuis le début des années 1980 s'accompagne d'ailleurs d'une diversification de la main-d'œuvre concernée. Si les personnes qui occupaient des emplois atypiques lors du développement de cette catégorie d'emploi étaient davantage des femmes, des personnes immigrantes et des jeunes, ce n'est plus le cas depuis le début des années 2000. Les personnes occupant un emploi atypique comptent désormais une proportion presque égale d'hommes que de femmes, des personnes détenant des diplômes universitaires, des travailleuses et travailleurs syndiqués, des gens âgés de 30 à 54 ans, ainsi que du personnel du secteur public²⁵. Il s'agit alors d'un éclatement du travail atypique en chiffres absolus, mais également en ce qui concerne les franges de la population désormais touchées.

De plus, alors que le régime de rapports collectifs de travail a été créé en s'appuyant sur la relation d'emploi normale de l'ère fordiste, cette partie de la population confinée dans des

emplois atypiques accède peu à la représentation collective²³. Les institutions qui régissent les rapports collectifs de travail n'ont pas été adaptées à ces mutations dans les formes d'emplois, pas plus que les régimes de protection sociale étatiques. Par conséquent, elles laissent passer de plus en plus de gens à travers les mailles de ces filets.

Ainsi, la situation d'emploi ne garantit plus une certaine sécurité financière et la précarité touche très fortement des personnes actives sur le marché du travail, engendrant une classe de travailleurs et travailleuses précaires.

Quand l'emploi se précarise

Si l'emploi atypique peut être précaire et que l'emploi précaire est souvent atypique, ces deux catégories ne sont pas toujours perméables et il importe de ne pas confondre les deux concepts. L'évolution du marché du travail a mené à une diversification des formes d'emplois dont certaines se sont avérées peu favorables aux personnes salariées. On parle alors de « [...] formes de précarité du travail marquées par l'incertitude, l'instabilité et l'insécurité à travers lesquelles les travailleuses et travailleurs portent les risques du travail pouvant les conduire à des formes limitées de protection sociale²⁶ ».

EMPLOI ATYPIQUE	EMPLOI PRÉCAIRE
▷ Peut être une situation choisie et appréciée et n'est pas forcément une source de précarisation. ▷ Peut se précariser lorsque de plus en plus de travailleuses et travailleurs y sont contraints. ▷ Constitue une catégorie d'emploi pertinente pour comprendre l'évolution de la relation d'emploi normale et les lacunes des nombreuses protections sociales qui ne s'appliquent pas dans le cas des emplois atypiques. ▷ Relève de critères objectifs et juridiques.	▷ Peut concerner l'emploi atypique, mais aussi typique. ▷ Est principalement caractérisé par l'instabilité des heures de travail, de la durée du contrat et du revenu. ▷ N'est généralement pas couvert par des mesures de protections sociales et échappe aux possibilités de la représentation collective codifiée. ▷ Relève de critères objectifs et juridiques ainsi que d'une dimension subjective relative à la perception des individus qui y sont confrontés et qui peuvent y voir des risques pour leur santé et leur bien-être. ▷ Se caractérise par l'insécurité (ressentie ou tangible) du lien d'emploi, le peu de contrôle quant aux conditions de travail, la faible rémunération ainsi que des couvertures sociales et juridiques faibles.
Source : Amba Mballa, 2023, p. 90, 96-97 et Collombat et D'Amours, 2022, p. 4.	

La précarisation par le salaire

Il existe donc plusieurs facteurs qui se combinent pour rendre des emplois précaires et l'insuffisance du revenu en fait partie. Les personnes qui travaillent à bas salaire ne jouissent souvent pas d'un revenu suffisant pour sortir de la pauvreté. Les personnes qui travaillent au salaire minimum, actuellement de 15,25 \$ de l'heure au Québec²⁸, ont généralement un revenu à peine suffisant pour combler leurs besoins de base. Ces personnes salariées situées au bas de l'échelle représentent depuis une dizaine d'années en moyenne 5,2 % de l'ensemble de la main-d'œuvre salariée au Québec²⁹ dont la majorité (63 %) est âgée de plus de 20 ans³⁰. Plus du tiers des personnes rémunérées au salaire minimum possède d'ailleurs un diplôme d'études postsecondaires et près des deux tiers travaillent à temps partiel²⁹.

Ces données mettent en lumière la croissance récente du nombre de personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires travaillant au salaire minimum. Dans les 25 dernières années, celles-ci représentaient entre 35 % et 45 % de l'ensemble des personnes rémunérées au salaire minimum au Québec, avec une pointe près des 50 % entre 2017 et 2019 pour ensuite

redescendre à 37,5 % en 2022²⁹. Bien que les diplômé·es universitaires constituent la catégorie la moins représentée avec 10,6 % de personnes diplômées rémunérées au salaire minimum, la poursuite des études postsecondaires ne constitue pas forcément une garantie de salaire élevé.

Le salaire apparaît comme un élément central dans l'analyse des conditions de la précarité en emploi. Le travail au salaire minimum à temps plein, soit 35 heures par semaine, permet à peine de dépasser la mesure du panier de consommation (MPC), soit le seuil officiel de la pauvreté au Canada³¹, et donc de couvrir les besoins de base. Ces besoins sont définis de manière minimale comme la nécessité de manger, se loger, se nourrir, se vêtir et se transporter³⁰. Ce calcul minimal de couverture des besoins de base ne prend pas en compte les soins de santé ou tout imprévu pouvant subvenir pendant l'année. S'il s'agit d'une mesure utile pour établir certains paramètres, son atteinte ne permet pas une réelle sortie de la pauvreté. C'est pourquoi l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) propose annuellement un outil complémentaire, le calcul du revenu viable, présenté selon sept villes québécoises et les

besoins relatifs à trois types de familles. Pour pallier le caractère insuffisant des besoins de base définis par la MPC, le calcul du revenu viable de l'IRIS inclut des composantes qui offrent plus de latitude pour les ménages à faible revenu et un coussin pour les imprévus et les vacances. L'IRIS estime que la MPC situe les revenus nécessaires autour de 70 % du revenu viable pour un ménage composé de deux adultes et deux enfants³². En se basant uniquement sur la MPC, il y aurait donc un manque à gagner de 30 % de revenus pour que les personnes sortent réellement de la pauvreté, c'est-à-dire puissent dépasser la satisfaction des besoins de base pour la survie³². Ce pourcentage n'est pas comblé par une rémunération au salaire minimum, même à temps plein.

Revenu viable

Le revenu viable représente « [...] le revenu disponible nécessaire pour vivre dignement pendant l'année en cours, pour trois types de ménage : une personne seule, une famille monoparentale avec un·e enfant en CPE et une famille de deux adultes et de deux enfants en CPE ». Ainsi, le calcul du revenu viable se base d'abord sur les cinq sections de la MPC telles que définies par le gouvernement canadien, soit l'alimentation, les vêtements, le logement, le transport et les autres nécessités (meubles, soins personnels, téléphone, papeterie, etc.). À ces cinq premières catégories s'ajoutent les dépenses non discrétionnaires divisées en deux sections : les soins de santé non assurés et les frais de garde non remboursés.

Source : IRIS, 2023, p. 2 et 3.

