

**TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI  
DES JEUNES DU QUÉBEC**

---

**ANALYSE**

**COMITÉ AVISEUR-JEUNES**

**Mai 2006**

### **Pour rejoindre le Comité aviseur-jeunes**

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec  
210, rue Sainte-Catherine est, bureau 300  
Montréal (Québec)  
H2X 1L1

Téléphone : 514.396.3380  
Télécopieur : 514.396.7140  
Courriel : caj@feuq.qc.ca

### **Recherche et rédaction**

Jean-Philippe Brassard

Courriel : jean-philippe.brassard@mail.mcgill.ca

### **Participation financière**

**Emploi**  
**Québec** 

## Table des matières

---

Introduction .....	4
1. La situation actuelle de l'emploi des jeunes .....	6
2. Les changements des conditions d'emploi .....	8
3. Les tendances générales du marché .....	14
4. Perspectives d'avenir .....	17
Conclusion et recommandations .....	21
Références .....	26

## Liste des tableaux

---

<b>Tableau 1</b> - Tendances du travail atypique durant les années quatre-vingt dix aux Japon, États-Unis et plusieurs pays d'Europe, en pourcentage de l'emploi total (tiré de Houseman et Osawa, 2003) .....	9
--	---

## Liste des figures

---

<b>Figure 1</b> - PIB (en millions \$) et PIB par habitant (en \$) du Québec de 1981 à 2004 (source : banque de données CANSIM de Statistique Canada, 2006, séries v691901 et v691902) .....	11
--	----

## Introduction

---

Selon la plupart des observateurs, experts et indicateurs, la situation économique du Québec et du Canada n'a cessé de s'améliorer depuis la fin de la dernière grande guerre. Cependant, des indices suggèrent que, malgré ce progrès, les conditions de certains groupes démographiques ne s'améliorent pas. Notamment, l'étude *Perspectives et conditions d'emploi chez les jeunes* (Chassin, 2005), réalisée pour le compte du Comité Aviseur-jeunes, révèle que, depuis les trente dernières années, plusieurs tendances signalent une stagnation et même une dégradation des conditions d'emploi des jeunes au Québec. C'est là une situation particulièrement inquiétante lorsqu'on la considère dans l'optique des changements démographiques annoncés et du poids économique qu'ils imposeront aux jeunes d'aujourd'hui et de demain.

La présente étude se penche donc sur ces circonstances en apparence paradoxales. L'objectif premier est de comprendre le phénomène de manière à pouvoir en déterminer les conséquences à long terme et les solutions potentielles. Cela se fait en trois étapes. Tout d'abord, il convient d'établir les facteurs explicatifs des principales tendances relevées par Y. Chassin. Ensuite, les facteurs ainsi dégagés et diverses prévisions sur l'avenir démographique et économique du Québec sont utilisés pour déterminer la direction que prendra le marché du travail des jeunes. Finalement, des recommandations seront émises visant à pallier les principaux problèmes annoncés.

L'analyse effectuée ici démontre que les principaux responsables de la dégradation des conditions d'emplois de jeunes au Québec, au cours des trente dernières années, sont la conjoncture économique en vigueur durant cette période, le courant de mondialisation et les changements dans les pratiques d'emplois des entreprises. Ces tendances du marché de l'emploi devraient se poursuivre à court, moyen et long terme. Face à cette situation, nous recommandons à Emploi Québec trois actions susceptibles d'atténuer les effets négatifs : favoriser un système d'éducation équilibré permettant la pleine réalisation du potentiel des étudiants, développer les services d'aide à l'embauche auprès des entreprises et promouvoir le regroupement et l'encadrement des travailleurs atypiques. Agir est d'autant plus urgent que les jeunes verront le poids social qu'ils portent augmenter. Par ailleurs, pour qu'elle soit

mieux vécue, il apparaît clair que la nouvelle réalité du travail atypique nécessite l'adaptation et l'évolution des pratiques, mentalités et philosophies d'emplois et économiques de la société québécoise.

