

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

ÉLABORATION D'UN INDICE COMPOSITE DE QUALITÉ DE L'EMPLOI  
DES EMPLOYÉ·E·S LGBTQ+ DU QUÉBEC :  
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SAVIE-LGBTQ (2019-2020)

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN SEXOLOGIE

PAR

MICHELE BAIOTTO

FÉVRIER 2022

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

La réalisation de ce projet de mémoire a impliqué la contribution de nombreuses personnes. Je tiens d'abord à remercier mon directeur de recherche, Martin Blais, qui m'a pris sous son aile à la fin de mes études de premier cycle et qui n'a pas cessé de m'encadrer et de me soutenir depuis. Je tiens également à remercier les collègues qui m'ont accompagné durant ce périple : Félix-Antoine, Léa, Ariane, Mariia et bien d'autres. Je tiens aussi à remercier ma famille qui a cru en moi dans la réalisation de ce projet. Enfin, je tiens à remercier Renaud pour son incommensurable soutien.

Ce projet de mémoire s'inscrit dans l'Enquête *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+* (SAVIE-LGBTQ) (2016-2023), un projet de recherche partenarial plus large dirigé par Martin Blais, Isabelle Côté et Line Chamberland que je remercie particulièrement et chaleureusement. Il s'agit d'un projet de recherche financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).

Je voudrais finalement remercier la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), le Département de sexologie, la Faculté des sciences humaines ainsi que l'UQAM pour les bourses d'excellence octroyées en début de parcours. Je voudrais aussi remercier les Fonds de recherche du Québec – Société et Culture de m'avoir octroyé une bourse de maîtrise en recherche (B1) pour la réalisation de ce mémoire.

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	vi
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES .....	ix
RÉSUMÉ .....	xi
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE.....	3
1.1 Le travail et ses transformations.....	3
1.2 Les personnes LGBTQ+ en milieu de travail.....	4
1.3 La pertinence sociale, scientifique et sexologique de cette étude .....	6
CHAPITRE II ÉTAT DES CONNAISSANCES.....	9
2.1 Historique du concept de qualité de l'emploi.....	9
2.2 Définitions et cadres conceptuels de la qualité de l'emploi .....	11
2.2.1 Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) .....	14
2.2.2 Institut de la statistique du Québec .....	16
2.3 Survol des dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi.....	17
2.3.1 Rémunération et assurances collectives .....	17
2.3.2 Stabilité de l'emploi.....	18

2.3.3	Qualifications mises à contribution .....	20
2.3.4	Environnement social au travail et ses indicateurs généraux .....	22
2.3.5	Environnement social au travail et les indicateurs spécifiques .....	24
CHAPITRE III MÉTHODOLOGIE ET CADRE CONCEPTUEL.....		32
3.1	Mesure de la qualité de l'emploi par indice composite .....	32
3.2	Source de données .....	34
3.3	Recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en termes de construction d'indices composites .....	35
3.3.1	Sélection d'un cadre conceptuel .....	35
3.3.2	Sélection des indicateurs de la qualité de l'emploi.....	39
3.3.3	Analyses multivariées et méthodes de pondération.....	47
3.3.4	Méthodes d'agrégations.....	49
3.3.5	Analyse de robustesse.....	50
3.3.6	Déconstruction de l'indice et liens avec des variables d'analyse .....	50
CHAPITRE IV ARTICLE.....		52
4.1	Résumé .....	53
4.2	Introduction .....	53
4.2.1	Conceptualisations de la qualité de l'emploi.....	56
4.2.2	Objectifs de cette étude.....	59
4.3	Méthode.....	59
4.3.1	Sources de données.....	59
4.3.2	Instruments de mesure .....	60
4.3.3	Analyses statistiques.....	66
4.4	Résultats .....	67
4.4.1	Analyses de robustesse .....	69
4.4.2	Déconstruction de l'indice composite .....	72
4.4.3	Croisement de l'indice avec les caractéristiques sociodémographiques ...	76
4.4.4	Croisement de l'indice avec des variables reliées à l'emploi .....	79
4.4.5	Prédicteurs de la qualité de l'emploi .....	82
4.5	Discussion.....	85
4.5.1	Limites .....	86
4.6	Références .....	88

CONCLUSION.....	96
5.1 Forces et limites de l'étude.....	96
5.2 Pistes futures de recherche et d'intervention.....	99
5.3 Conclusion générale .....	100
ANNEXE A CERTIFICAT ÉTHIQUE.....	103
APPENDICE A FORMULAIRE DE CONSENTEMENT .....	105
RÉFÉRENCES.....	109

## LISTE DES FIGURES

Figure	Page
Figure 2.1 Schéma conceptuel de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail.....	13
Figure 4.1 Distribution de l'indice composite de qualité de l'emploi.....	69
Figure 4.2 Distributions de l'indice composite selon la satisfaction au travail. ....	72

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
Tableau 3.1 Dimensions du cadre conceptuel proposé et communes à celles de l'ISQ et de l'Eurofound.....	37
Tableau 3.2 Indicateurs de la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ .....	40
Tableau 4.1 Dimensions du cadre conceptuel proposé et communes à celles de l'ISQ et de l'Eurofound.....	58
Tableau 4.2 Indicateurs de la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ .....	61
Tableau 4.3 Résumé des saturations factorielles pour la solution en cinq facteurs de la qualité de l'emploi ( $n = 1761$ ).....	68
Tableau 4.4 Tableau de corrélations tétrachoriques, polychoriques, bisérielles et de Pearson. † .....	70

Tableau 4.5 Tableau de contingence entre les indicateurs et les quintiles de l'indice de qualité de l'emploi. †.....	73
Tableau 4.6 Tableau de contingence entre les variables sociodémographiques et les quintiles de l'indice de qualité de l'emploi. †.....	77
Tableau 4.7 Tableau de contingence entre les variables liées à l'emploi et les quintiles de l'indice de qualité de l'emploi. †.....	80
Tableau 4.8 Régression linéaire multiple des prédicteurs de la qualité de l'emploi sur l'indice.....	83

## LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

BIT	Bureau international du travail
CEE-ONU	Commission économique des Nations Unies pour l'Europe
CITP	Classification internationale type des professions
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
EQCOTESST	Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail
EUROFOUND	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LGBTQ	Lesbiennes, gais, bisexuel·le·s, trans et queer
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
SAVIE-LGBTQ	Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+

UNECE

United Nations Economic Commission for Europe

## RÉSUMÉ

En raison de leur orientation sexuelle ou de leur modalité de genre minoritaires, les personnes LGBTQ+ sont confrontées à des discriminations hétérosexistes et cissexistes en milieu de travail. Ces expériences nuisent au bien-être des personnes LGBTQ+ et amoindrissent la qualité de leurs emplois. L'objectif général de ce travail de recherche était de construire un indice de la qualité de leur emploi. Pour ce faire, nous avons identifié les indicateurs conceptuellement pertinents pour mesurer la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+, analysé la structure latente des indicateurs sélectionnés, en avons dérivé un indice composite, vérifié sa validité conceptuelle et avons étudié les caractéristiques des travailleur·euse·s et de l'emploi qui y sont associées. Les données utilisées proviennent d'un échantillon non probabiliste colligé en ligne dans le cadre de l'Enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020). L'échantillon analytique comportait 1 761 employé·e·s LGBTQ+. Un indice composé de 16 indicateurs et de 5 dimensions a été créé à partir de scores factoriels. En plus de posséder une cohérence interne acceptable (alpha de Chronbach :  $\alpha = 0,76$ ; IC95% [0,74-0,78]), l'indice de qualité de l'emploi était associé modérément à la satisfaction au travail des employé·e·s LGBTQ+ (corrélation de Pearson :  $r = 0,49$ ;  $p < 0,001$ ). L'indice composite révèle des différences attendues entre les groupes, appuyant ainsi sa validité conceptuelle.

Mots-clés : hétéronormativité, cisnormativité, orientation sexuelle, genre, LGBTQ, indice, qualité de l'emploi, conditions de travail, environnement de travail

## INTRODUCTION

Le présent mémoire, par article, traite de la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec ainsi que des écarts différentiels de qualité de l'emploi existants entre les groupes qui les composent. Le mémoire contient 5 chapitres. Le premier chapitre formule la problématique du mémoire en abordant les transformations du marché du travail ainsi que de la situation légale et sociale des personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Le deuxième chapitre propose une synthèse des écrits scientifiques sur les indicateurs de la qualité de l'emploi contribuant au bien-être et aux attitudes au travail des travailleur·euse·s en général, ainsi que des travailleur·euse·s LGBTQ+. Le troisième chapitre présente la méthodologie et le cadre conceptuel proposé pour la réalisation de ce mémoire. Le quatrième chapitre présente les résultats de notre démarche sous la forme d'un article scientifique. Il décrit la construction et la validation de l'indice composite de qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec. Cet article s'articule autour de la réalisation de cinq objectifs spécifiques : 1) identifier les indicateurs conceptuellement pertinents afin d'évaluer la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+, 2) analyser la structure latente des indicateurs sélectionnés, 3) dériver un indice composite des dimensions de la qualité de l'emploi, 4) vérifier la validité conceptuelle de l'indice par diverses méthodes et 5) explorer les facteurs sociodémographiques et organisationnels associés à la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+. Le dernier chapitre contient une conclusion générale qui situe

l'étude dans la lignée de la recherche sur la qualité de l'emploi et l'étude des personnes LGBTQ+ en milieu de travail.

## CHAPITRE I

### PROBLÉMATIQUE

Ce premier chapitre présente la problématique de ce mémoire, soit l'étude de la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+ du Québec. Premièrement, les transformations du marché du travail ainsi que de la situation légale et sociale des personnes LGBTQ+ en milieu de travail sont abordées. Deuxièmement, le mémoire ainsi que ses objectifs sont présentés. Finalement, la pertinence sociale, scientifique et sexologique de l'étude de la qualité de l'emploi auprès des travailleur·euse·s LGBTQ+ au Québec est abordée.

#### 1.1 Le travail et ses transformations

Le travail est un important domaine de réalisation de soi et d'intégration sociale (Muñoz de Bustillo et al., 2011b). L'emploi, étant la situation reliant les travailleur·euse·s aux organisations, a le potentiel d'apporter non seulement un gain de ressources monétaires, mais également des ressources non monétaires aux travailleur·euse·s telles qu'une structure temporelle claire, du sens et une identité (Fidas et Cooper, 2018; Gallie 2002), un statut social, de la reconnaissance sociale, un

sentiment de compétence, ainsi que des possibilités de développement personnel et professionnel (Bernaud et Lemoine, 2013).

Au cours des dernières décennies, de profonds changements ont bouleversé le marché du travail, tels que la mondialisation et les transformations technologiques qui ont affecté le contenu, la gestion et l'organisation du travail (Lowe, 2000) et qui ont mené entre autres à la multiplication des emplois atypiques, à l'intensification du travail et à la dégradation des conditions de travail (Bertrand et Stimec, 2011; Green, 2006). Ces transformations et les conditions de travail qui en découlent contribuent à façonner la santé autant physique que mentale des travailleur·euse·s contemporain·e·s (Bertrand et Stimec, 2011; Lewchuk et al., 2006; Steffgen et al., 2020). Ces impacts sont d'autant plus importants considérant que la plupart des individus consacrent une part substantielle de leur temps au travail. En effet, les salarié·e·s à temps plein consacraient entre 25 et 33% de leurs heures hebdomadaires à travailler pour leurs employeur·euse·s (Hollis et McCalla, 2013; Muñoz de Bustillo et al., 2011b).

## 1.2 Les personnes LGBTQ+ en milieu de travail

Or, bien que le travail représente une part importante de la vie des salarié·e·s, la stigmatisation et l'exclusion sociale peuvent miner la qualité de vie au travail de certains groupes sociaux, notamment les travailleur·euse·s lesbiennes, gais, bisexuel·le·s, trans et queer (LGBTQ+<sup>1</sup>), stigmatisé·e·s et opprimé·e·s par l'hétérosexisme, le cissexisme (Brewster et al., 2012; Velez et al., 2013) et le sexisme

---

<sup>1</sup> L'acronyme LGBTQ+ peut varier sous plusieurs déclinaisons telles que LG, LGB ou LGBT+. L'acronyme peut également inclure des lettres additionnelles telles que I (intersexes), A (asexuel·le·s) et le « + » pour y inclure d'autres groupes minorisés en raison de leurs orientations sexuelles, leur genre ou leurs caractéristiques sexuelles.

(Denissen et Sanguy, 2014). L'hétérosexisme peut être défini comme un système de pensée institutionnalisé qui défend et promeut la supériorité de l'hétérosexualité en dénigrant, infériorisant et invisibilisant les identités, les relations, les comportements et les communautés non hétérosexuelles (Bastien Charlebois, 2011; Rumens, 2016). Le cissexisme peut être défini comme un système d'oppression institutionnalisé qui touche les personnes trans, promeut la supériorité de la modalité de genre<sup>2</sup> cisgenre<sup>3</sup> et se manifeste notamment sur le plan juridique, politique, économique, social, médical et normatif (Baril, 2017; Serano, 2007). Le sexisme peut être défini comme un système général et englobant qui est fondé sur l'infériorisation des femmes par rapport aux hommes (Devreux et Lamoureux, 2012). Ensemble, ces systèmes de pensées influencent l'inclusion en emploi et les conditions de travail des personnes LGBTQ+.

Au Canada et au Québec, diverses protections législatives assurent une égalité de principe entre les personnes LGBTQ+ et les personnes hétérosexuelles et cisgenres, notamment dans le domaine du travail. Au fédéral, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été modifiée pour interdire, notamment en emploi, la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre<sup>4</sup> et de l'expression de genre<sup>5</sup> en

---

<sup>2</sup> La modalité de genre distingue les personnes cisgenres et les personnes trans (Bureau de la traduction du gouvernement du Canada, 2020b).

<sup>3</sup> Personnes dont l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance (Bureau de la traduction du gouvernement du Canada, 2020a).

<sup>4</sup> Expérience profonde et personnelle que chaque personne a de son genre, quel qu'il soit (Gouvernement du Canada, 2016).

<sup>5</sup> Manière dont une personne exprime son genre. L'expression de genre peut inclure les comportements et l'apparence, comme les choix vestimentaires, la coiffure, le port de maquillage, d'accessoires, le langage corporel et la voix. De plus, cela inclut communément le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir (Gouvernement du Canada, 2016).

1996 et 2017 respectivement (Kirkup, 2018). Au provincial, les travailleur·euse·s LGBTQ+ bénéficient actuellement de protections légales contre la discrimination ou toute autre forme de traitement injuste en milieu de travail, en raison notamment de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'article 10 protègerait donc les personnes LGBTQ+ pour divers aspects du domaine du travail, tels que le processus de préembauche et d'embauche, les conditions de travail, la formation professionnelle, la promotion ou la mutation, la mise à pied, la suspension ou le renvoi (CDPDJ, 2021).

Malgré ces protections législatives, les personnes LGBTQ+ rencontrent, encore aujourd'hui, des obstacles à leur pleine intégration et leur inclusion sur le marché du travail. De récentes études mettent en évidence que les personnes LGBTQ+ font face à plusieurs obstacles lorsqu'il est question d'accès à l'emploi (Bryant-Lees et Kite, 2020; Ozeren, 2014; Waite, 2021). Néanmoins, à notre connaissance, aucune étude ne s'est penchée sur un autre important indicateur d'une intégration optimale des personnes LGBTQ+ sur le marché du travail, à savoir la qualité globale de leurs emplois. Ce mémoire, par article, fait ce premier pas.

### 1.3 La pertinence sociale, scientifique et sexologique de cette étude

Sur le plan de la pertinence sociale, dans un contexte de transformations du marché du travail actuel et dans un contexte légal et social en constant mouvement à l'égard des droits des personnes LGBTQ+, ce mémoire permet de prendre le pouls de la qualité de leur emploi sur le marché du travail québécois. De plus, l'indice composite<sup>6</sup> construit

---

<sup>6</sup> Un indice composite de qualité de l'emploi est une variable qui combine mathématiquement plusieurs attributs d'un emploi pour en déterminer la qualité (Muñoz de Bustillo et al., 2011b).

a le potentiel de servir d'outil afin d'évaluer l'inclusion des personnes LGBTQ+ en milieu de travail et de ses sous-groupes, en plus de sensibiliser les organisations, leurs parties prenantes et la population générale au fait que certains groupes de travailleur·euse·s LGBTQ+ sont particulièrement à risque d'être surreprésentés dans les emplois de moins bonne qualité et d'autres, surreprésentés dans les emplois de bonne qualité. Bien que des lois protègent ces travailleur·euse·s lorsqu'il est question de discrimination à l'emploi, réduisant potentiellement les obstacles à l'entrée sur le marché du travail, les travailleur·euse·s LGBTQ+ sont tout de même à risque d'aboutir dans des emplois dans lesquels iels ne bénéficient pas de conditions générales de travail avantageuses et d'environnements de travail sécuritaires et inclusifs.

Sur le plan scientifique, une contribution significative de ce mémoire est la construction d'un indice composite de qualité de l'emploi validé et spécifique aux employé·e·s LGBTQ+, une première à notre connaissance au Québec de même qu'à l'international. Aussi, ce mémoire représente une occasion d'intégrer la littérature scientifique sur la qualité de l'emploi auprès de la population générale avec la littérature scientifique sur les indicateurs spécifiques qui sont liés aux attitudes et au bien-être au travail des personnes LGBTQ+. Enfin, ce mémoire permet également de contraster les limites des cadres conceptuels existants sur la qualité de l'emploi.

Sur le plan sexologique, ce mémoire met en évidence que la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s n'est pas imperméable à l'hétérosexisme, au cissexisme et au sexisme présents dans notre société, ces formes d'oppression qui s'appuient sur l'orientation sexuelle, la modalité de genre et l'identité de genre pour définir des classes de personnes auxquelles on retire/attribution des privilèges. De plus, ce mémoire permet de mieux cerner la mesure selon laquelle des caractéristiques sexologiques, c'est-à-dire relatives à la sexualité et au genre des travailleur·euse·s, peuvent constituer des points d'appui à la discrimination et au traitement inégal en milieu organisationnel. Ce

traitement inégal basé sur le genre et l'orientation sexuelle peut notamment se manifester à travers la qualité de l'emploi différentielle entre divers groupes de travailleur·euse·s.

## CHAPITRE II

### ÉTAT DES CONNAISSANCES

Ce chapitre retrace l’historique et les conceptualisations de la notion de qualité de l’emploi. Il clarifie la distinction entre la qualité de l’emploi, la qualité du travail et la qualité du marché du travail, ainsi que les cadres conceptuels qui permettent de penser la qualité de l’emploi. Ensuite, les écrits scientifiques sur les caractéristiques des emplois qui sont liées aux attitudes à l’égard du travail et au bien-être des travailleurs·euses sont présentés. Ainsi, les dimensions et indicateurs génériques de la qualité de l’emploi sont exposés, suivis des indicateurs spécifiques à l’expérience en milieu de travail des personnes LGBTQ+, minorisées sur la base de leur orientation sexuelle, de leur identité ou de leur modalité de genre. Le survol de ces dimensions et indicateurs permet d’identifier et de justifier les caractéristiques des emplois que nous retenons pour évaluer la qualité de l’emploi des travailleur·euse·s LGBTQ+ du Québec.

#### 2.1 Historique du concept de qualité de l’emploi

L’étude de la qualité de l’emploi a une longue histoire au sein des sciences sociales (Dahl et al., 2009; Davis et Taylor, 1972; Terkel, 1972) et intéresse notamment les

sociologues, les économistes et les psychologues (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012; Kalleberg et Vaisey, 2005; Muñoz de Bustillo et al., 2011a). Bien que l'émergence exacte de ce concept soit floue, les crises et transformations qui ont marqué le monde du travail dans les années soixante ont alimenté les recherches sociales qui ont rendu visibles de nouveaux enjeux, proposant des concepts comme celui de la qualité de l'emploi (Lapointe, 2013).

Après avoir été laissée dans l'ombre lors de cette crise de l'emploi, la question de la qualité de l'emploi a refait surface dans les dernières décennies, dans la foulée de l'accroissement du stress au travail, de l'intensification du travail, ainsi que de l'augmentation considérable de problèmes de santé mentale au travail (Foley et Polanyi, 2006; OCDE, 2008b; Vinet et al., 2003). La question de la qualité de l'emploi est devenue un important enjeu et une préoccupation politique, particulièrement depuis l'inclusion d'indicateurs sur la qualité de l'emploi dans la Stratégie européenne pour l'emploi de 2001 et depuis les travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail décent, qui recoupe à certains égards le concept de qualité de l'emploi (Commission Européenne, 2001; Davoine et Erhel, 2007; ILO/OIT, 2012a).

D'ailleurs, la qualité des emplois continue de susciter un intérêt grandissant dans la plupart des pays occidentaux (Dahl et al., 2009; OCDE, 2015a; Rodríguez-Muñoz et Sanz-Vergel, 2013). Des indicateurs de qualité de l'emploi ont été proposés par la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU) (UNECE, 2015), dans les travaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2014; 2015a; 2015b) et dans les politiques de qualité du travail de l'Union européenne visant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité à travers les enquêtes de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, 2012; 2017).

Ainsi, il est maintenant généralement admis que pour évaluer l'évolution et le développement d'un pays ou d'une région, nous ne pouvons plus nous limiter uniquement à des indicateurs quantitatifs (par exemple, le nombre d'emplois sur le marché, la valeur monétaire des biens et services) (Chen et Mehdi, 2019; Eurofound, 2017). Les aspects qualitatifs, tels que la qualité des emplois, seraient tout aussi importants notamment en raison de la polarisation des emplois<sup>7</sup>, de la détérioration du bien-être psychologique des travailleur·euse·s et de la pénurie de main-d'œuvre. D'ailleurs, cette pénurie risque de s'accroître au cours des prochaines années dans les pays confrontés au vieillissement de leur population active (Eurofound, 2017; ISQ, 2008). La qualité de l'emploi jouerait ainsi un rôle clé pour améliorer la durabilité des emplois et le bien-être, à long terme, des travailleur·euse·s (Eurofound, 2017; Findlay et al., 2013; Peña-Casas, 2009).

## 2.2 Définitions et cadres conceptuels de la qualité de l'emploi

Bien que le concept de qualité de l'emploi ainsi que l'intérêt porté sur celui-ci ne soient pas nouveaux, la difficulté à le circonscrire demeure (Dahl et al., 2009; UNECE [CEE-ONU], 2010). Il n'existe pas de consensus dans la littérature scientifique quant à la définition de la qualité de l'emploi (Dahl et al., 2009; Findlay et al., 2013; Steffgen et al., 2020). Ses définitions varient notamment en fonction des données utilisées et des perspectives de recherche retenues (Cloutier-Villeneuve, 2013a; Green, 2006). Près d'une vingtaine de définitions distinctes de la qualité de l'emploi ont été recensées et leur nombre n'a pas cessé de croître depuis, ce qui complexifie sa compréhension et sa

---

<sup>7</sup> La polarisation des emplois fait référence à l'augmentation en parallèle de la part des emplois peu ou pas qualifiés et de la part des emplois qualifiés ou très qualifiés au détriment de la part des emplois associés à des qualifications intermédiaires (Jolly, 2015).

mesure (Lapointe, 2013; Muñoz de Bustillo et al., 2011a). Néanmoins, les chercheur·euse·s s'entendent sur le fait qu'il désigne de nombreuses caractéristiques des emplois et que c'est donc un concept multidimensionnel et intrinsèquement multidisciplinaire (Findlay et al., 2013; ISQ, 2008; Muñoz de Bustillo et al., 2011b).

Plusieurs concepts se sont développés en parallèle à celui de la qualité de l'emploi, y sont liés et sont parfois utilisés de façon équivoque, tels que la qualité du travail, la qualité du marché du travail, la qualité de vie au travail, le travail décent (angl., *job quality, quality of work, employment quality, quality of work life, quality of working life, quality of job life, work-related quality of life, decent work*) (Findlay et al., 2013; Steffgen et al., 2020; Van Aerden et al., 2016). Afin de situer le concept de qualité de l'emploi, l'Institut de la Statistique du Québec (2008) propose une analyse du marché du travail selon trois niveaux : macro, méso et micro (Figure 2.1).

Les dimensions du niveau macro font référence aux grands indicateurs du marché du travail tels que le taux d'activité, le taux de chômage et représenteraient la *qualité du marché du travail*. Les dimensions du niveau méso couvrent les dimensions relatives à la relation d'emploi, au contrat de travail et aux conditions de l'emploi dans l'organisation (par exemple, rémunération, avantages sociaux, statuts d'emploi) – elles représenteraient la *qualité de l'emploi*. Les dimensions du niveau micro portent sur des aspects plus près des individus, soit le contexte particulier dans lequel le travail est réalisé et représenterait la *qualité du travail* (par exemple, autonomie, qualification, intensité, relations sociales). Ce découpage permet de situer l'angle d'analyse emprunté pour évaluer le marché du travail (Cloutier-Villeneuve, 2013a). La différenciation entre la qualité de l'emploi et la qualité du travail est similaire à la distinction traditionnellement faite entre les dimensions extrinsèques et intrinsèques du travail (Muñoz de Bustillo et al., 2011b).