Dans ces circonstances, les gens qui travaillent au salaire minimum concentrent leurs dépenses pour la satisfaction de leurs besoins de base : les dépenses d'habitation et de télécommunications occupent le sommet de la liste des priorités; l'alimentation, les soins de santé et les vêtements arrivent au second plan et sont souvent comblés à moitié³⁰. Ainsi, l'état de santé et le bien-être psychologique des personnes qui travaillent au salaire minimum s'en trouvent négativement affectés³⁰. Non seulement le revenu n'est pas suffisant pour que ces personnes puissent s'occuper de leur santé financièrement, mais l'angoisse relative au manque de revenus accroît leur détresse et contribue à augmenter les inégalités sociales de santé.

Quoique le revenu trop bas constitue en soi une composante importante de la précarité en emploi, plusieurs autres facteurs relatifs au statut d'emploi, aux horaires de travail et aux exigences physiques et psychologiques contribuent à précariser les travailleurs et travailleuses³⁰. La faible rémunération accompagne souvent les mauvaises conditions de travail et d'emploi. Les facteurs contribuant à la précarité en emploi s'alimentent les uns et les autres.

Les conditions de travail et d'emploi

Au-delà du salaire minimum, les autres conditions de travail et d'emploi peuvent aussi affecter grandement la situation de précarité d'une personne salariée. Parmi les facteurs de précarisation des travailleurs et travailleuses, l'on retrouve : les horaires, le nombre d'heures travaillées, l'absence de stabilité d'un emploi, le travail autonome, la discrimination raciale et de genre et l'articulation emploi-famille³³.

Qualité du travail et qualité de l'emploi^{22,34}

La qualité du travail fait référence à l'activité de travail : la tâche à accomplir, les conditions d'exercice de cette activité, la reconnaissance professionnelle qu'un travail implique, la nature du travail à faire, l'intensité de cette tâche et les risques qu'elle représente pour la santé.

La qualité de l'emploi, elle, concerne la nature du contrat de travail et les avantages qui y sont rattachés : rémunération, assurances, congés, stabilité d'emploi, etc. Par contre, la précarité de la situation d'emploi comporte généralement des risques professionnels.

La qualité du travail et la qualité de l'emploi sont deux conditions distinctes, mais imbriquées en matière de précarité : « [...] les conditions d'emploi précaire peuvent conduire à des conditions de travail dangereuses, les conditions de travail dangereuses peuvent générer des conditions d'emploi précaire³⁴ ». L'ensemble des conditions de travail et d'emploi font partie des facteurs qui peuvent précariser les personnes salariées concernées en plus des politiques publiques qui offrent un filet de sécurité minimal et pas toujours adapté aux réalités des travailleurs et travailleuses précaires. Si les conditions requises pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi ne font pas directement partie des conditions de travail et d'emploi, l'accessibilité toujours plus restreinte de ces prestations constitue également un facteur de précarisation des travailleurs et travailleuses³⁴.

Les conditions de travail et d'emploi précaires exercent également un impact considérable sur l'état de santé des individus : « Plus un groupe social est situé au bas de l'échelle sociale, plus son état de santé risque d'être mauvais, et inversement³⁰ ». Non seulement elles se révèlent plus susceptibles d'engendrer l'exposition à des situations dangereuses dans les milieux de travail concernés, mais elles peuvent mener à des situations qui nuisent à la santé physique et mentale des personnes qui y sont confinées³⁴.

Les conséquences des conditions de travail et d'emploi précaires sur l'état de santé général des personnes qui les subissent et le stress que ces conditions induisent affectent aussi l'état de santé des autres membres de la famille³⁴. Cela a pour effet d'alimenter un cycle de reproduction sociale en perpétuant des inégalités de santé.

Télétravail

La pratique du télétravail n'est pas apparue avec la pandémie de COVID-19, mais elle a connu une certaine généralisation pendant les périodes de confinement. L'ensemble des métiers ne sont pas transposables en télétravail, mais pour ceux qui le sont, une migration s'est opérée vers diverses formes de télétravail qui s'est intensifiée pendant la période pandémique. La réouverture de l'ensemble des espaces de travail physiques n'a pas entraîné un mouvement unifié de retour au travail en présentiel et plusieurs personnes se retrouvent désormais dans une situation de travail hybride où le télétravail cohabite avec la présence physique dans les installations de l'employeur.

Télétravail

Le télétravail fait référence à une prestation de travail qui est effectuée en dehors du lieu de travail conventionnel et qui implique l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC)³⁵.

Une personne sur cinq en télétravail

Jusqu'en février 2020, le pourcentage des personnes qui effectuaient la majorité de leurs heures de travail à domicile oscillait autour de 7 % au Québec et au Canada. Depuis, il n'est jamais redescendu sous les 20 %³⁶. Autrement dit, plus d'un travailleur ou une travailleuse sur cinq a adopté le télétravail pour la majorité de ses heures de travail, une nouvelle réalité qui apparaît durable dans le monde du travail. Ces chiffres ne prennent pas en considération les personnes qui, dans leur situation de travail hybride, exécutent moins d'heures de travail dans leur domicile que dans un autre lieu physique, ce qui ferait probablement augmenter le pourcentage actuel. D'ailleurs, le taux de télétravail (en totalité ou en partie) était estimé à 35 % en 2022 au Québec³⁷.

Si cette généralisation du télétravail présente certains avantages pour les travailleuses et les travailleurs qui y ont accès, elle comporte aussi plusieurs conséquences négatives. En effet, à l'exception des périodes de confinement, la pratique du télétravail engendre des inégalités sur au moins trois plans différents et interreliés : entre les hommes et les femmes, en fonction des différents statuts socioéconomiques (incluant la nature des emplois) et selon les disparités géographiques et spatiales.

Les inégalités entre les hommes et les femmes en télétravail

La pratique du télétravail soulève deux types d'inégalités entre les hommes et les femmes. Le premier recoupe l'organisation spatiale du télétravail et fait référence aux inégalités plus larges qui existent au sein de la sphère domestique concernant la répartition des tâches. Le second concerne plutôt les inégalités de genre sur le marché du travail et plus précisément à l'intérieur des organisations qui rendent les conditions d'accès au télétravail inégales.

▷ Inégalités à l'intérieur des ménages

D'abord, les périodes de confinement ont mis en lumière que l'inégale répartition des tâches persiste à l'intérieur de la sphère domestique. Dans une étude datant de 2003, Diane-Gabrielle Tremblay démontrait que les motifs poussant à adopter le télétravail étaient différents en fonction du genre : les femmes étaient satisfaites d'avoir plus de temps familial, tandis que les hommes se considéraient comme plus productifs en télétravail³⁸. Si l'étude de Tremblay a déjà vingt ans, des études menées pendant les confinements liés à la pandémie de COVID-19 en 2020 et 2021 révèlent tout de même une injonction plus importante chez les femmes à prioriser le travail domestique sur le travail rémunéré alors qu'elles sont toujours majoritaires à s'occuper des enfants. Par conséquent, la pratique du télétravail vient doubler la charge de travail des femmes qui fusionnent les tâches domestiques et les tâches relatives au travail rémunéré³⁹. L'avantage du télétravail pour un meilleur accomplissement des tâches domestiques constitue ainsi l'apanage des femmes plutôt que celui des hommes pour qui l'articulation des temps sociaux est moins orientée vers la conciliation des responsabilités domestiques et professionnelles⁴⁰.