L'information nécessaire à cette analyse a été récoltée de deux façons. Premièrement, quelques experts québécois du milieu des jeunes et de l'emploi ont été interviewés. Ces entrevues ont été utilisées pour dresser le cadre général de cette étude, pour identifier les principales pistes de recherche et dégager certains éléments de réponse. Deuxièmement, une revue pertinente de la littérature a été réalisée de manière à détailler et approfondir l'analyse.

Ce texte s'articule comme suit. La section 2 revient sur les principales conclusions de *Perspectives et conditions d'emploi chez les jeunes*. Les sections 3 et 4 exposent les causes des tendances problématiques du marché de l'emploi des jeunes Québécois. La section 5 explore les développements futurs de ce marché. Finalement, la section 6 présente des recommandations visant à répondre à ces développements potentiels et conclus.

## 1. La situation actuelle de l'emploi des jeunes

---

L'étude *Perspectives et conditions d'emploi chez les jeunes* (Chassin, 2005) évoque la situation et l'évolution de l'emploi des jeunes Québécois au cours du troisième tiers du XXe et des premières années du XXIe siècle. Revenant sur les principales conclusions de cette étude, nous relevons ici les cinq tendances jugées les plus problématiques se regroupant en deux catégories.

Les deux tendances de la première catégorie traitent des conditions d'emploi des jeunes travailleurs. Il s'agit d'une précarisation de ces conditions, due notamment à l'augmentation des emplois dit *atypiques* (emplois qui ne sont pas permanents ni à temps plein), et d'une diminution des gains salariaux et autres bénéfiques liés au travail. Dans l'état actuel des choses, cela signifie généralement une dégradation des conditions de vie des jeunes. En effet, pour beaucoup, la précarisation du travail est synonyme d'insécurité et, bien que l'insécurité professionnelle n'affecte pas tous les individus de la même manière ou avec la même intensité (Wichert, 2002), il n'en demeure pas moins qu'il peut s'agir d'une source significative de démotivation au travail, de stress, d'agressivité, de fatigue, de dépression, d'isolement et de détérioration du milieu familial (Fournier *et al.*, 2003). Quant aux impacts d'une diminution des gains liés à l'activité professionnelle, ils sont évidents : il est plus difficile pour l'individu de répondre à ses besoins et à ceux de sa famille. Parallèlement, la présence d'inégalités salariales et de déséquilibres entre le travail fourni et le revenu en découlant peut générer angoisse et frustration pour l'employé (Hudson, 2002a). Il est important de noter ici que certaines personnes choisissent ou s'accommodent très bien du travail atypique (Statistique Canada, 2003), qui n'est pas pour elles synonyme d'insécurité. Ces personnes trouvent plutôt une constance dans la succession des emplois. Elles préfèrent parfois la flexibilité et la liberté dont peut conférer ce type d'emploi à la sécurité et l'apparente rigidité de l'emploi permanent à temps plein, et peuvent sacrifier des gains potentiellement plus élevés (Fournier *et al.*, 2000; Trottier, 2000). Par ailleurs, dans quelques cas particuliers (par exemple, les consultants de haut niveau), l'emploi atypique peut signifier une meilleure rémunération.

Les trois tendances appartenant à la deuxième catégorie sont, quant à elles, de nature générale et structurelle. Elles touchent le marché du travail des jeunes dans

son ensemble et à la sphère connexe de l'éducation et des études : taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans supérieur à celui du reste de la population, augmentation du travail durant les études et érosion de la valeur des titres scolaires. Ce sont là des phénomènes potentiellement inquiétants sur lesquels il est important de s'attarder. De fait, le chômage élevé des jeunes peut entraîner des problèmes sérieux comme la pauvreté, le sentiment d'exclusion sociale, la dépréciation du capital humain, les comportements antisociaux et l'émigration entraînant la perte des cerveaux (Kolev et Saget, 2005). Le jumelage des études et du travail peut aussi être difficile à accomplir, l'une de ces activités pouvant nuire à l'autre et les revenus du travail pouvant inciter au décrochage. Finalement, l'inflation des diplômes implique que le retour sur l'investissement que sont les études n'est pas au rendez-vous, souvent face à un endettement relativement important.