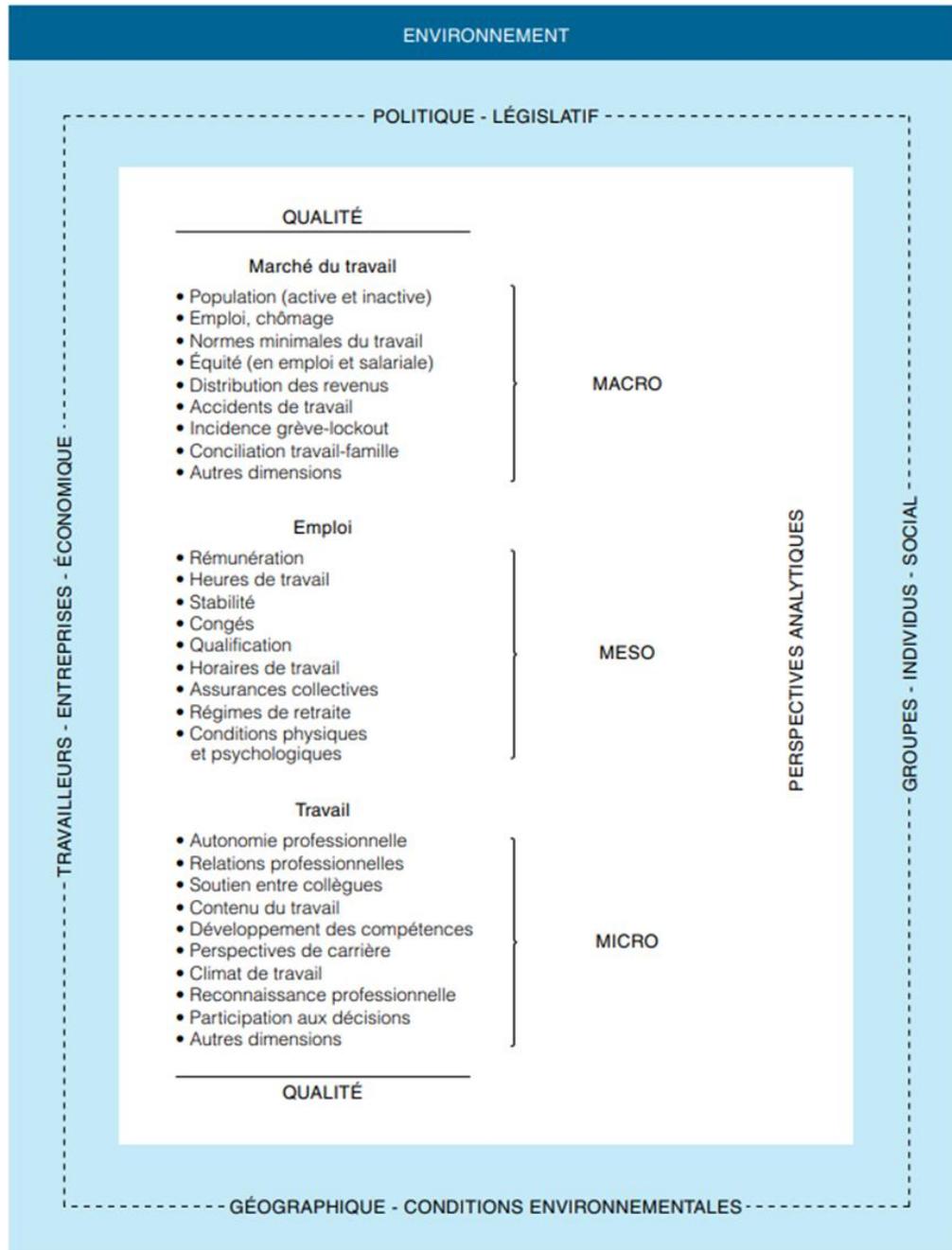


Figure 2.1 Schéma conceptuel de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail

Dans ce mémoire, l'appellation « qualité de l'emploi » sera utilisée pour faire référence autant à la qualité de l'emploi qu'à la qualité du travail, et ce, puisque ces concepts sont combinés la plupart du temps dans les écrits (Cloutier-Villeneuve, 2010). De plus, des résultats de recherche suggèrent que les travailleur·euse·s fondent leurs évaluations de la qualité de leurs emplois autant sur les caractéristiques extrinsèques (par exemple, rémunération, avantages sociaux, statut d'emploi) qu'intrinsèques du travail (par exemple, autonomie, climat de travail, relations professionnelles) (Kalleberg et Vaisey, 2005), suggérant qu'elles reflètent pour les travailleur·euse·s, une même dimension de leur expérience.

Bien qu'il n'existe pas de définitions consensuelles de la qualité de l'emploi, des cadres conceptuels ont été proposés et deux sont prédominamment utilisés au Canada (Chen et Mehdi, 2019; Cloutier-Villeneuve, 2013a; Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Malambwe, 2017), soit celui de l'Eurofound (2017) et celui de l'Institut de la Statistique du Québec (2008). Ces modèles conceptuels ont certains points en commun : ils proposent des dimensions/indicateurs communs (par exemple, rémunération, avantages sociaux, sécurité d'emploi), ils couvrent les dimensions qui caractérisent la qualité de l'emploi (plutôt que les facteurs qui la déterminent ou en découlent) et couvrent à la fois des caractéristiques objectives (par exemple, rémunération, assurances collectives) et subjectives (par exemple, sécurité de l'emploi perçue et soutien social au travail) de la qualité de l'emploi.

### 2.2.1 Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)

D'une part, l'Eurofound a pour mission de monitorer les conditions de travail et d'évaluer la qualité des emplois dans l'Union européenne et au-delà, à travers l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT, angl., *EWCS*) administrée à la population active à chaque cinq ans depuis 1990 (Eurofound, 2017). Ces enquêtes

ont également comme objectif d'analyser les relations entre les différents aspects des emplois, d'identifier les groupes à risque, de mettre en évidence les domaines de préoccupation et de progrès et de contribuer à l'élaboration de politiques publiques visant à améliorer la qualité des emplois (Bianchi et Biffignandi, 2020). Les données de la dernière édition de l'enquête de l'EECT datant de 2015 ont permis à l'Eurofound de créer des indices composites de qualité de l'emploi à partir de 7 dimensions de la qualité de l'emploi, plutôt qu'un seul indice comme c'était le cas pour ses précédentes éditions (Eurofound, 2012) et comme c'est le cas dans d'autres recherches (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Leschke et al., 2008) :

1. Rémunération et avantages sociaux
2. Perspectives de carrière
3. Intensité de travail
4. Qualité du temps de travail
5. Compétences et latitude de décision
6. Environnement social
7. Risques pour la santé physique

Ces dimensions ont été sélectionnées en raison de liens empiriques établis avec la santé et le bien-être des travailleur·euse·s<sup>8</sup> (Bianchi et Biffignandi, 2020; Eurofound, 2017). Les sept dimensions couvrent des caractéristiques de l'emploi, autant positives que négatives, qui sont liées à la satisfaction des besoins des individus au travail. De manière plus spécifique, deux dimensions couvrent les caractéristiques extrinsèques de l'emploi (revenus et avantages sociaux et perspectives d'emploi), alors que les cinq

---

<sup>8</sup> Pour plus de détails, voir par exemple : Fishta et Backé, 2015; Theorell et al., 2015; 2016; Harrington, 2001; Kivimäki et al., 2012; Kivimäki et al., 2015; Bannai et Tamakoshi, 2014; Virtanen et al., 2013, cités dans Eurofound, 2017.

autres dimensions couvrent l'environnement de travail, soit des caractéristiques intrinsèques. Ainsi, ces indices créés par l'Eurofound permettent, entre autres, de faire contraster des écarts de qualité de l'emploi entre différentes situations au travail et entre différents groupes de travailleur·euse·s. Ce cadre conceptuel de renommée internationale a notamment guidé la mesure de la qualité d'emploi par l'Eurofound, comme énoncé précédemment, et pour plusieurs recherches notamment au Canada (Chen et Mehdi, 2019) et au Luxembourg (Steffgen et al., 2020).

### 2.2.2 Institut de la statistique du Québec

D'autre part, l'Institut de la statistique du Québec a aussi développé un modèle conceptuel de la qualité de l'emploi (ISQ, 2008). En s'appuyant sur plus d'une vingtaine d'études clés canadiennes, états-uniennes et européennes, neuf dimensions de la qualité de l'emploi ont été proposées :

1. Rémunération
2. Stabilité
3. Qualifications
4. Heures de travail
5. Horaires de travail
6. Congés
7. Assurances collectives
8. Régime de retraite
9. Conditions psychologiques et physiques de travail.

À partir de ce cadre conceptuel, Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard (2015) ont construit un indicateur synthétique mesurant la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s du Québec à partir des données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST).

## 2.3 Survol des dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi

Combinant les deux cadres conceptuels précédemment décrits, nous avons identifié cinq dimensions qui leur sont communes. Les sections suivantes décrivent les dimensions et les indicateurs de la qualité de l'emploi qui en découlent, auxquels nous ajoutons les indicateurs qui ont été scientifiquement associés au bien-être des travailleur·euse·s LGBTQ+ et qui sont donc également pertinents afin d'évaluer la qualité de leurs emplois.

### 2.3.1 Rémunération et assurances collectives

La rémunération est une dimension de la qualité de l'emploi incontournable puisqu'elle détermine une importante partie du niveau de vie des travailleur·euse·s et de leur famille, en plus d'être associée à d'autres dimensions de l'emploi telles que celles des qualifications (Cloutier et al., 2011; Lapointe, 2013; OCDE, 2020). Elle peut être mesurée de diverses façons, notamment par la rémunération de l'emploi horaire, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (brute ou nette, soit avant ou après retenue) (Cloutier-Villeneuve, 2013a; Lowe, 2007; OCDE, 2014) et dans certains cas par des indicateurs approximatifs (*proxy*) (Anker et al., 2013).

Selon l'approche économique traditionnelle, le salaire serait la principale mesure de la qualité de l'emploi et les autres indicateurs de la qualité de l'emploi y joueraient un rôle mineur (Green, 2006). Ainsi, le salaire représenterait la part monnayable de la rétribution des travailleur·euse·s leur permettant de consommer des biens et services sans emprunts, en plus de représenter le principal coût pour les employeur·euse·s. Selon la tradition sociologique, la compétence, le pouvoir, l'autonomie décisionnelle, la participation aux prises de décisions ainsi que les relations interpersonnelles seraient des facettes centrales de la qualité de l'emploi. Ces approches sociologiques s'appuient sur a) les besoins objectifs plutôt que les préférences individuelles et b) sur le

développement social des individus par des activités créatives libres pour étudier le bien-être (Brown et al., 2007). Ainsi, selon les approches sociologiques, la mesure de la qualité de l'emploi engloberait plusieurs dimensions, nécessitant ainsi plus que la simple considération des aspects monétaires (Bazen et al., 2005; Dahl et al., 2009).

Bien que la rémunération salariale joue un rôle important, il n'est pas le seul indicateur de la qualité de l'emploi ; les avantages non salariaux en seraient également (Eurofound, 2017; ISQ, 2008). Ils désignent notamment l'assurance dentaire ou l'assurance-maladie complémentaire, l'assurance-vie, le régime de pension et le régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif (Lin, 2008). Ces assurances collectives peuvent être considérées comme des gains « différés » de l'emploi (Chen et Mehdi, 2019). D'ailleurs, certains avantages sociaux, tels que les régimes de retraite seraient plus fréquemment offerts dans les emplois mieux rémunérés (Cloutier-Villeneuve, 2013b).

### 2.3.2 Stabilité de l'emploi

La stabilité de l'emploi, également appelée durabilité de l'emploi, constitue une autre dimension importante de la qualité de l'emploi et peut notamment être mesurée par deux indicateurs : le statut d'emploi (permanent ou temporaire) et la sécurité d'emploi (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015).

En ce qui concerne le statut d'emploi, l'emploi permanent est un emploi à durée indéterminée qui peut être conservé aussi longtemps que l'employé.e le désire, et dont la cessation n'est pas fixée à l'avance (Martin, 2007). Au contraire, l'emploi temporaire est un emploi dont la cessation est déterminée à l'avance et comprend les emplois saisonniers, les emplois occasionnels, etc. Ainsi, le fait d'avoir un emploi temporaire irait de pair avec une moins bonne qualité de l'emploi (ISQ, 2008; OCDE, 2014; Tabi et Langlois, 2003). De plus, les travailleur·euse·s temporaires percevraient une rémunération moins élevée, seraient exposées à de l'insécurité d'emploi, à davantage

de stress au travail et ce statut représenterait une source d'incertitude pour les travailleur·euse·s (OCDE, 2014; Tabi et Langlois, 2003).

Enfin, le fait d'occuper un emploi typique ou atypique est défini comme le lien unissant les travailleur·euse·s à leur emploi et qui en précise les principales caractéristiques. Selon la définition de l'ISQ, l'emploi atypique se distingue de l'emploi typique par l'absence d'une ou l'autre des trois conditions suivantes : les travailleur·euse·s y sont salarié·e·s, l'emploi est à temps plein et l'emploi est permanent (Lapointe, 2013). Cela déterminerait d'ailleurs, en grande partie, les avantages liés à l'emploi tels que la rémunération compétitive, les régimes d'assurance santé privés, les congés de maladie et les fonds de pension (Bernier, 2007). Au Canada, certains groupes auraient des probabilités supérieures d'occuper un emploi à temps partiel ou un emploi atypique tels que les femmes cisgenres, les jeunes travailleur·euse·s, les travailleur·euse·s âgé·e·s et les travailleur·euse·s moins scolarisé·e·s (Chen et Mehdi, 2019).

Pour sa part, la sécurité d'emploi correspond à l'assurance relative que détient un·e travailleur·euse d'être à l'abri des dommages que pourrait occasionner la perte de leur emploi, en plus de représenter un indicateur de qualité de l'emploi (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Dahl et al., 2009). La sécurité d'emploi serait un déterminant essentiel de la satisfaction au travail, du bien-être individuel (Clark, 2005; OCDE, 2014) et de la santé (Green, 2011). À l'inverse, l'insécurité de l'emploi nuirait aux travailleur·euse·s et aurait également une incidence sur la situation des organisations en entraînant une baisse du taux de rétention et de productivité et une hausse des investissements dans l'acquisition de compétences spécifiques (OCDE, 2014). D'ailleurs, la sécurité d'emploi représente un des attributs de l'emploi les plus importants pour les travailleur·euse·s, et ce, dans plusieurs pays du monde, devant, entre autres, les salaires élevés (Green, 2009; OCDE, 2011).

### 2.3.3 Qualifications mises à contribution

Bien qu'occuper un emploi est une chose, en obtenir un à la hauteur de sa formation et de ses compétences en est une autre. Une utilisation adéquate des compétences par l'emploi est indicatrice de la qualité de l'insertion des travailleur·euse·s sur le marché du travail, en plus de permettre le déploiement du plein potentiel des travailleur·euse·s et de contribuer positivement à leur santé et à leur satisfaction au travail (Green et al., 2013; LaRoche-Côté et Hango, 2016; OCDE, 2007; 2011).

Une façon d'évaluer l'adéquation entre la formation et l'emploi occupé est par la mesure de la surqualification. Également appelée déqualification professionnelle, surdiplomation ou déclassement, la surqualification représente une forme de non-correspondance entre le niveau de scolarité atteint et l'emploi occupé (LaRoche-Côté et Hango, 2016). À l'aide de données empiriques, la surqualification est essentiellement mesurée de trois manières : l'approche objective de l'analyse des professions, l'approche des concordances réalisées et l'approche subjective (Bouarbat et Montmarquette, 2016; Hartog, 2000; Verhaest et Omey, 2006).

L'approche objective consiste à établir la correspondance entre la formation des travailleur·euse·s et les qualifications habituellement requises par leur emploi actuel, à l'aide d'une classification des professions dans laquelle le niveau de scolarité nécessaire pour exercer la profession est indiqué. L'approche des concordances réalisées, aussi appelée l'approche statistique, se fonde sur le nombre d'années de scolarité moyen des travailleur·euse·s exerçant une même profession. Les

travailleur·euse·s possédant un nombre d'années de scolarité d'un écart-type<sup>9</sup> au-dessus de la moyenne dans la profession sont considérés comme surqualifiés (OCDE, 2007). L'approche subjective consiste à mesurer les perceptions des individus sur l'adéquation de leurs compétences et celles requises par leur poste (Chiswick et Miller, 2009; OCDE, 2007). Bien que le choix de l'approche à emprunter soit dicté par les données utilisées, l'approche objective demeurerait l'approche conceptuellement optimale comparativement aux autres (Hartog, 2000).

Malgré la hausse générale de surqualification des travailleur·euse·s au cours des dernières années, certains groupes sont plus susceptibles d'être en situation de surqualification professionnelle, notamment les femmes cisgenres, les jeunes travailleur·euse·s (Bouardbat et Montmarquette, 2016; ILO, 2014), les personnes trans (Bauer et al., 2011; James et al., 2016) et les travailleur·euse·s immigrant·e·s (Bouardbat et Montmarquette, 2016; Malambwe, 2017; Uppal et LaRoche-Côté, 2014). Plusieurs explications peuvent dériver de ces disparités entre les groupes de travailleur·euse·s. D'une part, ces disparités peuvent être expliquées par les stéréotypes et les préjugés, en l'occurrence sexistes, âgistes, cissexistes et colonialistes ou racistes, maintenus par les recruteur·trice·s à l'égard de ces groupes qui peuvent biaiser les processus de décisions entourant leur embauche dans des emplois pour lesquels ces personnes sont qualifiées. D'autre part, ces disparités peuvent également être expliquées par le fait que ces groupes peuvent conserver certains emplois pour lesquels ils sont surqualifié·e·s afin d'éviter la discrimination, le harcèlement ou les micro-agressions dans des emplois où elles sont adéquatement qualifiées (James et al., 2016).

---

<sup>9</sup> L'écart-type est une mesure de la dispersion des scores autour de la moyenne d'un échantillon ou d'une population (Reading et Shaughnessy, 2004). Il correspond plus spécifiquement à la racine carrée de la moyenne quadratique des écarts à la moyenne.

Selon l'ISQ (2008), un autre aspect permettant d'évaluer la qualité de l'emploi est le niveau de qualifications et de compétences requis pour occuper un emploi. En effet, les emplois hautement qualifiés seraient associés à une plus grande qualité de l'emploi que les emplois moins qualifiés puisqu'ils contribueraient davantage à l'élaboration, la mise en œuvre des orientations et au développement des organisations. De plus, le niveau de qualification serait associé à d'autres indicateurs de la qualité de l'emploi, tels qu'une meilleure sécurité d'emploi (Roy, 2009).

#### 2.3.4 Environnement social au travail et ses indicateurs généraux

L'environnement social au travail serait une autre dimension importante de la qualité de l'emploi (Eurofound, 2017; OCDE, 2014). Cette dimension peut notamment couvrir des aspects positifs et négatifs des relations sociales au travail, soit les ressources sociales (par exemple, le soutien organisationnel, des collègues ou des superviseur·e·s) et les stressseurs sociaux (par exemple, les expériences de harcèlement au travail) (Bianchi et Biffignandi, 2020; Eurofound, 2017).

En ce qui concerne les ressources, le soutien perçu est positivement lié à l'engagement organisationnel (Allen et al., 2003; Baranik et al., 2010), à la satisfaction au travail (Baranik et al., 2010; Eisenberger et al., 1997; Huffman et al., 2008), à la performance dans le cadre du travail (Eisenberger et al., 2001), ainsi qu'aux comportements de citoyenneté organisationnelle (Coyle-Shapiro et al., 2006). Bien que les études de ce type soient rares, une récente étude a comparé les employé·e·s hétérosexuel·le·s et les employé·e·s LGB travaillant pour le gouvernement fédéral américain et a mis en évidence que les personnes hétérosexuelles perçoivent un soutien plus élevé de la part de leurs superviseur·e·s que les personnes LGB (Periard et al., 2018).

En ce qui concerne les stressseurs, le harcèlement au travail serait un stressseur social qui aurait des conséquences dévastatrices sur les travailleur·euse·s. Parmi ses

conséquences, nous retrouvons notamment la détresse psychologique, de l'irritabilité, du présentéisme et des accidents de travail (Bureau international du Travail [BIT], 2016b; Lippel et al., 2011). De plus, les expériences de harcèlement au travail seraient liées à une moindre motivation au travail, satisfaction au travail, engagement organisationnel et à de l'épuisement professionnel (Nielsen et Einarsen, 2012; Verkuil et al., 2015). Le harcèlement au travail augmenterait le risque de maladies cardiovasculaires et de symptômes d'anxiété et dépression (Hansen et al., 2006; Kivimäki et al., 2003). D'ailleurs, certaines études ont montré que l'exposition au harcèlement au travail prédisait mieux l'anxiété et la dépression des travailleur·euse·s que d'autres stressors au travail tels que la charge de travail, le pouvoir décisionnel, l'ambiguïté et le conflit de rôles (Hauge et al., 2010). Ainsi, un environnement social médiocre est souvent associé à des risques pour la santé, entraînant des départs (Green, 2010), des retraits du marché de l'emploi (Park, 2010; Turcotte et Schellenberg, 2005) et davantage d'absences-maladie (Catalina-Romero et al., 2015; Milner et al., 2015). En plus, le harcèlement psychologique affecte d'autres caractéristiques du travail, puisqu'il tendrait à diminuer les ressources professionnelles et personnelles des travailleur·euse·s touché·e·s (Tuckey et Neall, 2014).

Bien que tous les travailleur·euse·s peuvent subir du harcèlement psychologique au travail, lorsqu'on tient compte des motifs discriminatoires, les travailleur·euse·s LGBTQ+ compteraient parmi les groupes les plus à risque d'en vivre (Bureau international du Travail [BIT], 2016b). De plus, les femmes cisgenres ainsi que les personnes LGB sont proportionnellement plus nombreuses à subir notamment de la violence physique au travail comparativement aux hommes cisgenres et aux personnes hétérosexuelles respectivement (Jones et al., 2011).

Pour les employé·e·s LGBTQ+, le fait de travailler dans un environnement de travail hostile et teinté de préjudices est également lié à moins de comportements prosociaux

en milieu de travail, à une moindre satisfaction et à un engagement plus faible à l'égard du travail, davantage de détresse psychologique, des taux plus élevés d'anxiété et de dépression, et une intention plus marquée de quitter leur emploi (Griffith et Hebl, 2002; King et Cortina, 2010; Ragins et Cornwell, 2001; Ragins et al., 2007; Velez et al., 2013; Waldo, 1999). Néanmoins, pour les employé·e·s LGBTQ+, un soutien au travail et un environnement exempt de harcèlement ne serait pas suffisant pour leur assurer une expérience optimale en milieu de travail. Il importe donc de s'intéresser aussi aux indicateurs qui sont spécifiques à leur expérience de travailleur·euse·s minorisé·e·s sur la base de leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur modalité de genre.

### 2.3.5 Environnement social au travail et les indicateurs spécifiques aux travailleur·euse·s LGBTQ+

La prochaine section présente les variables organisationnelles (par exemple, les politiques et pratiques organisationnelles inclusives, le climat organisationnel) et interpersonnelles (par exemple, les micro-agressions) qui sont liées de manière empirique au bien-être, aux attitudes à l'égard du travail des employé·e·s LGBTQ+ (par exemple, la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel) et qui sont, de ce fait, pertinentes pour évaluer la qualité de leurs emplois (OCDE, 2014).

#### 2.3.5.1 Politiques et pratiques organisationnelles inclusives

D'une part, bien que l'adoption, la mise en œuvre et la visibilité des politiques et pratiques organisationnelles soutenant à l'égard des personnes LGBTQ+ varient entre les organisations, ces décisions dépendent de divers facteurs notamment les lois de l'État, de l'adoption de telles politiques et pratiques par la concurrence ou des principes éthiques suivis (Chuang et al., 2011; Everly et Schwarz, 2015). D'autre part, bien que la plupart des recherches menées à ce jour sur ces politiques et pratiques inclusives ont principalement été réalisées aux États-Unis, elles seraient liées à des bienfaits pour les travailleur·euse·s LGBTQ+ (Pichler et Ruggs, 2018).

