

Élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des travailleurs et travailleuses LGBTQ+ du Québec (Canada)

Michele BAIOTTO*, Martin BLAIS*, Mariia SAMOILENKO*,
Line CHAMBERLAND* et Isabel CÔTE**

Résumé. *L'hétérosexisme et le cisgenrisme peuvent conduire à des expériences d'exclusion sociale vécues au travail, qui nuisent au bien-être des personnes LGBTQ+. Pour mesurer cette réalité, les auteurs construisent un indice de qualité de l'emploi spécifique, en s'appuyant sur des données issues d'un échantillon de 1 761 travailleurs et travailleuses LGBTQ+ du Québec, recrutés dans le cadre de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020). Cet indice, créé au moyen de scores factoriels, comprend 16 indicateurs et 5 dimensions. Il possède une cohérence interne acceptable et est associé modérément à la satisfaction au travail des personnes LGBTQ+. L'indice révèle des différences attendues entre les groupes, ce qui soutient sa validité conceptuelle.*

Mots-clés: *orientation sexuelle, identité de genre, qualité de l'emploi, conditions de travail, environnement de travail, satisfaction au travail, hétérosexisme, cisgenrisme, Canada.*

* Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, Département de sexologie, Université du Québec à Montréal; baiocco.michele@uqam.ca (auteur référent), blais.martin@uqam.ca, samoilenko.mariia@uqam.ca et chamberland.line@uqam.ca. ** Département de travail social, Université du Québec en Outaouais; isabel.cote@uqo.ca. L'auteur référent a bénéficié d'une bourse de maîtrise des Fonds de recherche du Québec (FRQ). L'équipe du projet de recherche «Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ» (SAVIE-LGBTQ) tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé à l'étude et accepté de partager leurs expériences. Les auteurs remercient également l'ensemble des chercheurs et collaborateurs de l'équipe du projet, les organismes partenaires et les représentants des entités associées à la recherche. L'étude SAVIE-LGBTQ a été réalisée grâce à un financement du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et aux contributions des partenaires et autres organismes associés au projet.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, de même que les désignations territoriales qui y sont utilisées, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Cet article est également disponible en anglais (*International Labour Review*, vol. 162, n° 2) et en espagnol (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, n° 2).

© Auteur(s), 2022.

© Compilation: Organisation internationale du Travail, 2023.

1. Introduction

En 1977, le Québec interdisait la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, en consacrant ce principe à l'article 10 de sa Charte des droits et libertés de la personne¹, ce qui constituait une première, à l'échelle du pays et du monde. En 2016, l'identité et l'expression de genre ont été ajoutées à la liste des critères figurant dans cet article. La discrimination fondée sur ces motifs est donc interdite, y compris en matière d'emploi, ce qui couvre l'embauche, les promotions, les mutations, les mises à pied et les renvois (art. 16). Par ailleurs, à l'échelon national, la loi canadienne sur les droits de la personne² inclut aussi l'orientation sexuelle (depuis 1996) ainsi que l'identité et l'expression de genre (depuis 2017) parmi les motifs de distinction illicite dans le domaine de l'emploi (Kirkup, 2018).

Si ces modifications législatives valorisent une plus grande équité, elles ne garantissent pas l'évolution effective des attitudes de la population à l'égard des personnes LGBTQ+ (c'est-à-dire lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer ou relevant d'autres groupes minorisés en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité ou expression de genre), notamment en milieu de travail. Ainsi, celles-ci continuent de faire face à des formes d'exclusion en raison de l'hétérosexisme et du cisgenrisme³ au travail. Au Canada comme à l'étranger, des données montrent que les travailleurs LGBTQ+ sont désavantagés sur divers plans, comme la rémunération (Waite, Ecker et Ross, 2019; Waite, Pajovic et Denier, 2020), la surqualification (Bauer *et al.*, 2011; James *et al.*, 2016), les horaires de travail atypiques (Allan *et al.*, 2020; Waite, Pajovic et Denier, 2020), ainsi que les situations de harcèlement psychologique et de violence en milieu de travail (OIT, 2016; Jones *et al.*, 2011), comparativement aux personnes hétérosexuelles et cisgenres⁴. Or, ces désavantages entraînent des conséquences négatives sur leur santé et leur bien-être. De plus, les écrits scientifiques révèlent qu'un climat de travail acceptant (perçu comme inclusif à l'égard des personnes LGBTQ+), des politiques et des pratiques organisationnelles inclusives (visant par exemple à empêcher la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre) et l'absence de microagressions⁵ sont associés à un bien-être et une satisfaction accrus au travail (Brewster *et al.*, 2012; DeSouza, Wesselmann et Ispas,

¹ Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12, art. 10, <https://canlii.ca/t/19cq#art10>.

² Loi canadienne sur les droits de la personne, L. R. C. (1985), ch. H-6, <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf> (voir notamment art. 2 et 7).

³ Par «hétérosexisme», on désigne un système de pensée institutionnalisé favorisant les personnes hétérosexuelles (Bastien Charlebois, 2011). Quant au terme «cisgenrisme», il désigne un système d'oppression qui touche les personnes trans, parfois également appelé transphobie (Baril, 2018). Ces systèmes d'oppression contribuent aux préjugés et aux discriminations à l'égard des personnes LGBTQ+.

⁴ Les personnes cisgenres sont celles pour qui l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance. Pour les personnes trans ou non binaires, il n'y a pas correspondance entre l'identité de genre et le sexe assigné.

⁵ Par «microagressions», on entend les vexations et affronts pouvant viser les membres de groupes stigmatisés au quotidien dans le milieu de travail. Celles-ci peuvent être verbales, comportementales ou environnementales, et intentionnelles ou non. Elles comprennent notamment les remarques hostiles, désobligeantes ou négatives à l'égard des personnes LGBTQ+ (Nadal, 2008 et 2011; Nadal *et al.*, 2016).

2017; Huffman, Watrous-Rodriguez et King, 2008; Mizock *et al.*, 2017; Pichler et Ruggs, 2018; Sears, Mallory et Hunter, 2011; Velez, Moradi et Brewster, 2013; Webster *et al.*, 2018).

Dans un autre registre, les personnes LGBTQ+ ne forment pas un groupe homogène et elles se distinguent également lorsqu'il est question d'inclusion en milieu de travail. Au Canada, les personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles auraient des salaires significativement plus faibles que les hommes hétérosexuels cisgenres, et ce même en tenant compte des caractéristiques sociodémographiques ou liées à la santé, du niveau d'études, de la profession ou de la branche d'activité (Waite, Pajovic et Denier, 2020). Néanmoins, dans le contexte canadien, les données permettant de documenter les disparités aux dépens des personnes LGBTQ+ au travail restent limitées, notamment pour ce qui est des différences de traitement selon que celles-ci sont cisgenres, trans ou non binaires⁶ (Waite, Ecker et Ross, 2019).

Ces considérations conduisent à s'interroger en parallèle sur la notion de qualité de l'emploi. Dans les travaux antérieurs, les liens entre les caractéristiques des emplois (par exemple la rémunération, la sécurité d'emploi, la surqualification, le harcèlement au travail ou les microagressions) et leurs potentielles conséquences sur la santé, les attitudes au travail (par exemple la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel) ou le bien-être au travail sont généralement considérés séparément. Cela empêche de tenir compte des interrelations entre ces caractéristiques et de considérer la qualité de l'emploi d'une manière globale et plus exhaustive. En ce qui concerne la qualité de l'emploi, plusieurs chercheurs et organismes ont tenté de mesurer cette réalité en créant des indices composites permettant de tenir compte simultanément de plusieurs indicateurs (ISQ, 2015; Eurofound, 2012 et 2017; Steffgen, Sischka et Fernandez de Henestrosa, 2020). Ces indices permettent de broser un portrait plus complet de phénomènes multidimensionnels complexes tout en faisant des comparaisons efficaces entre groupes (par exemple démographiques, régionaux).

Le concept de qualité de l'emploi fait référence aux caractéristiques du travail et de l'emploi qui affectent le bien-être des travailleurs (Findlay, Kalleberg et Warhurst, 2013; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011a; OCDE, 2014). Ce concept est multidimensionnel et issu des sciences sociales telles que l'économie, la sociologie et la psychologie (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011a). Deux grandes conceptualisations de la qualité de l'emploi dominant (Green, 2006; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011a). Le terme peut désigner ainsi: 1) les préférences personnelles et l'importance subjective accordée par les individus à différents attributs de leur emploi; et 2) les caractéristiques objectives des emplois liées au bien-être des travailleurs dans des écrits empiriques ou théoriques.

La première approche a l'avantage de donner une voix aux travailleurs en mettant l'accent sur ce qu'ils considèrent comme des attributs importants de leur emploi. Cependant, elle serait moins appropriée pour mesurer la qualité de l'emploi, notamment parce qu'elle ne permet pas de comparer sur des bases communes des groupes ou des pays (ISQ, 2015; Muñoz de Bustillo *et al.*,

⁶ Les personnes non binaires ont une identité de genre qui ne se réduit pas à la distinction homme ou femme traditionnelle.

2011b). C'est donc la seconde approche que l'on privilégie en général pour mesurer la qualité de l'emploi (Bianchi et Biffignandi, 2022; Chen et Mehdi, 2019; Cloutier, 2013; ISQ, 2015; Eurofound, 2012 et 2017; Steffgen, Sischka et Fernandez de Henestrosa, 2020). D'ailleurs, la mesure de la satisfaction au travail est un indicateur fréquemment utilisé pour valider les mesures de la qualité de l'emploi, élément qu'il reflète globalement, sans pour autant mesurer le même construit (Kalleberg et Vaisey, 2005; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011b; OCDE, 2014; Steffgen, Sischka et Fernandez de Henestrosa, 2020).

Cela nous amène à vouloir mesurer de façon spécifique la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+. L'objectif principal de la présente étude est de construire un indice de qualité de l'emploi des travailleurs et travailleuses LGBTQ+. Cette étude permet de remédier à l'une des limites des indices existants, qui s'appuient sur des modèles conceptuels et des échantillons ne prenant pas en compte les particularités des conditions de travail et de l'environnement social au travail des personnes LGBTQ+.