## 2. Les changements des conditions d'emploi

---

La norme de l'emploi permanent à temps plein, dit typique, domine dans les pays développés au cours des trois décennies de croissance et de prospérité qui suivent la deuxième guerre mondiale, époque que l'on surnomme les Trente Glorieuses. Durant cette période, le travail salarié devient le principal référent social et un outil d'accomplissement individuel (Fournier *et al.*, 2003). À l'opposé, l'époque récente est marquée par la croissance du travail atypique (Fournier et Bujold, 2005). Le travail atypique, qui inclut les emplois qui ne sont ni permanents, ni à temps plein, est généralement caractérisé par une plus grande instabilité professionnelle, une rémunération moindre, l'absence de protection et d'avantages sociaux ainsi que l'incertitude et l'insécurité face aux horaires et à l'embauche future (Fournier *et al.*, 2003).

Y. Chassin (2005) souligne l'augmentation de ce type d'emplois au Québec depuis 1976. Par exemple, la proportion des travailleurs de 15 ans et plus occupant un emploi à temps partiel a doublé entre 1976 et 2003, passant de 9.0% à 18.4%. Cette tendance touche particulièrement les jeunes : la proportion des travailleurs à temps partiel de 15 à 24 ans a triplé, passant de 14.7% à 45.0% durant la même période. Il est important de noter qu'une proportion significative de cette hausse des emplois à temps partiel est due à l'augmentation du travail pendant les études et que, pour plusieurs, le travail atypique est un choix. Il n'en demeure pas moins que de plus en plus de Québécois, surtout les jeunes, vivent de ce type d'emploi, des conditions difficiles qui l'accompagnent ainsi que des revenus et bénéfices inférieurs qui en découlent. En effet, il s'agit là d'un phénomène bien documenté, sévissant avec plus ou moins d'ampleur à l'échelle de la planète industrialisée (Tableau 1).



**Tableau 1** : Tendances du travail atypique durant les années quatre-vingt dix aux Japon, États-Unis et plusieurs pays d'Europe, en pourcentage de l'emploi total (tiré de Houseman et Osawa, 2003).

	Emploi autonome							
	Agricole		Non-agricole		Temps partiel		Temporaire	
	1988	1998	1988	1998	1988	1998	1988	1998
Japon	3.5	2.3	11.5	9.5	10.8	15.4	9.1	9.7
États-Unis	1.2	1.0	7.3	6.6	18.7	17.4	n.d.	3.6
Danemark	2.1	1.0	2.5	3.1	23.7	22.3	5.6	5.8
Allemagne	1.3	0.6	3.1	4.3	13.2	18.3	5.0	5.6
France	3.6	2.0	4.6	4.2	12.0	17.3	4.6	10.3
Italie	4.7	1.8	18.9	10.2	5.6	7.4	3.3	4.2
Pays-Bas	1.6	1.3	4.9	5.5	30.2	38.7	7.0	11.1
Espagne	6.5	3.6	12.6	11.3	5.4	8.1	15.3	24.3
Suède	1.8	1.1	5.4	5.2	27.1	26.3	10.6	13.9
Royaume-Uni	0.8	0.6	7.8	8.4	21.9	24.9	5.0	5.8

Certains observateurs ont suggéré que l'augmentation du travail atypique serait due à des facteurs démographiques, notamment l'entrée sur le marché du travail de groupes ayant une préférence pour ce type d'emploi, ou à la transformation sectorielle de l'économie (Houseman et Osawa, 2003). Dans cet ordre d'idées, il est proposé que l'augmentation de l'emploi atypique au Québec pourrait être la cause de la tertiarisation de l'économie (Chassin, 2005). Cependant, les preuves et données internationales infirment cette thèse et suggèrent plutôt que la croissance de l'emploi atypique est due à un changement dans les pratiques de gestion des firmes et entreprises de tous les secteurs (Hoffmann et Walwei, 2003; Estevao et Lach, 2000). En fait, ce phénomène, au Québec comme dans le monde, trouve ses origines dans les facteurs économiques et politiques associés à la conjoncture locale et internationale des trente dernières années.