Les politiques et pratiques inclusives à l'égard des personnes LGBTQ+ incluent entre autres les politiques de non-discrimination à l'égard de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre, un langage et des communications inclusives à l'égard des personnes LGBTQ+, des avantages sociaux inclusifs aux partenaires de même sexe/genre, de la formation sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, des groupes de ressources pour les employé·e·s LGBTQ+ et du soutien philanthropique aux organisations ou causes LGBTQ+ (par exemple, Fletcher et Everly, 2021; Pichler et Ruggs, 2018; Ragins et Cornwell, 2001). Ces politiques et pratiques organisationnelles inclusives, également qualifiées par certains de *LGBT-friendly* (Everly et Schwarz, 2015), signalent aux travailleur·euse·s que les personnes LGBTQ+ sont reconnues et considérées dans l'organisation, ce qui peut se traduire par une perception accrue des employé·e·s LGBTQ+ d'un traitement juste et équitable à leur égard (Button, 2001; Tejada, 2006). De plus, ces politiques et pratiques ont le potentiel de réduire les expériences de discrimination en milieu de travail, en plus d'améliorer significativement le climat de travail pour les travailleur·euse·s LGBTQ+ et par ce fait même de favoriser le dévoilement de leur identité stigmatisée, d'optimiser leurs attitudes à l'égard du travail, de promouvoir des comportements de citoyenneté organisationnelle et de réduire l'anxiété au travail (Badgett et al., 2013; Huffman et al, 2008; Law et al., 2011; Ragins et Cornwell, 2001; Rostosky et Riggle, 2002; Tejada, 2006).

Considérées individuellement, les politiques et pratiques organisationnelles inclusives ont également un impact sur les travailleur·euse·s LGBTQ+ et leur environnement de travail. À titre d'exemple, des études ont notamment révélé que les employé·e·s de la diversité sexuelle œuvrant dans des organisations qui possèdent spécifiquement des politiques anti-discriminatoires perçoivent peu de discrimination dans leur milieu de travail (Button, 2001; Griffith et Hebl, 2002; Ragins & Cornwell, 2001). Aussi, la mise en œuvre d'objectifs liés à de la formation sur la diversité sexuelle contribuerait à

améliorer les attitudes et les comportements à l'égard des personnes LGB en milieu de travail (Madera et al., 2013). De plus, les groupes d'employé·e·s LGBTQ+ à eux seuls auraient également des apports pour le milieu organisationnel. Les groupes d'employé·e·s LGBTQ+ sont définis comme des groupes gérés par les employé·e·s, mais reconnus par l'employeur·euse dans lesquels sont rassemblés des employé·e·s LGBTQ+ et des allié·e·s partageant des caractéristiques ou un ensemble d'intérêts communs (Bell et al., 2011). Ces groupes d'employé·e·s LGBTQ+ offrent des espaces propices au réseautage, au partage de soutien social et fournissent une structure organisée à partir de laquelle les employé·e·s peuvent plaider en faveur de changements dans leur milieu de travail. Les groupes d'employé·e·s de la diversité peuvent constituer des ressources et des outils particulièrement puissants pour initier et promouvoir le changement au sein des organisations et, ultimement, accroître l'efficacité organisationnelle (Githens et Aragon, 2009; Raeburn, 2004). Ainsi, ces groupes favorisent la sensibilisation des employé·e·s et des gestionnaires sur les questions relatives aux personnes LGBTQ+ et contribuent à un climat de travail ouvert et inclusif à la diversité (Ozeren, 2014).

En se basant sur la théorie du soutien organisationnel perçu (Eisenberger et al., 1986), certaines recherches suggèrent que les perceptions du soutien organisationnel devraient au moins partiellement servir de médiateur entre les politiques organisationnelles inclusives et les attitudes au travail des employé·e·s LGBTQ+, mais également celles des employé·e·s hétérosexuel·le·s et cisgenres (Pichler et al., 2017; Trau et Pichler, 2012). D'ailleurs, ces hypothèses sont cohérentes avec les recherches réalisées sur la conciliation travail-famille qui montrent que les travailleur·euse·s perçoivent du soutien organisationnel même si ces personnes ne sont pas les bénéficiaires immédiates ou directes des politiques soutenantes (Kurtessis et al., 2017). Ainsi, puisque l'adoption de telles politiques et pratiques inclusives n'est pas exigée aux organisations, notamment par la loi, elle témoignerait d'un soutien véritable ainsi que d'une attention

et préoccupation pour le bien-être des employé·e·s LGBTQ+ (Pichler et Ruggs, 2018). De plus, le fait que ces politiques et pratiques soient initiées par les employeur·euse·s leur confère une autorité supplémentaire, en plus d'avoir un effet symbolique envoyant le message que les personnes LGBTQ+ sont les bienvenues et que la norme est de les accepter, au même titre que les autres travailleur·euse·s (Barron et Hebl, 2013).

Les liens positifs entre les politiques et pratiques organisationnelles inclusives et les bienfaits sur les travailleur·euse·s LGBTQ+ peuvent également être expliqués par la théorie de l'échange social (Blau, 1964). En nous basant sur cette théorie, nous pouvons postuler que les travailleur·euse·s LGBTQ+ œuvrant dans des organisations qui prennent en charge et traitent équitablement les travailleur·euse·s LGBTQ+, notamment par la mise en place de politiques et pratiques organisationnelles inclusives, seront redevables ultérieurement en attitudes positives au travail, en comportements de citoyenneté organisationnelle et en productivité, créant un effet de réciprocité.

En bref, les politiques et pratiques organisationnelles soutenantes à l'égard des travailleur·euse·s LGBTQ+ peuvent avoir des impacts sur des variables se trouvant à des niveaux d'analyse sous-jacents tels que le niveau inter- et intra-individuel. Il n'est donc pas surprenant que l'adoption et la mise en œuvre de politiques et pratiques soutenantes aux personnes LGBTQ+ soient prisées pour contribuer au bien-être et aux attitudes au travail des employé·e·s LGBTQ+ (King et Cortina, 2010; Pichler et Ruggs, 2018).

#### 2.3.5.2 Climat organisationnel d'inclusion et d'ouverture à l'égard des personnes LGBTQ+

Le climat de travail fait référence aux aspects formels et informels qui caractérisent un environnement de travail perçu par les employé·e·s et qui sont liés à leur expérience vécue (Liddle et al., 2004; Schneider et al., 1994). Un climat de travail perçu comme

acceptant et soutenant à l'égard des employé·e·s LGBTQ+ est négativement lié aux intentions de quitter l'organisation et positivement lié à l'appariement personne-organisation (angl. *person-organization fit*, *PO fit*), à la satisfaction au travail ainsi qu'à un degré plus important de dévoilement de l'orientation sexuelle en milieu de travail (Velez et Moradi, 2012; Huffman et al., 2008).

Pour sa part, le dévoilement serait d'ailleurs lié à une plus grande participation avec les autres dans l'environnement de travail, à moins de conflits vie professionnelle-vie familiale, à moins d'ambiguïté ou conflits de rôles, au renforcement des perceptions positives à l'égard de l'organisation, à un engagement organisationnel affectif et à une satisfaction au travail plus élevée (Day et Schoenrade, 1997; Griffith et Hebl, 2002; Law et al. 2011; Ragins et al., 2007). À l'opposé, puisque la dissimulation de l'identité LGBTQ+ sollicite notamment une partie des ressources cognitives, les chercheur·euse·s suggèrent que cette mobilisation des ressources par les travailleur·euse·s « dans le placard » pourraient expliquer pourquoi ces personnes présenteraient, dans certains cas, une performance au travail ou un bien-être moindres (Madera, 2010). Néanmoins, les recherches soulèvent que les employé·e·s LGBTQ+ qui dévoilent leur identité LGBTQ+ au travail ne sont pas forcément plus satisfait·e·s ou ne vont pas forcément mieux que les employé·e·s qui la dissimulent, ce qui suggère que les liens entre le dévoilement, les attitudes au travail et le bien-être ne sont pas clairement compris (Ragins et al., 2007; Wax et al., 2018).

Enfin, plusieurs recherches soutiennent que le climat organisationnel serait une variable médiatrice de la relation entre les politiques et pratiques soutenantes à l'égard des personnes LGBTQ+ et les expériences d'hétérocissexisme et de harcèlement en milieu de travail (Button, 2001; Griffith et Hebl, 2002; Trau et Pichler, 2012; Waldo, 1999). Ainsi, la présence et mise en œuvre de ces pratiques et procédures inclusives

contribueraient à une réduction des expériences d'hétérocissexisme et de harcèlement, notamment par l'entremise de l'amélioration du climat organisationnel perçu.

### 2.3.5.3 Micro-agressions au travail vécues par les personnes LGBTQ+

Les recherches sur les personnes LGBTQ+ en milieu de travail se sont principalement penchées sur les formes manifestes de discrimination et de harcèlement dont ces personnes peuvent être la cible (Galupo et Resnick, 2016). Cependant, des formes plus subtiles et insidieuses de mauvais traitement, appelées les micro-agressions (par exemple, vous faire sentir qu'il serait préférable que vous soyez hétérosexuel·le), antérieurement dénommées « hétérosexisme indirect », seraient tout aussi nuisibles que la discrimination, le harcèlement, l'hétérosexisme plus direct (par exemple, se faire traiter de noms) (Waldo, 1999). Les micro-agressions réfèrent à des indignités et affronts quotidiens pouvant être de types verbaux, comportementaux ou environnementaux, intentionnels ou non, qui véhiculent des remarques et des insultes hostiles, dérogatoires ou négatives à l'égard des membres de groupes stigmatisés tels que les personnes LGBTQ+ et peuvent se produire en contexte de travail (Nadal, 2008; 2011; Nadal et al., 2016). En milieu de travail, les personnes LGBTQ+ subissent ces micro-agressions plus particulièrement en raison du climat de travail cisnormatif et hétérosexiste (Galupo et Resnick, 2016; Resnick et Galupo, 2019). Ainsi, les recherches démontrent que le système de valeurs d'une organisation et les présomptions hétérocisnormatives des collègues ont un impact significatif sur les micro-agressions envers les travailleur·euse·s LGBTQ+ et que de nombreuses politiques et pratiques organisationnelles peuvent exacerber ces micro-agressions (Galupo et Resnick, 2016; Resnick et Galupo, 2019).

À titre d'exemple, les micro-agressions en milieu de travail peuvent inclure le fait de se faire mégenrer<sup>10</sup>, l'utilisation d'un langage désobligeant, la non-reconnaissance des relations de même genre/sexe et leur exclusion des événements de socialisation (Galupo et Resnick, 2016). Les micro-agressions en milieu organisationnel sont associées à des niveaux moins élevés de bien-être émotionnel (Desouza et al., 2017) et de satisfaction au travail (DeCuir-Gunby et Gunby, 2016). Pour les personnes trans et non-binaires, le fait de devoir notamment tolérer des questions inappropriées à leur égard en milieu de travail ou même se faire mégenrer peuvent conduire à un désengagement émotionnel au travail et à de l'évitement de la part de ces travailleur·euse·s (Mizock et al., 2017). Les micro-agressions à l'égard des personnes LGBTQ+ contribueraient à leur tour à un climat organisationnel hétérosexiste, cissexiste et hostile à leur égard (Galupo et Resnick, 2016; Grelier et al., 2021; Rivera et al., 2012). De plus, même avec la présence de politiques de non-discrimination en milieu de travail, les employé·e·s LGBTQ+ peuvent tout de même subir des discriminations notamment sous la forme de micro-agressions, fréquemment omises dans les politiques organisationnelles de non-discrimination classiques (Galupo et Resnick, 2016).

Les dimensions et leurs indicateurs présentés précédemment sont pertinents afin de mesurer la qualité de l'emploi, particulièrement auprès des travailleur·euse·s LGBTQ+. En raison des spécificités de leur expérience en milieu de travail, les prédicteurs du bien-être et des attitudes au travail de ces personnes peuvent différer de la population générale, ce qui soutient l'importance de développer une mesure de la qualité de l'emploi spécifique aux travailleur·euse·s LGBTQ+. C'est la visée du présent mémoire.

---

<sup>10</sup> Le mégenrage ou le fait de mégenrer est l'action de désigner une personne par un genre qui ne correspond pas à son identité de genre, cette action peut être volontaire ou pas.

Une fois cette mesure développée, nous explorerons ses variations entre les groupes et les profils sociodémographiques et professionnels au sein des employé·e·s LGBTQ+ du Québec.

## CHAPITRE III

### MÉTHODOLOGIE ET CADRE CONCEPTUEL

Le chapitre suivant présente la méthodologie et le cadre conceptuel empruntés pour élaborer et valider la mesure de la qualité de l'emploi. D'abord, la mesure de la qualité de l'emploi par l'entremise d'un indice composite est discutée. Ensuite, la source de données, ainsi que l'échantillon sélectionné nous permettant l'atteinte des objectifs de recherche sont présentés. Enfin, les recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2008) qui ont été suivies pour la construction de l'indice composite sont décrites.

#### 3.1 Mesure de la qualité de l'emploi par indice composite

Les indices composites permettent de mieux rendre compte de la réalité multidimensionnelle de la qualité des emplois (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Kalleberg et Vaisey, 2005). Ainsi, la création d'un indice composite de qualité de l'emploi pour les personnes LGBTQ+ serait une avenue à considérer afin d'évaluer

leurs emplois<sup>11</sup>. Les indices composites permettent de synthétiser, d'opérationnaliser et de communiquer une quantité importante de données (sans perte de l'information sous-jacente) représentant des phénomènes multidimensionnels complexes parfois insaisissables autrement (par exemple, le développement social, la pauvreté, les inégalités sociales, le bien-être ou la qualité de l'emploi) (OCDE 2008; Mazziotta et Pareto, 2013). Ainsi, ils permettent une compréhension plus exhaustive d'un phénomène multidimensionnel complexe que l'analyse individuelle des indicateurs (Saisana et Tarantola 2002). De plus, ces indices permettent des comparaisons efficaces à des niveaux intra- et inter-groupes (groupes démographiques, régions, pays, etc.) et permettent de suivre des tendances dans le temps.

Néanmoins, la construction d'un indice composite comporte des étapes pour lesquelles des décisions relativement subjectives doivent être prises, telles que la sélection initiale des dimensions ou indicateurs (en fonction de leur disponibilité dans les bases de données), le choix de la méthode de pondération et d'agrégation des données, etc. Ainsi, les indices composites ne peuvent donc pas être considérés comme parfaitement « neutres », d'où l'importance de faire preuve de transparence dans la description du processus de construction et d'évaluer leur robustesse ultérieurement (Muñoz de Bustillo et al., 2011b; Kuc-Czarnecka et al., 2020).

---

<sup>11</sup> Il est important de souligner qu'étant donné que les personnes LGBTQ+ représentent un tout relativement hétérogène, il est possible que la qualité des emplois varie entre les personnes LGBTQ+ selon les identités ciblées (lesbienne, gai·e, bisexuel·le, queer, trans et non-binaires) mais également selon les sous-groupes qui composent ces populations (par exemple, personnes racisées, ethnicisées, personnes en situation de handicap, etc.).

### 3.2 Source de données

Nous avons donc procédé à la construction de l'indice composite à partir des données de l'Enquête en ligne *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion sociale des personnes LGBTQ+* (SAVIE-LGBTQ) (2019-2020). Cette enquête vise à documenter les formes contemporaines d'inclusion et d'exclusion sociale dans des domaines importants de la vie rapportées par un échantillon de personnes LGBTQ+ du Québec. Les participant·e·s ont été recruté·e·s entre septembre 2019 et août 2020 via les canaux de communication du projet de recherche et de ses partenaires communautaires (courriels, Listserv, site web, pages et groupes Facebook, Twitter, LinkedIn), les médias web et imprimés, et le bouche-à-oreille (boule de neige). Pour être admissible, les participant·e·s devaient être âgé·e·s d'au moins 18 ans, s'identifier comme une personne LGBTQ+, résider au Québec et pouvoir lire le français ou l'anglais. L'enquête documentait plusieurs sphères de la vie, principalement la famille, les réseaux sociaux et le travail. Ce mémoire ne s'appuie que sur un sous-ensemble des données spécifiques à la sphère du travail et consiste en une analyse secondaire des données de l'enquête. Le projet de recherche a été approuvé par le Comité institutionnel d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Montréal (voir Annexe A).

L'échantillon final de l'enquête est composé de 4 980 participant·e·s, dont 62% ont complété toutes les sections qui correspondaient à leur profil démographique. Parmi les participant·e·s, 73,2% ( $n = 3\ 648$ ) étaient des travailleur·euse·s (autonomes ou salarié·e·s) au cours 12 derniers mois précédant l'enquête. Dans le cadre de cette étude, seules les participations complètes des personnes employées LGBTQ+ de l'échantillon ont été sélectionnées ( $n = 1\ 761$ ). Ce choix est dicté par le fait que certains indicateurs sélectionnés ne concernaient que cette portion des travailleur·euse·s.

### 3.3 Recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en termes de construction d'indices composites

La démarche méthodologique empruntée dans ce mémoire pour l'élaboration de l'indice composite s'inspire largement des étapes et des recommandations formulées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2008) qui fait autorité lorsqu'il est question de construction d'indices composites (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015). Les étapes suivantes ont été suivies pour l'élaboration de l'indice composite :

1. Sélection d'un cadre conceptuel
2. Sélection des indicateurs<sup>12</sup> (ou de variables)
3. Analyse multivariée
4. Pondération et agrégation
5. Analyse de robustesse
6. Déconstruction de l'indice composite
7. Analyse des liens avec des variables d'analyse

#### 3.3.1 Sélection d'un cadre conceptuel

À ce jour, aucun cadre conceptuel ne tient compte des indicateurs de qualité de l'emploi qui sont spécifiques à l'expérience des personnes LGBTQ+ en milieu organisationnel. Nous avons donc proposé un cadre conceptuel qui tient compte des apports des cadres

---

<sup>12</sup> Afin d'éviter toute ambiguïté, nous parlons d'indicateurs lorsqu'il est question des caractéristiques directement liées à la qualité de l'emploi. Le terme indice désigne quant à lui le résultat de l'agrégation des indicateurs.

conceptuels de l'ISQ (2008) et de l'Eurofound (2017) et qui permettent de couvrir les indicateurs spécifiques aux travailleur·euse·s LGBTQ+ (Tableau 3.1).

Bien que les cadres conceptuels de l'ISQ et de l'Eurofound soient constitués de plusieurs indicateurs et dimensions communes (par exemple, rémunération, avantages sociaux, sécurité d'emploi), celui de l'Eurofound (2017) ne couvre pas la dimension des qualifications, alors qu'elle serait notamment liée à la satisfaction au travail (Boudarbat et Montmarquette, 2016; LaRochelle-Côté et Hango, 2016; OCDE, 2011). De plus, les personnes trans seraient susceptibles de se retrouver en situation de surqualification professionnelle (Bauer et al., 2011; James et al., 2016). Ces aspects contribuent à justifier la pertinence de considérer les qualifications comme une dimension de la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s LGBTQ+.

Tableau 3.1 Dimensions du cadre conceptuel proposé et communes à celles de l'ISQ et de l'Eurofound

<i>Cadre conceptuel proposé pour évaluer la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+</i>	<i>Cadre conceptuel de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ, 2008)</i>	<i>Cadre conceptuel de l'Eurofound (2017)</i>
I. Rémunération et assurances collectives	<i>Rémunération</i> – Régulière [...] <i>Régime de retraite</i> – Régime de retraite agréé [...] <i>Assurances collectives</i> – Assurance salaire [...]	<i>Qualité de la rémunération</i> – Salaire horaire – Avantages sociaux
II. Stabilité de l'emploi	<i>Stabilité</i> – Sécurité d'emploi – Emploi permanent/temporaire	<i>Sécurité d'emploi</i> – Sécurité d'emploi – Perspectives de carrière
III. Qualifications	<i>Qualification</i> – Qualification de l'emploi – Qualification des travailleur·euse·s	*
IV. Environnement de travail soutenant	*	<i>Ressources de l'environnement social</i> – Soutien des gestionnaires
V. Environnement de travail hostile	*	<i>Demandes de l'environnement social</i> – Comportements sociaux abusifs

*Note.* \* Dimensions non incluses dans les cadres conceptuels.

Par ailleurs, le cadre conceptuel de l'ISQ (2008) ne couvre pas la dimension de l'environnement social au travail. Or, un environnement social sain est une dimension essentielle au développement, à l'épanouissement personnel et au bien-être au travail (Eurofound, 2017; OCDE, 2014). Un environnement social de travail de bonne qualité, c'est-à-dire un environnement soutenant et exempt de stressseurs sociaux défavorables, tel que le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail, fournit aux salarié·e·s des ressources afin qu'ils puissent mieux gérer la pression au travail et mieux faire face aux tâches complexes (OCDE, 2014). De plus, ces aspects semblent varier, notamment, en fonction des pays, des catégories socioprofessionnelles et de la taille des organisations (Eurofound, 2017).

Au Canada, la dimension de l'environnement social de travail est une des dimensions qui met le plus en relief les différences intersectorielles en matière de qualité d'emploi (Chen et Mehdi, 2019). Ces constats suggèrent donc que cette dimension de la qualité de l'emploi n'est pas répartie uniformément dans tous les secteurs et les milieux de travail et qu'elle nécessite donc d'être considérée pour couvrir la qualité de l'emploi. De surcroît, cette dimension est essentielle afin d'évaluer la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s LGBTQ+ puisque que ces personnes compteraient parmi les groupes les plus à risque notamment de vivre du harcèlement psychologique et de la violence au travail ce qui contribue à miner leur santé psychologique comme soulevé dans le chapitre précédent (Bureau international du Travail [BIT], 2016b; Jones et al., 2011). Définition de la qualité de l'emploi pour les travailleur·euse·s LGBTQ+

Le survol de la littérature scientifique nous amène à proposer la définition suivante d'un emploi de qualité pour les employé·e·s LGBTQ+ du Québec :

- *Un emploi qui possède des conditions générales de travail avantageuses (par exemple, une rémunération respectable, des avantages sociaux, une stabilité*

*d'emploi, un emploi qui permet de mettre à profit ses compétences et qualifications tout en étant socialement soutenant et exempt de harcèlement), également importantes pour la population générale*

- *et qui est caractérisé par des politiques et pratiques inclusives à l'égard des personnes LGBTQ+, un climat organisationnel d'inclusion et d'ouverture à leur égard et par l'absence de micro-agressions basées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre des travailleur·euse·s, prônant ainsi un traitement juste et équitable entre les personnes LGBTQ+ et les personnes hétérosexuelles et cisgenres.*

### 3.3.2 Sélection des indicateurs de la qualité de l'emploi

La sélection des indicateurs de la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ a été réalisée sur la base des critères suivants : a) être couverts par les dimensions du cadre conceptuel proposé, b) bénéficier d'appuis empiriques les liant à la santé psychologique, au bien-être ou aux attitudes au travail, c) être disponibles dans l'Enquête en ligne SAVIE-LGBTQ (2019-2020) ainsi que d) désigner autant des caractéristiques positives que négatives de l'emploi. Ainsi, le processus de sélection a mené à une liste de 16 indicateurs couvrant 5 dimensions de la qualité de l'emploi (Tableau 3.2).

Tableau 3.2 Indicateurs de la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+

Dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi	Énoncés tirés de l'Enquête SAVIE-LGBTQ+	Encodage final
<b>I. Rémunération et assurances collectives (Eurofound, 2017; ISQ, 2008)</b>		
1. Revenu annuel du ménage	À combien estimez-vous le revenu total de votre ménage au cours des 12 derniers mois ?	(0) <= 19 999\$ (1) 20 000-29 000\$ (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\$
2. Assurance dentaire privée	Êtes-vous couvert·e par un régime de soins dentaires privé ?	(0) Non (1) Oui
3. Assurance santé privée	Êtes-vous couvert·e par un régime de soins de santé privé ?	(0) Non (1) Oui
4. Régime d'assurance salaire	Avez-vous accès à un régime d'assurance salaire en cas de maladie ?	(0) Non (1) Oui
5. Régime de retraite privé	Avez-vous accès à un régime de retraite privé au travail ?	(0) Non (1) Oui
<b>II. Stabilité de l'emploi (Eurofound, 2017; ISQ, 2008)</b>		
6. Statut d'emploi	Votre emploi principal actuel est-il un emploi permanent (sans date de fin) ?	(0) Non (1) Oui

7. Perception de 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
------------------------------------	---	--

---

### III. Qualifications (ISQ, 2008)

---

8. Qualifications de l'emploi	Quelle est votre profession/métier ? En fonction de la réponse obtenue, est-ce que les répondant·e·s occupent une profession faiblement, moyennement ou hautement qualifiée selon la Classification internationale type des professions (CITP) ?	(0) Niveau de compétence 1 ou 2 (1) Niveau de compétence 3 (2) Niveau de compétence 4
9. Surqualification des travailleur·euse·s	En fonction de la profession actuelle et du plus haut niveau de scolarité atteint, est-ce un·e travailleur·euse surqualifié·e selon la Classification internationale type des professions (CITP)?	(0) Oui (1) Non
10. Correspondance formation-emploi	Dans quelle mesure votre emploi actuel correspond-t-il à votre formation ?	(0) Ne correspond pas du tout (1) Correspond un peu (2) Correspond tout à fait

---

### IV. Environnement de travail soutenant (Eurofound, 2017)

---

11. Soutien organisationnel perçu	Échelle de soutien organisationnel perçu (Eisenberger et al., 1997) (8 énoncés; échelle de type Likert allant de 1 « Tout à fait en désaccord » à 5 « Tout à fait d'accord »)	(Numérique; 8-40)
	Énoncés : Mon organisation/entreprise/administration ...	