La suite de l'article sera présentée en quatre parties. Dans une première partie (titre 2), nous décrivons la méthodologie utilisée pour élaborer l'indice, en commençant par présenter notre source de données, puis en expliquant comment nous avons choisi les dimensions et indicateurs de l'indice, et comment nous avons procédé pour le construire. Dans la partie suivante (titre 3), nous détaillons les résultats des différentes analyses statistiques visant à vérifier la validité de l'indice. Nous commentons ensuite ces résultats, tout en rendant compte des limites de notre étude (titre 4). Dans une quatrième et dernière partie, nous présentons nos conclusions et nos pistes de suggestions pour la recherche à venir (titre 5).

2. Méthode

2.1. Sources de données

Cette étude s'appuie sur une analyse secondaire des résultats de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020), la source de données quantitatives la plus récente et complète à ce jour sur les travailleurs LGBTQ+ du Québec. Cette enquête en ligne documente les formes contemporaines d'inclusion et d'exclusion sociale dans des domaines importants de la vie, notamment le domaine du travail, telles qu'elles ressortent des réponses d'un échantillon large et diversifié de personnes LGBTQ+ du Québec. Les participants ont été recrutés de septembre 2019 à août 2020 via les canaux de communication du projet de recherche et des partenaires communautaires (courriels, Listserv, sites Web, pages et groupes Facebook, Twitter, LinkedIn), les médias Web et imprimés et le bouche-à-oreille (échantillonnage «boule de neige»). Pour pouvoir participer à l'enquête, il fallait être âgé d'au moins 18 ans, s'identifier comme une personne LGBTQ+, résider au Québec et pouvoir lire le français ou l'anglais. Les questions portaient sur plusieurs sphères de la vie, telles que la famille, les réseaux sociaux et le travail. Seules les données relatives à ce dernier domaine sont discutées dans cet article. Le projet a été approuvé par le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Montréal.

Plus de 6 000 personnes ($n = 6\,095$) ont répondu au questionnaire en ligne, parmi lesquelles nous avons conservé uniquement les participants qui avaient fourni un code postal de la province du Québec ou utilisé un appareil ayant une adresse IP du Québec. Les participants qui ne répondaient pas aux critères d'inclusion ou n'avaient pas fourni suffisamment de données pour vérifier si c'était le cas ont été exclus ($n = 1\,115$ participations retirées). L'échantillon final est composé de 4 980 personnes, dont 62 pour cent ont répondu à l'enquête complète. Parmi celles-ci, quelque 73 pour cent avaient travaillé (en tant qu'indépendantes ou salariées) au cours des douze mois précédant l'enquête ($n = 3\,648$). Dans le cadre de cette étude, seules les participations complètes de personnes salariées LGBTQ+ ont été analysées ($n = 1\,761$). Ce choix est dicté par le fait que certains indicateurs sélectionnés ne concernaient que ce groupe de travailleurs.

2.2. Cadres conceptuels et sélection des indicateurs de la qualité de l'emploi

Il n'existe pas de définition consensuelle de la qualité de l'emploi. Au Canada, ce sont principalement les cadres conceptuels de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2008) et d'Eurofound (2017) qui sont utilisés pour baliser sa mesure (Chen et Mehdi, 2019; Cloutier, 2013; ISQ, 2015; Kilolo Malambwe, 2017). Ces cadres conceptuels contiennent certaines dimensions communes, telles que la rémunération et la stabilité de l'emploi, mais également des dimensions complémentaires. Comparativement à Eurofound, l'ISQ introduit la dimension des qualifications pour évaluer la qualité de l'emploi, soit une caractéristique de l'emploi liée à la satisfaction au travail (Bouarbat et Montmarquette, 2016; La-Rochelle-Côté et Hango, 2016; OCDE, 2011). Toutefois, l'ISQ ne tient pas compte de l'environnement social au travail. Cette dimension couvre les facettes positives et négatives des relations sociales au travail, comme le soutien organisationnel et le harcèlement (Bianchi et Biffignandi, 2022). Un environnement social de qualité joue pourtant un rôle essentiel dans le développement, l'épanouissement et le bien-être au travail, en fournissant aux salariés des ressources afin de mieux gérer la pression et les tâches complexes (Eurofound, 2017; OCDE, 2014).

Pour évaluer la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+, qui sont désavantagées sur plusieurs dimensions, nous avons créé un nouveau cadre conceptuel spécifique, en nous basant sur ceux de l'ISQ et d'Eurofound (tableau 1). Celui-ci couvre cinq dimensions: la rémunération et les assurances collectives; la stabilité de l'emploi; les qualifications; l'environnement soutenant (bienveillant); et l'environnement hostile. Ces dimensions ne sont pas les seules à influencer sur la qualité de l'emploi, mais elles ont l'avantage d'être couvertes par l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020) sur laquelle nous nous appuyons.

Afin de créer l'indice de qualité de l'emploi, nous avons suivi les recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques pour la construction d'indices composites (OCDE, 2008). Pour être sélectionnés, les indicateurs de la qualité de l'emploi devaient: 1) couvrir les dimensions du cadre conceptuel proposé; 2) bénéficier d'appuis empiriques les liant à la santé psychologique, au bien-être ou aux attitudes au travail; 3) être disponibles dans la base de données (Enquête SAVIE-LGBTQ, 2019-2020); et 4) couvrir des caractéristiques

Tableau 1. Dimensions prises en compte par les cadres conceptuels sur la qualité de l'emploi

Cadre conceptuel proposé pour évaluer la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+	Cadre conceptuel de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2008)	Cadre conceptuel d'Eurofound (2017)
A. Rémunération et assurances collectives	<i>Rémunération</i> Régulière <i>Régime de retraite</i> Régime agréé <i>Assurances collectives</i> Assurance salaire	<i>Rémunération</i> Salaire horaire Avantages sociaux
B. Stabilité de l'emploi	<i>Stabilité</i> Sécurité d'emploi Emploi permanent/ temporaire	<i>Sécurité d'emploi</i> Sécurité d'emploi Perspectives de carrière
C. Qualifications	<i>Qualification</i> Qualification de l'emploi Qualification des travailleurs	*
D. Environnement de travail soutenant	*	<i>Ressources de l'environnement social</i> Soutien des gestionnaires
E. Environnement de travail hostile	*	<i>Demandes de l'environnement social</i> Comportements sociaux abusifs

* Dimension non incluse.
Source: Compilation des auteurs à partir d'Eurofound (2017) et ISQ (2008).

positives et négatives de l'emploi. Seize indicateurs, autant génériques que spécifiques à l'expérience des personnes LGBTQ+ au travail, ont été sélectionnés pour opérationnaliser les cinq dimensions du cadre conceptuel (tableau 2).

Pour ce qui est des autres caractéristiques de l'emploi, nous avons tenu compte de l'ancienneté dans l'emploi, de la syndicalisation ou la couverture par une convention collective, du secteur d'emploi et de la taille de l'organisation. Pour mesurer ces caractéristiques, nous nous sommes fondés sur des questions tirées de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST; Vézina *et al.*, 2011). La profession exercée a été mesurée selon la Classification internationale type des professions (CITP-2008) établie par l'Organisation internationale du Travail (OIT, 2012).

En ce qui concerne la satisfaction au travail, que l'on peut définir comme la perception du travailleur quant à la capacité du travail de satisfaire ses besoins personnels (Kuhlen, 1963), nous nous sommes fondés sur une question générique tirée du Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cammann *et al.*, 1983): «Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi?». La question utilise une échelle de Likert à 4 degrés, allant de 1 («Très insatisfait») à 4 («Très satisfait»). Selon une méta-analyse, l'approche générale consistant à évaluer le niveau de satisfaction indépendamment des sources de satisfaction (par exemple la rémunération, les relations de travail) produit des résultats qui sont fortement corrélés à ceux que l'on obtient avec les instruments

Tableau 2. Indicateurs de la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+

Dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi	Questions de l'enquête SAVIE-LGBTQ	Encodage final
A. Rémunération et assurances collectives (Eurofound, 2017; ISQ, 2008)		
1. Assurance dentaire privée	Étes-vous couvert par un régime de soins dentaires privé?	(0) Non (1) Oui
2. Assurance-santé privée	Étes-vous couvert par un régime de soins de santé privé?	(0) Non (1) Oui
3. Régime d'assurance-salaire	Avez-vous accès à un régime d'assurance salaire en cas de maladie?	(0) Non (1) Oui
4. Régime de retraite privé	Avez-vous accès à un régime de retraite privé au travail?	(0) Non (1) Oui
5. Revenu annuel du ménage	À combien estimez-vous le revenu total de votre ménage au cours des 12 derniers mois?	(0) ≤ 19 999 \$ (1) 20 000-29 999 \$ (2) 30 000-39 999 \$ (3) 40 000-49 999 \$ (4) 50 000-59 999 \$ (5) 60 000-69 999 \$ (6) 70 000-79 999 \$ (7) 80 000-89 999 \$ (8) 90 000-99 999 \$ (9) ≥ 100 000 \$
B. Stabilité de l'emploi (Eurofound, 2017; ISQ, 2008)		
6. Statut d'emploi	Votre emploi principal actuel est-il un emploi permanent (sans date de fin)?	(0) Non (1) Oui
7. Perception de la sécurité d'emploi	Votre emploi offre-t-il une sécurité d'emploi?	(0) Très faible (1) Faible (2) Ni faible ni forte (3) Forte (4) Très forte
C. Qualifications (ISQ, 2008)		
8. Qualifications de l'emploi	Quelle est votre profession (métier)? En fonction de la réponse obtenue, le répondant occupe-t-il une profession faiblement, moyennement ou hautement qualifiée selon la CITP-2008?	(0) Niveau de compétence 1 ou 2 (1) Niveau de compétence 3 (2) Niveau de compétence 4
9. Surqualification des travailleurs	En fonction de la profession actuelle et du plus haut niveau de scolarité atteint, le répondant est-il un travailleur surqualifié selon la CITP-2008?	(0) Oui (1) Non

(suite au verso)

Tableau 2 (suite)

Dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi	Questions de l'enquête SAVIE-LGBTQ	Encodage final
10. Correspondance formation-emploi	Dans quelle mesure votre emploi actuel correspond-il à votre formation?	(0) Ne correspond pas du tout (1) Correspond un peu (2) Correspond tout à fait
D. Environnement de travail soutenant (Eurofound, 2017)	11. Soutien organisationnel perçu	(Variable numérique; 8-40)
	<p>Échelle de soutien organisationnel perçu (Eisenberger <i>et al.</i>, 1997) (8 énoncés; échelle de Likert allant de 1 «Tout à fait en désaccord» à 5 «Tout à fait d'accord»).</p> <p>Énoncés:</p> <p>Mon organisation/entreprise/administration...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prend en compte mes opinions. 2. S'intéresse vraiment à mon bien-être. 3. Respecte totalement mes valeurs. 4. Pardonnerait une erreur involontaire de ma part. 5. Est prête à m'accorder une faveur si j'en ai besoin. 6. Se préoccupe peu de moi. 7. Est prête à m'aider en cas de problème. 8. Profiterait de moi si elle en avait l'occasion. 	
	12. Politiques et pratiques organisationnelles inclusives	(Variable numérique; 0-16)
	13. Climat d'acceptation perçu pour les personnes LGBTQ+	(0) Pas du tout ou pas très acceptant (1) Quelque peu acceptant (2) Très acceptant
	14. Efforts suffisants de l'employeur	(0) Non (1) Oui
E. Environnement de travail hostile (Eurofound, 2017)	15. Expériences de harcèlement au travail	(0) Oui, au moins quelques fois par mois (1) Oui, mais rarement (2) Non, jamais

Tableau 2 (fin)

Dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi	Questions de l'enquête SAVIE-LGBTQ	Encodage final
<p>16. Microagressions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre au travail</p>	<p>Echelle des microagressions subies au travail au cours des 12 derniers mois (adapté de Waldo, 1999) (9 énoncés; échelle de fréquence allant de 0 «jamais» à 5 «Tous les jours»).</p> <p>Énoncés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. On vous a posé des questions indiscrettes ou offensantes sur votre orientation sexuelle. 2. On vous a fait des remarques biphobes/homophobes/lesbophobes. 3. On vous a fait sentir qu'il était préférable de cacher votre orientation sexuelle. 4. On vous a fait sentir qu'il serait préférable que vous soyez hétérosexuel. 5. On vous a posé des questions indiscrettes ou offensantes sur votre parcours trans (votre transition, vos organes génitaux, etc.). 6. On vous a fait des remarques transphobes. 7. On vous a fait sentir qu'il est préférable de cacher ou de mentir à propos de votre parcours trans. 8. On vous a fait sentir qu'il serait préférable d'être cisgenre. 9. On a utilisé volontairement les mauvais prénoms et pronoms pour s'adresser à vous. 	<p>(Variable numérique; 0-5)</p>
<p>Note: En ce qui concerne le revenu annuel du ménage, cet indicateur est la mesure la plus rapprochée du revenu de l'emploi disponible dans l'enquête. Puisque nous ne pouvons pas présumer que le revenu du ménage recoupe parfaitement le revenu de l'emploi des participants, une variance attribuable à l'erreur a été appliquée à cet indicateur indirect. La variance de l'erreur de mesure a été fixée (plutôt qu'estimée) jusqu'à l'ajustement optimal aux données afin de faciliter l'estimation du modèle statistique (Kline, 2015). La valeur fixée devait être suffisamment élevée pour tenir compte des sources d'erreur potentielles contenues dans cet indicateur indirect (par exemple l'écart entre le revenu de l'emploi individuel réel et le revenu du ménage mesuré par une variable catégorielle plutôt que numérique), mais pas trop élevée pour permettre la convergence du modèle statistique. La valeur de 40 pour cent a été retenue. Le revenu annuel du ménage est exprimé en dollars canadiens.</p> <p>Source: Compilation des auteurs à partir du questionnaire de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).</p>		

de mesure issus des approches multidimensionnelles (Wanous, Reichers et Hudy, 1997).

Pour ce qui est des données sociodémographiques, nous tenons compte des éléments suivants: l'âge, la modalité de genre (personne cisgenre ou trans), l'identité de genre (homme, femme ou personne non binaire), le statut migratoire, le fait d'appartenir à une minorité visible⁷, le statut d'étudiant, la situation de handicap et le niveau d'études.

2.3. Procédure d'élaboration de l'indice

Le travail s'est fait en cinq étapes, dont chacune visait un objectif spécifique: *a)* identifier les indicateurs conceptuellement pertinents, *b)* analyser la structure latente des indicateurs sélectionnés, *c)* dériver un indice composite à partir de scores factoriels, *d)* vérifier la validité conceptuelle de l'indice et *e)* explorer les facteurs sociodémographiques et organisationnels associés à la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+ du Québec.

Pour élaborer l'indice, nous avons testé la structure factorielle à cinq facteurs des indicateurs de l'emploi au moyen de la méthode d'estimation des moindres carrés pondérés, avec moyenne et variance ajustées (estimateur WLSMV en anglais, pour *weighted least squares mean and variance adjusted*), afin de tenir compte de la présence de variables catégorielles (Flora et Curran, 2004; Muthén et Muthén, 2007). Nous avons ensuite extrait les scores factoriels standardisés et les avons agrégés par moyenne arithmétique pour obtenir un indice composite global (OCDE, 2008). L'indice obtenu par cette méthode ne se distingue pas de manière importante de celui obtenu avec la moyenne géométrique, qui permet de minimiser l'effet des valeurs extrêmes ($r = 0,99$; $p < 0,001$; ISQ, 2018). Ensuite, afin de valider l'indice composite, nous avons vérifié sa robustesse par diverses analyses (cohérence interne, corrélations, régression linéaire multiple). Nous l'avons également déconstruit, afin de vérifier si les résultats obtenus pour les indicateurs qui le composent étaient cohérents avec ceux de l'indice agrégé. De plus, nous avons réalisé des tests du khi carré de Pearson afin de vérifier la présence de liens entre les variables. Nous avons également calculé les coefficients d'association (V de Cramer⁸) pour estimer la taille de l'effet (c'est-à-dire la force des liens entre deux variables).

Au Canada, les recherches auprès de la population générale démontrent que la qualité de l'emploi des hommes cisgenres est meilleure que celle des femmes cisgenres, celle des jeunes travailleurs (moins de 25 ans) moins bonne que celle des travailleurs plus âgés, celle des migrants moins bonne que celle des

⁷ Selon la définition de Statistique Canada, font partie des minorités visibles les personnes non blanches et non autochtones. La population des minorités visibles au Canada est notamment composée des groupes suivants: Sud-Asiatiques, Chinois, Noirs, Philippins, Arabes, Latino-Américains, personnes originaires d'Asie du Sud-Est ou d'Asie occidentale, Coréens et Japonais. Voir à l'adresse https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=45152. Dans le cadre des analyses, les Autochtones seront inclus dans la catégorie des personnes de minorités visibles.

⁸ Pour les tests du khi carré avec des degrés de liberté (dl) de 2, des V de Cramer entre 0,07 et 0,21 indiquent un effet faible, alors qu'une valeur entre 0,21 et 0,35 indique un effet modéré; et une valeur supérieure à 0,35, un effet élevé (Cohen, 1988).

non-migrants, celle des personnes qui ont un niveau d'études moins élevé moins bonne que celle des personnes qui sont plus diplômées, et celle des travailleurs des petites organisations plus faible que celle des travailleurs de grandes organisations (Boulet et Boudarbat, 2015; Chen et Mehdi, 2019; Cloutier, 2013; ISQ, 2015; Kilolo Malambwe, 2017; Sow, 2021). Ces variables ont été prises en compte pour la dernière étape de validation, à savoir l'analyse des liens entre l'indice composite et les variables pertinentes. Les analyses statistiques ont principalement été réalisées avec le paquet *lavaan* du progiciel R, version 4.0.5 (R Core Team, 2020; Rosseel, 2012).

3. Création et validation de l'indice

La première étape a consisté à étudier la structure sous-jacente des indicateurs par des analyses factorielles, afin de confirmer la sélection de chacun d'entre eux, avant de créer l'indice composite. Tous les indicateurs sélectionnés possédaient des saturations factorielles supérieures ou égales à 0,55. Ils saturaient fortement sur un seul facteur, et aucune saturation transversale n'était supérieure à 0,30, ce qui est au-dessous du seuil donné par Comrey et Lee (1992) (tableau 3). Les résultats de l'analyse factorielle sont cohérents avec le cadre conceptuel proposé et confirment que les seize indicateurs peuvent être regroupés en fonction des cinq dimensions postulées. La méthode de pondération a consisté à calculer, pour chaque personne, cinq scores factoriels (un par dimension) et à en faire la moyenne arithmétique pour dériver l'indice de qualité de l'emploi.

3.1. Analyses de robustesse

Dans cette étude, le coefficient alpha de Cronbach calculé entre les dimensions de l'indice est supérieur au seuil minimal généralement accepté, puisqu'il atteint une valeur de 0,76 (intervalle de confiance à 95 pour cent de 0,74 à 0,78) (Nunnally et Bernstein, 1994), ce qui suggère une certaine homogénéité entre ces éléments. L'indice de qualité de l'emploi varie de $-2,39$ à $1,32$ (voir figure 1). Le score moyen de l'indice ($M = -0,05$) et sa médiane ($Mdn = 0,00$), qui se situent à proximité l'un de l'autre, ainsi que son écart type de $0,54$ et son coefficient d'asymétrie proche de zéro ($-0,50$) révèlent une distribution relativement symétrique des scores. Néanmoins, le coefficient d'aplatissement ($3,36$) fait apparaître une distribution plutôt leptocurtique ($>3,0$), avec un pic plus élevé et des extrémités plus garnies qu'une courbe normale (Tabachnick et Fidell, 2019)⁹. Nous avons également vérifié la validité conceptuelle de l'indice de qualité de l'emploi en calculant sa corrélation avec la satisfaction au travail. Nous obtenons une corrélation de Pearson positive ($r = 0,49$; $p < 0,001$) et modérée selon les balises de Cohen (1988) (tableau 4).