La tendance qu'ont davantage les femmes à demeurer disponibles pour la famille et à être moins nombreuses à disposer d'un espace isolé dédié au télétravail renforce les inégalités de genres³⁹. Les femmes en télétravail bénéficient d'une moins grande séparation entre l'espace domestique et l'espace dédié au travail rémunéré à partir du domicile. Il en découle un empiétement des deux sphères qui peut générer des risques pour la santé mentale.

▷ Inégalités de genre à l'intérieur des organisations

Les postes placés en haut de la hiérarchie offrent généralement une plus grande flexibilité en matière d'organisation du travail. Ces postes restent encore le plus souvent réservés aux hommes au sein des organisations. La division verticale du travail qui domine à l'intérieur des entreprises fait en sorte que les femmes exercent des fonctions moins facilement transposables en télétravail ou qu'elles y ont moins accès⁴¹. Le degré d'autonomie qui leur est dévolu diffère selon que le poste se situe à un niveau plus ou moins élevé dans la hiérarchie. Alors qu'à l'intérieur d'une même organisation, les femmes sont celles qui désirent le plus avoir accès au télétravail, ce sont plutôt les hommes qui peuvent en bénéficier.

Inégalités face au télétravail : l'importance de la nature de l'emploi et du statut socioéconomique

▷ Accès au télétravail

Certains emplois ne peuvent être transposés en télétravail. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière les inégalités relatives à l'occupation de ces emplois. En effet, par rapport à leur poids démographique, il s'avère que les personnes immigrantes et les personnes qui ont un faible niveau

de scolarité ont eu moins accès à la possibilité de faire du télétravail étant donné la nature des emplois qu'elles occupent⁴². Les femmes immigrantes faiblement scolarisées étaient les moins susceptibles de télétravailler avec 11,6 % de participation. À l'opposé, les hommes nés au Canada et détenteurs d'un baccalauréat représentent les personnes avec la plus forte probabilité d'accès au télétravail, avec 49,3 %⁴². Étant reliée au sexe, au lieu de naissance et au niveau de scolarité des individus, la nature des emplois exerce un impact sur leur possibilité de faire du télétravail.

Dans le cas des emplois qu'il est possible d'occuper en télétravail, il existe des inégalités liées à la nature de l'emploi qui relèvent du statut professionnel de la personne salariée. En effet, les personnes salariées en bas de l'échelle ont généralement moins accès à ce type de pratique que les cadres⁴³. Les postes les mieux rémunérés dans les entreprises offrent plus de flexibilité en matière de gestion des horaires de travail, ce qui permet aux personnes qui les occupent d'effectuer du télétravail selon leurs préférences. Les cadres bénéficient aussi de plus de souplesse quant aux horaires et à l'organisation du travail que les personnes salariées.

► Conditions de pratique du télétravail

Des inégalités se manifestent également dans les conditions de pratique du télétravail : le personnel qualifié et les cadres sont le plus souvent beaucoup mieux équipés et préparés pour télétravailler que les autres membres du personnel dans une même entreprise⁴³. Le personnel à bas salaire dispose généralement de moins bonnes conditions de pratique du télétravail, notamment en ce qui concerne le lieu dans lequel celui-ci s'effectue ainsi que l'équipement, les compétences et les ressources nécessaires à la mise en place du télétravail⁴³. Ainsi, les conditions de travail des différents

types d'emploi se révélant inégales, elles tendent à favoriser les personnes ayant des statuts plus élevés dans l'entreprise.

Les inégalités spatiales et géographiques

Le troisième élément relatif aux inégalités dans la pratique du télétravail concerne la dimension spatiale et géographique.

► Organisation spatiale

En ce qui a trait à l'organisation spatiale, la taille des logements s'avère une source d'inégalités importante, les personnes les moins fortunées étant moins susceptibles d'avoir un espace dédié au télétravail dans leur logement⁴³. Dans ce cas, la pratique du télétravail s'effectue dans un environnement qui ne paraît pas favorable, soit le plus souvent une pièce commune ou ouverte partagée avec d'autres personnes du ménage. L'environnement peut être bruyant, moins propice au travail et plus sujet à l'empiétement des tâches ménagères sur les tâches professionnelles. Cette dimension recoupe d'ailleurs les inégalités entre les hommes et les femmes puisque celles-ci disposent le plus souvent d'un espace de travail inadapté et accomplissent du travail domestique en parallèle à leurs tâches professionnelles⁴³. Cette absence d'un espace de télétravail adéquat s'applique aux femmes monoparentales, mais aussi aux ménages où le couple télétravaille; c'est alors l'homme qui a le plus souvent accès à une pièce dédiée au télétravail, si elle existe⁴⁰.

Les espaces restreints peuvent également nuire à la santé mentale des personnes qui y effectuent du télétravail, car la séparation entre les différentes sphères de la vie devient de plus en plus floue. Le passage de la sphère professionnelle à la sphère domestique ou familiale ne bénéficie plus d'une

transition physique alors que les zones tampons entre les différentes sphères de la vie sont considérées comme bénéfiques pour la santé mentale des individus.

Cette situation apparaît encore plus marquée pour les personnes seules qui télétravaillent dans leur domicile puisqu'il n'y a pas d'autres individus partageant le même ménage pouvant leur permettre d'opérer une forme de transition vers la vie personnelle³⁹. Comme les dangers pour la santé mentale existent, l'entourage immédiat des personnes en télétravail peut contribuer à atténuer ces risques.

▷ Inégalités géographiques

L'éloignement du lieu de travail et le temps de déplacement constituent des facteurs qui peuvent alimenter des inégalités géographiques dans la possibilité de pratiquer le télétravail. Dans le cas de personnes qui habitent plus loin de leur lieu de travail, l'économie du temps de transport est considérable lorsque le télétravail devient possible⁴³. Dans les grandes villes, l'éloignement du centre correspond le plus souvent avec une plus grande surface habitée, logement ou maison, qui favorise une pratique efficace du télétravail. Dans les centres-villes, les logements sont généralement plus coûteux, plus petits et tendent à moins comprendre des espaces dédiés au télétravail. En contrepartie, ils se situent souvent à proximité du lieu de travail.

Des inégalités d'accès à la ville peuvent ainsi survenir dans les cas où les personnes qui occupent des emplois moins bien rémunérés impossibles à accomplir en télétravail doivent vivre dans les logements moins coûteux situés en périphérie des grandes villes⁴³. Le fait d'avoir des enfants à charge ajoute un élément d'éloignement par rapport au lieu de travail puisque les logements plus spacieux

permettant d'accueillir des familles se font plus rares dans les centres-villes. Cette situation peut être atténuée par la possibilité d'effectuer du télétravail, si l'emploi le permet. Comme les femmes ont plus souvent la charge des enfants et se retrouvent majoritaires dans le secteur des services à la personne (des emplois difficilement transposables en télétravail), les inégalités d'accès à la ville engendrées par ces facteurs d'éloignement et de catégorie d'emploi pèsent plus lourdement sur celles-ci. Ainsi, a priori l'éloignement du lieu de travail peut aller de pair avec un logement plus spacieux et de meilleures dispositions pour réaliser du télétravail. Toutefois, la taille des logements, leurs coûts et leur proximité des centres-villes doivent être analysés en tenant compte du type d'emploi occupé, du genre et de la responsabilité familiale.