---

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. prend en compte mes opinions.</li> <li>2. s'intéresse vraiment à mon bien-être.</li> <li>3. respecte totalement mes valeurs.</li> <li>4. pardonnerait une erreur involontaire de ma part.</li> <li>5. est prête à m'accorder une faveur si j'en ai besoin.</li> <li>6. se préoccupe peu de moi.</li> <li>7. est prête à m'aider en cas de problème.</li> <li>8. profiterait de moi si elle en avait l'occasion.</li> </ol>	
12. Politiques et pratiques organisationnelles inclusives	Échelle du nombre de politiques/pratiques inclusives à l'égard des personnes LGBTQ+ instaurées dans le milieu de travail (16 énoncés; Oui/Non)	(Numérique; 0-16)
13. Climat d'acceptation perçu pour les personnes LGBTQ+	Comment décririez-vous le climat général envers les personnes LGBTQ+ dans votre milieu de travail ?	(0) Pas du tout ou pas très acceptant (1) Quelque peu acceptant (2) Très acceptant
14. Efforts suffisants de l'employeur·euse	Votre employeur·euse en fait-il assez pour créer un environnement inclusif et respectueux pour les personnes LGBTQ+ ?	(0) Non (1) Oui
<b>V. Environnement de travail hostile (Eurofound, 2017)</b>		
15. Expériences de harcèlement au travail	Avez-vous vécu du harcèlement au travail (tel que défini précédemment) au cours des 12 derniers mois ?	(0) Oui, au moins quelques fois par mois (1) Oui, mais rarement (2) Non, jamais
16. Micro-agressions au travail liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (OSIG)	Échelle de micro-agressions liées à l'OSIG vécues au travail au cours des 12 derniers mois (Adapté de Waldo, 1999) (9 énoncés;	(Numérique; 0-5)

---

échelle de fréquence allant de 0 « Jamais » à 5 « Tous les jours »)

Énoncés :

1. On vous a posé des questions indiscretes 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 hétérosexuelle.
  5. On vous a posé des questions indiscretes ou offensantes sur votre parcours trans (votre transition, votre corps, 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.
-

La dimension *rémunération et assurances collectives* est couverte par cinq indicateurs : le revenu annuel du ménage, l'assurance dentaire, l'assurance santé privée, le régime d'assurance salaire et le régime de retraite privé. Le revenu annuel du ménage a été utilisé comme indicateur approximatif (*proxy*) de la rémunération d'emploi. Cet indicateur est la mesure la plus rapprochée de la rémunération d'emploi disponible dans l'Enquête en ligne SAVIE-LGBTQ+ (2019-2020). Comme nous ne pouvons pas présumer que le revenu du ménage recoupe parfaitement le revenu d'emploi des participant·e·s, une variance attribuable à l'erreur a été appliquée à cet indicateur approximatif. La variance des erreurs 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 approximatif (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. Ainsi, la valeur de 40% a été retenue puisqu'elle permettait l'ajustement et une convergence optimale des données.

La dimension *stabilité de l'emploi* est couverte par deux indicateurs : le statut d'emploi (permanent ou temporaire) et la sécurité d'emploi perçue. Le premier indicateur est dichotomique et mesuré par la question suivante : « Votre emploi principal actuel est-il un emploi permanent (sans date de fin)? ». Le second indicateur est mesuré par la question suivante : « Votre emploi offre-t-il une sécurité d'emploi ... ? » et était répondu par une échelle de type Likert allant de 0 « très faible » à 4 « très forte ». Ces indicateurs sont complémentaires dans l'analyse de la stabilité d'emploi (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015).

La dimension *qualifications* est couverte par trois indicateurs : le niveau de compétence (en quatre catégories) exigé par la profession selon la Classification internationale des

types de professions (CITP-2008) établie par l'Organisation internationale du travail (ILO/OIT, 2012b), la situation de surqualification des employé·e·s selon une méthode objective d'analyse des professions<sup>13</sup> et le niveau de correspondance autorapporté entre la formation des participant·e·s et leur domaine d'activité professionnelle actuel.

La dimension *environnement de travail soutenant* est couverte par quatre indicateurs : le soutien organisationnel perçu, le nombre de politiques et pratiques organisationnelles inclusives LGBTQ+ au travail, le climat organisationnel d'ouverture à l'égard des personnes LGBTQ+ et un indicateur dichotomique sur les efforts par l'employeur·euse perçus comme suffisants pour créer un environnement de travail inclusif et respectueux pour les personnes LGBTQ+. Le soutien organisationnel perçu a été mesuré par une échelle de 8 énoncés (Eisenberger et al., 1997). L'indicateur suivant dénombre les politiques et pratiques organisationnelles inclusives LGBTQ+<sup>14</sup> présentes au travail

---

<sup>13</sup> La méthode objective de l'analyse des professions repose sur la correspondance entre le plus haut de niveau de scolarité des travailleur·euse·s (autorapporté) et le niveau de scolarité officiellement exigé pour leur emploi ou leur profession selon une classification des professions (dans ce cas-ci, la CITP-2008). Lorsque le niveau de scolarité des participant·e·s est plus avancé que le niveau de scolarité requis par leur emploi actuellement occupé, il y a surqualification (Cloutier-Villeneuve, 2017). Dans le cadre de ce mémoire, nous avons rassemblé les personnes qualifiées et sous-qualifiées sous la modalité « non-surqualifié·e·s », comme Cloutier (2013a, p. 24-25).

<sup>14</sup> La question posée était la suivante : Est-ce que votre organisation possède les politiques ou pratiques organisationnelles inclusives suivantes? (Oui/Non) : 1) une politique écrite de non-discrimination incluant explicitement l'orientation sexuelle, 2) une politique écrite de non-discrimination incluant explicitement l'identité de genre, 3) un groupe de ressources/soutien pour les employé·e·s LGBTQ+, 4) un programme de formation sur la diversité qui comprend une partie sur la sensibilisation aux réalités des personnes LGBTQ+, 5) l'inclusion de l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre dans la définition de la diversité, 6) l'organisation d'ateliers ou des séances de formation consacrés exclusivement aux réalités LGBTQ+, 7) le soutien public ou financier des organisations ou activités LGBTQ+, 8) l'invitation des partenaires de même sexe/genre aux événements sociaux de l'entreprise, 9) l'offre de mécanismes et de procédures de plaintes justes et efficaces, 10) l'organisation se renseigne et respecte le droit d'une personne de déterminer le prénom et les pronoms par lesquels elle veut être identifiée, 11) l'organisation fournit aux employé·e·s trans un accès sécuritaire aux toilettes et aux vestiaires, 12) l'organisation dispose de protocoles pour aider les employé·e·s trans à divers stades de leur transition ou affirmation du genre, 13) l'organisation possède un code vestimentaire qui respecte

pour un score global allant de 0 à 16. Le climat organisationnel d'ouverture et d'acceptation à l'égard des personnes LGBTQ+ est mesuré par une échelle de type Likert allant de 0 « Pas du tout ou pas très acceptant » à 2 « Très acceptant ».

La dimension *environnement de travail hostile* est couverte par deux indicateurs soit : les expériences de harcèlement au travail et les micro-agressions basées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre vécues par les travailleur·euse·s LGBTQ+. D'une part, les personnes participantes ont indiqué si elles ont vécu du harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois. Dans le cadre de l'Enquête en ligne SAVIE-LGBTQ, ces expériences ont été définies comme étant des expériences pouvant se produire à répétition (en face à face ou en ligne) et pouvant inclure par exemple, le fait que l'on se moque de soi d'une manière méchante et blessante, se faire écarter ou isoler des occasions de participation, se faire frapper, bousculer, pousser, le fait que l'on répande des rumeurs méchantes à propos de soi ou le fait d'être menacé. D'autre part, les expériences de micro-agressions au travail liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre étaient mesurées par une échelle de 9 énoncés tels que : « *On vous a fait sentir qu'il était préférable de cacher votre orientation sexuelle* » et « *On a utilisé volontairement les mauvais prénoms et pronoms pour s'adresser à vous* ».

Chaque indicateur de l'indice a été codé de façon à ce qu'une valeur supérieure reflète des conditions de qualité supérieure (par exemple, un encodage maximal dans le cas

---

l'identité ou l'expression de genre des employé·e·s, 14) l'organisation s'assure que tous les documents écrits et les sites web utilisent des images et un langage inclusif, 15) l'organisation s'assure que les formulaires et les sondages administratifs sont inclusifs et adaptés pour les personnes LGBTQ+ et 16) l'organisation utilise un vocabulaire neutre et inclusif, dans l'ensemble des communications (ex., lors d'une invitation pour des événements sociaux de l'entreprise, etc.).

d'absence de micro-agressions vécues au travail [5] et un encodage minimal pour les cas pour lesquels des micro-agressions sont vécues quotidiennement [0]).

### 3.3.3 Analyses multivariées et méthodes de pondération

Une fois les indicateurs sélectionnés, l'OCDE (2008) suggère d'explorer la structure globale des données par des analyses multivariées (par exemple, les analyses factorielles, analyses en composantes principales ou multiples). Ces analyses permettent d'identifier les ensembles d'indicateurs qui sont statistiquement similaires, de vérifier si la structure sous-jacente correspond au cadre conceptuel et permet de guider les décisions subséquentes pour leur agrégation.

Par la suite, chaque indicateur sélectionné se voit affecter un coefficient de pondération avant l'agrégation. Ces poids peuvent être déterminés notamment par des expert·e·s ou divers acteurs sociaux, soit par les chercheur·euse·s, qui peuvent les fixer *a priori* sur la base de critères normatifs tels qu'un modèle théorique ou les résultats d'un traitement statistique des données.

Dans la plupart des cas, un poids égal est accordé à chaque indicateur, en l'absence de base statistique ou empirique robuste pour procéder autrement (OCDE, 2008, p. 31). Si cette pondération égale (angl., *equal weighting*) est considérée comme moins subjective et sujette à la critique que la pondération inégale des indicateurs, elle ne permet pas d'éliminer les problèmes de colinéarité qui peuvent exister entre les indicateurs, contrairement aux méthodes statistiques de pondération (OCDE, 2008). De plus, si les indicateurs sont regroupés en dimensions et que celles-ci sont ensuite agrégées en indice composite, l'application d'une pondération égale peut impliquer une pondération inégale entre les dimensions (les dimensions couvrant le plus d'indicateurs auront un poids plus important). Il pourrait en résulter une structure déséquilibrée dans l'indice composite (Ibid).

Ensuite, certaines études attribuent des poids aux indicateurs en fonction de critères non statistiques en se basant par exemple sur des modèles théoriques (Boulet, 2013; Huneus et al., 2015), ce qui comporterait une part de subjectivité. En effet, Tangian (2007) soulève qu'un problème avec le fait d'accorder un poids subjectif aux indicateurs est le fait que ces poids puissent différer des poids ou de l'importance qu'accorderaient des individus ou groupes particuliers dans l'échantillon (par exemple, jeunes travailleur·euse·s, travailleur·euse·s expérimenté·e·s, etc.). Ces divergences pourraient biaiser les résultats par l'attribution d'une importance trop forte ou trop faible à des indicateurs en particulier, puisqu'on ne tiendrait pas compte de leur importance pour un groupe donné.

Enfin, d'autres travaux s'appuient sur une approche statistique (angl. *data-driven way*) (Muñoz de Bustillo et al., 2011a) pour pondérer les indicateurs, notamment l'analyse factorielle, l'analyse en composantes principales ou l'analyse des correspondances multiples (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Sow, 2021; Steffgen et al., 2020). Ces méthodes nécessitent que les indicateurs soient intercorrélés (OCDE, 2008). Le problème principal de cette approche est qu'il s'agirait d'une boîte noire puisque la logique qui relie les indicateurs et l'indice composite est déterminée mathématiquement plutôt que de façon théorique (Muñoz de Bustillo et al., 2011a). Néanmoins, l'approche statistique permet de tenir compte de la variance expliquée par les indicateurs contenus dans l'indice composite (Holman et McClelland, 2011). Ainsi, les poids ne sont pas arbitrairement assignés, mais plutôt déterminés à partir de l'information contenue dans les données (Greyling, 2013).

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons privilégié l'approche statistique de pondération par analyse factorielle, puisque les indicateurs de qualité de l'emploi étaient corrélés. Ainsi, l'analyse factorielle réalisée a permis d'étudier la structure globale des données et de déterminer statistiquement le poids de chaque indicateur dans

le calcul de l'indice global. Ultiment, l'agrégation des dimensions a permis d'obtenir un indice global pour lequel chaque employé-e de l'échantillon a un score.

### 3.3.4 Méthodes d'agrégations

Les écrits scientifiques proposent une variété de méthodes d'agrégation allant de la moyenne arithmétique ou géométrique, aux méthodes statistiques multivariées, soit des méthodes d'agrégation non linéaires (par exemple, les analyses multi-critères, angl., *multi-criteria analysis*) (Mazziotta et Pareto, 2017; OCDE, 2008). Les méthodes d'agrégation linéaires par moyenne arithmétique sont utiles lorsque tous les éléments agrégés ont la même unité de mesure. Les agrégations géométriques<sup>15</sup> sont mieux adaptées si un degré de non-compensation<sup>16</sup> est désiré entre les dimensions, particulièrement pour les scores agrégés possédant des observations aberrantes ou influentes dont on souhaite minimiser l'impact sur le score agrégé. Les méthodes d'agrégation non linéaires sont généralement utilisées lorsque les dimensions couvertes sont très différentes, comme c'est le cas pour les indices composites de développement durable qui incluent des données environnementales, sociales et économiques (OCDE, 2008).

---

<sup>15</sup> La moyenne géométrique désigne la  $n$  ième racine du produit de  $n$  nombres. Elle atténue l'effet des valeurs extrêmes des indicateurs sur leur moyenne et constitue donc une meilleure représentation de la tendance centrale. Prenons les séries numériques suivantes : (17, 1, 1, 1) et (5, 5, 5, 5). La moyenne arithmétique de chaque série est de 5, mais la moyenne géométrique de la première est de 2,03 alors que celle de la seconde est de 5, des valeurs qui reflètent davantage la distribution des valeurs observées et l'asymétrie de leur distribution que la moyenne arithmétique.

<sup>16</sup> La compensation réfère au principe selon lequel un déficit dans une dimension peut être balancé (compensé) par un excédent dans une autre dimension (OCDE, 2008). Les techniques compensatoires peuvent être de trois types : les techniques de compensation complète (le déficit est entièrement compensé par un surplus), partielle (le déficit est partiellement compensé par un surplus) et nulle (le déficit n'est pas compensé par un surplus).

Dans le cadre de ce mémoire, les scores factoriels obtenus par l'analyse factorielle ont été agrégés par une moyenne arithmétique. Puisque les scores factoriels sont standardisés, l'approche linéaire a été utilisée (OCDE, 2008). De plus, l'indice obtenu par cette méthode ne se distingue pas de manière importante de celui obtenu par moyenne géométrique ( $r = 0,99$ ;  $p < 0,001$ ; Ladouceur, 2018). Le score arithmétique permet une compensation complète (angl., *full compensability*) entre les scores factoriels, ce qui signifie qu'un score faible sur une des dimensions (par exemple, la stabilité de l'emploi) peut être compensé de manière linéaire par un score élevé sur une autre dimension de l'indice (par exemple, la rémunération).

### 3.3.5 Analyse de robustesse

Une fois l'indice composite créé, l'OCDE (2008) recommande de l'analyser en profondeur afin de vérifier sa robustesse. Pour ce faire, la cohérence interne de l'indice, la distribution des scores (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015), ainsi que les liens entre l'indice composite et la satisfaction au travail ont été examinés (Muñoz de Bustillo et al., 2011b; OCDE, 2014). Cette étape consiste ainsi en la première étape de validation de l'indice composite.

### 3.3.6 Déconstruction de l'indice et analyse des liens avec des variables d'analyse

L'OCDE (2008) suggère ensuite de déconstruire l'indice composite de qualité de l'emploi afin de vérifier si les indicateurs individuels qui le composent sont cohérents avec l'indice agrégé. De plus, cette déconstruction permet d'examiner l'importance relative des sous-composantes de l'indice et de vérifier si les résultats de l'indice composite sont trop dominés par quelques indicateurs qui le composent (Ibid).

Enfin, l'OCDE (2008) souligne qu'il convient de vérifier les liens entre l'indice composite et d'autres variables d'analyse présumément liées, notamment par le biais de régressions. Nous avons vérifié les liens entre l'indice composite et des variables en

fonction desquelles nous avons postulé que la qualité de l'emploi pouvait varier chez les employé·e·s LGBTQ+, telles que la modalité de l'identité de genre ou le sexe assigné à la naissance, l'ancienneté dans l'emploi, le statut d'immigration, le niveau de scolarité, la taille des organisations (Boulet et Boudarbat, 2015; Chen et Mehdi, 2019; Cloutier-Villeneuve, 2013; Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Malambwe, 2017; Sow, 2021).

La prochaine section présente, sous la forme d'un article scientifique, la démarche d'élaboration et de validation d'un indice de qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec à partir de l'Enquête en ligne SAVIE-LGBTQ (2019-2020).

CHAPITRE IV

ARTICLE

## 4.1 Résumé

### Élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec

En raison de leur orientation sexuelle ou de leur modalité de genre minoritaires, les personnes LGBTQ+ sont confrontées à des discriminations hétérosexistes et cissexistes en milieu de travail. Ces expériences nuisent au bien-être des personnes LGBTQ+ et amoindrissent la qualité de leurs emplois. L'objectif général de cette recherche est de construire un indice de la qualité de leur emploi. Pour ce faire, cinq étapes ont été réalisées : identifier les indicateurs conceptuellement pertinents pour mesurer la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec, analyser la structure latente des indicateurs sélectionnés, dériver un indice composite, vérifier la validité conceptuelle et étudier les caractéristiques des travailleur·euse·s et de l'emploi qui y sont associées. Les données utilisées proviennent d'un échantillon non probabiliste colligé en ligne dans le cadre de l'Enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020). L'échantillon analytique comportait 1 761 employé·e·s LGBTQ+. Un indice composé de 16 indicateurs couvrant 5 dimensions a été créé à partir de scores factoriels. En plus de posséder une cohérence interne acceptable (alpha de Chronbach :  $\alpha = 0,76$ ; IC95% [0,74-0,78]), l'indice de qualité de l'emploi est associé modérément à la satisfaction au travail des employé·e·s LGBTQ+ (corrélation de Pearson :  $r = 0,49$ ;  $p < 0,001$ ). L'indice composite révèle des différences attendues entre les groupes, appuyant ainsi sa validité conceptuelle.

Mots-clés : hétéronormativité, cisnormativité, orientation sexuelle, genre, LGBTQ, indice, qualité de l'emploi, conditions de travail, environnement au travail, satisfaction au travail

## 4.2 Introduction

La province du Québec et le Canada ont fait de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre (OSIEG) des motifs interdits de discrimination (CDPDJ, 2021; Kirkup, 2018). Ces changements législatifs protègent les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et queer (LGBTQ+) lors des processus de préembauche (formulaires, entrevues), d'embauche, pour les conditions de travail (traitement, salaire, période de probation), la formation professionnelle, la promotion ou la mutation, la mise à pied, la suspension ou le renvoi (CDPDJ, 2021).

Néanmoins, même si des modifications législatives en vue d'une plus grande équité ont lieu, elles ne garantissent pas nécessairement des modifications d'attitudes à l'égard des personnes LGBTQ+ en milieu organisationnel. Ainsi, les personnes LGBTQ+ continuent de faire face à des formes d'exclusion et de discriminations hétérosexistes et cissexistes en milieu de travail. Au Canada comme à l'étranger, des données montrent que les personnes LGBTQ+ sont désavantagées sur divers plans, comme la rémunération (Waite et al., 2019; Waite et al., 2020), la surqualification (Bauer et al., 2011; James et al., 2016), les heures de travail (Allan et al., 2020; Waite et al., 2020), ainsi que l'expérience de harcèlement psychologique et de violence en milieu de travail (Bureau international du Travail [BIT], 2016; Jones et al., 2011), comparativement aux personnes hétérosexuelles et cisgenres<sup>17</sup>. Or, ces formes de discrimination affectent négativement la santé et le bien-être des travailleur·euse·s LGBTQ+. De plus, les écrits scientifiques mettent en évidence qu'un climat de travail acceptant et inclusif à leur égard, des politiques et pratiques organisationnelles inclusives pour les personnes LGBTQ+ (par exemple, des politiques anti-discriminatoires à l'égard de l'orientation sexuelle ou l'identité de genre) et l'absence de micro-agressions sont aussi liés à leur bien-être et leur satisfaction au travail (Brewster et al., 2012; Desouza et al., 2017; Huffman et al., 2008; Mizock et al., 2017; Pichler et Ruggs, 2018; Sears et al., 2011; Velez et al., 2013; Webster et al., 2017).

Les personnes LGBTQ+ ne forment pas un groupe homogène et elles se distinguent également lorsqu'il est question d'inclusion/d'exclusion en milieu de travail. À titre d'exemple, au Canada, les personnes gaies et lesbiennes en couple auraient des salaires significativement plus bas que les hommes hétérosexuels cisgenres en couple. De plus, les personnes gaies et lesbiennes, ainsi que les hommes hétérosexuels célibataires

---

<sup>17</sup> Personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

auraient des salaires statistiquement supérieurs aux personnes bisexuelles célibataires (Waite et al., 2020). Néanmoins, peu de données canadiennes permettent de documenter les disparités liées à l'emploi entre les groupes de personnes LGBTQ+, notamment entre les travailleur·euse·s LGBTQ+ cisgenres et les travailleur·euse·s trans et non-binaires (Waite et al., 2019).

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 micro-agressions) et la santé, les attitudes et le bien-être au travail sont généralement considérés séparément. Cela empêche de tenir compte des interrelations entre ces caractéristiques, ainsi que de considérer la qualité de l'emploi de manière globale et plus exhaustive. Lorsqu'il est question de qualité de l'emploi, plusieurs chercheur·euse·s et organismes ont opté pour la création d'indices composites permettant de tenir compte simultanément de plusieurs indicateurs (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Eurofound, 2012; 2017; Steffgen et al., 2020). Ces indices donnent un portrait plus complet des phénomènes multidimensionnels complexes tout en permettant 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 travailleur·euse·s (Findlay et al., 2013; Muñoz de Bustillo et al., 2011a; OCDE, 2014). Ce concept est un construit multidimensionnel 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) : 1) les préférences personnelles et l'importance subjective accordée par les travailleur·euse·s à différents attributs de leur emploi; et 2) les

caractéristiques objectives des emplois qui sont liées au bien-être des travailleur·euse·s par des appuis empiriques et théoriques.

Bien que la première approche comporte l'avantage notamment d'accorder une voix aux travailleur·euse·s quant à ce que ces personnes considèrent comme des attributs importants de leurs emplois, elle serait moins appropriée pour mesurer la qualité de l'emploi, notamment en raison de son incapacité à comparer des groupes ou des pays (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Muñoz de Bustillo et al., 2011b). C'est donc la seconde approche qui est la plus souvent privilégiée afin de mesurer la qualité de l'emploi (Bianchi et Biffignandi, 2020; Chen et Mehdi, 2019; Cloutier-Villeneuve, 2013; Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Eurofound, 2012, 2017; Steffgen et al., 2020). D'ailleurs, la mesure de satisfaction au travail peut tout de même être utilisée afin de valider les mesures de qualité de l'emploi puisqu'elle en constitue un résultat global sans pour autant mesurer le même construit (Kalleberg et Vaisey, 2005; Muñoz de Bustillo et al., 2011b; OCDE, 2014; Steffgen et al., 2020).

#### 4.2.1 Conceptualisations de la qualité de l'emploi

Bien qu'il n'existe pas de définitions consensuelles et peu de mesures comparables de la qualité de l'emploi, les cadres conceptuels de l'Institut de la Statistique du Québec (2008) et de l'Eurofound (2017) sont principalement utilisés au Canada pour baliser sa mesure (Chen et Mehdi, 2019; Cloutier-Villeneuve, 2013; Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Malambwe, 2017). Ces cadres conceptuels proposent des dimensions communes telles que la rémunération et la stabilité de l'emploi, mais également des dimensions complémentaires. Comparativement à l'Eurofound, l'ISQ propose la dimension des qualifications pour évaluer la qualité de l'emploi, soit une caractéristique de l'emploi notamment liée à la satisfaction au travail (Bouarbat et Montmarquette, 2016; LaRochelle-Côté et Hango, 2016; OCDE, 2011). Toutefois, l'ISQ omet la dimension de l'environnement social au travail. Cette dimension couvre

les facettes positives et négatives des relations sociales au travail (par exemple, le soutien organisationnel et le harcèlement respectivement) (Bianchi et Biffignandi, 2020). Un environnement social de qualité est essentiel au développement, à l'épanouissement, au bien-être au travail et fournit des ressources aux salarié·e·s afin de mieux gérer la pression et les tâches complexes (Eurofound, 2017; OCDE, 2014).