À partir de la deuxième moitié des années soixante-dix, des pressions des marchés émergent qui poussent les entreprises à revoir leur gestion et organisation du travail. Ces pressions sont de quatre types (Ladipo et Wilkinson, 2002). Tout d'abord, il y a l'innovation technologique, particulièrement dans le domaine de l'information et des communications, qui accélère et flexibilise la production et la distribution des biens et services. Ensuite, la globalisation des échanges commerciaux de biens et services augmente la compétition à laquelle les entreprises doivent faire face. Il y a aussi la commercialisation des services publics suite aux mouvements internationaux de privatisation qui engendre de nouveaux impératifs de performance. Finalement, l'ouverture des marchés financiers accroît les opportunités et donc la mobilité et

l'impatience des investisseurs espérant de plus en plus des bénéfices rapides, ce qui s'ajoute aux contraintes pesant sur les gestionnaires.

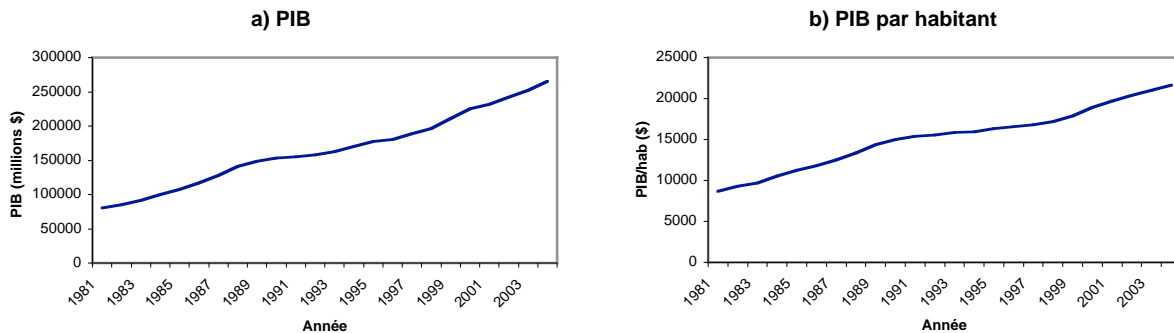
Ces pressions, de production, de compétitivité internationale et des investisseurs impatientes, engendrent pour les entreprises une nécessité accrue de rentabilité et de compétitivité (Fournier *et al.*, 2003). Celles-ci y ont répondu en augmentant la productivité par le développement de pratiques d'affaires et de systèmes de livraison des biens et services basés sur la flexibilité (le « just-in-time »; Hudson, 2002b). Cela s'est effectué en transférant le fardeau de cette flexibilité sur les travailleurs par des réductions d'effectifs et une transition progressive vers l'utilisation du travail atypique. En effet, les emplois contractuels et à temps partiel, permanents ou temporaires, permettent mieux aux employeurs de répondre aux nouveaux besoins de flexibilité numérique (modification de la taille de la force de travail en fonction du niveau de la demande), temporelle (horaires de travail flexibles) et fonctionnelle (force de travail polyvalente). Cette tendance vers le travail atypique et les mises à pied l'accompagnant se traduisent aussi, toujours dans une optique de performance et de rentabilité, par une diminution des salaires, bénéfices sociaux et protections accordés aux employés.

L'intensité de la transition des entreprises vers les emplois atypique et la précarité n'est pas la même partout et dépend de l'environnement juridique, politique et économique de chaque pays d'origine. Tout d'abord, il semble que la tendance vers le travail atypique soit plus forte dans les pays ayant des taux de chômage élevés et des taux de croissance d'emplois faibles (Houseman et Osawa, 2003). Cela s'expliquerait par le fait que dans les économies plus faibles, les employés se résignent à l'emploi atypique par manque de choix (Hoffmann et Walwei, 2003), ou que l'État encourage souvent l'emploi temporaire, à temps partiel ou autonome comme l'alternative au chômage (Schömann et Schömann, 2003). L'emploi atypique est aussi utilisé par les entreprises pour contourner les lois et règlements sur la taxation, les bénéfices à accorder aux employés et le congédiement qui touche principalement les travailleurs permanents à temps plein (Houseman et Osawa, 2003).