Ainsi, la pratique du télétravail, relativement marginale jusqu'en 2019, a connu une généralisation importante pendant les périodes de confinement liées à la pandémie de COVID-19. Cette pratique tend à se poursuivre bien que la situation sanitaire soit revenue à la normale. C'est alors une nouvelle forme de travail pour plusieurs personnes qui peuvent s'en prévaloir, mais sa pratique engendre aussi des inégalités relatives au genre, à l'origine ethnique, au statut d'emploi et au lieu de résidence. Par ailleurs, alors que le télétravail permet de limiter les déplacements des personnes qui le pratiquent, il amène d'autres personnes à se déplacer davantage. Ce sont les livreurs et livreuses de colis et de nourriture qui prennent le relais. Ces nouveaux emplois qui foisonnent grâce à la facilité d'accès aux plateformes et au télétravail (particulièrement pendant la pandémie) offrent des conditions de travail peu enviables autant sur le plan des horaires que de la stabilité d'emploi et du salaire.

Inégalités au travail émergentes

Parmi les inégalités actuelles dans le travail et l'emploi au Québec, certaines sont très récentes étant donné le développement de nouvelles organisations du travail ou de phénomènes émergents. De ces nouvelles inégalités, certaines se déploient de manière subtile, comme le recours accru au personnel d'agences de placement dans les secteurs public et parapublic, alors que d'autres sont plus médiatisées, comme le développement de l'intelligence artificielle dans le monde du travail.

Les agences de placement au cœur de nouvelles inégalités

Le recours aux travailleurs et travailleuses d'agences de placement de personnel constitue une problématique relativement bien documentée dans la littérature pour ses conséquences néfastes qui diffèrent néanmoins selon le secteur d'activités. Les agences de placement actives dans le secteur manufacturier, le secteur du transport et celui de l'entreposage offrent généralement des conditions de travail peu enviables aux travailleurs et travailleuses qui y ont recours⁴⁴. Les conditions de travail y sont souvent dangereuses, les horaires de travail instables et les salaires très bas sans qu'il n'y ait d'avantages sociaux pour contrebalancer. Dans le secteur de la santé, a contrario, beaucoup d'infirmières passent par des agences de placement pour travailler dans le réseau public, car elles offriraient de meilleures conditions de travail⁴⁴. Cette situation a pris une telle ampleur qu'un projet de loi a été adopté à l'hiver 2023 afin d'encadrer le recours à du personnel d'agences dans le réseau avec comme objectif de l'interdire complètement d'ici 2026.

L'utilisation du personnel des agences de placement apparaît de plus en plus fréquente pour contrer la pénurie de personnel dans d'autres domaines d'emplois dont les services de garde à l'enfance, les centres jeunesse et la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ). Dans ces secteurs, l'accroissement du recours aux agences semble se déployer en sourdine, malgré les conséquences connues de celui-ci, notamment dans le réseau de la santé où une intervention législative s'est avérée nécessaire pour freiner le phénomène.

Dans les centres jeunesse et à la DPJ, qui font partie du réseau de la santé et des services sociaux du Québec, il s'agit d'une problématique qui a déjà été soulevée dans les dernières années et qui ne semble pas s'apaiser⁴⁵. Les conditions de travail très difficiles dans ces milieux de travail entraînent l'exode des travailleurs et travailleuses du réseau des services sociaux et un recours accru aux agences de placement de personnel. C'est le cas notamment à Laval, dans les Laurentides, en Montérégie, sur la Côte-Nord et en Abitibi-Témiscamingue⁴⁶. Dans ce secteur, les difficultés du réseau à recruter du personnel s'expliquent par les conditions de travail considérées comme problématiques pour les employé·es. À certains endroits, des personnes quittent le réseau public pour retourner y travailler par le biais d'une agence de placement qui offre le plus souvent une flexibilité d'horaire et un salaire plus élevé^{45,46}. Le personnel du réseau public voit alors sa tâche s'alourdir par la nécessité de constamment former les nouvelles personnes embauchées à travers des agences de placement, qui ne restent souvent pas assez longtemps pour connaître le milieu de travail⁴⁷. Cette situation fait exploser les coûts dans les services sociaux en plus de nuire à la

qualité des services offerts. L'embauche de personnel d'agences crée beaucoup d'instabilité dans un domaine où les besoins des usagers nécessitent une stabilité chez leurs intervenants et intervenantes.

Dans le secteur des services de garde à l'enfance, des centres de la petite enfance (CPE) ont recours à du personnel d'agences depuis longtemps principalement pour des remplacements lors des périodes de vacances ou des journées maladie. Toutefois, dans les dernières années, plusieurs CPE rapportent une augmentation importante du recours à des agences de placement de personnel pour assurer leurs activités quotidiennes. Ce recours est très coûteux pour les CPE puisque les travailleuses d'agences demandent un taux horaire plus élevé que les salariées du CPE auquel s'ajoutent des frais à payer à l'agence. De plus, ces travailleuses détiennent le plus souvent peu ou pas du tout de formation dans le domaine de la petite enfance et soumettent des exigences qui ne concordent pas toujours avec les postes occupés. Par conséquent, les CPE déboursent plus d'argent pour des travailleuses moins qualifiées, une situation qui accentue aussi le roulement de personnel dans les établissements, en

plus de créer des frustrations chez leurs employées qui, bien qu'elles bénéficient d'avantages sociaux, ne jouissent pas de la même flexibilité d'horaire ni du choix de leur groupe, par exemple⁴⁸.

Dans les CPE, la réalité se révèle très différente en fonction des régions étudiées. À Montréal et dans les environs, le recours à des agences de placement privées se généralise dans plusieurs établissements, dont certains sur une base quotidienne⁴⁸. Dans d'autres régions, comme à Québec et Chaudière-Appalaches, l'existence du Regroupement des centres de la petite enfance des régions de Québec et Chaudière-Appalaches (RCPEQC), un organisme à but non lucratif créé avec comme objectif de fournir une banque de remplaçant·es aux CPE de la région, fait en sorte de limiter fortement le recours à des agences privées.



Les personnes embauchées par le biais de ce regroupement sont payées au même taux horaire que les éducatrices ou le personnel remplacé dans un CPE⁴⁹. Le même type de regroupement existe en Montérégie et dans les Cantons-de-l'Est, les agences de placement y sont alors beaucoup moins lucratives. Pour les autres régions où ce type de regroupement peut n'avoir jamais existé ou ne pas avoir survécu à des coupes financières importantes, les agences privées possèdent alors toute la latitude pour offrir ces services de placement de personnel coûteux et qui mettent en péril la qualité éducative du réseau des CPE.