Bref, aucun cadre conceptuel n'a été proposé afin d'évaluer la qualité de l'emploi d'une manière spécifique à l'expérience des personnes LGBTQ+, alors qu'elles sont désavantagées sur plusieurs dimensions. Nous avons donc proposé un cadre conceptuel basé sur ces deux cadres afin d'évaluer la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+ (Tableau 4.1). Les dimensions couvertes sont la rémunération et les assurances collectives, la stabilité de l'emploi, les qualifications, l'environnement soutenant et hostile. Ces dimensions ne sont pas les seules à contribuer à la qualité de l'emploi, mais elles sont couvertes par l'Enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020), la source de données la plus récente et complète à ce jour sur les travailleur·euse·s LGBTQ+ du Québec.

Tableau 4.1 Dimensions du cadre conceptuel proposé et communes à celles de l'ISQ et de l'Eurofound

<i>Cadre conceptuel proposé pour évaluer la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+</i>	<i>Cadre conceptuel de l'Institut de la Statistique du Québec (2008)</i>	<i>Cadre conceptuel de l'Eurofound (2017)</i>
I. Rémunération et assurances collectives	<i>Rémunération</i> – Régulière [...] <i>Régime de retraite</i> – Régime de retraite agréé [...] <i>Assurances collectives</i> – Assurance salaire [...]	<i>Qualité de la rémunération</i> – Salaire horaire – Avantages sociaux
II. Stabilité de l'emploi	<i>Stabilité</i> – Sécurité d'emploi – Emploi permanent/temporaire	<i>Sécurité d'emploi</i> – Sécurité d'emploi – Perspectives de carrière
III. Qualifications	<i>Qualification</i> – Qualification de l'emploi – Qualification des travailleur·euse·s	*
IV. Environnement de travail soutenant	*	<i>Ressources de l'environnement social</i> – Soutien des gestionnaires
V. Environnement de travail hostile	*	<i>Demandes de l'environnement social</i> – Comportements sociaux abusifs

*Note.* \* Dimensions non incluses dans les cadres conceptuels.

#### 4.2.2 Objectifs de cette étude

L'objectif principal de la présente étude est de construire un indice de qualité de l'emploi pour les employé·e·s LGBTQ+. Pour ce faire, cinq étapes, chacune visant un objectif spécifique, ont été réalisées : 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 employé·e·s LGBTQ+ du Québec.

### 4.3 Méthode

#### 4.3.1 Sources de données

Cette étude s'appuie sur une analyse secondaire des données de l'Enquête en ligne *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion sociale des personnes LGBTQ+* (SAVIE-LGBTQ) (2019-2020). Cette enquête documente les formes contemporaines d'inclusion et d'exclusion sociale dans des domaines importants de la vie rapportées par un échantillon large et diversifié de personnes LGBTQ+ du Québec. Les participant·e·s ont été recruté·e·s 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 (boule de neige). Pour être admissible, les participant·e·s devaient être âgé·e·s d'au moins 18 ans, s'identifier comme une personne LGBTQ+, résider au Québec et pouvoir lire le français ou l'anglais. L'enquête documentait plusieurs sphères de la vie, mais cet article ne porte que sur la sphère du travail. Le projet a été approuvé par le Comité institutionnel d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Montréal.

Plus de 6 000 personnes ont répondu au questionnaire en ligne, parmi lesquelles nous avons conservé uniquement les participations qui ont fourni un code postal valide ou une adresse IP du Québec ( $n = 6\,095$ ). Les participant·e·s qui n'ont pas fourni suffisamment de données pour confirmer leur éligibilité ou qui ne répondaient pas aux critères d'inclusion ont été exclus ( $n = 1\,115$ , dont 11 ont refusé de consentir, 71 étaient âgés de moins de 18 ans et 85 n'étaient pas des personnes LGBTQ+). L'échantillon final est composé de 4 980 participant·e·s, dont 62% ont répondu à l'enquête complète. Parmi les participant·e·s, 73,2% étaient des travailleur·euse·s (autonomes ou salarié·e·s) au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête ( $n = 3\,648$ ). Dans le cadre de cette étude, seules les participations complètes des personnes employées LGBTQ+ de l'échantillon ont été sélectionnées ( $n = 1\,761$ ). Ce choix est dicté par le fait que certains indicateurs sélectionnés ne concernaient que cette portion des travailleur·euse·s.

#### 4.3.2 Instruments de mesure

*Indice de qualité de l'emploi.* L'indice de qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+ a été élaboré selon 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 : couvrir les dimensions du cadre conceptuel proposé ; bénéficier d'appuis empiriques les liant à la santé psychologique, au bien-être ou aux attitudes au travail ; être disponibles dans la base de données (Enquête SAVIE-LGBTQ, 2019-2020) et désigner des caractéristiques 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 4.2).

Tableau 4.2 Indicateurs de la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+

Dimensions et indicateurs de la qualité de l'emploi	Énoncés tirés de l'Enquête SAVIE-LGBTQ+	Encodage final
<b>I. Rémunération et assurances collectives</b> (Eurofound, 2017; ISQ, 2008)		
1. Revenu annuel du ménage	À combien estimez-vous le revenu total de votre ménage au cours des 12 derniers mois ?	(0) <= 19 999\$ (1) 20 000-29 000\$ (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\$
2. Assurance dentaire privée	Êtes-vous couvert·e par un régime de soins dentaires privé ?	(0) Non (1) Oui
3. Assurance santé privée	Êtes-vous couvert·e par un régime de soins de santé privé ?	(0) Non (1) Oui
4. Régime d'assurance salaire	Avez-vous accès à un régime d'assurance salaire en cas de maladie ?	(0) Non (1) Oui
5. Régime de retraite privé	Avez-vous accès à un régime de retraite privé au travail ?	(0) Non (1) Oui
<b>II. Stabilité de l'emploi</b> (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 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
------------------------------------	---	--

---

### III. Qualifications (ISQ, 2008)

---

8. Qualifications de l'emploi	Quelle est votre profession/métier ? En fonction de la réponse obtenue, est-ce que les répondant·e·s occupent une profession faiblement, moyennement ou hautement qualifiée selon la Classification internationale type des professions (CITP) ?	(0) Niveau de compétence 1 ou 2 (1) Niveau de compétence 3 (2) Niveau de compétence 4
9. Surqualification des travailleur·euse·s	En fonction de la profession actuelle et du plus haut niveau de scolarité atteint, est-ce un·e travailleur·euse surqualifié·e selon la Classification internationale type des professions (CITP)?	(0) Oui (1) Non
10. Correspondance formation-emploi	Dans quelle mesure votre emploi actuel correspond-t-il à votre formation ?	(0) Ne correspond pas du tout (1) Correspond un peu (2) Correspond tout à fait

---

### IV. Environnement de travail soutenant (Eurofound, 2017)

---

11. Soutien organisationnel perçu	Échelle de soutien organisationnel perçu (Eisenberger et al., 1997) (8 énoncés; échelle de type Likert allant de 1 « Tout à fait en désaccord » à 5 « Tout à fait d'accord »)	(Numérique; 8-40)
-----------------------------------	---	-------------------

---

	Énoncés : Mon organisation/entreprise/administration ...	
	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	Échelle du nombre de politiques/pratiques inclusives à l'égard des personnes LGBTQ+ instaurées dans le milieu de travail (16 énoncés; Oui/Non)	(Numérique; 0-16)
13. Climat d'acceptation perçu pour les personnes LGBTQ+	Comment décririez-vous le climat général envers les personnes LGBTQ+ dans votre milieu de travail ?	(0) Pas du tout ou pas très acceptant (1) Quelque peu acceptant (2) Très acceptant
14. Efforts suffisants de l'employeur·euse	Votre employeur·euse en fait-il assez pour créer un environnement inclusif et respectueux pour les personnes LGBTQ+ ?	(0) Non (1) Oui

---

V. Environnement de travail hostile  
(Eurofound, 2017)

---

15. Expériences de harcèlement au travail	Avez-vous vécu du harcèlement au travail (tel que défini précédemment) au cours des 12 derniers mois ?	(0) Oui, au moins quelques fois par mois (1) Oui, mais rarement (2) Non, jamais
16. Micro-agressions au travail liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (OSIG)	Échelle de micro-agressions liées à l'OSIG vécues 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 »)	(Numérique; 0-5)
	<p>Énoncés :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. On vous a posé des questions indiscrètes ou offensantes sur votre orientation sexuelle.</li> <li>2. On vous a fait des remarques biphobes/homophobes/lesbophobes.</li> <li>3. On vous a fait sentir qu'il était préférable de cacher votre orientation sexuelle.</li> <li>4. On vous a fait sentir qu'il serait préférable que vous soyez hétérosexuelle.</li> <li>5. On vous a posé des questions indiscrètes ou offensantes sur votre parcours trans (votre transition, votre corps, vos organes génitaux, etc.).</li> <li>6. On vous a fait des remarques transphobes.</li> <li>7. On vous a fait sentir qu'il est préférable de cacher ou de mentir à propos de votre parcours trans.</li> <li>8. On vous a fait sentir qu'il serait préférable d'être cisgenre.</li> <li>9. On a utilisé volontairement les mauvais prénoms et pronoms pour s'adresser à vous.</li> </ol>	

---

*Autres caractéristiques de l'emploi.* L'ancienneté dans l'emploi, la syndicalisation/couverture par une convention collective, le secteur d'emploi et la taille de l'organisation ont également été mesurées par 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 grâce à la classification internationale type des professions (CITP-2008) établie par l'Organisation internationale du travail (ILO/OIT, 2012b).

*Satisfaction au travail.* La satisfaction au travail peut être définie comme l'adéquation individuelle des besoins personnels avec le potentiel perçu du travail pour satisfaire ses besoins (Kuhlen, 1963). La satisfaction a été mesurée par une question générique tirée du *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (Cammann et al., 1983) : « Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait.e de votre emploi ? ». La question utilise une échelle de Likert à 4 degrés, allant de 1 « Très insatisfait-e » à 4 « Très satisfait-e ». Cette approche générale permet d'évaluer le niveau de satisfaction indépendamment des sources de satisfaction (par exemple, la rémunération, les relations de travail) et s'avère être fortement corrélée aux instruments de mesure issus des approches multidimensionnelles selon une méta-analyse (Wanous et al., 1997).

*Données sociodémographiques.* Les données sur l'âge, l'orientation sexuelle, la modalité et l'identité de genre, le statut migratoire, de minorité visible, d'étudiant.e, la situation de handicap, et le niveau de scolarité ont également été colligées.

### 4.3.3 Analyses statistiques

Pour développer l'indice, nous avons testé la structure factorielle à cinq facteurs des indicateurs de l'emploi avec la méthode d'estimation des moindres carrés pondérés de la moyenne et variance ajustée (angl., *weighted-least-square-mean-and-variance adjusted* [WLSMV]) 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 par moyenne géométrique ( $r = 0,99$ ;  $p < 0,001$ ; Ladouceur, 2018). Le score arithmétique permet une compensation complète (angl., *full compensability*) entre les scores factoriels, ce qui signifie qu'un score faible sur une des dimensions (par exemple, la stabilité de l'emploi) peut être compensé de manière linéaire par un score élevé sur une autre dimension de l'indice (par exemple, la rémunération). Ensuite, afin de valider l'indice composite, nous avons vérifié sa robustesse par diverses analyses (consistance interne, corrélation, régression linéaire simple) et déconstruit l'indice composite afin de vérifier si les indicateurs qui le composent sont cohérents avec l'indice agrégé<sup>18</sup>. De plus, nous avons procédé à des tests de chi carré de Pearson et calculé des coefficients d'associations (*V* de Cramer<sup>19</sup>) pour estimer la force des liens entre les variables.

---

<sup>18</sup> Les quintiles 1 et 2 (quintiles inférieurs) ainsi que 4 et 5 (quintiles supérieurs) de l'indice de qualité de l'emploi ont été rassemblés afin d'alléger la présentation des résultats.

<sup>19</sup> Pour les tests de chi carré avec des degrés de liberté (dl) de 2, les *V* de Cramer entre 0,07 et 0,21 indiquent un effet faible, une valeur entre 0,21 et 0,35 indique un effet moyen, et une valeur supérieure à 0,35 indique un effet élevé (Cohen, 1988).

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, que celle des jeunes travailleur·euse·s (moins de 25 ans) est moins bonne que celle des travailleur·euse·s plus âgé·e·s, que celle des personnes immigrantes est moins bonne que celle des natives, que la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s moins scolarisé·e·s est moins bonne que celle des plus scolarisé·e·s et que la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s de petites organisations est moindre que celle des travailleur·euse·s de grandes organisations (Boulet et Boudarbat, 2015, Chen et Mehdi, 2019; Clourier-Villeneuve, 2013; Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; Malambwe, 2017; Sow, 2021). Ces variables ont été prises en compte pour la dernière étape de validation qui consiste en l'analyse des liens entre l'indice composite et des variables d'analyse pertinentes. Les analyses statistiques ont principalement été réalisées avec le paquet de *lavaan* sur le progiciel R version 4.0.5 (R Core Team, 2020; Rosseel, 2012).

#### 4.4 Résultats

La première étape consistait à étudier la structure sous-jacente des indicateurs par des analyses factorielles afin de confirmer la sélection des indicateurs avant la création de l'indice composite. Tous les indicateurs sélectionnés possédaient des saturations factorielles supérieures à 0,55, ils saturaient fortement sur un seul facteur et aucune saturation transversale n'était supérieure à 0,40 (Comrey et Lee, 1992) (Tableau 4.3). Les résultats de l'analyse factorielle sont cohérents avec le cadre conceptuel proposé et confirment que les 16 indicateurs peuvent être regroupés en fonction des 5 dimensions postulées. La méthode de pondération a consisté en l'extraction des scores factoriels de chaque dimension pour chaque participation et la moyenne arithmétique des cinq scores factoriels a été calculée afin d'agrèger les dimensions et dériver l'indice de qualité de l'emploi.

Tableau 4.3 Résumé des saturations factorielles pour la solution en cinq facteurs de la qualité de l'emploi ( $n = 1761$ ).

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

Note. †Les valeurs en gras indiquent les saturations factorielles; les autres indiquent les saturations croisées.

#### 4.4.1 Analyses de robustesse

Dans cette étude, l'alpha de Cronbach calculé entre les dimensions de l'indice ( $\alpha = 0,76$ ; IC95% [0,74-0,78]) est supérieur au seuil minimal généralement accepté (Nunnally et Bernstein, 1994), suggérant une certaine homogénéité entre les dimensions qui composent l'indice. L'analyse de l'indice de qualité de l'emploi (Figure 4.1) montre que sa distribution varie de -2,39 à 1,32. La moyenne ( $M = -0,05$ ) et la médiane ( $Mdn = 0,00$ ) des scores se situant à proximité l'une de l'autre, l'écart-type est de 0,54 et le coefficient d'asymétrie près de zéro (-0,50) indiquent une distribution relativement symétrique des scores. Néanmoins, le coefficient d'aplatissement (3,36) révèle une distribution plutôt leptocurtique ( $>3,0$ ), avec un pic plus élevé et des extrémités plus garnies qu'une courbe normale (Tabachnik et Fidell, 2019). La validité conceptuelle de l'indice de qualité de l'emploi a également été vérifiée en calculant sa corrélation avec la satisfaction au travail. Les résultats montrent une corrélation de Pearson positive et, selon les balises de Cohen (1988), modérée ( $r = 0,49$ ;  $p < 0,001$ ) (Tableau 4.4)

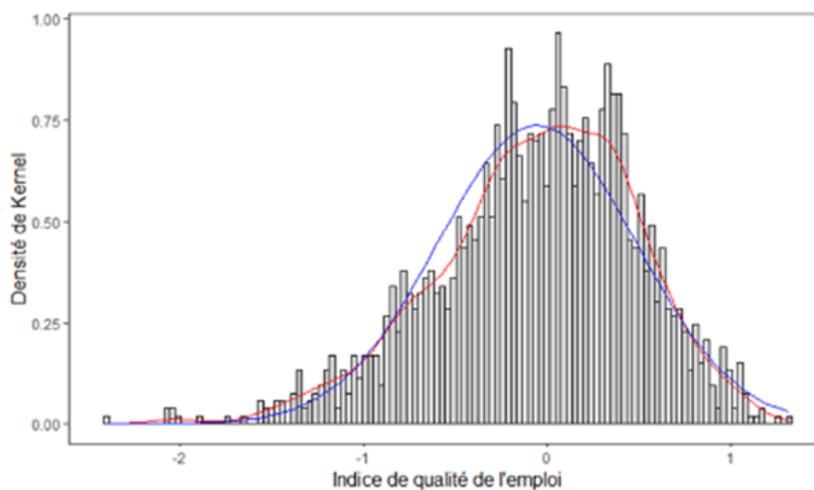


Figure 4.1 Distribution de l'indice composite de qualité de l'emploi

Tableau 4.4 Tableau de 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																
2 Assur. dentaires	0,28***															
3 Assur. santé	0,38***	0,90														
4 Assur. salaire	0,39***	0,67	0,81													
5 Régime retraite	0,36***	0,59	0,76	0,76												
6 Permanence de l'emploi	0,19***	0,39	0,43	0,40	0,38											
7 Sécurité d'emploi	0,26***	0,30	0,40	0,49	0,50*	0,53										
8 Niveau de compétences	0,30***	0,18	0,34	0,32	0,26	-0,08	0,10									
9 Surqualification	0,21***	0,16	0,27	0,24	0,22	-0,01	0,13	0,88***								
10 Correspon. form-emploi	0,22***	0,13	0,27	0,30**	0,30*	0,00**	0,23	0,51***	0,46							
11 Soutien organisationnel	0,08***	-0,02	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,22***	0,08***	0,02	0,09***						
12 Polit./prat. inclusives	0,15***	0,16***	0,16***	0,16***	0,17***	0,06	0,21***	0,09***	0,04	0,08***	0,35***					
13 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				
14 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			
15 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		
16 Microagressions OSIG	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***	
A Rémunération	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***
B 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***
C 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***
D 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***
E 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***
F 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***
G 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***

	A	B	C	D	E	F	G
A Rémunération et assur.							
B Stabilité de l'emploi	0,73***						
C Qualifications	0,45***	0,19***					
D Environnement soutenant	0,22***	0,38***	0,18***				
E Environnement hostile	0,27***	0,32***	0,28***	0,83***			
F Indice de qualité de l'empl.	0,73***	0,74***	0,55***	0,76***	0,78***		
G Satisfaction au travail	0,22***	0,31***	0,21***	0,51***	0,45***	0,49***	

*Note.* † Les nuances de gris représentent la force des coefficients de corrélation. Les coefficients les plus élevés sont représentés par les nuances de gris les plus foncées.

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

L'indice de qualité de l'emploi partage près de 24% de la variance de la satisfaction au travail des employé·e·s LGBTQ+ ( $R^2 = 0,236$ ;  $p < 0,001$ ). Les courbes de densité de Kernel (Figure 4.2) montrent la relation linéaire entre l'indice de qualité de l'emploi et la satisfaction au travail des employé·e·s LGBTQ+.

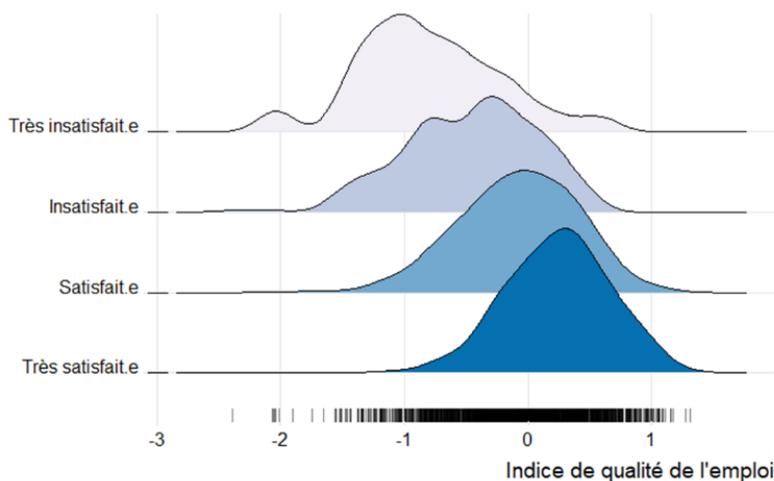


Figure 4.2 Distributions de l'indice composite selon la satisfaction au travail.

#### 4.4.2 Déconstruction de l'indice composite

Les tests de chi carré entre les indicateurs individuels de la qualité de l'emploi et les quintiles de l'indice agrégé (Tableau 4.5) montrent des relations statistiquement significatives pour l'ensemble des croisements, confirmant ainsi la forte cohérence entre l'indice et ses composants. Ainsi, près de 65% des employé·e·s LGBTQ+ qui ont un emploi non permanent se trouvent dans les quintiles inférieurs de l'indice de qualité de l'emploi, alors que 48% des employé·e·s LGBTQ+ 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 allant de 0,21 à 0,53.

Tableau 4.5 Tableau de contingence entre les indicateurs et les quintiles de l'indice de qualité de l'emploi. †

	Q1-Q2 (%)	Q3 (%)	Q4-Q5 (%)	$\chi^2$ (dl)	<i>p</i>	V de Cramer
Revenu annuel du ménage				393,21 (18)	<0,001	0,33
<= 19 999 \$	79,2	13,3	7,5			
20 000-29 000 \$	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			
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			
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			
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·euse				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	<0,001	0,21
				(4)		
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			
Micro-agressions liées à l'OSIG				417,61	<0,001	0,34
				(8)		
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. †Les nuances de gris représentent la taille des proportions. Les proportions les plus élevées sont représentées par les nuances de gris les plus foncées.

#### 4.4.3 Croisement de l'indice avec les caractéristiques sociodémographiques

Les scores de l'indice variaient significativement en fonction des caractéristiques sociodémographiques (Tableau 4.6). Les résultats selon la modalité et l'identité de genre révèlent que comparativement aux hommes GBQ+ cisgenres, les femmes LGBQ+ cisgenres étaient surreprésentées dans les quintiles inférieurs (42,5% contre 28,0%) et sous-représentées dans les quintiles supérieurs (35,4% c. 53,5%,  $\chi^2 = 149,02$  (dl=6),

$p < 0,001$ ). Les employé·e·s LGBQ+ cisgenres étaient avantagées par rapport aux personnes trans et non-binaires, ces dernières étant surreprésentées dans les quintiles inférieurs. Les hommes trans et les personnes non-binaires assignées femmes à la naissance ne se distinguaient pas des femmes trans et des personnes non-binaires assignées hommes à la naissance. Les personnes LGBTQ+ blanches natives étaient moins concentrées dans les quintiles inférieurs que supérieurs de qualité de l'emploi (37,5% c. 42,7%,  $\chi^2 = 28,85$  (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%) et moins concentrées dans les quintiles supérieurs (entre 24,4% et 28,0%). 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% c. 37,5%,  $\chi^2 = 48,04$  (dl=2),  $p < 0,001$ ). Les personnes étudiantes sont davantage concentrées dans les quintiles inférieurs que les personnes qui ne le sont pas (62,0% c. 30,8%,  $\chi^2 = 164,10$  (dl=2),  $p < 0,001$ ).

Ensuite, les travailleur·euse·s âgé·e·s de moins de 25 ans sont fortement plus présents dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi que les adultes de tranches d'âges supérieures (70,9% c. 20,4% à 40,6%,  $\chi^2 = 242,91$  (dl=8),  $p < 0,001$ ). De même, plus le niveau de scolarité des employé·e·s LGBTQ+ augmente, plus grande est leur concentration dans les quintiles supérieurs (16,3% à 46,5%) et moins importante est

leur concentration dans les quintiles inférieurs (68,1% à 32,4%,  $\chi^2 = 95,05$  (dl=4),  $p < 0,001$ ). Enfin, les variables sociodémographiques et l'indice composite partagent des  $V$  de Cramer allant de 0,09 à 0,31.

Tableau 4.6 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 (%)	$\chi^2$ (dl)	$p$	$V$ de Cramer
Modalité et identité de genre				149,02 (6)	<0,001	0,21
Hommes GBQ+ cisgenres	205 (28,0)	135 (18,5)	391 (53,5)			
Femmes LGBQ+cisgenres	323 (42,5)	168 (22,1)	269 (35,4)			
Hommes trans et personnes non-binaires AFAN <sup>20</sup>	122 (66,7)	33 (18,0)	28 (15,3)			
Femmes trans et personnes non-binaires AHAN <sup>20</sup>	54 (62,8)	16 (18,6)	16 (18,6)			
Migrant·e·s et minorités visibles				28,85 (6)	<0,001	0,09
Employé·e·s blanc·he·s non migrantes	523 (37,5)	275 (19,7)	595 (42,7)			
Employé·e·s blanc·he·s migrantes	59 (41,6)	32 (22,5)	51 (35,9)			
Employé·e·s de minorité visible non migrantes	70 (53,4)	29 (22,1)	32 (24,4)			
Employé·e·s de minorité visible migrantes	51 (54,8)	16 (17,2)	26 (28,0)			

<sup>20</sup> AFAN : assigné femme à la naissance; AHAN : assigné homme à la naissance.