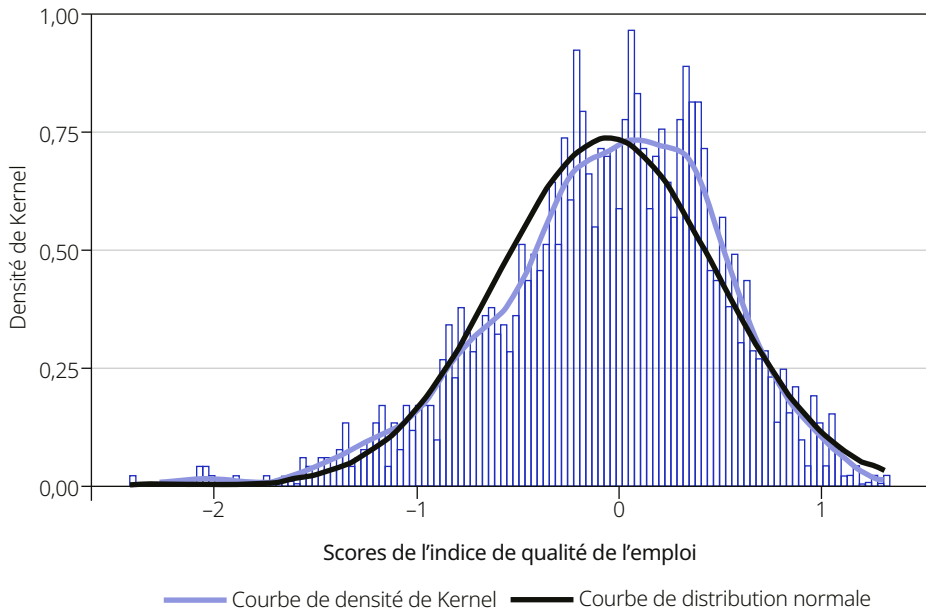
⁹ Le détail de ces résultats est disponible auprès des auteurs sur demande.

Tableau 3. Saturation des indicateurs sur les cinq facteurs de l'indice de qualité de l'emploi proposé (n = 1 761)

Dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5
A. Rémunération et assurances collectives					
2. Assurance-santé privée	0,98	0,14	0,01	0,00	0,04
3. Régime d'assurance-salaire	0,85	0,22	0,04	-0,05	0,02
1. Assurance dentaire privée	0,84	-0,19	-0,06	0,09	-0,06
4. Régime de retraite privé	0,80	0,27	0,01	-0,08	0,03
5. Revenu du ménage	0,63	0,14	0,01	0,00	0,04
B. Stabilité de l'emploi					
7. Sécurité de l'emploi	0,18	0,82	-0,08	0,01	-0,03
6. Statut de l'emploi	0,08	0,65	-0,17	0,02	-0,06
C. Qualifications					
8. Niveau de compétences de l'emploi	0,01	-0,10	0,98	-0,02	0,04
9. Surqualification	-0,06	0,01	0,87	0,02	-0,11
10. Correspondance formation-emploi	-0,02	0,15	0,59	0,00	0,04
D. Environnement de travail soutenant					
13. Climat acceptant LGBTQ+	0,04	-0,03	0,00	0,91	0,19
14. Efforts suffisants de l'employeur	0,02	-0,07	-0,04	0,81	0,06
11. Soutien organisationnel perçu	-0,18	0,16	0,02	0,61	0,14
12. Politiques/pratiques inclusives LGBTQ+	0,11	0,09	0,03	0,55	-0,21
E. Environnement de travail hostile					
16. Microagressions	-0,06	0,06	-0,02	-0,17	0,74
15. Harcèlement au travail	-0,06	0,02	-0,04	0,01	0,60

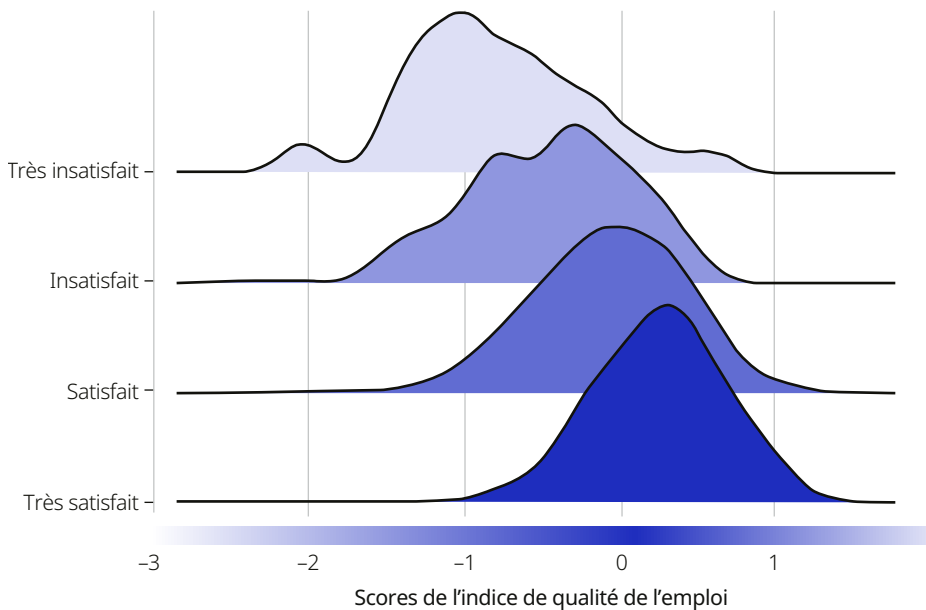
Note: Les valeurs en gras signalent les saturations factorielles les plus fortes, soit celles supérieures à 0,40.
 Source: Analyses statistiques des auteurs à partir des données de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

Figure 1. Distribution de l'indice composite de qualité de l'emploi



Source: Analyses statistiques des auteurs à partir des données de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

Figure 2. Distributions de l'indice composite de qualité de l'emploi selon la satisfaction au travail



Source: Analyses statistiques des auteurs à partir des données de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

Tableau 4. Corrélations tétrachoriques, polychoriques, bisérielles et de Pearson

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 Revenu ménage	0,28***															
2 Assurances dentaires	0,38***	0,90														
3 Assurances-santé	0,39***	0,67	0,81													
4 Régime retraite	0,36***	0,59	0,76	0,76												
5 Permanence de l'emploi	0,19***	0,39	0,43	0,40	0,38											
6 Sécurité d'emploi	0,26***	0,30	0,40	0,49	0,50*	0,53										
7 Niveau de compétences	0,30***	0,18	0,34	0,32	0,26	-0,08	0,10									
8 Surqualification	0,21***	0,16	0,27	0,24	0,22	-0,01	0,13	0,88***								
9 Correspond. form.-emploi	0,22***	0,13	0,27	0,30**	0,30*	0,00**	0,23	0,51***	0,46							
10 Soutien organisationnel	0,08***	-0,02	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,22	0,08***	0,02	0,09***						
11 Politiques/prat. inclusives	0,15***	0,16***	0,16***	0,16***	0,17***	0,06	0,21***	0,09***	0,04	0,08***	0,35***					
12 Travail acceptant	0,16***	0,10	0,14	0,15	0,11	0,10	0,22	0,13*	0,10	0,14	0,45***	0,37				
13 Efforts suffisants	0,10***	0,06	0,05	0,05	0,01	0,14	0,14	0,03*	0,03	0,10	0,41***	0,36***	0,75			
14 Harcèlement au travail	0,12***	-0,06	0,05	0,04	0,10	-0,05	0,15	0,13	-0,01	0,11	0,28***	0,06	0,41	0,36		
15 Microagressions	0,22***	0,06*	0,12***	0,11***	0,09**	0,04	0,15**	0,18***	0,05	0,13***	0,35***	0,16***	0,47***	0,36***	0,41***	
16 Rémunération et assur.	0,61***	0,73***	0,85***	0,74***	0,71***	0,35***	0,50***	0,33**	0,24**	0,27***	0,06	0,24**	0,16***	0,08**	0,08***	0,20***
A Stabilité de l'emploi	0,42***	0,43***	0,52***	0,53***	0,52***	0,59***	0,91***	0,10**	0,10***	0,18**	0,23***	0,30**	0,27***	0,19***	0,11***	0,21***
B Qualifications	0,38***	0,22***	0,34***	0,31***	0,27***	-0,01	0,12***	0,95***	0,75***	0,55**	0,11***	0,12***	0,15***	0,06	0,09***	0,22**
C Environnement soutenant	0,20***	0,09**	0,11***	0,12***	0,10***	0,10***	0,29***	0,12***	0,06	0,13***	0,71***	0,62***	0,85***	0,73***	0,35***	0,59***
D Environnement hostile	0,27***	0,11***	0,17***	0,16***	0,14**	0,07	0,23***	0,23***	0,10**	0,17***	0,56***	0,37***	0,68***	0,55***	0,57***	0,91***
E Indice de qualité de l'empl.	0,51***	0,43***	0,54***	0,51***	0,48***	0,31***	0,58***	0,44***	0,32**	0,34**	0,49***	0,48***	0,61***	0,48***	0,35***	0,61***
F Satisfaction au travail	0,20***	0,07**	0,13***	0,14***	0,13***	0,02	0,30***	0,15***	0,10**	0,24**	0,58***	0,29**	0,35***	0,32**	0,23**	0,30***
G Rémunération et assur.	0,73***	0,45***	0,19***													
B Stabilité de l'emploi	0,22***	0,38***	0,18***													
C Qualifications	0,27***	0,32***	0,28***	0,83***												
D Environnement soutenant	0,73***	0,74***	0,55***	0,76***	0,78***											
E Indice de qualité de l'empl.	0,22***	0,31***	0,21***	0,51***	0,45***	0,49***										
F Satisfaction au travail																

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Note: Chiffres 1 à 16: 16 indicateurs de la qualité de l'emploi; lettres A à G: 5 dimensions de l'indice de qualité de l'emploi, indice global et satisfaction au travail. Les nuances de bleu rendent compte de la force des coefficients de corrélation. Les coefficients qui ont les valeurs plus élevées sont représentés par les nuances les plus foncées.

Source: Analyses statistiques des auteurs à partir des données de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

L'indice de qualité de l'emploi partage près de 24 pour cent de la variance de la satisfaction au travail des employés LGBTQ+ ($R^2 = 0,236$; $p < 0,001$) (tableau de résultats non présenté). Les courbes de densité de Kernel (figure 2) montrent une relation linéaire entre l'indice de qualité de l'emploi et la satisfaction au travail des personnes LGBTQ+.