Enfin, autant dans les centres jeunesse que dans les CPE, le recours accru aux agences de placement de personnel entraîne des inégalités entre les salarié·es du milieu de travail et les personnes qui proviennent des agences. Ces dernières bénéficient de meilleurs salaires en plus d'avoir une plus grande flexibilité d'horaire, alors que le personnel salarié de ces milieux de travail a généralement très peu de liberté quant au choix de ses horaires de travail en plus de devoir régulièrement former des gens qui ne font que passer. Dans le réseau de la santé, la différence entre les conditions de travail des salariées et celles des travailleuses d'agences est suffisamment importante pour créer un exode du secteur public vers ces agences. Les risques qu'une situation similaire se produise dans les CPE, les centres jeunesse ou à la DPJ apparaissent réels étant donné le recours accru au personnel d'agences de placement dans ces secteurs.

La numérisation au travail : quels risques pour le personnel ?

Parmi les inégalités émergentes, la numérisation du travail et de l'emploi, contrairement aux agences de placement, constitue un phénomène nouveau qui se déploie au grand jour, suscitant beaucoup d'inquiétudes, mais dont on connaît très peu les conséquences, positives ou négatives.

Les récentes avancées technologiques nous propulsent dans une quatrième révolution industrielle. Numérisation, automatisation, changements technologiques récents ou arrivée de l'intelligence artificielle : tous ces termes renvoient à des réalités différentes, mais font partie de cette nouvelle transformation industrielle. Ainsi, la première révolution industrielle utilisait l'eau et la vapeur pour mécaniser la production, la seconde se caractérise par l'électrification des moyens de production, la division du travail et le travail à la chaîne, alors que la troisième repose sur l'électronique et les technologies de l'information pour automatiser la production⁵⁰. La quatrième révolution industrielle se construit à l'heure actuelle sur la troisième alors qu'elle fusionne les technologies et brouille les frontières entre le physique, le numérique et le biologique. Elle se distingue des révolutions industrielles précédentes par la vitesse des changements technologiques qui se produisent sur l'ensemble des modes de production, d'organisation et de gestion⁵⁰.

Vers la prochaine révolution industrielle

Révolution	Année	Information
1 	1784	Vapeur, eau, équipements de production mécanique
2 	1870	Division du travail, électricité, production de masse
3 	1969	Électronique, informatique, production automatisée
4 	?	Systèmes cyber-physiques

Source : D'après World Economic Forum, 2016, traduction de l'Observatoire.

Comme cette révolution industrielle est en cours, seules des études exploratoires sont réalisées. Celles-ci permettent de répertorier des effets anticipés en fonction des données actuellement disponibles, mais encore très peu d'effets avérés. C'est pourquoi les inégalités sont surtout présentées sous forme de risques.



L'intelligence artificielle

Le développement de l'intelligence artificielle (IA) est intrinsèquement lié au développement numérique et leurs effets sur l'automatisation de différents milieux de travail sont difficilement différenciables. Ce sont des applications différentes, mais qui se recoupent souvent : « [l']intelligence artificielle (IA) désigne l'ensemble des techniques qui permettent à une machine de simuler l'intelligence humaine, notamment pour apprendre, prédire, prendre des décisions et percevoir le monde environnant. Dans le cas d'un système informatique, l'intelligence artificielle est appliquée à des données numériques⁵² ».

L'intelligence artificielle en tant que force motrice économique et sociale était l'une des thématiques principales du plus récent Forum économique mondial, tenu à Davos en janvier 2024. Plusieurs séances y étaient alors consacrées afin de démystifier les usages possibles de l'intelligence artificielle dans l'objectif d'en faire bénéficier à tous et toutes⁵¹.

Les effets différenciés de l'automatisation

Les changements apportés par cette nouvelle transformation industrielle apparaissent particulièrement importants dans le monde du travail, qui peut subir fortement les impacts de telles avancées technologiques selon les différents secteurs d'emplois. Une étude de Statistique Canada a documenté les risques auxquels font face les travailleuses et travailleurs canadiens concernant l'automatisation dans les milieux de travail en fonction de différentes caractéristiques (catégorie d'emploi, âge, sexe, niveau de scolarisation, etc.). Ce sont

10,6 % des travailleuses et travailleurs canadiens qui font face à un risque élevé de voir leur emploi transformé à cause de l'automatisation⁵³. Ces risques élevés sont caractérisés par une possibilité de plus de 70 % de voir son emploi transformé. Les risques modérés sont de l'ordre de 50 % à 70 % de subir des transformations partielles de leurs tâches, et concernent 29,1 % des personnes au travail. Le tableau suivant présente les emplois les plus susceptibles d'être transformés par l'automatisation et les moins à risque de transformation. Les pourcentages représentent la proportion d'emplois d'une même catégorie professionnelle à risque élevé de transformation.

Risques de transformation liée à l'automatisation	
EMPLOIS LES PLUS EXPOSÉS	EMPLOIS LES MOINS EXPOSÉS
▷ Personnel de soutien de bureau (35,7 %) ▷ Personnel de supervision en services et personnel des services spécialisés (20 %) ▷ Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (19,7 %) ▷ Personnes ayant le plus bas niveau de scolarité ▷ Personnes travaillant à temps partiel ▷ Personnes ayant les plus bas revenus	▷ Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires (0 %) ▷ Services d'enseignement (0 %) ▷ Cadres intermédiaires spécialisés (0 %)
Source : Données tirées de ⁵³ .	

Les personnes détenant le plus bas niveau de scolarité, celles travaillant à temps partiel et celles percevant les plus bas revenus sont les plus à risque de voir leurs emplois transformés par l'automatisation⁵³. Toutefois, bien qu'une personne détentrice d'un diplôme d'études postsecondaires présente généralement moins de risques de transformation de son emploi, cela dépend également fortement du domaine d'études. Les diplômé·es dans les domaines du commerce, de la gestion, de la santé et de l'administration publique se trouvent plus à risque que les personnes avec des diplômes en services personnels, en protection et en transport⁵³. Enfin, les risques associés à ces changements technologiques ne sont pas égaux pour tous les travailleurs et travailleuses. Les personnes les moins éduquées, moins qualifiées et moins bien rémunérées représentent celles qui sont les plus à risque d'en subir durement les contrecoups, notamment dans les domaines de la vente ou de l'administration⁵⁴.

Les effets différenciés sur les hommes et les femmes

Selon l'étude de Frenette et Frank⁵³, les hommes et les femmes seraient autant à risque de voir leurs emplois transformés en raison de l'automatisation, bien que le personnel de soutien de bureau soit, de loin, le plus à risque et que les femmes y soient plus nombreuses. Cette affirmation mérite d'être nuancée puisque les hommes et les femmes ne subiront pas les mêmes conséquences liées au développement de l'IA.

En fait, les effets du développement de l'intelligence artificielle peuvent être particulièrement nocifs pour les femmes s'il n'est pas bien encadré. Bien que les femmes représentent plus de la moitié des diplômé·es universitaires au Québec et que ce niveau de qualification soit nécessaire pour bénéficier des nouveaux emplois créés par l'IA, elles demeurent fortement sous-représentées dans les domaines reliés directement à l'IA comme les mathématiques, l'ingénierie ou les sciences et technologies. Elles se retrouvent également minoritaires dans les emplois en recherche en IA : elles représentent à peine 10 % de ce corps d'emploi chez Facebook et 15 % chez Google⁵⁴. Cela se vérifie aussi au Canada et au Québec où les femmes

occupent respectivement 24 % et 19 % des postes professionnels en intelligence numérique⁵⁵. Plusieurs facteurs expliquent ces inégalités organisationnelles dans les entreprises en IA, allant de la culture masculine dominante aux difficultés de l'articulation travail-vie personnelle en passant par la sous-valorisation des compétences des femmes, notamment⁵⁶. Ainsi, bien qu'elles soient plus nombreuses que les hommes à obtenir des diplômes universitaires, les femmes actives sur le marché du travail québécois demeurent moins bien rémunérées que ceux-ci. Il apparaît donc que les progrès de l'IA profitent davantage aux hommes.