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·e			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	297 (40,6)	167 (22,8)	268 (36,6)		
35-44	100 (25,3)	78 (19,8)	217 (54,9)		
45-54	34 (20,4)	31 (18,6)	102 (61,1)		
55-64	25 (21,9)	24 (21,1)	65 (57,0)		
Niveau de scolarité			95,05 (4)	<0,001	0,16
Primaire-Secondaire	109 (68,1)	25 (15,6)	26 (16,3)		
Professionnel-collégial	245 (47,1)	99 (19,0)	176 (33,9)		
Universitaire	350 (32,4)	228 (21,1)	502 (46,5)		

*Note.* † Les nuances de gris représentent la taille des proportions. Les proportions les plus élevées sont représentées par les nuances de gris les plus foncées.

#### 4.4.4 Croisement de l'indice avec des variables reliées à l'emploi

Les scores de l'indice variaient significativement en fonction des caractéristiques liées à l'emploi (Tableau 4.7). La qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ s'accroît significativement à mesure que la taille de l'organisation dans laquelle ils œuvrent augmente ( $\chi^2 = 93,05$  (dl=6),  $p < 0,001$ ). D'un côté, les employé·e·s LGBTQ+ qui travaillent dans des organisations de moins de 20 employé·e·s se retrouvent davantage dans les quintiles inférieurs que dans les quintiles élevés de qualité de l'emploi (49,9% c. 27,7%). De l'autre côté, les employé·e·s qui travaillent dans des organisations de 500 employé·e·s et plus étaient particulièrement concentrés dans les quintiles supérieurs qu'inférieurs de l'indice (51,6% c. 27,6%). Ensuite, les employé·e·s du secteur public sont davantage concentrés dans les quintiles supérieurs de qualité de l'emploi que les employé·e·s du secteur privé (44,8% c. 33,0%,  $\chi^2 = 38,48$  (dl=2),  $p < 0,001$ ). À l'inverse, les employé·e·s du secteur privé sont plus concentrés dans les quintiles inférieurs de qualité de l'emploi que les employé·e·s du secteur public (49,0% c. 34,0%).

D'une part, les scores de l'indice varient significativement en fonction des catégories de profession exercée ( $\chi^2 = 50,48$  (dl=2),  $p < 0,001$ ). Certaines catégories de professions telles que le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et 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 concentrés dans les quintiles inférieurs de la qualité de l'emploi (76,7% et 75,9% respectivement) plutôt que dans les quintiles supérieurs (11,6% et 11,1%) comparativement aux autres catégories de professions. D'autre part, les directeur·trice·s, cadres de direction et gérant·e·s ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques sont les deux catégories de professions qui sont les plus concentrées dans les quintiles supérieurs de la qualité de l'emploi (61,6% et 54,0% respectivement). Enfin, les employé·e·s syndiqué·e·s sont davantage concentré·e·s dans les quintiles supérieurs et moins concentré·e·s dans les quintiles inférieurs de qualité de

l'emploi que les employé·e·s qui ne le sont pas (47,6% c. 34,3% et 30,6% c. 47,1%). Enfin, les variables liées à l'emploi et l'indice composite partagent des  $V$  de Cramer allant de 0,15 à 0,30.

Tableau 4.7 Tableau de contingence entre les variables liées à l'emploi et les quintiles de l'indice de qualité de l'emploi. †

	Q1-Q2 n (%)	Q3 n (%)	Q4-Q5 n (%)	$\chi^2$ (dl)	$p$	$V$ de Cramer
Taille de l'organisation				93,05 (6)	<0,001	0,16
Moins de 20 employé·e·s	202 (49,9)	91 (22,5)	112 (27,7)			
20 à 99 employé·e·s	165 (49,6)	61 (18,3)	107 (32,1)			
100 à 499 employé·e·s	113 (42,2)	45 (16,8)	110 (41,0)			
500 employé·e·s 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)			
Profession exercée <sup>21</sup>				321,40 (12)	<0,001	0,30
Directeur·trice·s, cadres de direction et gérant·e·s	32 (23,2)	21 (15,2)	85 (61,6)			
Professions intellectuelles et scientifiques	192 (24,2)	172 (21,7)	428 (54,0)			
Professions intermédiaires	146 (44,4)	75 (22,8)	108 (32,8)			
Emplois type administratif	88 (56,1)	33 (21,0)	36 (22,9)			

<sup>21</sup> Les professions militaires ont été exclues de ces analyses en raison du faible nombre de participant·e·s.

Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	184 (76,7)	28 (11,7)	28 (11,6)		
Autres professions <sup>22</sup>	18 (45,0)	14 (35,0)	8 (20,0)		
Professions élémentaires	41 (75,9)	7 (12,9)	6 (11,1)		
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.* † Les nuances de gris représentent la taille des proportions. Les proportions les plus grandes sont représentées par les nuances de gris les plus foncées.

---

<sup>22</sup> Les catégories de professions suivantes de la Classification internationale type des professions (CITP-2008) ont été regroupées sous « Autres professions » puisqu'elles possèdent des effectifs faibles dans l'échantillon, mais partagent un niveau de compétence commun (ILO/OIT, 2012b, p. 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 (p. 11).

#### 4.4.5 Prédicteurs de la qualité de l'emploi

Nous avons ensuite étudié sept prédicteurs de la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ par une régression linéaire multiple (Tableau 4.8) afin de vérifier si des écarts en matière de qualité de l'emploi se maintiennent en tenant compte d'une série de caractéristiques sociodémographiques des travailleur·euse·s et de l'emploi. La variable dépendante utilisée dans le modèle est l'indice composite de qualité de l'emploi et les prédicteurs examinés sont : la modalité et l'identité de genre, le statut de minorité visible, le statut d'étudiant, la situation de handicap, la syndicalisation, l'ancienneté dans l'emploi et la profession exercée<sup>23</sup>. La régression multiple s'est avérée statistiquement significative ( $F(17, 1739) = 63,02; p < 0,001$ ). Les sept prédicteurs expliquent 37,5% de la variance de la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec. Toutes choses étant égales par ailleurs, les groupes suivants présentaient une qualité d'emploi statistiquement inférieure : les femmes LGBTQ+ cisgenres et les personnes trans et non-binaires (comparativement aux hommes LGBTQ+ cisgenres,  $\beta = -0,11; p < 0,001; \beta = -0,17; p < 0,001; \beta = -0,16; p < 0,001$ ), les personnes de minorités visibles (comparativement aux personnes blanches), les personnes en situation de handicap (comparativement aux personnes qui ne sont pas dans cette situation) et les personnes étudiantes (par rapport aux personnes non-étudiantes) ( $\beta = -0,08; p < 0,001; \beta = -0,11; p < 0,001; \beta = -0,13; p < 0,001$ ). Pour ce qui est des variables liées à l'emploi, les caractéristiques suivantes étaient statistiquement associées à une qualité d'emploi plus élevée : être syndiqué·e ou couvert·e par une convention collective (comparativement aux personnes qui ne sont pas dans ces situations,  $\beta = 0,08; p < 0,001$ ) et avoir plus d'une année d'ancienneté dans l'emploi ( $\beta = 0,07; p < 0,001; \beta = 0,11; p < 0,001; \beta = 0,20; p < 0,001$ ). Enfin, comparativement aux professions de

---

<sup>23</sup> L'âge et le niveau de scolarité des travailleur·euse·s n'ont pas été tenus en compte dans la régression linéaire multiple en raison de leurs corrélations avec l'ancienneté dans l'emploi (Vézina et al., 2011).

directeur·trice·s, cadres de direction et gérant·e·s, la majorité des autres catégories de professions avaient des scores de qualité de l'emploi statistiquement plus faibles, particulièrement le personnel de services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, ainsi que les emplois de type administratif ( $\beta = -0,32$ ;  $p < 0,001$ ;  $\beta = -0,21$ ;  $p < 0,001$ ).

Tableau 4.8 Régression linéaire multiple des prédicteurs de la qualité de l'emploi sur l'indice.

Variables	Coefficients standardisés		
	$\beta$	IC 95%	
		BI	BS
Modalité et l'identité de genre			
<i>Hommes GBQ+ cisgenres</i>	<i>Référence</i>		
Femmes LGBQ+ cisgenres	-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
Personne handicapée			
<i>Non</i>	<i>Référence</i>		
Oui	-0,11 ***	-0,15	-0,07
Statut d'étudiant.e			
<i>Non</i>	<i>Référence</i>		
Oui	-0,13 ***	-0,17	-0,09
Syndicalisation/couverture par une convention collective			
<i>Non</i>	<i>Référence</i>		
Oui	0,08 ***	0,04	0,12
Ancienneté dans l'emploi (années)			

< 1	<i>Référence</i>		
1-5	0,07 **	0,02	0,12
6-10	0,11 ***	0,06	0,16
11 années ou plus	0,20 ***	0,15	0,26
Catégories de professions			
<i>Directeurs, cadres de direction et gérants</i>	<i>Référence</i>		
Professions intellectuelles et scientifiques	-0,03	-0,10	0,04
Professions intermédiaires	-0,18 ***	-0,24	-0,11
Emplois type administratif	-0,21 ***	-0,26	-0,15
Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	-0,32 ***	-0,38	-0,26
Professions élémentaires	-0,18 ***	-0,22	-0,13
Autres professions	-0,11 ***	-0,15	-0,07
<i>F</i>		63,02***	
<i>R<sup>2</sup> ajusté</i>		0,375	

*Note.* *B* = coefficients de régression standardisés; IC 95% = intervalle de confiance à 95%; BI = borne inférieure; BS = borne supérieure;

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

## 4.5 Discussion

Cette étude visait l'élaboration et la validation d'un indice de qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec. En s'appuyant sur les recommandations de l'OCDE (2008), il synthétise 16 indicateurs répartis dans 5 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 travailleur·euse·s 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 employé·e·s LGBTQ+. La corrélation modérée plutôt que forte peut, entre autres, s'expliquer par le fait que les employé·e·s 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 les employé·e·s ayant de meilleures conditions de travail ou des attentes plus élevées à l'égard de leur emploi (Burchell et al., 2014; Findlay et al., 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 et endogènes qui affectent la satisfaction au travail des salarié·e·s, ce qui compromet 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 de cette étude suggèrent que l'indice de qualité de l'emploi permet de reproduire des différences constatées dans des études antérieures lorsqu'il est mis en relation avec des caractéristiques sociodémographiques et des caractéristiques de l'emploi (Chen et Mehdi, 2019; Cloutier-Villeneuve, 2013; Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; OCDE, 2014). En effet, certains groupes de personnes LGBTQ+ sont particulièrement désavantagés sur la question de la qualité de l'emploi. Tout comme des études antérieures le démontrent, les femmes cisgenres sont généralement désavantagées comparativement aux hommes cisgenres (Chen et Mehdi, 2019; OCDE,

2014), et ce, incluant au sein des travailleur·euse·s LGBTQ+. Nous avons également constaté que les étudiant·e·s et les jeunes travailleur·euse·s, les travailleur·euse·s non-syndiqué·e·s, les travailleur·euse·s qui ont moins d'ancienneté dans l'emploi, ainsi que les travailleur·euse·s peu spécialisé·e·s du domaine des services sont particulièrement à risque d'avoir des emplois de moindre qualité (Chen et Mehdi, 2019; Cloutier-Villeneuve, 2013; Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015; OCDE, 2020).

Enfin, les résultats mettent en évidence que d'autres groupes, peu considérés dans les études antérieures, sont particulièrement désavantagés quant à la qualité de l'emploi tels que les personnes trans et non-binaires, les personnes LGBTQ+ de minorités visibles ainsi que les personnes LGBTQ+ en situation de handicap. Ainsi, les résultats indiquent que l'indice apparait 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 auprès des profils d'employé·e·s LGBTQ+.

#### 4.5.1 Limites

Cette étude comporte des limites méthodologiques. En premier lieu, les données proviennent d'une étude transversale basée sur un échantillonnage non probabiliste nous empêchant donc de généraliser les résultats à la population, ce qui nuit à la validité externe de cette étude. En second lieu, l'exclusion des participations incomplètes peut avoir biaisé les résultats et nuit à la robustesse de l'indice obtenu. En troisième lieu, afin de mieux couvrir la qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+, l'indice aurait bénéficié du rajout 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-famille ou même aux opportunités de développement professionnel si les données disponibles nous l'avaient permis. Cette limite est due au fait qu'il s'agit d'une analyse secondaire de données. En dernier 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* de la rémunération de l'emploi. Ces potentiels biais pourraient avoir introduit un problème d'endogénéité dû au biais d'une variable omise dans les résultats de cette étude.

Dans de futures recherches, il sera nécessaire de poursuivre l'évaluation de la validité et de la fiabilité de l'indice composite notamment la fiabilité test-retest par des données longitudinales, ainsi que 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 travailleur·euse·s LGBTQ+ tels que les travailleur·euse·s autonomes. D'ailleurs, ces derniers représentent une situation particulière puisque leur statut de travailleur ne serait pas nécessairement un indicateur d'intégration réussie dans le monde du travail, mais possiblement une stratégie empruntée par les travailleur·euse·s de groupes stigmatisés afin d'échapper à la marginalisation sur le marché du travail (OCDE, 2015b; Waite et Denier, 2016).

Bien que l'accès à l'emploi soit un indicateur central de l'intégration des travailleur·euse·s LGBTQ+ dans le marché du travail, la mesure de la qualité de l'emploi des personnes LGBTQ+ 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. En plus de bonifier la motivation, l'engagement et le bien-être des travailleur·euse·s, la qualité de l'emploi 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 s'assurer que les travailleur·euse·s issu·e·s de ces groupes puissent aussi évoluer et s'épanouir par l'entremise d'un emploi de qualité.

#### 4.6 Références

- Allan, B. A., Kim, T., Liu, T. Y., & Deemer, E. D. (2020). Moderators of involuntary part-time work and life satisfaction: A latent deprivation approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(3), 257–267.  
<https://doi.org/10.1037/pro0000268>
- Bauer, G., Nussbaum, N., Travers, R., Munro, L., Pyne, J., & Redman, N. (2011). *We've got work to do: Workplace discrimination and employment challenges for trans people in Ontario*. <http://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf>
- Bianchi, A., & Biffignandi, S. (2020). Workplace Social Environment Indicator: A Comparative Analysis of European Regions. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. 1-20. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02344-5>
- Boudarbat, B., et Montmarquette, C. (2016). *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec*. Rapport de projet PSRA. Pp.113.  
<https://cirano.qc.ca/files/publications/2017RP-03.pdf>
- Boulet, M., et Boudarbat, B. (2015). Qualité de l'emploi et santé mentale des travailleurs au Québec : une comparaison entre les immigrants et les natifs. *Canadian Public Policy*, 41(Supplement 2), S53-S60.  
<https://doi.org/10.3138/cpp.2014-074>
- Brewster, M. E., Velez, B., DeBlare, C. & Moradi, B. (2012). Transgender individuals' workplace experiences: The applicability of sexual minority measures and models. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 60-70.  
<https://doi.org/10.1037/a0025206>

- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2). 459–477.  
<https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Bureau International du Travail [BIT] (2016b). *Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*. Organisation internationale du travail. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546304.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546304.pdf)
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. (1983). Michigan Organizational Assessment Questionnaire. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–138). Wiley-Interscience.
- Chen, W. H., & Mehdi, T. (2019). *Assessing job quality in Canada: A multidimensional approach*. In *Canadian Public Policy* (Vol. 45, Issue 2, pp. 173–191). University of Toronto Press Inc. <https://doi.org/10.3138/cpp.2018-030>
- Cloutier-Villeneuve, L., (2013a). Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail. *La qualité du travail et de l'emploi au Québec*. P.A. Lapointe, dir. Les Presses de l'Université Laval, 19-56.
- Cloutier-Villeneuve, L. et Saint-Frard, R. (2015). *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi : résultats méthodologiques et empiriques*. Institut de la statistique du Québec.  
<https://statistique.quebec.ca/en/fichier/construction-dun-indicateur-synthetique-de-la-qualite-de-lemploi-au-quebec-resultats-methodologiques-et-empiriques.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> ed.). Erlbaum.

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2021). *La discrimination*. CDPDJ Québec. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination>
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2<sup>nd</sup>. Ed.). Erlbaum.
- Desouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121-132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eurofound. (2012). *Trends in job quality in Europe*. Publications Office of the European Union. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/28/en/1/EF1228EN.pdf>
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)
- Findlay, P., Kalleberg, A.L. & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441-451. <https://doi.org/10.1177/0018726713481070>
- Flora, D.B., & Curran, P.J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods*, 9(4), 466–491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>
- Green, F. (2006). *Demanding work—the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.

- Guergoat-Larivière, M. et Marchand, O. (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Économie et statistique*, 454(1), p. 23-42. <https://doi.org/10.3406/estat.2012.9796>
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees. *Human Resource Management*, 47,237–253. <https://doi.org/10.1002/hrm.20210>
- Institut de la Statistique du Québec [ISQ] (2008). *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie : état actuel de la réflexion*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-qualite-de-lemploi-au-quebec-developpements-conceptuels-et-creation-dune-typologie-edition-revisee.pdf>
- International Labour Office (2012b). *International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables*. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf)
- James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. National Center for Transgender Equality.
- Jones, T., Robinson, A., Fevre, R., & Lewis, D. (2011). Workplace assaults in Britain: Understanding the influence of individual and workplace characteristics. *The British Journal of Criminology*, 51(1), 159-178. <https://doi.org/10.1093/bjc/azq064>
- Kalleberg, A. L., & Vaisey, S. (2005). Pathways to a good job: Perceived work quality among the machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 431-454. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00363.x>

- Kirkup, K. (2018). *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'Encyclopédie Canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/loi-canadienne-sur-les-droits-de-la-personne>
- Kuhlen, R. G. (1963). Needs, perceived need satisfaction opportunities and satisfaction with occupation. *Journal of Applied Psychology*, 47(1), 56–64. <https://doi.org/10.1037/h0045338>
- Ladouceur, S. (2018). *Indice de vitalité économique des territoires. Rapport technique et méthodologique. Édition 2018* [En ligne]. Institut de la statistique du Québec. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/indicevitalite-economique/rapport-metho-indice-2018.pdf>
- LaRochelle-Côté, S. et Hango, D. (2016). *La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 75-006-X. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2016001/article/14655-fra.pdf?st=eAqssdQ4>
- Malambwe, J. M. K. (2017). Les immigrants du Québec : Participation au marché du travail et qualité de l'emploi. *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 33-52. <https://doi.org/10.1353/ces.2017.0011>
- Mizock, L., Woodrum, T. D., Riley, J., Sotilleo, E. A., Yuen, N., & Ormorod, A. J. (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. <https://doi.org/10.1080/15532739.2017.1304313>
- Muñoz de Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2011a). *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849805919>
- Muñoz de Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E., Esteve, F., & Antón, J. I. (2011b). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9, 447-475. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>

- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2007). *Mplus user's guide*. Muthén & Muthén.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- OCDE (2008). *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and User Guide*. OCDE Publishing. <https://www.oecd.org/sdd/42495745.pdf>
- OCDE (2011). Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent, dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Paris, 49 pages.
- 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*, Paris, chapitre 3, p. 89-156. [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-6-fr](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-fr)
- OCDE (2015b). *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*. OCDE Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en>
- OCDE. (2020). *Comment va la vie? 2020 : Mesurer le bien-être*. Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/ab72c502-fr>
- Pichler, S., & Ruggs, E. N. (2018). LGBT workers. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 177–195). Oxford University Press.
- R Core Team. (2020). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <http://www.R-project.org/>
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling and more. Version 0.5–12 (BETA). *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Sears, B., Mallory, C., & Hunter, N. (2011). *Economic motives for adopting LGBT-related workplace policies*. UCLA School of Law.
- Sow, M. O. (2021). *La qualité de l'emploi chez les immigrants : une analyse selon le parcours migratoire pré-Canada*. [Thèse de doctorat, Université Laval]. Corpus<sup>UL</sup>. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/67950/1/36465.pdf>

- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (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. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>
- Tabachnik, B. & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics (7<sup>th</sup> ed.)*. Harper and Row.
- Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532-542. <https://doi.org/10.1037/a0033346>
- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É. Et coll. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Institut de recherche Robert- Sauvé en santé sécurité du travail, Institut National de Santé Publique du Québec, Institut de la Statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/questionnaire-eqcotesst.pdf>
- Waite, S., & Denier, N. (2016). Self-employment among same-sex and opposite-sex couples in Canada. *Canadian Review of Sociology*, 53(2), 143-175. <https://doi.org/10.1111/cars.12103>
- Waite, S., Ecker, J., & Ross, L. E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PLoS ONE*, 14(10), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223372>
- Waite, S., Pajovic, V., & Denier, N. (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(January), 100484. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100484>

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 247–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>

Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management, 57*(1), 193–210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>

## CONCLUSION

Cette dernière section présente la conclusion de ce mémoire en contrastant ses forces et limites, les pistes futures de recherche et d'intervention, ainsi qu'une conclusion générale.

### 5.1 Forces et limites de l'étude

Cette étude comporte plusieurs forces. D'abord, cette étude est la première au Québec, de même qu'à l'international, à évaluer la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s LGBTQ+. Ensuite, cette étude issue d'un projet de recherche partenarial, sollicite des instruments de mesure validés scientifiquement et qui ont été sélectionnés par l'équipe de recherche en collaboration avec divers expert·e·s des milieux organisationnels québécois. Enfin, en plus d'initier un processus de validation conceptuelle, cette étude permet de mettre en relief des différences sur le plan de la qualité de l'emploi entre divers groupes d'employé·e·s LGBTQ+ du Québec.

Une première limite de cette étude est le fait qu'elle se base sur les données d'une enquête transversale basée sur un échantillonnage non probabiliste nous empêchant donc de nous assurer que les résultats sont représentatifs de la population à l'étude ce

qui nuit à la validité externe de l'étude. De plus, bien que la mesure de la qualité de l'emploi par indice composite ait l'avantage de produire un portrait global plus parcimonieux, elle a le défaut de masquer et d'aplatir des effets qui pourraient ne concerner qu'un petit nombre d'indicateurs au profit d'une tendance générale. Une autre potentielle limite de cette étude est l'utilisation d'un indicateur *proxy* dans l'indice de qualité de l'emploi. En effet, dans la cadre de cette étude le revenu du ménage a été utilisé pour couvrir le revenu d'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec puisque celui-ci n'était pas disponible à travers l'Enquête en ligne SAVIE-LGBTQ (2019-2020). Toutefois, l'utilisation d'indicateurs *proxy* n'est pas proscrite par le manuel de référence de l'OCDE pour la construction d'indices composites (OCDE, 2008).

Plusieurs informations nous indiquent que l'indicateur *proxy* du revenu du ménage n'est pas une alternative à bannir à tout prix pour représenter le revenu d'emploi. D'une part, les revenus d'emploi regroupent « tous les revenus reçus sous forme de traitements, salaires et commissions d'un travail rémunéré ou le revenu net d'un travail autonome dans une entreprise agricole ou non agricole non constituée en société et/ou dans l'exercice d'une profession [...] » (Statistique Canada, 2018, p. 232).

D'autre part, le revenu du ménage couvre la somme des rentrées d'argent provenant de certaines sources pour l'ensemble des membres du ménage incluant notamment les revenus qui proviennent d'emplois rémunérés et/ou indépendants et les revenus provenant d'autres sources du ménage, y compris les revenus de placements, la pension de la Sécurité de vieillesse et d'assistance sociale et d'autres revenus tels que les pensions alimentaires (Mehran, 2014 ; Statistique Canada, 2018). Ainsi, en plus d'inclure le revenu d'emploi des répondant·e·s, le revenu du ménage est également supposé inclure les revenus d'emploi des autres personnes du ménage (le cas échéant), ainsi que d'autres sources de revenus tel que mentionné précédemment.