3.2. Déconstruction de l'indice composite

Les tests du khi carré (χ^2) entre les indicateurs individuels de la qualité de l'emploi et les quintiles de l'indice agrégé (tableau 5) font apparaître des relations statistiquement significatives pour l'ensemble des croisements, confirmant ainsi la forte cohérence entre l'indice et ses composants. À titre d'exemple, près de 65 pour cent des personnes LGBTQ+ qui ont un emploi non permanent se trouvent dans les quintiles inférieurs de l'indice de qualité de l'emploi, alors que quelque 48 pour cent de celles qui ont un emploi permanent se retrouvent dans les quintiles supérieurs de l'indice ($\chi^2 = 186,88$ (dl = 2), $p < 0,001$). De plus, les indicateurs de qualité de l'emploi et l'indice composite partagent des V de Cramer variant de 0,21 à 0,53.

3.3. Croisement de l'indice avec les caractéristiques sociodémographiques

Les scores de l'indice varient significativement en fonction des caractéristiques sociodémographiques (tableau 6). Les résultats selon la modalité et l'identité de genre révèlent que, comparativement aux hommes cisgenres gays, bisexuels ou queer (GBQ+), les femmes cisgenres lesbiennes, bisexuelles ou queer (LBQ+) étaient surreprésentées dans les quintiles inférieurs (42,5 contre 28,0 pour cent) et sous-représentées dans les quintiles supérieurs (35,4 contre 53,5 pour cent, $\chi^2 = 149,02$ (dl = 6), $p < 0,001$). Les personnes cisgenres LGBQ+ sont avantagées par rapport aux personnes trans et non binaires, qui sont surreprésentées dans les quintiles inférieurs. Les hommes trans et les personnes non binaires assignées femmes à la naissance (AFAN) ne se distinguent pas des femmes trans et des personnes non binaires assignées hommes à la naissance (AHAN). Les personnes LGBTQ+ blanches non migrantes sont moins concentrées dans les quintiles inférieurs que dans les quintiles supérieurs de l'indice (37,5 contre 42,7 pour cent, $\chi^2 = 28,85$ (dl = 6), $p < 0,001$). De plus, comparativement aux personnes LGBTQ+ blanches (migrantes ou pas), les personnes de minorités visibles (migrantes ou pas) sont davantage concentrées dans les quintiles inférieurs (entre 53,4 et 54,8 pour cent) et moins concentrées dans les quintiles supérieurs (entre 24,4 et 28,0 pour cent). Les personnes en situation de handicap sont davantage concentrées dans les quintiles inférieurs de la qualité de l'emploi que les personnes qui ne sont pas dans cette situation (67,1 contre 37,5 pour cent, $\chi^2 = 48,04$ (dl = 2), $p < 0,001$). Les étudiants sont davantage concentrés dans les quintiles inférieurs que les personnes qui ne sont pas étudiantes (62,0 contre 30,8 pour cent, $\chi^2 = 164,10$ (dl = 2), $p < 0,001$).

Ensuite, les moins de 25 ans sont fortement plus présents dans les quintiles inférieurs de la qualité de l'emploi que les tranches d'âges supérieures (70,9 pour

Tableau 5. Tableau de contingence entre les indicateurs et les quintiles de l'indice de qualité de l'emploi

	Q1-Q2 %	Q3 %	Q4-Q5 %	χ^2 (dl)	<i>p</i>	V de Cramer
Assurance dentaire privée				280,03 (2)	<0,001	0,40
Non	55,4	20,4	24,2			
Oui	19,3	19,5	61,2			
Assurance-santé privée				451,79 (2)	<0,001	0,51
Non	67,5	17,8	14,7			
Oui	18,8	21,7	59,6			
Régime d'assurance-salaire				485,56 (2)	<0,001	0,53
Non	69,0	16,8	14,2			
Oui	20,8	22,1	57,1			
Régime de retraite privé				364,61 (2)	<0,001	0,46
Non	60,4	21,0	18,6			
Oui	19,7	19,0	61,4			
Revenu annuel du ménage				393,21 (18)	<0,001	0,33
≤19 999 \$	79,2	13,3	7,5			
20 000-29 999 \$	68,6	19,2	12,2			
30 000-39 999 \$	57,7	22,1	20,2			
40 000-49 999 \$	52,1	23,2	24,6			
50 000-59 999 \$	38,4	31,1	30,5			
60 000-69 999 \$	39,5	20,2	40,3			
70 000-79 999 \$	33,9	27,6	38,6			
80 000-89 999 \$	23,5	24,5	52,0			
90 000-99 999 \$	29,5	18,8	51,8			
≥100 000 \$	16,8	15,1	68,1			
Statut d'emploi				186,88 (2)	<0,001	0,33
Non permanent	64,7	20,9	14,4			
Permanent	32,0	19,7	48,3			
Sécurité d'emploi				507,10 (8)	<0,001	0,38
Très faible	87,5	11,3	1,3			
Faible	80,0	14,1	5,9			
Ni faible ni forte	62,9	23,4	13,8			
Forte	38,9	24,5	36,6			
Très forte	15,1	16,6	68,3			
Qualifications de l'emploi				282,08 (4)	<0,001	0,28
Niveau de compétence 1, 2	67,1	16,8	16,2			
Niveau de compétence 3	43,5	23,1	33,4			
Niveau de compétence 4	23,7	20,5	55,8			

Tableau 5 (fin)

	Q1-Q2 %	Q3 %	Q4-Q5 %	χ^2 (dl)	<i>p</i>	V de Cramer
Surqualification				125,81 (2)	<0,001	0,27
Oui	60,5	17,1	22,4			
Non	31,8	21,2	47,0			
Correspondance formation-emploi				178,32 (4)	<0,001	0,23
Ne correspond pas du tout	62,6	18,7	18,7			
Correspond un peu	51,5	17,5	31,0			
Correspond tout à fait	27,6	21,5	50,9			
Soutien organisationnel perçu				274,25 (8)	<0,001	0,28
Quintile 1	68,0	15,3	16,7			
Quintile 2	46,6	23,3	30,1			
Quintile 3	35,5	21,9	42,6			
Quintile 4	30,7	23,9	45,5			
Quintile 5	19,3	15,6	65,1			
Politiques et pratiques inclusives LGBTQ+				310,07 (8)	<0,001	0,30
Quintile 1	62,6	18,4	19,0			
Quintile 2	53,1	20,5	26,4			
Quintile 3	35,5	23,9	40,6			
Quintile 4	30,7	21,3	48,0			
Quintile 5	18,2	15,9	65,9			
Climat acceptant LGBTQ+				465,31 (4)	<0,001	0,36
Pas du tout acceptant	100,0	0,0	0,0			
Quelque peu acceptant	65,6	21,9	12,6			
Très acceptant	23,9	20,8	55,3			
Efforts suffisants de l'employeur				281,01 (2)	<0,001	0,40
Non	64,5	16,8	18,7			
Oui	25,6	21,9	52,6			
Harcèlement au travail				149,72 (4)	<0,001	0,21
Oui, au moins quelques fois par mois	82,9	13,2	3,9			
Oui, mais rarement	67,7	16,1	16,1			
Non, jamais	34,4	20,8	44,8			
Microagressions				417,61 (8)	<0,001	0,34
Quintile 1	80,2	11,6	8,2			
Quintile 2	48,6	25,0	26,4			
Quintile 3	28,4	22,7	48,9			
Quintile 4	19,9	19,9	60,2			
Quintile 5	23,0	20,7	56,3			

Note: Q = quintile de l'indice de qualité de l'emploi; χ^2 = khi carré; dl = degrés de liberté; \$ = dollar canadien. Les quintiles 1 et 2 (quintiles inférieurs) ainsi que 4 et 5 (quintiles supérieurs) de l'indice de qualité de l'emploi ont été groupés afin d'alléger la présentation des résultats. Les nuances de bleu rendent compte de la taille des proportions. Les proportions les plus élevées sont représentées par les nuances les plus foncées.

Source: Analyses statistiques des auteurs à partir des données de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

Tableau 6. Tableau de contingence entre les variables sociodémographiques et les quintiles de l'indice de qualité de l'emploi

	Q1-Q2 n (%)	Q3 n (%)	Q4-Q5 n (%)	χ^2 (dl)	p	V de Cramer
Modalité et identité de genre				149,02 (6)	<0,001	0,21
Hommes cisgenres GBQ+	205 (28,0)	135 (18,5)	391 (53,5)			
Femmes cisgenres LBQ+	323 (42,5)	168 (22,1)	269 (35,4)			
Hommes trans et personnes non binaires AFAN	122 (66,7)	33 (18,0)	28 (15,3)			
Femmes trans et personnes non binaires AHAN	54 (62,8)	16 (18,6)	16 (18,6)			
Migrants et minorités visibles				28,85 (6)	<0,001	0,09
Personnes blanches non migrantes	523 (37,5)	275 (19,7)	595 (42,7)			
Personnes blanches migrantes	59 (41,6)	32 (22,5)	51 (35,9)			
Personnes d'une minorité visible non migrantes	70 (53,4)	29 (22,1)	32 (24,4)			
Personnes d'une minorité visible migrantes	51 (54,8)	16 (17,2)	26 (28,0)			
Situation de handicap				48,04 (2)	<0,001	0,17
Non	606 (37,5)	337 (20,9)	672 (41,6)			
Oui	96 (67,1)	15 (10,5)	32 (22,4)			
Statut d'étudiant				164,10 (2)	<0,001	0,31
Non	381 (30,8)	259 (20,9)	599 (48,4)			
Oui	323 (62,0)	93 (17,9)	105 (20,2)			
Tranches d'âge				242,91 (8)	<0,001	0,26
18-24 ans	243 (70,9)	50 (14,6)	50 (14,6)			
25-34 ans	297 (40,6)	167 (22,8)	268 (36,6)			
35-44 ans	100 (25,3)	78 (19,8)	217 (54,9)			
45-54 ans	34 (20,4)	31 (18,6)	102 (61,1)			
55-64 ans	25 (21,9)	24 (21,1)	65 (57,0)			
Niveau d'études				95,05 (4)	<0,001	0,16
Primaire/secondaire	109 (68,1)	25 (15,6)	26 (16,3)			
Professionnel/préuniversitaire	245 (47,1)	99 (19,0)	176 (33,9)			
Universitaire	350 (32,4)	228 (21,1)	502 (46,5)			

Note: Q = quintile de l'indice de qualité de l'emploi; χ^2 = khi carré; dl = degrés de liberté; AFAN = personnes assignées femme à la naissance; AHAN = personnes assignées homme à la naissance. Les nuances de bleu rendent compte de la taille des proportions. Les proportions les plus élevées sont représentées par les nuances les plus foncées.