Concernant l'utilisation de l'IA, il existe encore de fortes inégalités entre les hommes et les femmes alors que les données qui servent à l'entraînement des systèmes d'intelligence artificielle se fondent sur des données sociales. Si ces données présentent la réalité dans une société, incluant des inégalités entre les hommes et les femmes, les IA les reproduiront dans leur utilisation⁵⁵. Cette reproduction peut avoir des impacts directs sur le marché du travail puisque les algorithmes de différentes plateformes trieront les offres d'emploi qu'elles présentent aux hommes et aux

femmes en fonction de ces données d'entraînement comportant une forte composante de genre. Les logiciels de traduction opéreront d'une façon semblable en traduisant la description d'un poste qui inclut les pronoms il ou elle selon les données sociales qui ont servi à l'entraîner, soit la plus grande présence d'hommes ou de femmes dans un métier donné par exemple⁵⁵. Les inégalités de genre présentes dans la société seraient ainsi reproduites à travers des outils d'IA qui apparaissent neutres, mais qui s'avèrent fortement biaisés par leur programmation et leur entraînement. L'ensemble de ces facteurs fait craindre que le développement de l'IA accentue les inégalités entre les hommes et les femmes au détriment de ces dernières.

Algorithme

Un algorithme se définit comme une « séquence de règles opératoires exécutées sur des données et qui permettent l'obtention d'un résultat⁵⁷ ».

Ainsi, « dans leur forme classique, ils accomplissent des tâches selon une procédure explicitée par des humains qui les mettent au point, à l'image d'une recette décomposée en étapes. Ce type d'algorithme est à l'œuvre, par exemple, dans l'envoi automatisé de courriels [...]. Toutefois, à la suite d'avancées, certains algorithmes sont désormais conçus de manière à définir leurs propres règles pendant leur entraînement, et ce, dans l'objectif d'améliorer leurs performances au fil du temps⁵⁵ ».

Les effets de la numérisation et du développement de l'intelligence artificielle

Évelyne Léonard présente une analyse des effets de la numérisation des emplois qui abonde dans le sens des résultats présentés plus haut. La chercheuse décrit les effets de la numérisation en mettant de l'avant une polarisation des emplois, plutôt qu'une disparition de ceux-ci.

« En matière d'emploi, rien ne permet à ce jour d'estimer que la numérique va détruire significativement l'emploi, mais il s'accompagne en revanche d'un déplacement des emplois, avec un clivage entre, d'un côté, le développement d'emplois très qualifiés et bien rémunérés et, de l'autre, une fragilité accrue des moins qualifiés se trouvant soit remplacés par des robots, soit soumis à des statuts sans protection sociale et à bas salaire⁵⁸. »

L'enjeu central de la numérisation des emplois concernerait donc surtout la qualité des emplois plutôt que leur possible disparition. Cela vient d'ailleurs poser la question de l'implication des organisations syndicales dans cette transition et de leur capacité à protéger ces nouveaux statuts d'emploi. L'avis de la Commission de l'éthique en science et technologie déposé en 2021 argue également que des emplois sont appelés à être transformés plutôt qu'éliminés littéralement⁵⁴.

Il ressort alors plusieurs modifications possibles dans les emplois :

- ▷ D'abord, la nature de l'emploi peut se voir modifiée par l'introduction de l'IA qui participerait à certaines tâches données, mais sans pouvoir remplacer complètement le travail humain. Par conséquent, les tâches désormais effectuées plus rapidement par des machines pourraient contribuer à une augmentation de la production.
- ▷ Ensuite, l'IA peut avoir un impact sur les relations d'emploi, en particulier sur la stabilité des emplois en accentuant la précarité de certains emplois par la parcellisation des tâches qu'elle peut contribuer à amplifier. Si ce n'est pas un phénomène récent a priori, le développement de l'IA peut participer à cette transformation des relations d'emplois qui précarisent les travailleurs et travailleuses par la multiplication des contrats temporaires ou des embauches à la demande⁵⁴.
- ▷ Enfin, les effets de l'IA sur la création d'emplois sont à peu près aussi incertains que ceux sur la suppression des emplois. Si les révolutions industrielles se sont généralement accompagnées d'abord de pertes d'emplois et ensuite de développement de plus d'emplois, il n'est pas certain que cette tendance se répète. Bien que la

création de nouveaux emplois soit tout à fait plausible avec l'avènement de cette quatrième révolution industrielle, ceux-ci ne correspondent pas forcément aux emplois qui auront été supprimés. Les personnes les moins qualifiées et ayant les plus bas taux de rémunération sont les plus à risque de perdre leur emploi et les moins aptes à occuper les nouveaux emplois créés par le développement de l'IA, faute d'avoir les compétences nécessaires⁵⁴.

Ces modifications dans les emplois constituent un risque réel d'accentuation des inégalités socioéconomiques puisque les personnes les plus pauvres ont peu de chances d'améliorer leur situation par le développement de l'IA alors que les personnes les plus riches peuvent envisager de s'enrichir⁵⁴.

En effet, les secteurs d'emploi où travaillent les personnes les plus qualifiées, qui bénéficient généralement déjà de meilleures conditions de travail, représentent ceux qui se développeront probablement autour de l'IA et profiteront d'une amélioration des conditions de travail et d'emploi grâce à l'IA.

Conclusion

L'objectif de cette note était d'explorer quelles inégalités au travail, persistantes ou émergentes, se dégagent de la situation récente de plein emploi et de pénurie de main-d'œuvre au Québec. Il apparaît clairement que la situation de plein emploi ne garantit pas la qualité du travail et de l'emploi, bien que le nombre de postes vacants soit très élevé depuis une dizaine d'années. Au contraire, malgré un marché du travail foisonnant, le nombre de travailleurs et travailleuses précaires a considérablement augmenté dans les dernières décennies. Le fait d'avoir un emploi ne garantit pas la sécurité financière. Le tiers des travailleuses et travailleurs de la province sont considérés comme étant précaires.

La pandémie de COVID-19 est venue bouleverser une très grande partie des emplois dans la province, notamment lors des périodes de confinement, rendant très populaire la pratique du télétravail jusqu'alors relativement marginale.

Si les confinements constituaient des dispositions exceptionnelles, la pratique du télétravail tend à se poursuivre bien que la situation sanitaire soit revenue à la normale. La généralisation du télétravail pendant la pandémie a engendré de nouvelles inégalités relatives au genre, au statut d'emploi et au lieu de résidence. Pour bien comprendre ces inégalités dans un contexte de télétravail émergent, il apparaît primordial d'adopter une approche intersectionnelle étant donné l'imbrication des différentes conditions ciblées.