Comme contrasté par Micklewright et Schnepf (2010), pour la plupart des salarié·e·s, leurs revenus totaux sont constitués en grande partie de leur rémunération d'emploi, tandis que les transferts de l'État et les pensions professionnelles sont les principales sources de revenus pour la plupart des non-salarié·e·s. Ainsi, en construisant un indice avec les données recueillies auprès de salarié·e·s exclusivement, nous augmentons nos chances d'avoir mesuré des revenus de ménage qui proviennent majoritairement de l'emploi. Ensuite, bien qu'utiliser l'indicateur sur le revenu du ménage peut avoir surestimé le revenu de l'emploi, des études soulèvent qu'il y aurait une légère sous-estimation systématique de revenu du ménage rapporté dans les enquêtes (Micklewright et Schnepf, 2010; Moore et al., 2000). Dans le même ordre d'idées, une étude en sciences cognitives réalisée par Stinson (1997) aux États-Unis a démontré que les contributions mineures telles que les revenus à temps partiel des partenaires ou les paiements d'intérêts pouvaient être exclues lorsque les répondant·e·s étaient questionné·e·s sur le revenu total du ménage. Il en irait de même pour les revenus qui sont conservés pour un usage personnel ainsi que pour les données d'autres membres du ménage. Dans le cadre d'une étude similaire menée au Royaume-Uni, Collins et White (1996) ont constaté que certaines personnes interrogées interprétaient les revenus comme étant uniquement des revenus d'emploi et excluaient les autres sources de revenus. Ainsi, cette potentielle sous-estimation du revenu du ménage par les répondant·e·s de l'enquête pourrait avoir contrebalancé la surestimation du revenu de l'emploi par l'utilisation du revenu du ménage comme indicateur *proxy*. Enfin, selon Mehran (2014), ancien directeur du Département des statistiques du Bureau international du travail à Genève, lorsque l'objectif est d'analyser le bien-être des individus lié à l'emploi, les prestations supplémentaires liées à l'emploi fournies par les régimes de sécurité sociale ou d'assurance obligatoire ou par l'État devraient également être incluses dans la mesure du revenu. Ainsi, l'inclusion du revenu du ménage peut nous avoir permis de couvrir ces sources de revenus, autrement exclues lorsque nous tenons compte exclusivement du revenu d'emploi.

## 5.2 Pistes futures de recherche et d'intervention

Dans de futures recherches, il serait pertinent, en premier lieu, de poursuivre la validation de cet indice de qualité de l'emploi notamment en examinant sa validité divergente. En deuxième lieu, maintenant que nous avons fait état de qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec, il serait intéressant de pouvoir suivre son évolution dans le temps, plus particulièrement celle des écarts entre les groupes. En troisième lieu, il serait essentiel d'évaluer la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s LGBTQ+ par rapport aux travailleur·euse·s hétérosexuel·le·s et cisgenres à partir de données représentatives de la population québécoise. Pour ce faire, il serait pertinent de questionner le revenu de l'emploi, en plus d'adapter les questions entourant l'environnement social au travail notamment en misant sur des mesures de soutien (des collègues, des superviseur·e·s, de l'organisation) et de justice organisationnelle (distributive, procédurale, informationnelle et interpersonnelle) qui permettent des comparaisons entre des groupes de travailleur·euse·s. Cette étude permettrait ainsi de situer les personnes LGBTQ+ par rapport aux personnes hétérosexuelles et cisgenres sur ces aspects et ainsi pouvoir mettre en place des politiques publiques et des interventions organisationnelles qui tiennent compte des constats. En quatrième lieu, il serait intéressant de réaliser des analyses plus poussées des indicateurs qui composent l'indice de qualité d'emploi, notamment en développant une typologie auprès des travailleur·euse·s LGBTQ+ (voir Chen et Mehdi, 2019; ISQ, 2008). Cette typologie pourrait permettre d'identifier différents profils de qualité d'emploi chez les travailleur·euse·s LGBTQ+ (par ex. un profil à haute rémunération, faible stabilité d'emploi et environnement social peu soutenant). Ces différents profils pourraient ensuite être examinés en relation avec des variables potentiellement explicatives (par ex., modalité et identité de genre, catégorie de profession) ainsi qu'avec des variables résultats (par ex., satisfaction au travail, engagement organisationnel, intentions de quitter). En cinquième lieu, il serait pertinent d'étudier

plus en profondeur les variables qui ont des bienfaits spécifiquement auprès des travailleur·euse·s trans et non-binaires. En plus de représenter, selon la présente étude, des travailleur·euse·s particulièrement désavantagé·e·s sur le plan de la qualité de l'emploi au Québec comparativement aux personnes LGBTQ+ cisgenres, les études empiriques en milieu de travail qui se penchent sur ces travailleur·euse·s sont disproportionnellement limitées (Ozeren, 2014).

En ce qui concerne l'intervention, cette étude présente une étendue de conditions générales de travail et de caractéristiques de l'environnement social qui composent un emploi de qualité pour les personnes LGBTQ+. Ainsi, les organisations ont le pouvoir de tenir compte de ces variables afin d'adapter et d'améliorer les initiatives de gestion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres en milieu de travail dans le but de favoriser les attitudes au travail et le bien-être de ces travailleur·euse·s.

### 5.3 Conclusion générale

Malgré les limites méthodologiques, ce mémoire a permis l'élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec et de débiter sa validation. Les résultats obtenus permettent de mettre en évidence que des écarts de qualité de l'emploi existent entre divers groupes d'employé·e·s LGBTQ+. Ces écarts mettent en évidence que la qualité de l'emploi des travailleur·euse·s LGBTQ+ n'est pas imperméable à l'hétérosexisme, au cissexisme, au sexisme, au racisme et au capacitisme encore présents dans la société et, comme le montrent nos résultats, sur le marché du travail. La qualité différentielle des emplois des employé·e·s LGBTQ+ observée est d'autant plus préoccupante en sachant que les travailleur·euse·s LGBTQ+ semblent être initialement désavantagées sur plus d'un indicateur de qualité de l'emploi comparativement aux personnes hétérosexuelles et cisgenres comme contrasté par plusieurs études (Allan et al., 2020; Bauer et al., 2011; James et al., 2016; Waite et al.,

2019; Waite, Pajovic, et Denier, 2020). Ainsi, il est essentiel d'améliorer la qualité des emplois particulièrement celle des travailleur·euse·s issu·e·s de groupes stigmatisés afin d'assurer une réelle intégration et inclusion sur le marché du travail frappé de plein fouet par le vieillissement des travailleur·euse·s et par la pénurie de main-d'œuvre.

De plus, les résultats de ce mémoire permettent de capter le phénomène de polarisation des emplois. Bien que la question de la polarisation entre les emplois de bonne qualité et ceux de mauvaise qualité (souvent occupés notamment par les femmes, les jeunes et la main-d'œuvre immigrante) existe depuis plus d'un demi-siècle (Doeringer et Piore, 1971, cité dans Lapointe, 2013), ces questions sont toujours une réalité sur le marché du travail (Lowe, 2007, cité dans Lapointe, 2013; OCDE 2017). La polarisation des emplois et les inégalités de revenus entre les groupes ont une influence considérable sur la qualité de vie dans les sociétés et seraient fortement liées à l'occurrence de problèmes sociaux et à l'effritement de la cohésion sociale (OCDE, 2012; World Economic Forum, 2012; Wilkinson et Pickett, 2010, cité dans Lapointe, 2013).

Bref, l'intégration et l'inclusion des personnes LGBTQ+ au travail nécessitent de se produire à toutes les étapes du processus de dotation de personnel (par exemple, par l'affichage de postes [se montrer inclusifs à la diversité par les termes, les symboles utilisés], par les entrevues et l'utilisation de tests psychométriques [comprendre et identifier les biais, préjugés et stéréotypes à l'égard de ces personnes]), ainsi qu'au sein de l'organisation par la mise en place de politiques et pratiques organisationnelles inclusives et ce, peu importe qu'il y ait des employé·e·s ouvertement LGBTQ+ ou pas (par exemple, politiques de non-discrimination à l'égard de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre; groupe pour les employé·e·s LGBTQ+ et leurs allié·e·s; formations sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres; procédures efficaces de plaintes, etc.). Ainsi, la mise en place franche et authentique de ces mesures contribuerait à la lutte contre les inégalités de traitement subies par les

personnes LGBTQ+ en milieu de travail et s'inscrirait dans une démarche plus générale d'amélioration de leur qualité de vie au travail et de la qualité de leurs emplois (Bureau international du travail [BIT], 2016a).

ANNEXE A

CERTIFICAT ÉTHIQUE



Le 9 février 2021

Monsieur martin Blais  
 Professeur  
 Département de sexologie

Objet : Rapport de suivi éthique  
 Titre du projet : *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIELGBTQ)*  
 - Volet I - *Enquête quantitative sur les formes contemporaines d'inclusion/exclusion sociale des personnes LGBTQ vivant au Québec*  
 No : 2775\_2021, rapport 1834  
 Statut : En cours  
 Financement : CRSH

Monsieur,

En référence au projet de recherche susmentionné ayant reçu l'approbation initiale au plan de l'éthique de la recherche, le 23 mai 2019, le Comité institutionnel juge votre rapport d'avancement conforme aux normes établies par la Politique no 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains (2015) et délivre le renouvellement de votre certificat d'éthique, valide jusqu'au **1 février 2022**.

Le présent rapport de suivi annuel implique l'ajout des personnes suivantes au sein de l'équipe de recherche universitaire –

Professeur : Mathieu Philibert (UQAM)

Étudiantes : Anne-Charlotte Latour (UQAM); Hélio Brun-Baronnat (UdeM); Claudelle Brazeau (UQAM)

Étudiants réalisant son projet de recherche dans le cadre de cette demande : Fabio Cannas Aghedu (UQAM)

Stagiaire postdoctorale : Émilie Morand (UQAM)

Collaborateur.trice.s : Marie Delamare-Sanson (UQAM); Mariia Samoilenko (UQAM); Gabriel Galantino (UQAM)

En terminant, je vous rappelle qu'il est de votre responsabilité de communiquer au Comité institutionnel les **modifications importantes**<sup>1</sup> qui pourraient être apportées à votre projet en cours de réalisation. Selon les normes de l'Université en vigueur, un suivi annuel est minimalement exigé pour maintenir la validité de la présente approbation éthique, à défaut de quoi, le certificat pourra être révoqué. Le Comité institutionnel vous souhaite le plus grand succès dans la réalisation de cette recherche et vous prie de recevoir ses salutations les meilleurs.

Le président,

---

Yanick Farmer, Ph. D.  
 Professeur

---

<sup>1</sup> Modifications apportées aux objectifs du projet et à ses étapes de réalisation, au choix des groupes de participants et à la façon de les recruter et aux formulaires de consentement. Les modifications incluent les risques de préjudices non-prévus pour les participants, les précautions mises en place pour les minimiser, les changements au niveau de la protection accordée aux participants en termes d'anonymat et de confidentialité ainsi que les changements au niveau de l'équipe (ajout ou retrait de membres). Les **demandes d'approbation de modifications** afférentes à ce projet seront dorénavant traitées via le système eReviews.

APPENDICE A

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT



Des **SAVOIRS**  
sur l'**INCLUSION** et l'**EXCLUSION**  
des personnes **LGBTQ**  
UNDERSTANDING  
INCLUSION and EXCLUSION of LGBTQ People (UNIE-LGBTQ)

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

## FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

### Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+ (SAVIE-LGBTQ)

**Chercheur·e·s responsables** : Martin Blais, Ph. D., Université du Québec à Montréal ; Line Chamberland, Ph. D., Université du Québec à Montréal ; Mathieu Philibert, Ph. D., Université du Québec à Montréal

**Organisme de financement** : Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH)

Si vous avez des questions au sujet de cette étude, veuillez s'il vous plaît contacter le chercheur responsable, Martin Blais, à l'adresse suivante : [blais.martin@uqam.ca](mailto:blais.martin@uqam.ca)

### INTRODUCTION

Vous êtes invité·e à participer à un projet de recherche portant sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+. Votre décision de participer est entièrement volontaire. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas ou qui ne semblent pas clairs, n'hésitez pas à communiquer avec le responsable du projet.

### OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Cette étude fait partie d'un programme de recherche visant à améliorer la compréhension des expériences d'inclusion et d'exclusion rapportées par les personnes LGBTQ+ vivant au Québec.

### PROCÉDURES

Afin d'être admissible à l'étude, vous devez comprendre le français ou l'anglais, être âgé·e d'au moins 18 ans, vous identifier en tant que personne LGBTQ+, et demeurer au Québec.

Si vous acceptez de participer à cette étude, vous devez lire ce formulaire et, si vous êtes d'accord avec son contenu, cliquez « oui » afin d'accéder au questionnaire.

Le questionnaire prend environ de 30 à 90 minutes à remplir. Vous êtes libre de sélectionner l'option « je choisis de ne pas répondre » ou de quitter le sondage à tout moment et peu importe la raison. Dans les cas où l'option « je choisis de ne pas répondre » n'est pas offerte, vous pouvez toujours passer à la prochaine question. Après ce formulaire de consentement, nous vous demanderons d'indiquer votre adresse courriel pour participer au tirage des prix de participation. Cette adresse servira à contacter les gagnant·e·s et sera conservée dans une base de données séparée de vos réponses, ainsi vos réponses ne seront pas associées à votre adresse courriel.

À la toute fin du sondage, nous vous demanderons également de diffuser l'enquête dans vos réseaux sociaux. Plusieurs outils de partage seront mis à votre disposition : vous pourrez partager le lien vers le questionnaire sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn), vous pourrez le partager par courriel ou vous pourrez copier et coller le lien du questionnaire dans des applications de clavardage (Messenger, WhatsApp, etc.). Les personnes que vous invitez pourraient se douter que vous avez participé à ce projet. Si vous ne voulez pas qu'elles le sachent, ne les invitez pas.

Si vous quittez le sondage avant la fin, vos réponses seront incluses dans notre base de données, mais vous ne pourrez obtenir des chances supplémentaires de gagner que pour les sections remplies. Ceci est dû au fait que les chances de gagner des prix augmentent avec votre degré de participation. Si vous avez fourni une adresse courriel, vous resterez éligible pour recevoir une compensation proportionnelle à votre niveau de participation.

#### **AVANTAGES POSSIBLES POUR LES PARTICIPANT·E·S OU LA SOCIÉTÉ**

Outre la chance de gagner un prix de participation, nous ne pouvons vous assurer que vous retirerez un avantage personnel à remplir ce questionnaire. Il se peut que vous appreniez de nouvelles choses à votre sujet et que vous bénéficiez de l'exploration de certains aspects de votre vie. Ce projet produira de nouvelles données qui sensibiliseront la population générale aux défis rencontrés par les personnes LGBTQ+ dans leur quotidien. De plus, les résultats de cette étude aideront les intervenant·e·s, les décideurs et les organismes du Québec à mieux comprendre les besoins des personnes qui sont victimes d'exclusion sociale. Les résultats leur permettront aussi de mieux comprendre les politiques et marqueurs d'inclusion sociale vécu et apprécié par les personnes LGBTQ+. Enfin, les données générées par ce projet pourront influencer la création de politiques provinciales et nationales de lutte contre l'exclusion sociale des personnes LGBTQ+ fondées sur des données scientifiques.

#### **RISQUES ET INCONFORTS POSSIBLES**

Certaines questions sont très personnelles et pourraient vous rendre inconfortables. Par exemple, il y a des questions sur le genre, l'orientation sexuelle, les situations potentielles de handicap, ainsi que des questions portant sur les expériences de discrimination et d'exclusion que vous avez pu vivre. Vos réponses à ces questions vont permettre de tracer un portrait plus précis du phénomène et de proposer des recommandations mieux adaptées aux différents sous-groupes concernés. Si vous avez besoin de parler de ces questions ou de vos réponses, vous pouvez contacter les ressources que nous vous proposons. Assurez-vous de remplir le questionnaire dans un endroit privé afin que vos réponses ne soient pas vues par d'autres personnes et afin de ne pas être interrompu·e. Lorsque vous aurez terminé le sondage, effacez l'historique de votre navigateur Internet afin de protéger votre vie privée (voir les étapes ci-dessous).

Les communications associées à ce projet procèdent par courriels. En consentant à participer à cette étude, vous consentez à recevoir des courriels, tout en reconnaissant que le courriel n'est pas un moyen de communication sécurisé. Pour limiter le risque qu'une autre personne lise vos courriels personnels, protégez par mot de passe votre compte courriel et vos appareils électroniques (téléphone intelligent, tablette, ordinateur) et ne partagez pas votre mot de passe. De plus, si vous choisissez d'inviter des ami·e·s admissibles à l'étude, ces derniers pourraient se douter que vous avez participé à ce projet et, par conséquent, que vous vous identifiez comme une personne LGBTQ+. Si vous ne voulez pas que vos ami·e·s sachent que vous avez participé, ne les invitez pas.

Si à n'importe quel moment vous avez besoin de parler des expériences décrites dans le questionnaire ou vous vous sentez triste ou agité·e, nous vous invitons à contacter les ressources suivantes :

**Interligne (auparavant, Gai écoute) :** <http://interligne.ca/>, 1-888-505-1010

**Association québécoise de prévention du suicide :** <http://www.aqps.info/besoin-aide-urgente/liste-centres-prevention-suicide.html>, 1-866-277-3553

#### **COMPENSATION POUR LA PARTICIPATION**

Pour chaque section à laquelle vous participez (jusqu'à 14 sections), vous obtenez une chance de plus de gagner pour le tirage de 100 chèques-cadeaux d'une valeur de 50\$ chacune. Cela représente jusqu'à 14 chances de gagner un chèque-cadeau. Le nombre de chances augmente selon le nombre de sections auxquelles vous participez. Nous vous contacterons par courriel si vous gagnez.

#### **CONFIDENTIALITÉ**

Les moyens nécessaires seront pris pour conserver la confidentialité de toute information obtenue dans le cadre de cette étude. Les résultats seront présentés sous forme de moyennes de groupe et ne permettront jamais d'identifier une personne en particulier. Nous n'allons pas vous demander de divulguer des informations personnelles qui pourraient mener à votre identification (adresse résidentielle, numéro de téléphone, etc.) lors du déroulement de l'étude. Si vous souhaitez recevoir un prix de participation, vous devrez nous indiquer votre adresse courriel, mais cette adresse sera conservée dans une base de données séparée de vos réponses avec un numéro d'identification unique. Ceci permet de supprimer les données des personnes qui en font la demande. Cette adresse courriel ne sera utilisée que pour distribuer

les chèques-cadeaux et elle sera supprimée au plus tard trois mois après la distribution de ces derniers. L'adresse IP de votre ordinateur sera colligée pour éviter les participations multiples, mais elle ne sera pas liée à vos réponses. Ainsi, vos réponses sont anonymes.

Les données sont colligées à l'aide de la plateforme sécurisée de sondage LimeSurvey, hébergée sur les serveurs de l'Université du Québec à Montréal. Les données sont protégées par un mot de passe et sont conservées sur un serveur sécurisé. Seules les personnes impliquées dans cette recherche ont accès aux réponses sous une forme anonyme.

Afin d'assurer la confidentialité et la sécurité des données, toutes les données recueillies seront gardées dans un ordinateur sécurisé et protégé par mot de passe localisé dans un bureau fermé à clé sur le campus universitaire. Les publications basées sur cette recherche n'incluront aucune information pouvant mener à l'identification des participant-e-s. Les données seront conservées par les chercheurs et leurs étudiants (diplômés et futurs diplômés) pour des analyses secondaires pour maximiser l'utilité et la diffusion des résultats. L'information que vous allez nous fournir lors de cette étude ne sera pas partagée ou transmise en dehors des membres de l'équipe de recherche. Toutes les adresses courriel seront complètement effacées au plus tard trois mois après l'étude.

Vous pouvez nous aider à protéger vos réponses en effaçant les données privées de votre ordinateur quand vous aurez terminé :

1. Effacez votre historique de navigateur Internet
2. Videz la mémoire cache
3. Supprimez les fichiers témoins (cookies)
4. Effacez la session authentifiée
5. Déconnectez-vous de votre session ou éteignez votre ordinateur.

#### **PARTICIPATION ET RETRAIT**

Votre participation à ce projet est entièrement volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure. Cela signifie également que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps, sans préjudice de quelque nature que ce soit et sans avoir à vous justifier. Si vous choisissez de vous retirer avant d'avoir terminé, vous resterez éligible pour recevoir une compensation proportionnelle à votre niveau de participation. Les personnes qui ont indiqué leur adresse courriel peuvent demander que leurs données soient retirées de l'étude. Étant donné que les courriels des participant-e-s seront supprimés, au plus tard, trois mois après la distribution des chèques-cadeaux, les participants peuvent demander que leurs données soient retirées de l'étude, au plus tard, trois mois après avoir reçu leur chèque-cadeau.

#### **DROITS DES PARTICIPANT-E-S DE RECHERCHE**

Vous pouvez retirer votre consentement à n'importe quel moment lors du sondage et mettre fin à votre participation. En participant à cette étude, vous ne renoncez à aucun droit légal. Cette étude a été révisée et approuvée par le comité d'éthique de l'Université du Québec de Montréal (2775\_e\_2019, 23 mai 2019). Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter le coordonnateur du Comité d'éthique par téléphone ((514) 987-3000, ext. 7753) ou par courriel ([ciereh@uqam.ca](mailto:ciereh@uqam.ca)). Si vous avez des questions concernant vos droits en tant que participant-e de recherche, ou si vous désirez porter plainte, communiquez avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM (Courriel : [ombudsman@uqam.ca](mailto:ombudsman@uqam.ca); Téléphone : (514) 987-3151).

#### **CONSENTEMENT À LA PARTICIPATION**

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tel que présenté dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

J'accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.

## RÉFÉRENCES

- Allan, B. A., Kim, T., Liu, T. Y., & Deemer, E. D. (2020). Moderators of involuntary part-time work and life satisfaction: A latent deprivation approach. *Professional Psychology: Research and Practice, 51*(3), 257–267. <https://doi.org/10.1037/pro0000268>
- Allen, D.G., Shore, L.M. & Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management, 29*(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., et Ritter, J. A. (2003). La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT. *Revue internationale du travail, 142*(2), 159-193. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00116.x>
- Badgett, M. V. L., Durso, L. E., Mallory, C., & Kastanis, A. (2013). *The business impact of LGBT-supportive workplace policies*. The Williams Institute.
- Baranik, L. E., Roling, E. A., & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of vocational behavior, 76*(3), 366-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.07.004>
- Baril, A. (2017). Trouble dans l'identité de genre: le transféminisme et la subversion de l'identité cisgenre: une analyse de la sous-représentation des personnes trans\* professeur-es dans les universités canadiennes. *Philosophiques, 44*(2), 285-317. <https://doi.org/10.7202/1042335ar>
- Barron, L. G., & Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment.

- Psychology, Public Policy, and Law*, 19(2), 191–205.  
<https://doi.org/10.1037/a0028350>
- Bastien Charlebois, J. (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 : revue d'intervention sociale et communautaire*, 17(1), 112-149. <https://doi.org/10.7202/1005235ar>
- Bauer, G., Nussbaum, N., Travers, R., Munro, L., Pyne, J., & Redman, N. (2011). *We've got work to do: Workplace discrimination and employment challenges for trans people in Ontario*. <http://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf>
- Bazen, S., Lucifora, C., & Salverda, W. (2005). *Job Quality and Employer Behaviour*. Edition Palgrave Macmillan.
- Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A., & Sürgevil, O. (2011). Voice, Silence, And Diversity In 21st Century Organizations: Strategies For Inclusion of Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgender Employees. *Human Resource Management*, 50(1), 131-146. <https://doi.org/10.1002/hrm.20401>
- Bernaud, J.-L. et Lemoine, C. (2013). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Dunod. <https://www.cairn.info/traite-de-psychologie-du-travail--9782100576890.htm>
- Bernier, J., (2007). Les conventions collectives et les emplois atypiques. *Regard sur le travail*, 4(1), 2-17.
- Bertrand, T. et Stimec, A. (2011). Santé au travail: Voyage en pays de lean management. *Revue française de gestion*, 214(5), 127-144.  
<https://doi.org/10.3166/rfg.214.127-144>
- Bianchi, A., & Biffignandi, S. (2020). Workplace Social Environment Indicator: A Comparative Analysis of European Regions. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. 1-20. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02344-5>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Boudarbat, B., et Montmarquette, C. (2016). *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec*. Rapport de projet PSRA. <https://cirano.qc.ca/files/publications/2017RP-03.pdf>
- Boulet, M. (2013). *L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs: une comparaison interprovinciale*. [Thèse de doctorat,

Université de Montréal], Papyrus.  
[https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/10132/Boulet\\_Maude\\_2013\\_these.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/10132/Boulet_Maude_2013_these.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Boulet, M., & Boudarbat, B. (2015). Qualité de l'emploi et santé mentale des travailleurs au Québec: une comparaison entre les immigrants et les natifs. *Canadian Public Policy*, 41(Supplement 2), S53-S60.  
<https://doi.org/10.3138/cpp.2014-074>
- Brewster, M. E., Velez, B., DeBlaere, C., & Moradi, B. (2012). Transgender individuals' workplace experiences: The applicability of sexual minority measures and models. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 60–70.  
<http://dx.doi.org/10.1037/a0025206>
- Brown, A., Charlwood, A., Forde, C., & Spencer, D. (2007). Job quality and the economics of New Labour: a critical appraisal using subjective survey data. *Cambridge Journal of Economics*, 31(6), 941-971.  
<https://doi.org/10.1093/cje/bem028>
- Bryant-Lees, K. B. & Kite, M. E. (2020). Evaluations of LGBT job applicants: consequences of applying “out”. *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2019-0048>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2). 459–477.  
<https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Bureau de la traduction du gouvernement du Canada (2020a). TERMIUM Plus® : Modalité de genre. <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-fra.html?lang=fra&i=&index=frw&srchtxt=MODALITE%20GENRE>
- Bureau de la traduction du gouvernement du Canada (2020b). TERMIUM Plus® : Personne cisgenre. [https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-fra.html?lang=fra&i=1&srchtxt=cisgenre&index=frw&codom2nd\\_wet=1#resultres](https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-fra.html?lang=fra&i=1&srchtxt=cisgenre&index=frw&codom2nd_wet=1#resultres)
- Bureau International du Travail [BIT] (2016a). *Fierté (PRIDE) au travail : une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre*. Organisation internationale du travail.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_481585.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481585.pdf)
- Bureau International du Travail [BIT] (2016b). *Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*. Organisation

internationale du travail. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546304.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546304.pdf)

- Button, S. B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.17>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. (1983). Michigan Organizational Assessment Questionnaire. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–138). Wiley-Interscience.
- Catalina-Romero, C., Sainz, J. C., Pastrana-Jiménez, J. I., García-Diéguéz, N., Irizar-Muñoz, I., Aleixandre-Chiva, J. L., Gonzales-Quintela, A. & Calvo-Bonacho, E. (2015). The impact of poor psychosocial work environment on non-work-related sickness absence. *Social Science & Medicine*, 138, 210-216. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.06.009>
- Chen, W. H., & Mehdi, T. (2019). *Assessing job quality in Canada: A multidimensional approach*. In *Canadian Public Policy (Vol. 45, Issue 2, pp. 173–191)*. University of Toronto Press Inc. <https://doi.org/10.3138/cpp.2018-030>
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.07.002>
- Chuang, Y.-T., Church, R. et Ophir, R. (2011). Taking sides: The interactive influences of institutional mechanisms on the adoption of same-sex partner health benefits by Fortune 500 corporations, 1990–2003. *Organization Science*, 22(1), 190-209. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0521>
- Clark, A. E. (2005). Your money or your life: Changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 377-400. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00361.x>
- Cloutier, E., Lippel, K., Boulianne, N. et Boivin, J.-F. (2011). Description des conditions de travail et d'emploi au Québec. Dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. INSPQ et ISQ - IRSST, Chapitre 2.
- Cloutier-Villeneuve, L. (2010). *L'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007 : l'ascenseur de la scolarisation et le fardeau des responsabilités familiales*. [Thèse de doctorat, Université de Montréal], Papyrus.