Source: Analyses statistiques des auteurs à partir des données de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

cent contre 20,4 à 40,6 pour cent, $\chi^2 = 242,91$ (dl = 8), $p < 0,001$). De même, plus le niveau d'études des personnes LGBTQ+ est élevé, plus leur concentration dans les quintiles supérieurs est forte (16,3 à 46,5 pour cent) et plus leur concentration dans les quintiles inférieurs est faible (68,1 à 32,4 pour cent, $\chi^2 = 95,05$ (dl = 4), $p < 0,001$). Enfin, les variables sociodémographiques et l'indice composite partagent des V de Cramer variant de 0,09 à 0,31.

3.4 Croisement de l'indice avec des variables relatives à l'emploi

Les scores de l'indice varient significativement en fonction des caractéristiques liées à l'emploi (tableau 7). La qualité de l'emploi des employés LGBTQ+ s'accroît significativement à mesure que la taille de l'organisation augmente ($\chi^2 = 93,05$ (dl = 6), $p < 0,001$). Ainsi, les personnes LGBTQ+ qui travaillent dans des organisations de moins de 20 employés se retrouvent davantage dans les quintiles inférieurs que dans les quintiles supérieurs de la qualité de l'emploi (49,9 contre 27,7 pour cent). De l'autre côté, celles qui travaillent dans des organisations de 500 employés et plus sont particulièrement concentrées dans les quintiles supérieurs qu'inférieurs de l'indice (51,6 contre 27,6 pour cent). Ensuite, les travailleurs du secteur public sont davantage concentrés dans les quintiles supérieurs de la qualité de l'emploi que ceux du secteur privé (44,8 contre 33,0 pour cent, $\chi^2 = 38,48$ (dl = 2), $p < 0,001$). À l'inverse, les effectifs du secteur privé sont plus concentrés dans les quintiles inférieurs que ceux du secteur public (49,0 contre 34,0 pour cent).

De plus, les scores de l'indice varient significativement en fonction de la profession ($\chi^2 = 321,40$ (dl = 12), $p < 0,001$). D'une part, certaines catégories professionnelles telles que le personnel des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs, ainsi que les professions élémentaires (par exemple les manœuvres et les agents non qualifiés de l'entretien, de la surveillance et de la manutention), sont disproportionnellement concentrées dans les quintiles inférieurs de la qualité de l'emploi (76,7 et 75,9 pour cent respectivement) plutôt que dans les quintiles supérieurs (11,6 et 11,1 pour cent) comparativement aux autres. D'autre part, les directeurs, cadres de direction et gérants ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques sont les deux catégories professionnelles qui sont les plus concentrées dans les quintiles supérieurs de la qualité de l'emploi (61,6 et 54,0 pour cent respectivement). De même, les employés syndiqués sont davantage concentrés dans les quintiles supérieurs et moins concentrés dans les quintiles inférieurs que les employés non syndiqués (47,6 contre 34,3 pour cent et 30,6 contre 47,1 pour cent). Enfin, les variables relatives à l'emploi et l'indice composite partagent des V de Cramer variant de 0,15 à 0,30.

3.5. Prédicteurs de la qualité de l'emploi

Nous avons ensuite étudié sept prédicteurs de la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+ par une régression linéaire multiple (tableau 8), afin de vérifier si les écarts en matière de qualité de l'emploi se maintiennent quand l'on tient compte d'une série de caractéristiques sociodémographiques individuelles et de l'emploi. La variable dépendante utilisée dans le modèle est l'indice composite

Tableau 7. Tableau de contingence entre les variables relatives à l'emploi et les quintiles de l'indice de qualité de l'emploi

	Q1-Q2 n (%)	Q3 n (%)	Q4-Q5 n (%)	χ^2 (dl)	p	V de Cramer
Taille de l'organisation				93,05 (6)	<0,001	0,16
Moins de 20 employés	202 (49,9)	91 (22,5)	112 (27,7)			
20 à 99 employés	165 (49,6)	61 (18,3)	107 (32,1)			
100 à 499 employés	113 (42,2)	45 (16,8)	110 (41,0)			
500 employés ou plus	196 (27,6)	148 (20,8)	367 (51,6)			
Secteur d'emploi				38,48 (2)	<0,001	0,15
Secteur privé	309 (49,0)	114 (18,1)	208 (33,0)			
Secteur public	371 (34,0)	231 (21,2)	489 (44,8)			
Catégorie prof. (CITP-2008)				321,40 (12)	<0,001	0,30
Directeurs, cadres de direction et gérants	32 (23,2)	21 (15,2)	85 (61,6)			
Prof. intellectuelles et scientifiques	192 (24,2)	172 (21,7)	428 (54,0)			
Prof. intermédiaires	146 (44,4)	75 (22,8)	108 (32,8)			
Employés de type administratif	88 (56,1)	33 (21,0)	36 (22,9)			
Personnel des services directs aux particuliers/commerçants/vendeurs	184 (76,7)	28 (11,7)	28 (11,6)			
Professions élémentaires	41 (75,9)	7 (12,9)	6 (11,1)			
Autres professions	18 (45,0)	14 (35,0)	8 (20,0)			
Syndicalisation/convention collective				50,48 (2)	<0,001	0,17
Non	471 (47,1)	187 (18,7)	343 (34,3)			
Oui	232 (30,6)	165 (21,8)	361 (47,6)			

Note: Q = quintile de l'indice de qualité de l'emploi; χ^2 = khi carré; dl = degrés de liberté. Les professions militaires ont été exclues de ces analyses en raison du faible nombre de participants. Les catégories professionnelles suivantes de la CITP-2008 ont été regroupées sous «Autres professions» parce qu'elles possèdent des effectifs faibles dans l'échantillon, tout en partageant un niveau de compétence commun (OIT, 2012, pp. 13-14): a) agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, b) métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et c) conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage. Le niveau de compétence est déterminé en fonction de la complexité et de l'étendue des tâches et des fonctions à accomplir dans une profession (*ibid.*, p. 11). Les nuances de bleu rendent compte de l'ordre de grandeur des proportions. Les proportions les plus grandes sont représentées par les nuances les plus foncées.

Source: Analyses statistiques des auteurs à partir des données de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

Tableau 8. Régression linéaire multiple des prédicteurs de la qualité de l'emploi sur l'indice proposé

Variables	Coefficients standardisés		
	β	IC 95%	
		BI	BS
Modalité et identité de genre			
<i>Hommes cisgenres GBQ+</i>	<i>Référence</i>		
Femmes cisgenres LBQ+	-0,11***	-0,15	-0,07
Hommes trans et personnes non binaires AFAN	-0,17***	-0,21	-0,13
Femmes trans et personnes non binaires AHAN	-0,16***	-0,20	-0,12
Minorité visible			
<i>Non</i>	<i>Référence</i>		
Oui	-0,08***	-0,11	-0,04
Situation de handicap			
<i>Non</i>	<i>Référence</i>		
Oui	-0,11***	-0,15	-0,07
Statut d'étudiant			
<i>Non</i>	<i>Référence</i>		
Oui	-0,13***	-0,17	-0,09
Syndicalisation/convention collective			
<i>Non</i>	<i>Référence</i>		
Oui	0,08***	0,04	0,12
Ancienneté dans l'emploi (en années)			
<i>< 1 an</i>	<i>Référence</i>		
1-5 ans	0,07**	0,02	0,12
6-10 ans	0,11***	0,06	0,16
11 ans ou plus	0,20***	0,15	0,26
Catégorie prof. (CITP-2008)			
<i>Directeurs, cadres de direction et gérants</i>	<i>Référence</i>		
Prof. intellectuelles et scientifiques	-0,03	-0,10	0,04
Prof. intermédiaires	-0,18***	-0,24	-0,11
Emplois de type administratif	-0,21***	-0,26	-0,15
Personnels des services directs aux particuliers/commerçants/vendeurs	-0,32***	-0,38	-0,26
Professions élémentaires	-0,18***	-0,22	-0,13
Autres professions	-0,11***	-0,15	-0,07
F	63,02***		
R ² ajusté	0,375		

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Note: β = coefficients de régression standardisés; IC 95% = intervalle de confiance à 95 pour cent; BI = borne inférieure; BS = borne supérieure.

Source: Analyses statistiques des auteurs à partir des données de l'enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

de qualité de l'emploi et les prédicteurs examinés sont: la modalité et l'identité de genre, le statut de minorité visible, la situation de handicap, le statut d'étudiant, la syndicalisation, l'ancienneté dans l'emploi et la catégorie professionnelle¹⁰. La régression multiple s'est révélée statistiquement significative ($F(17, 1739) = 63,02; p < 0,001$). Les sept prédicteurs expliquent 37,5 pour cent de la variance de la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+ au Québec. Toutes choses étant égales par ailleurs, les groupes suivants présentent une qualité d'emploi statistiquement inférieure: les femmes cisgenres LBQ+ et les personnes trans et non binaires (comparativement aux hommes cisgenres GBQ+, avec $\beta = -0,11$; $\beta = -0,17$ et $\beta = -0,16$, respectivement, et $p < 0,001$); les personnes de minorités visibles (comparativement aux personnes blanches); les personnes en situation de handicap (comparativement aux personnes sans situation de handicap) et les étudiants (par rapport aux personnes qui ne sont pas aux études) (avec $\beta = -0,08$, $\beta = -0,11$ et $\beta = -0,13$, respectivement, et $p < 0,001$). Pour ce qui est des variables relatives à l'emploi, les caractéristiques suivantes étaient statistiquement associées à une qualité d'emploi plus élevée: être syndiqué ou couvert par une convention collective (comparativement aux personnes qui ne sont pas dans ces situations, $\beta = 0,08; p < 0,001$) et avoir au moins une année d'ancienneté dans l'emploi (avec $\beta = 0,07$ et $p < 0,01$, pour une ancienneté de un à cinq ans, puis $\beta = 0,11$ et $\beta = 0,20$, avec $p < 0,001$, pour les tranches six-dix ans et onze ans et plus, respectivement). Enfin, comparativement aux directeurs, cadres de direction et gérants, la majorité des autres catégories professionnelles avaient des scores de qualité de l'emploi statistiquement plus faibles, particulièrement le personnel de services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs, ainsi que les emplois de type administratif ($\beta = -0,32$ et $\beta = -0,21$, respectivement, avec $p < 0,001$).