De plus, dans certains domaines où le manque de main-d'œuvre se fait particulièrement sentir, plusieurs employeurs se tournent vers les agences de placement pour pallier la pénurie. Si cette pratique amène des conditions de travail médiocres pour les travailleurs et travailleuses des agences dans les secteurs manufacturier et administratif, entre autres, la situation inverse se produit dans certains domaines d'emploi du secteur public. Dans les centres jeunesse, à la DPJ et dans les CPE, le recours accru aux agences de placement de personnel entraîne des inégalités entre le personnel salarié du milieu de travail et les personnes qui proviennent des agences. Ces dernières bénéficient de meilleurs salaires en plus d'avoir une plus grande flexibilité d'horaire, alors que les personnes salariées de ces milieux de travail ont généralement très peu de liberté quant au choix de leurs horaires de travail en plus de devoir régulièrement former des gens de passage. Dans ce secteur d'emploi précis, le personnel des agences de placement se trouve avantagé

par son statut temporaire. Il apparaît essentiel de surveiller ces inégalités au travail de près pour éviter un possible exode des travailleurs et travailleuses du réseau public, à l'instar de la situation des infirmières dans les hôpitaux.

Enfin, le déploiement actuel d'une quatrième révolution industrielle amène son lot de nouveautés dans le monde du travail et de l'emploi. Des recherches spécifiques devront être réalisées pour déterminer les impacts sur le travail et l'emploi de cette nouvelle révolution, incluant le développement de l'intelligence artificielle, et pour documenter ses effets différenciés sur les travailleurs et les travailleuses dans une perspective intersectionnelle.

Bibliographie

1. Statistique Canada. 2024 [cité 11 janv. 2024]. *Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le sexe, données annuelles*. Disponible sur : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032702>
2. ISQ. Institut de la statistique du Québec. [cité 1^{er} févr. 2024]. *Indice des prix à la consommation (IPC), indice d'ensemble, Canada, Québec, RMR de Montréal et RMR de Québec, moyennes annuelles (2002=100)*. Disponible sur : <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indice-des-prix-a-la-consommation-ipc-indice-ensemble-canada-quebec-rmr-montreal-quebec-moyennes-annuelles>
3. Fortin P. L'actualité. 2019 [cité 15 août 2023]. *D'où vient le plein emploi au Québec, et où va-t-il ?* Disponible sur : <https://lactualite.com/lactualite-affaires/dou-vient-le-plein-emploi-au-quebec-et-ou-va-t-il/>
4. OQLF. Office québécois de la langue française. 2001 [cité 10 janv. 2024]. *Plein emploi*. Disponible sur : <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8422149/plein-emploi>
5. ISQ. Institut de la statistique du Québec. 2023 [cité 11 janv. 2024]. *Emploi à temps plein et à temps partiel*. Disponible sur : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/emploi-temps-plein-temps-partiel>
6. IDQ. *Regard sur les postes vacants*. Institut du Québec; 2023.
7. IDQ. *Regard sur les postes vacants : le reflet d'une économie en ralentissement* [Internet]. Institut du Québec. 2023 [cité 11 janv. 2024]. Disponible sur : <https://institutduquebec.ca/regard-sur-les-postes-vacants-le-reflet-dune-economie-en-ralentissement/>
8. Rochefort A. Radio-Canada. Radio-Canada.ca; 2019 [cité 16 août 2023]. *Le Québec, champion de la pénurie de main-d'œuvre au Canada* | Radio-Canada.ca. Disponible sur : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1182392/le-quebec-champion-de-la-penurie-de-main-doeuvre-au-canada>
9. Cléroux P. *Mais où sont donc les travailleurs ?* [Internet]. 2023 [cité 16 août 2023]. Disponible sur : <https://www.lesaffaires.com/blogues/pierre-cleroux/mais-ou-sont-donc-les-travailleurs/641190>
10. ICI.Radio-Canada.ca ZÉ. Radio-Canada. Radio-Canada.ca; 2023 [cité 16 août 2023]. *Un rapport de Statistique Canada nuance l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre* | Radio-Canada.ca. Disponible sur : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1982546/penurie-main-oeuvre-canada>
11. CNESST. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. 2021 [cité 12 janv. 2024]. *Reconnaissons le travail féminin à sa juste valeur*. Disponible sur : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/campagnes-sensibilisation-promotion/campagne-equite>
12. Braham E, Pan A. *Écarts de revenus au Québec : dès leur sortie du cégep ou de l'université, les femmes gagnent déjà moins que les hommes*. Université de Toronto : FutureSkills Research Lab; 2022.
13. Connolly M, Fontaine MM, Haecck C. *État des lieux sur les écarts de revenus entre les parents et les femmes et hommes sans enfant au Québec et dans le reste du Canada*. Cirano; 2018.
14. ISQ. Institut de la Statistique du Québec. 2023 [cité 10 août 2023]. *Qualité de l'emploi*. Disponible sur : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/qualite-emploi>

15. ISQ. Institut de la statistique du Québec. 2023 [cité 23 janv. 2024]. *Revenu moyen*. Disponible sur : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/revenu/revenu-moyen>
16. ISQ. Institut de la statistique du Québec. [cité 14 févr. 2024]. *Rémunération horaire moyenne et rémunération hebdomadaire moyenne, résultats pour les personnes immigrantes et celles nées au Canada, 2006-2022, Québec, Ontario et Canada*. Disponible sur : <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/remuneration-horaire-et-remuneration-hebdomadaire-resultats-pour-les-personnes-immigrantes-et-celles-nees-au-canada-quebec-ontario-et-canada>
17. Statistique Canada. *Le Quotidien – L’immigration comme source de main-d’œuvre* [Internet]. 2022 [cité 7 févr. 2024]. Disponible sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220622/dq220622c-fra.htm>
18. Statistique Canada. *Estimations du nombre de résidents non permanents par type, trimestrielles* [Internet]. 2023 [cité 7 févr. 2024]. Disponible sur : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710012101>
19. MIFI. *2015-2021 L’immigration temporaire au Québec*. Ministère de l’Immigration de la Francisation et de l’Intégration; 2023.
20. Lavoie-Lemieux M, Robillard C. *Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au Québec*. Assemblée nationale du Québec; 2023.
21. Fudge J, Vosko LF. *Gender. Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy. Economic and Industrial Democracy*. 2001;22(2):271-310.
22. D’Amours M. *Le travail et l’emploi. Dans Fondements des relations industrielles*. Chenelière Éducation; 2015.
23. Collombat T, D’Amours M. *Qu’est devenu le modèle québécois de relations professionnelles ? La nouvelle revue du travail* [Internet]. 31 oct 2022 [cité 10 nov 2023];(21). Disponible sur : <https://journals.openedition.org/nrt/12747>
24. Boucher MP, Noiseux Y. *Austérité, flexibilité et précarité au Québec : la fuite en avant. Labour/ Le Travail*. 2018; (81):119-57.
25. ISQ. Institut de la statistique du Québec. 2023 [cité 6 nov 2023]. *Taux d’emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada, 2006-2022*. Disponible sur : <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/taux-demploi-atypique-selon-diverses-caracteristiques-quebec-ontario-et-canada>
26. St-Arnaud L, Giguère É. *Les nouveaux visages de la précarisation du travail au Québec et au Canada : les risques de penser la raréfaction de la main-d’œuvre sans penser le travail. Travailler*. 2020; 44(2):171-94.
27. Amba Mballa A. *La précarité de l’emploi, la qualité du travail et la santé des professionnelles et professionnels de recherche de trois facultés d’un établissement d’enseignement supérieur québécois*. Université Laval; 2023.
28. CNESST. *Salaire minimum au Québec : 15,25 \$ l’heure* [Internet]. 2023 [cité 20 nov 2023]. Disponible sur : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/salaire-payé/salaire-salaire-minimum>
29. Collectif pour un Québec sans pauvreté. *Portrait des travailleuses et travailleurs au salaire minimum*. 2022.
30. Dupuis MJ, Gagnon C, Landry I. *Quand travailler rime avec pauvreté*. Dans Jean E, Noiseux Y, Soussi SA, dir. *Pauvreté au travail, transformations des marchés de l’emploi et trajectoires de résistance* [Internet]. 1^{re} éd. Presses de l’Université du Québec; 2021 [cité 23 août 2023]. p. 33-44. (Un dialogue Nord-