[https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3922/Cloutier\\_Luc\\_2010\\_these.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3922/Cloutier_Luc_2010_these.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

- Cloutier-Villeneuve, L. (2013a). Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail. *La qualité du travail et de l'emploi au Québec*. P.A. Lapointe, dir. Les Presses de l'Université Laval, 19-56.
- Cloutier-Villeneuve, L. (2013b). Poursuite de la vie active selon le genre au Québec: l'effet de la qualité de l'emploi et de la situation personnelle. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 19-42. <https://doi.org/10.7202/1016394ar>
- Cloutier-Villeneuve, L. (2017). Surqualification et compétences utilisées en situation de travail: les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants?. *Cap sur le travail et la rémunération*, 1-22.
- Cloutier-Villeneuve, L. et Saint-Frard, R. (2015). *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi: résultats méthodologiques et empiriques*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/construction-dun-indicateur-synthetique-de-la-qualite-de-lemploi-au-quebec-resultats-methodologiques-et-empiriques.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Erlbaum.
- Collins, D., & White, A. (1996). In Search of an Income Question for the 2001 Census. *Survey Methodology Bulletin*, 39(7), 2–10.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2021). *La discrimination*. CDPDJ Québec. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination>
- Commission Européenne (2001). *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique, social et des régions. Politiques sociales et de l'emploi : cadre pour investir dans la qualité*. Commission des communautés européennes.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis (2nd. ed.)*. Erlbaum.
- Coyle-Shapiro, J. A., Morrow, P., & Kessler, I. (2006). Serving two organizations: Exploring the employment relationship of contracted employees. *Human Resource Management*, 45(4), 561–583. <https://doi.org/10.1002/hrm.20132>

- Dahl, S., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). *Quality of work: Concept and measurement*. (Working paper on the reconciliation, work and welfare in Europe. REC-WP 05/2009). University of Edinburgh, Publication and Dissemination Centre. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1489881>
- Davis, L. E., & Taylor, J. C. (eds) (1972). *The Design of Jobs*. Penguin.
- Davoine, L., et Erhel, C. (2007). La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique. *Économie et Statistique.*, 410, 47–69. <https://doi.org/10.3406/estat.2007.7057>
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50(1), 147-163. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00904.x>
- DeCuir-Gunby, J. T., & Gunby Jr., N. W., Jr. (2016). Racial microaggressions in the workplace: A critical race analysis of the experiences of African American educators. *Urban Education*, 51(4), 390–414. <https://doi.org/10.1177/0042085916628610>
- Denissen, A. M., & Saguy, A. C. (2014). Gendered homophobia and the contradictions of workplace discrimination for women in the building trades. *Gender & Society*, 28(3), 381–403. <https://doi.org/10.1177/0891243213510781>
- Desouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121-132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Devreux, A. & Lamoureux, D. (2012). Les antiféminismes : une nébuleuse aux manifestations tangibles. *Cahiers du Genre*, 52, 7-22. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/cdge.052.0007>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Eurofound. (2012). *Trends in job quality in Europe*. Publications Office of the European Union.  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/28/en/1/EF1228EN.pdf>
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)
- Everly, B. A., & Schwarz, J. L. (2015). Predictors of the adoption of LGBT-friendly HR policies. *Human Resource Management, 54*(2), 367-384.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.21622>
- Fidas, D., & Cooper, L. (2018). *A workplace divided: Understanding the climate for LGBTQ workers nationwide*. The Human Rights Campaign Foundation.  
[https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/AWorkplaceDivided-2018.pdf?\\_ga=2.78697943.215993249.1611526142-1512979241.1611526142](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/AWorkplaceDivided-2018.pdf?_ga=2.78697943.215993249.1611526142-1512979241.1611526142)
- Findlay, P., Kalleberg, A.L. & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations, 66*(4), 441-451. <https://doi.org/10.1177/0018726713481070>
- Fletcher, L., & Everly, B. A. (2021). Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/joop.12336>
- Flora, D.B., & Curran, P.J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods, 9*(4), 466–491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>
- Foley, J. R., & Polanyi, M. (2006). Workplace democracy: Why bother? *Economic and Industrial Democracy, 27*(1), 173–191.  
<https://doi.org/10.1177/0143831X06060595>
- Gallie, D. (2002). The quality of working life in welfare strategy. In G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, & J. Myles (Eds.), *Why we need a new welfare state* (pp. 96–127). Oxford.  
<https://doi.org/10.1093/0199256438.003.0004>
- Galupo, M. P., & Resnick, C. A. (2016). Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. In T. Köllen (Ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (pp. 271-287). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_16)

- Githens, R. P. & Aragon, S. R. (2009). LGBT Employee Groups: Goals and Organizational Structures. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 121-135. <https://doi.org/10.1177/1523422308329200>
- Gouvernement du Canada (2016). Identité de genre et expression de genre. <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2016/05/identite-de-genre-et-expression-de-genre.html>
- Green, F. (2006). *Demanding work—the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400849437>
- Green, F. (2009). Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 343-363. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsp003>
- Green, F. (2010). Wellbeing, Job Satisfaction and Labour Mobility. *Labour Economics*, 17(6), 897-903 <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.04.002>
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265-276. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.12.005>
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D., & Inanc, H. (2013). *Job-related well-being in Britain: First findings from the Skills and Employment Survey 2012* [Monograph]. Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education.
- Grelier, A., Demarque, C., Suchier, J., & Dupoirier, S. (2021). Être lesbienne, gay ou bisexuel·le dans une organisation française: le rôle des micro-agressions homonégatives et l'effet médiateur du climat de diversité sexuelle dans le choix de dévoiler ou dissimuler son orientation sexuelle. *Pratiques Psychologiques*, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2020.06.002>
- Greyling, T. (2013). *A composite index of quality of life for the Gauteng city-region: a principal component analysis approach*. University of Johannesburg et Gauteng City-Region Observatory, 47 p. <https://wiredspace.wits.ac.za/bitstream/handle/10539/17365/GCRO%20Occasional%20paper%207%20Greyling%20QoL%20index%20November%202013%20low%20res.pdf?sequence=2>
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “Coming out” at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191–1199. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1191>

- Guergoat-Larivière, M. et Marchand, O. (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Économie et statistique*, 454(1), 23-42. <https://doi.org/10.3406/estat.2012.9796>
- Hansen, Å. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of psychosomatic research*, 60(1), 63-72. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.078>
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3)
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian journal of psychology*, 51(5), 426–433. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>
- Hollis, L. P., & McCalla, S. A. (2013). Bullied back in the closet: Disengagement of LGBT employees facing workplace bullying. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 4(2), 6-16. <https://doi.org/10.1002/jpoc.21109>
- Holman, D., & McClelland, C. (2011). *Job quality in growing and declining economic sectors of the EU*. (WALQING working paper 2011.3). European Commission, European Research Area. [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/33083220/FULL\\_TEXT.PDF](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/33083220/FULL_TEXT.PDF)
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees. *Human Resource Management*, 47(2), 237–253. <https://doi.org/10.1002/hrm.20210>
- Huneus, F., Landerretche, O., Puentes, E., & Selman, J. (2015). A multidimensional employment quality index for Brazil, 2002–11. *International Labour Review*, 154(2), 195-226. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00239.x>
- Institut de la Statistique du Québec [ISQ] (2008). *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie : état actuel de la réflexion*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-qualite-de-lemploi-au-quebec-developpements-conceptuels-et-creation-dune-typologie-edition-revisee.pdf>
- International Labour Office [ILO] (2012a). *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. ILO Manual.

- International Labour Office [ILO] (2012b). *International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables*. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_172572.pdf)
- International Labour Office [ILO] (2014). *Skills mismatch in Europe*. International Labour Organization.
- James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. National Center for Transgender Equality.
- Jolly, C. (2015). *La polarisation des emplois: une réalité américaine plus qu'européenne ?* Document de travail, no 2015-04, France Stratégie.
- Jones, T., Robinson, A., Fevre, R., & Lewis, D. (2011). Workplace assaults in Britain: Understanding the influence of individual and workplace characteristics. *The British Journal of Criminology*, 51(1), 159-178. <https://doi.org/10.1093/bjc/azq064>
- Kalleberg, A. L., & Vaisey, S. (2005). Pathways to a good job: Perceived work quality among the machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 431-454. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00363.x>
- King, E. B. & Cortina, J. M. (2010). The social and economic imperative of lesbian, gay, bisexual, and transgendered supportive organizational policies. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(1), 69-78. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01201.x>
- Kirkup, K. (2018). *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'Encyclopédie Canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/loi-canadienne-sur-les-droits-de-la-personne>
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and environmental medicine*, 60(10), 779-783. <https://doi.org/10.1136/oem.60.10.779>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kuc-Czarnecka, M., Lo Piano, S. & Saltelli, A. (2020). Quantitative Storytelling in the Making of a Composite Indicator. *Social Indicators Research*, 149, 775–802. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02276-0>

- Kuhlen, R. G. (1963). Needs, perceived need satisfaction opportunities and satisfaction with occupation. *Journal of Applied Psychology*, 47(1), 56–64.  
<https://doi.org/10.1037/h0045338>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.  
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Ladouceur, S. (2018). *Indice de vitalité économique des territoires. Rapport technique et méthodologique. Édition 2018* [En ligne]. Institut de la statistique du Québec. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/indicevitalite-economique/rapport-metho-indice-2018.pdf>
- Lapointe, P. A. (2013). *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*. Les Presses de l'Université Laval.
- LaRochelle-Côté, S. et Hango, D. (2016). *La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 75-006-X.  
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2016001/article/14655-fra.pdf?st=eAqssdQ4>
- Law, C. L., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., & Akers, E. (2011). Transparency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 710-723.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.018>
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2008). *Putting a number of job quality? Constructing a European Job Quality Index*. WP ETUI-REHS, 2008, 03.
- Lewchuk, W., De Wolff, A., King, A. & Polanyi, M. (2006). The hidden costs of precarious employment: Health and the employment relationship. In: Vosko, L.F. (Ed.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, pp. 141-162. McGill-Queen's University Press.
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the lesbian, gay, bisexual and transgendered climate inventory. *Journal of Career Assessment*, 12, 33–50.  
<https://doi.org/10.1177/1069072703257722>
- Lin, J. (2008). *Tendances de l'emploi et de la rémunération de 2002 à 2007*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/75-001-x2008109-fra.pdf?st=aDMyaE4N>
- Lippel, K., Vézina, M., Stock, S. et Funes, A., (2011). « Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique ». Dans

- M. Vézina, E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel et al., *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), Québec : Institut de recherche Robert Sauvé en santé et sécurité du travail Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 325-399.
- Lowe, G. S. (2000). *The Quality of Work: a People-Centered Agenda*. Oxford University Press, Don Mills.
- Lowe, G. S. (2007). *21st Century Job Quality : Achieving What Canadians Want*. Canadian Policy Research Networks, Work and Learning, rapport de recherche W|37.
- Madera, J. M. (2010). The cognitive effects of hiding one's homosexuality in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(1), 86-89.  
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01204.x>
- Madera, J. M., King, E. B., & Hebl, M. R. (2013). Enhancing the effects of sexual orientation diversity training: The effects of setting goals and training mentors on attitudes and behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 28(1), 79-91.  
<https://doi.org/10.1007/s10869-012-9264-7>
- Malambwe, J. M. K. (2017). Les immigrants du Québec : Participation au marché du travail et qualité de l'emploi. *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 33-52.  
<https://doi.org/10.1353/ces.2017.0011>
- Martin, M.-F., (2007). L'emploi temporaire au Québec : portrait et évolution de 1997 à 2006. *Flash-Info*, 6(4), 6-7. [https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR\\_Flash\\_Info\\_Remun2007M06F00.pdf](https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_Flash_Info_Remun2007M06F00.pdf)
- Mazziotta, M., & Pareto, A. (2013). Methods for constructing composite indices: One for all or all for one? *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, LXVII(2), 67–80.
- Mazziotta, M., & Pareto, A. (2017). Synthesis of indicators: The composite indicators approach. In F. Maggino (Ed.), *Complexity in society: From indicators construction to their synthesis* (pp. 159–191). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-60595-1\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-60595-1_7)
- Mehran, F. (2014). *Measurement of Employment-Related Income: Concepts, Data Sources and a Test of Methods*. WIEGO Publication Series.  
<https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Mehran-Measurement-Employment-Income-WIEGO-SB13.pdf>
- Micklewright, J., & Schnepf, S. V. (2010). How reliable are income data collected with a single question? *Journal of the Royal Statistical Society: Series A*

- (*Statistics in Society*), 173(2), 409–429. <https://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2009.00632.x>.
- Milner, A., Butterworth, P., Bentley, R., Kavanagh, A. M., & LaMontagne, A. D. (2015). Sickness absence and psychosocial job quality: an analysis from a longitudinal survey of working Australians, 2005–2012. *American journal of epidemiology*, 181(10), 781–788. <https://doi.org/10.1093/aje/kwu355>
- Mizock, L., Woodrum, T. D., Riley, J., Sotilleo, E. A., Yuen, N., & Ormrod, A. J. (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. <https://doi.org/10.1080/15532739.2017.1304313>
- Moore, J., Stinson, L. & Welniak, E. (2000). Income Measurement Error in Surveys: A Review. *Journal of Official Statistics*, 14(4). 331–361.
- Muñoz de Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2011a). *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849805919>
- Muñoz de Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E., Esteve, F., & Antón, J. I. (2011b). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447–475. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2007). *Mplus user's guide*. Muthén & Muthén.
- Nadal, K. L. Y. (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), 22–27. [https://www.div17.org/preventionsection/Prevention\\_Pub\\_08.pdf](https://www.div17.org/preventionsection/Prevention_Pub_08.pdf)
- Nadal, K. L. Y. (2011). Responding to racial, gender, and sexual orientation microaggressions in the workplace. In M. A. Paludi, C. A. Paludi, Jr., & E. R. DeSouza (Eds.), *Praeger handbook on understanding and preventing workplace discrimination* (pp. 23–32). Praeger/ABC-CLIO..
- Nadal, K. L. Y., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer people: A review of the literature. *Journal of Sex Research*, 53(4–5), 488–508. <https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1142495>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- OCDE. (2007). Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil. *Perspectives des migrations internationales*. Partie II, p. 141-170.
- OCDE. (2008a). *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and User Guide*. OCDE Publishing. <https://www.oecd.org/sdd/42495745.pdf>
- OCDE. (2008b). Tous les emplois sont-ils bons pour la santé ? L'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale, dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*, Éditions OCDE. [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2008-6-fr](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-6-fr)
- OCDE. (2011). *Panorama de la société 2011 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*. Éditions OCDE.
- 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*, Paris, chapitre 3, p. 89-156. [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-6-fr](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-fr)
- OCDE. (2015a). *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*. OCDE Publishing.
- OCDE. (2015b). *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*. OCDE Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en>
- OCDE. (2017). Comment la technologie et la mondialisation transforment le marché du travail, dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Paris, chapitre 3, p. 89-136. [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-fr](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr)
- OCDE. (2020). *Comment va la vie? 2020 : Mesurer le bien-être*. Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/ab72c502-fr>
- Ozeren, E. (2014). Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109(8), 1203-1215. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.613>
- Paludi, M. A. (2011). *Understanding and Preventing Workplace Discrimination: Best Practices for Preventing and Dealing with Workplace Discrimination (Vol. 2)*. Praeger.
- Paludi, M. A. (Ed.). (2012). *Managing Diversity in Today's Workplace: Strategies for Employees and Employers (Vol. 1: Gender, Race, Sexual Orientation, Ethnicity, and Power)*. Praeger.

- Park, J. (2010). Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés. *L'emploi et le revenu en perspective*, 11(6), 5–14.  
<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010106/pdf/11275-fra.pdf>
- Peña-Casas, R., (2009). Monitoring Quality of Work and Employment in the European Union, Conceptual Frameworks and Indicators. Dans Ana M. Guillén et Sverre-Åge Dahl, (Dir.), *Quality of Work in the European Union: Concept, Data and Debates from a Transnational Perspective* (pp. 41-81). Éditions scientifiques internationales.
- Periard, D. A., Yanchus, N. J., Morris, M. B., Barnes, T., Yanovsky, B., & Osatuke, K. (2018). LGB and heterosexual federal civilian employee differences in the workplace. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 5(1), 57–71. <https://doi.org/10.1037/sgd0000257>
- Pichler, S., & Ruggs, E. N. (2018). LGBT workers. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 177–195). Oxford University Press.
- Pichler, S., Ruggs, E., & Trau, R. (2017). Worker outcomes of LGBT-supportive policies: a cross-level model. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(1), 17–32. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2016-0058>
- R Core Team. (2020). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <http://www.R-project.org/>
- Raeburn, N. C. (2004). *Changing corporate America from inside out: Lesbian and gay workplace rights*. University of Minnesota Press.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink Triangles: Antecedents And Consequences Of Perceived Workplace Discrimination Against Gay And Lesbian Employees. *Journal Of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1244>
- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1103–1118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1103>
- Reading, C., & Shaughnessy, J. M. (2004). Reasoning about variation. In D. Ben-Zvi & J. Garfield (Eds.), *The challenge of developing statistical literacy, reasoning, and thinking* (pp. 201-226). Kluwer Academic Publishers.
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the

- Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380-1403. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>
- Rivera, D. P., Nadal, K. L. & Fisher, L. D. (2012). Sexual orientation and gender identity microaggressions in the workplace. In M. A. Paludi (Ed.), *Managing Diversity in Today's Workplace: Strategies for Employees and Employers* (Vol. 1, pp. 71-95). Praeger.
- Rodríguez-Muñoz, A. & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97. <https://doi.org/10.5093/tr2013a14>
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling and more. Version 0.5–12 (BETA). *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rostosky, S. S., & Riggle, E. D. (2002). " Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of counseling psychology*, 49(4), 411-419. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.4.411>
- Roy, N. (2009). Le marché du travail au Québec : évolution récente et perspectives. Dans *Main-d'œuvre et conditions de travail : vers de nouveaux arrimages*. Presses de l'Université Laval.
- Rumens, N. (2016). Heterosexism. Dans Goldberg, A. E. (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of LGBTQ Studies*. (vol. 2, p. 497-501). SAGE Publications.
- Saisana, M. & Tarantola, S. (2002), *State-of-the-art report on current methodologies and practices for composite indicator development*. European Commission-JRC.
- Schneider, B., Gunnarson, S. K., & Niles-Jolly, K. (1994). Creating the climate and culture of success. *Organizational dynamics*, 23(1), 17-29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(94\)90085-X](https://doi.org/10.1016/0090-2616(94)90085-X)
- Sears, B., Mallory, C., & Hunter, N. (2011). *Economic motives for adopting LGBT-related workplace policies*. UCLA School of Law.
- Serano, J. (2007). *Whipping Girl. A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity*. Seal Press.
- Sow, M. O. (2021). *La qualité de l'emploi chez les immigrants: une analyse selon le parcours migratoire pré-Canada*. [Thèse de doctorat, Université Laval]. Corpus<sup>UL</sup>. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/67950/1/36465.pdf>

- Statistique Canada (2018, octobre). *Dictionnaire du recensement de la population, 2016* (Catalogue No 98-301-X2016001). Statistique Canada.  
<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/98-301-x2016001-fra.pdf>
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (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.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>
- Stinson, L. (1997). *The Subjective Assessment of Income and Expenses: Cognitive Test Results. Report*. US Bureau of Labor Statistics.
- Tabachnik, B. & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics (7<sup>th</sup> ed.)*. Harper and Row.
- Tabi, M., & Langlois, S. (2003). Qualité des emplois additionnels de 2002. *L'emploi et le revenu en perspective*, 4(2), 13-18.  
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/75-001-x2003002-fra.pdf?st=06tJ3XTf>
- Tangian, A. (2007). *Is Work in Europe Decent? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005*. Institute for Economic and Social Sciences (WSI).
- Tejeda, M. J. (2006). Nondiscrimination policies and sexual identity disclosure: Do they make a difference in employee outcomes? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(1), 45-59. <https://doi.org/10.1007/s10672-005-9004-5>
- Terkel, S. (1972). *Working*. Avon
- Trau, R. N. C., & Pichler, S. (2012). A mixed determinants model of the consequences of LGBT-supportiveness. *Paper presented at the Society for Industrial-Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1037/e518332013-593>
- Tuckey, M. R., & Neall, A. M. (2014). Workplace bullying erodes job and personal resources: Between-and within-person perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 413-424. <https://doi.org/10.1037/a0037728>
- Turcotte, M., et Schellenberg, G., (2005). Stress au travail et retraite. *L'emploi et le revenu en perspective*, 6(7), 13-17. Produit no 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.
- UNECE. (2010). *Measuring quality of employment, Country Pilot Reports*. United Nations.

[https://unece.org/DAM/stats/publications/Measuring\\_quality\\_of\\_employment.pdf](https://unece.org/DAM/stats/publications/Measuring_quality_of_employment.pdf)

- UNECE. (2015). *Handbook for Measuring Quality of Employment, A Statistical Framework*. United Nations.  
[https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE\\_CES\\_40.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf)
- Uppal, S. et Larochelle-Côté S. (2014). La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada. *Regards sur la société canadienne*. Avril 2014. No 75-006-X au catalogue. 15 p.
- Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & Vanroelen, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science & Medicine*, 158, 132-140.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.017>
- Velez, B. L., & Moradi, B. (2012). Workplace support, discrimination, and person-organization fit: Tests of the theory of work adjustment with LGB individuals. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 399-407.  
<https://doi.org/10.1037/a0028326>
- Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 532-542. <https://doi.org/10.1037/a0033346>
- Verhaest, D. & Omeij, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77(3), 419-448. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6>
- Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: a meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS ONE*, 10(8), e0135225. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>
- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É. et coll. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Institut de recherche Robert- Sauvé en santé sécurité du travail, Institut National de Santé Publique du Québec, Institut de la Statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/questionnaire-eqcotesst.pdf>
- Vinet, A., Bourbonnais, R., & Brisson, C. (2003). Travail et santé mentale : une relation qui se détériore. Dans *Santé mentale et travail. L'urgence de penser autrement l'organisation* (p. 5-137). Les Presses de l'Université Laval.
- Waite, S., & Denier, N. (2016). Self-employment among same-sex and opposite-sex couples in Canada. *Canadian Review of Sociology*, 53(2), 143-175.  
<https://doi.org/10.1111/cars.12103>

- Waite, S., Ecker, J., & Ross, L. E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PLoS ONE*, *14*(10), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223372>
- Waite, S., Pajovic, V., & Denier, N. (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*(January), 100484. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100484>
- Waite, S., (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. <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>
- Waldo, C. 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. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.2.218>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, *82*(2), 247–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Wax, A., Coletti, K. K., & Ogaz, J. W. (2018). The benefit of full disclosure: A meta-analysis of the implications of coming out at work. *Organizational Psychology Review*, *8*(1), 1–28. <https://doi.org/10.1177/2041386617734582>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, *57*(1), 193–210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>