4. Discussion et limites

Cette étude visait l'élaboration et la validation d'un indice de qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+ au Québec. Conformément aux recommandations de l'OCDE (2008), l'indice proposé synthétise seize indicateurs couvrant cinq dimensions. À notre connaissance, cette étude est la première au Québec, de même qu'à l'international, à évaluer la qualité de l'emploi des travailleurs LGBTQ+. Les résultats mettent en évidence que l'indice de qualité de l'emploi est positivement et modérément lié à la satisfaction au travail des personnes LGBTQ+. La corrélation modérée plutôt que forte peut, entre autres, s'expliquer par le fait que celles-ci peuvent s'habituer à des conditions de travail ou des environnements de travail qui sont objectivement de moins bonne qualité et, par conséquent, avoir un niveau de satisfaction plus élevé que des individus ayant de meilleures conditions de travail ou des attentes plus élevées à l'égard de leur emploi (Burchell *et al.*, 2014; Findlay, Kalleberg et Warhurst, 2013; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011b). Ce constat nous rappelle que, bien que la satisfaction au travail soit liée à la qualité de l'emploi, il existe de nombreuses variables non liées

¹⁰ Dans la régression linéaire multiple, nous n'avons pas tenu compte de l'âge ni du niveau d'études, car ces éléments sont corrélés avec l'ancienneté dans l'emploi (Vézina *et al.*, 2011).

et endogènes qui affectent la satisfaction au travail des salariés. Cette situation limite le rôle potentiel de cette variable en tant qu'indicateur absolu de la qualité de l'emploi (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011b).

Les résultats obtenus lorsque l'indice de qualité de l'emploi est mis en relation avec certaines caractéristiques sociodémographiques et de l'emploi sont cohérents avec les résultats obtenus dans les études scientifiques antérieures (Chen et Mehdi, 2019; Cloutier, 2013; ISQ, 2015; OCDE, 2014). En effet, certains groupes de personnes LGBTQ+ sont particulièrement désavantagés sur la question de la qualité de l'emploi. En effet, si les études antérieures tendent à montrer que les femmes sont généralement pénalisées par rapport aux hommes dans la population cisgenre (Chen et Mehdi, 2019; OCDE, 2014), nous observons des écarts similaires entre les femmes cisgenres LBQ+ et les hommes cisgenres GBQ+. Au près des travailleurs LGBTQ+, nous avons également constaté que les étudiants et les jeunes travailleurs, les travailleurs non syndiqués, les travailleurs qui ont moins d'ancienneté dans l'emploi, ainsi que les travailleurs peu spécialisés du domaine des services sont particulièrement à risque d'avoir des emplois de moindre qualité, tout comme dans la population générale (Chen et Mehdi, 2019; Cloutier, 2013; ISQ, 2015; OCDE, 2020).

Enfin, les résultats mettent en évidence que d'autres groupes, peu pris en compte dans les études antérieures, sont particulièrement désavantagés quant à la qualité de l'emploi. C'est le cas des personnes trans et non binaires, ainsi que des personnes LGBTQ+ appartenant à une minorité visible ou en situation de handicap. Ainsi, les résultats indiquent que l'indice apparaît robuste à plus d'un titre et nous constatons que, tout comme dans la population générale, la qualité de l'emploi n'est pas répartie uniformément parmi les travailleurs LGBTQ+.

Cette étude comporte des limites méthodologiques. En premier lieu, les données proviennent d'une étude transversale basée sur un échantillonnage non probabiliste, ce qui nous empêche de généraliser les résultats à la population et limite la validité externe de l'étude. En deuxième lieu, l'exclusion des participations incomplètes pourrait avoir biaisé les résultats et nuire à la robustesse de l'indice obtenu. En troisième lieu, pour pouvoir rendre pleinement compte de la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+, il aurait été intéressant d'inclure d'autres indicateurs liés aux conditions physiques et psychologiques du travail, aux horaires de travail (sur appel, de jour, de nuit, etc.), à la reconnaissance au travail, à la conciliation travail-vie personnelle, voire aux possibilités de développement professionnel. Nous avons dû y renoncer, faute de disposer des données nécessaires, une limite liée au fait qu'il s'agit d'une analyse secondaire. En quatrième lieu, il est important de considérer les potentiels biais de mesure que pourrait avoir entraînés le fait d'avoir utilisé le revenu du ménage comme indicateur indirect (*proxy*) du revenu de l'emploi. Ces biais potentiels pourraient avoir introduit un problème d'endogénéité dans les résultats de l'étude, pour cause de variable omise. En dernier lieu, si Denier et Waite (2017) ont montré que les différentiels de salaire entre personnes hétérosexuelles, gaies et lesbiennes variaient selon la région géographique au Canada, notre étude, qui ne porte que sur la province du Québec, ne permet pas de comparaisons

interprovinciales sur la question de la qualité de l'emploi. Ainsi, les résultats obtenus ne sont généralisables ni aux autres provinces et territoires canadiens ni aux autres pays du monde.

5. Conclusion et pistes de recherche

Malgré ces limites, cette étude contribue à réduire le fossé, identifié par Denier et Waite (2019), entre la recherche qualitative et la recherche quantitative sur le thème de la sexualité (notamment les expériences des personnes LGBTQ+) dans les organisations (Williams et Giuffre, 2011), en fournissant des éléments de preuve quantitatifs sur les liens entre les aspects de la qualité de l'emploi (par exemple harcèlement, microagressions au travail), ses déterminants potentiels (par exemple catégorie professionnelle, taille de l'organisation, syndicalisation) et la satisfaction au travail des personnes LGBTQ+. En outre, cet article contribue à documenter les défis rencontrés par les personnes trans et non binaires au travail, une population dont la situation n'a été traitée explicitement que dans un nombre limité d'études. Pour le Canada, nous pouvons citer celle de Waite (2021), qui s'est penché sur la discrimination et le harcèlement au travail, et celle de Bauer et ses coauteurs (2011) qui rend compte des résultats de l'enquête Trans PULSE Canada et met en lumière un phénomène de surqualification des personnes trans, entre autres choses.

Dans les recherches à venir, il conviendra de poursuivre l'évaluation de la validité et de la fiabilité de l'indice composite que nous proposons, notamment de sa fiabilité test-retest et de sa validité divergente. De plus, il serait pertinent d'évaluer la qualité de l'emploi des personnes hétérosexuelles et cisgenres comparativement à celle des personnes LGBTQ+ ainsi que celle d'autres types de travailleurs LGBTQ+ tels que les travailleurs indépendants. Dans le cas de ces derniers, il faut tenir compte du fait que ce statut n'est pas nécessairement l'indicateur d'une intégration réussie dans le monde du travail, mais plutôt celui d'une stratégie empruntée par les travailleurs de groupes stigmatisés pour échapper à la marginalisation sur le marché du travail (OCDE, 2015; Waite et Denier, 2016). Enfin, il serait important d'explorer qualitativement les défis rencontrés par des sous-groupes de travailleurs LGBTQ+ qui n'ont pas été examinés dans cette étude (par exemple les personnes intersexes ou celles dont l'identité de genre se rattache à une culture différente, comme les personnes bispirituelles).

Bien que l'accès à l'emploi soit un indicateur central de l'intégration des personnes LGBTQ+ sur le marché du travail, la mesure de la qualité de l'emploi couvre une autre facette du prisme de l'inclusion sociale et permet d'évaluer dans quelle mesure les conditions d'insertion de ces personnes sur le marché du travail sont bonnes, justes et équitables. On relèvera en outre que la qualité de l'emploi n'a pas pour seul effet d'accroître la motivation, l'engagement et le bien-être au travail, mais joue également un rôle dans le taux d'activité, la productivité ainsi que les performances économiques en général (Eurofound, 2017; OCDE, 2014). Il est donc essentiel de se pencher sur la qualité des emplois de divers groupes, notamment les groupes sociaux stigmatisés, et de vérifier que les travailleurs qui en font partie peuvent aussi évoluer et s'épanouir par l'entremise d'un emploi de qualité.

Références

- Allan, Blake A., Taewon Kim, Tracie Y. Liu et Eric D. Deemer. 2020. «Moderators of Involuntary Part-Time Work and Life Satisfaction: A Latent Deprivation Approach», *Professional Psychology: Research and Practice*, 51 (3): 257-267.
- Baril, Alexandre. 2018 «Hommes trans et handicapés: une analyse croisée du cisgenrisme et du capacitisme», *Genre, sexualité & société*, 19 (printemps). doi.org/10.4000/gss.4218.
- Bastien Charlebois, Janik. 2011. «Au-delà de la phobie de l'homo: quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité», *Reflets*, 17 (1): 112-149.
- Bauer, Greta, Nicole Nussbaum, Robb Travers, Lauren Munro, Jake Pyne et Nik Redman. 2011. «Nous avons du pain sur la planche: la discrimination au travail et les défis d'emploi pour les personnes trans en Ontario», *Bulletin électronique de Trans PULSE*, 2 (1). <https://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3French.pdf>.
- Bianchi, Annamaria, et Silvia Biffignandi. 2022. «Workplace Social Environment Indicator: A Comparative Analysis of European Regions», *Social Indicators Research*, 161 (2-3): 669-688.
- Boudarbat, Brahim, et Claude Montmarquette. 2016. *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités: état de la situation au Québec*, rapport de projet 2017RP-03. Montréal: Centre interdisciplinaire de recherche en analyse des organisations.
- Boulet, Maude, et Brahim Boudarbat. 2015. «Qualité de l'emploi et santé mentale des travailleurs au Québec: une comparaison entre les immigrants et les natifs», *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 41 (supplément 2): S53-S60.
- Brewster, Melanie E., Brandon L. Velez, Cirleen DeBlaere et Bonnie Moradi. 2012. «Transgender Individuals' Workplace Experiences: The Applicability of Sexual Minority Measures and Models», *Journal of Counseling Psychology*, 59 (1): 60-70.
- Burchell, Brendan, Kirsten Sehnbruch, Agnieszka Piasna et Nurjk Agloni. 2014. «The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates», *Cambridge Journal of Economics*, 38 (2): 459-477.
- Cammann, Cortlandt, Mark Fichman, G. Douglas Jenkins et John Klesh. 1983. «Michigan Organizational Assessment Questionnaire», dans *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*, publ. sous la dir. de Stanley E. Seashore, Edward E. Lawler III, Philip H. Mirvis et Cortlandt Cammann, 71-138. New York: Wiley.
- Chen, Wen-Hao, et Tahsin Mehdi. 2019. «Assessing Job Quality in Canada: A Multi-dimensional Approach», *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 45 (2): 173-191.
- Cloutier, Luc. 2013. «Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail», dans *La qualité du travail et de l'emploi au Québec: données empiriques et cadres conceptuels*, publ. sous la dir. de Paul-André Lapointe, 19-56. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Cohen, Jacob. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, deuxième édition. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Comrey, Andrew L., et Howard B. Lee. 1992. *A First Course in Factor Analysis*, deuxième édition. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Denier, Nicole, et Sean Waite. 2017. «Sexual Orientation Wage Gaps across Local Labour Market Contexts: Evidence from Canada», *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72 (4): 734-762.
- , et —. 2019. «Sexual Orientation at Work: Documenting and Understanding Wage Inequality», *Sociology Compass*, 13 (4). doi.org/10.1111/soc4.12667.
- DeSouza, Eros R., Eric D. Wesselmann et Dan Ispas. 2017. «Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and Not-So-Subtle», *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 34 (2): 121-132.