Sud). Disponible sur : <http://www.jstor.org.acces.bibl.ulaval.ca/stable/j.ctv224v0tz.6>

31. Statistique Canada. *Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 – Mesure du panier de consommation (MPC)* [Internet]. 2021 [cité 20 nov 2023]. Disponible sur : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=pop165>

32. IRIS. *Revenu viable 2023*. 2023.

33. Gobeil M. Radio-Canada. Radio-Canada.ca; 2019 [cité 15 août 2023]. *Travailler et rester pauvre, l'autre face du plein-emploi* | Radio-Canada.ca. Disponible sur : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1415958/pauvrete-travail-precaire-chomage-emploi-immigration-femme-quebec>

34. Centre de collaboration national des déterminants de la santé. *Ce qui détermine la santé : Note d'information sur le travail décent*. 2022.

35. Fujimoto M, Nohara H. *La crise de la COVID-19 et le télétravail au Japon : une analyse au prisme de la ségrégation par genre sur le marché du travail*. *SociologieS* [Internet]. 1^{er} mai 2023 [cité 16 août 2023]. Disponible sur : <https://journals.openedition.org/sociologies/21009>

36. Statistique Canada. *Personnes qui travaillent la majorité de leurs heures de travail à domicile : nouvelles estimations pour la période de janvier à avril 2022*. 2023 [cité 8 déc. 2023]. Disponible sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023006-fra.htm>

37. Cloutier-Villeneuve L. *Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable*.

38. Tremblay DG. *Telework: A new mode of gendered*

segmentation? Results from a Study in Canada. *Canadian Journal of Communication*. 1 avr. 2003;28(4):461-78.

39. Flipo A. *Travail déspatialisé, travail libéré ? Questions de communication*. 1 juin 2022 ; (41):231-46.

40. Cihuelo J, Piotrowski A. *Les espaces-temps du télétravail en confinement : l'inégale capacité de conciliation entre sphères d'activité*. *SociologieS* [Internet]. 1^{er} mai 2023 [cité 16 août 2023]; Disponible sur : <https://journals.openedition.org/sociologies/20890>

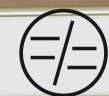
41. Schütz G. *Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations ? Dans Le travail à distance* [Internet]. Paris : La Découverte; 2023. p. 203-20. (Recherches/Fondation pour les sciences sociales). Disponible sur : <https://www.cairn.info/le-travail-a-distance--9782348079481-p-203.htm>

42. Chowhan J, MacDonald K, Mann SL, Cooke GB. *Telework in Canada : Who Is Working from Home during the COVID-19 Pandemic ? Relations industrielles / Industrial Relations*. 2021;76(4):761.

43. Santos Menezes PC, Vincent S, Pochet P, El Zein A, Beziat A, Klein O, et al. *De différences en inégalités : accès au télétravail et conditions entourant sa pratique pendant la pandémie*. *SociologieS* [Internet]. 1^{er} mai 2023 [cité 16 août 2023]. Disponible sur : <https://journals.openedition.org/sociologies/20935>

44. Bernier J, Dupuis MJ, Fontaine LL, Vultur M, Provencher Y. *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*. [Internet]. Québec : Université Laval, Alliance de recherche universités-communautés, Innovation, travail et emploi; 2014 [cité 16 janv. 2024]. Disponible sur : http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/aruc_ct-2014-001_jean_bernier_final.pdf

- 45.** Touzin C, Gagnon K. « Exode » à la DPJ. La Presse [Internet]. 30 mars 2021 [cité 20 déc. 2023]. Disponible sur : <https://www.lapresse.ca/actualites/2021-03-30/exode-a-la-dpj.php>
- 46.** Belzile JM. Radio-Canada. Radio-Canada.ca; 2022 [cité 20 déc 2023]. *Le privé s'invite dans les centres jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue*. Disponible sur : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1939141/dpj-intervenants-sante-penurie-main-doeuvre>
- 47.** Harper S. Pivot. 2023 [cité 20 déc. 2023]. *Protection de la jeunesse : avec les agences privées, « des erreurs, il va y en avoir »*. Disponible sur : <https://pivot.quebec/2023/03/17/protection-de-la-jeunesse-avec-les-agences-privees-des-erreurs-il-va-y-en-avoir/>
- 48.** Schué R. Radio-Canada. Radio-Canada.ca; 2023 [cité 22 août 2023]. *Des CPE dénoncent la concurrence des agences de placement* | Radio-Canada.ca. Disponible sur : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1986347/cpe-agence-placement-educatrice-quebec>
- 49.** Mercure P. *Pas encore les agences de placement !* La Presse [Internet]. 19 juin 2023 [cité 20 déc. 2023]. Disponible sur : <https://www.lapresse.ca/debats/editoriaux/2023-06-19/pas-encore-les-agences-de-placement.php>
- 50.** WEF. World Economic Forum. 2016 [cité 19 déc 2023]. *The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond*. Disponible sur : <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- 51.** WEF. World Economic Forum. 2024 [cité 2 févr. 2024]. *World Economic Forum Annual Meeting 2024*. Disponible sur : <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2024/>
- 52.** Déclaration de Montréal IA responsable. 2018 [cité 19 déc 2023]. *Déclaration de Montréal IA responsable*. Disponible sur : <https://declarationmontreal-iaresponsable.com/>
- 53.** Frenette M, Frank K. *Automatisation et transformation des emplois au Canada : qui est à risque ?* 2020.
- 54.** CEST. *Avis sur IA et monde du travail*. 2021.
- 55.** Conseil du statut de la femme. *Intelligence artificielle : des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2023.
- 56.** Corbeil V, Houde J. *La place des femmes dans l'industrie des TI au Québec*. Techno Compétences; 2017.
- 57.** OQLF. Office québécois de la langue française. 2018 [cité 10 janv. 2024]. *Algorithme*. Disponible sur : <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8367804/algorithme>
- 58.** Léonard E. *Régulations sociales du travail « numérisé »*. Dans *L'intelligence artificielle et les mondes du travail Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*. Presses de l'Université Laval; 2021.



Observatoire
québécois
des inégalités

observatoiredesinegalites.com

Transformations du marché du travail au Québec : un survol d'inégalités persistantes et émergentes →