- Eisenberger, Robert, Jim Cummings, Stephen Armeli et Patrick Lynch. 1997. «Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction», *Journal of Applied Psychology*, 82 (5): 812-820.
- Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). 2012. *Trends in Job Quality in Europe*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
- . 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
- Findlay, Patricia, Arne L. Kalleberg et Chris Warhurst. 2013. «The Challenge of Job Quality», *Human Relations*, 66 (4): 441-451.
- Flora, David B., et Patrick J. Curran. 2004. «An Empirical Evaluation of Alternative Methods of Estimation for Confirmatory Factor Analysis with Ordinal Data», *Psychological Methods*, 9 (4): 466-491.
- Green, Francis. 2006. *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Guergoat-Larivière, Mathilde, et Olivier Marchand. 2012. «Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes», *Économie et statistique*, 454: 23-42.
- Huffman, Ann H., Kristen M. Watrous-Rodriguez et Eden B. King. 2008. «Supporting a Diverse Workforce: What Type of Support Is Most Meaningful for Lesbian and Gay Employees?», *Human Resource Management*, 47 (2): 237-253.
- ISQ (Institut de la statistique du Québec). 2008. *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie: état actuel de la réflexion*. Gouvernement du Québec.
- . 2015. *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec: résultats méthodologiques et empiriques*. Québec.
- . 2018. *Indice de vitalité économique des territoires. Rapport technique et méthodologique*. Édition 2018. Québec.
- James, Sandy E., Jody L. Herman, Susan Rankin, Mara Keisling, Lisa Mottet et Ma'ayan Anafi. 2016. *The Report of the 2015 U. S. Transgender Survey*. Washington: National Center for Transgender Equality.
- Jones, Trevor, Amanda Robinson, Ralph Fevre et Duncan Lewis. 2011. «Workplace Assaults in Britain: Understanding the Influence of Individual and Workplace Characteristics», *British Journal of Criminology*, 51 (1): 159-178.
- Kalleberg, Arne L., et Stephen Vaisey. 2005. «Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality among the Machinists in North America», *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3): 431-454.
- Kilolo Malambwe, Jean-Marc. 2017. «Les immigrants du Québec: participation au marché du travail et qualité de l'emploi», *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 49 (2): 33-52.
- Kirkup, Kyle. 2018. «Loi canadienne sur les droits de la personne», *L'encyclopédie canadienne*, publié le 3 mai 2018, dernière modification le 16 mars 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/loi-canadienne-sur-les-droits-de-la-personne>.
- Kline, Rex B. 2015. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, quatrième édition. New York: Guilford publications Press.
- Kuhlen, Raymond G. 1963. «Needs, Perceived Need Satisfaction Opportunities and Satisfaction with Occupation», *Journal of Applied Psychology*, 47 (1): 56-64.
- LaRochelle-Côté, Sébastien, et Darcy Hango. 2016. *La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail. Regards sur la société canadienne*. Ottawa: Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2016001/article/14655-fra.pdf?st=TOeC5yNM>.

- Mizock, Lauren, T. Dawson Woodrum, Julie Riley, Erica A. Sotilleo, Nelly Yuen et Alayne J. Ormerod. 2017. «Coping with Transphobia in Employment: Strategies Used by Transgender and Gender-Diverse People in the United States», *International Journal of Transgenderism*, 18 (3): 282-294.
- Muñoz de Bustillo, Rafael, Enrique Fernández-Macías, José-Ignacio Antón et Fernando Esteve. 2011a. *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar.
- , —, Fernando Esteve et José-Ignacio Antón. 2011b. «E Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators», *Socio-Economic Review*, 9 (3): 447-475.
- Muthén, Linda K., et Bengt O. Muthén. 2007. *Mplus. Statistical Analysis with Latent Variables: User's Guide*, cinquième édition. Los Angeles: Muthén & Muthén.
- Nadal, Kevin L. 2008. «Preventing Racial, Ethnic, Gender, Sexual Minority, Disability, and Religious Microaggressions: Recommendations for Promoting Positive Mental Health», *Prevention in Counseling Psychology: Theory, Research, Practice and Training*, 2 (1): 23-27.
- . 2011. «Responding to Racial, Gender, and Sexual Orientation Microaggressions in the Workplace», dans *Praeger Handbook on Understanding and Preventing Workplace Discrimination*, vol. 2, publ. sous la dir. de Michele A. Paludi, Carmen A. Paludi et Eros R. DeSouza, 23-32. Santa Barbara: Praeger/ABC-CLIO.
- , Chassitty N. Whitman, Lindsey S. Davis, Tanya Erazo et Kristin C. Davidoff. 2016. «Microaggressions toward Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Gender-queer People: A Review of the Literature», *Journal of Sex Research*, 53 (4-5): 488-508.
- Nunnally, Jum C., et Ira H. Bernstein. 1994. *Psychometric Theory*, troisième édition. New York: McGraw Hill.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2008. *Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*. Paris: Éditions OCDE.
- . 2011. «Bon pour le poste: surqualifié ou insuffisamment compétent», dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, 213-262. Paris: Éditions OCDE.
- . 2014. «Des emplois de qualité? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi», dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, 89-156. Paris: Éditions OCDE.
- . 2015. *Les indicateurs de l'intégration des immigrants 2015: trouver ses marques*. Paris: Éditions OCDE.
- . 2020. Comment va la vie? 2020: mesurer le bien-être. Paris: Éditions OCDE.
- OIT. 2012. *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. Vol. 1: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables*. Genève.
- . 2016. *Rapport final – Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, document MEVWM/2016/7. Genève.
- Pichler, Shaun, et Enrica N. Ruggs. 2018. «LGBT Workers», dans *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, publ. sous la dir. d'Adrienne J. Colella et Eden B. King, 177-195. New York: Oxford University Press.
- R Core Team. 2020. *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. Vienne: R Foundation for Statistical Computing.
- Rossee, Yves. 2012. «Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling», *Journal of Statistical Software*, 48 (2). doi.org/10.18637/jss.v048.i02.
- Sears, Brad, Christy Mallory et Nan Hunter. 2011. *Economic Motives for Adopting LGBT-Related Workplace Policies*. Los Angeles: UCLA School of Law.
- Sow, Mamadou Oury. 2021. «La qualité de l'emploi chez les immigrants: une analyse selon le parcours migratoire pré-Canada», thèse de doctorat, Université Laval. <https://corpus.ulaval.ca/server/api/core/bitstreams/aa07dc5a-d431-4a8a-a324-28027e486ca2/content>.

- Steffgen, Georges, Philipp E. Sischka et Martha Fernandez de Henestrosa. 2020. «The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (21): 7771. doi.org/10.3390/ijerph17217771.
- Tabachnick, Barbara G., et Linda S. Fidell. 2019. *Using Multivariate Statistics*, septième édition. Upper Saddle River: Pearson.
- Velez, Brandon L., Bonnie Moradi et Melanie E. Brewster. 2013. «Testing the Tenets of Minority Stress Theory in Workplace Contexts», *Journal of Counseling Psychology*, 60 (4): 532-542.
- Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock, Katherine Lippel, Éric Fortin, Alain Delisle, Marie St-Vincent et al. 2011. *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, rapport R-691. Montréal: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Waite, Sean. 2021. «Should I Stay or Should I Go? Employment Discrimination and Workplace Harassment against Transgender and Other Minority Employees in Canada's Federal Public Service», *Journal of Homosexuality*, 68 (11): 1833-1859.
- , et Nicole Denier. 2016. «Self-Employment among Same-Sex and Opposite-Sex Couples in Canada», *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 53 (2): 143-175.
- , John Ecker et Lori E. Ross. 2019. «A Systematic Review and Thematic Synthesis of Canada's LGBTQ2S+ Employment, Labour Market and Earnings Literature», *PloS One*, 14 (10). doi.org/10.1371/journal.pone.0223372.
- , Vesna Pajovic et Nicole Denier. 2020. «Lesbian, Gay and Bisexual Earnings in the Canadian Labor Market: New Evidence from the Canadian Community Health Survey», *Research in Social Stratification and Mobility*, 67: 100484. doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100484.
- Waldo, Craig R. 1999. «Working in a Majority Context: A Structural Model of Heterosexism as Minority Stress in the Workplace», *Journal of Counseling Psychology*, 46 (2): 218-232.
- Wanous, John P., Arnon E. Reichers et Michael J. Hudy. 1997. «Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures?», *Journal of Applied Psychology*, 82 (2): 247-252.
- Webster, Jennica R., Gary A. Adams, Cheryl L. Maranto, Katina Sawyer et Christian Thoroughgood. 2018. «Workplace Contextual Supports for LGBT Employees: A Review, Meta-Analysis, and Agenda for Future Research», *Human Resource Management*, 57 (1): 193-210.
- Williams, Christine, et Patti Giuffre. 2011. «From Organizational Sexuality to Queer Organizations: Research on Homosexuality and the Workplace», *Sociology Compass*, 5 (7): 551-563.