Comme l'examen des faits saillants de l'histoire économique du Québec des trois dernières décennies le révèle, ces phénomènes sont aussi actifs ici. Les pressions à

l'origine des tendances vers l'emploi atypique et les gains inférieurs se retrouvent dans les deux grands mouvements ayant marqué le paysage économique du Québec depuis le milieu des années soixante-dix. Tout d'abord, il y a eu une croissance économique importante indiquée par l'évolution du produit intérieur brut (PIB) et du PIB par habitant durant cette période (Figure 1). Celle-ci n'a pu se faire sans, notamment, une modification des façons de faire et des modèles d'affaire. Ensuite, il y a eu l'ouverture de l'économie et des marchés québécois au reste du monde. Cette mondialisation a exposé l'industrie du Québec à la compétitivité, aux connaissances et aux pratiques internationales.

**Figure 1** : PIB (en millions \$) et PIB par habitant (en \$) du Québec de 1981 à 2004 (source : banque de données CANSIM de Statistique Canada, 2006, séries v691901 et v691902).



La croissance québécoise des trente dernières années a été importante et a permis à l'économie du Québec et au niveau de vie de ses habitants de se rapprocher de la réalité ontarienne. Le taux d'emploi du Québec a en effet augmenté plus rapidement que celui de son voisin, en raison notamment de pratiques salariales et de relations industrielles saines, de l'émergence d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et d'investissements privés et publics importants en infrastructure et en équipement (Fortin, 2000). Toutefois, bien que cette croissance fut régulière lorsque l'on regarde la période dans son ensemble, elle ne fut pas continue. À l'image de l'économie mondiale, l'économie du Québec subit le contrecoup des récessions du début des années quatre-vingt et de la première moitié des années quatre-vingt-dix (la récession américaine due à l'éclatement de la bulle du « dot com » n'a que peu affecté le Canada). Selon P. Fortin (communication personnelle, 2006), ces cycles de difficultés économiques et de reprises qui les suivent sont des faits marquants de l'histoire moderne de l'économie québécoise. Il est important de noter que la croissance ne touche pas tous les secteurs de l'économie. Alors que l'emploi dans le secteur de la production de biens a crû de 5.3% entre 1987 et 2005, il a crû de

30.3% dans le secteur des services. Il y a aussi d'importantes différences de croissance à l'intérieur des secteurs. Par exemple, au sein du secteur des services, l'emploi a augmenté de 25.9% dans le commerce, de 49.7% dans l'information, la culture et le loisir et de 108.3% dans le domaine des services professionnels, scientifiques et techniques (Institut de la Statistique du Québec et Desjardins Économie, 2006).

Parallèlement à ce mouvement de croissance, le Québec des trente dernières années vit, comme la grande majorité des pays de la planète, un mouvement d'assimilation à la société et l'économie internationales. C'est la mondialisation. B.G. Gunter et R. van der Hoeven (2004, p.1) définissent ce phénomène comme suit : « [la mondialisation est] l'intégration graduelle des économies et des sociétés engendrée par les nouvelles technologies, les nouvelles relations économiques ainsi que les politiques nationales et internationales d'une grande diversité d'acteurs incluant les gouvernements, les organisations internationales, les compagnies, les travailleurs et la société civile [notre traduction] ». Ils divisent ce processus en deux parties. La première regroupe des éléments tels les échanges commerciaux, les investissements, la technologie, les systèmes de production internationaux et de communication et les flux d'information. La seconde partie traite de l'homogénéisation des politiques et institutions à travers le monde.

Ces deux aspects sont présents, et intrinsèquement liés, dans la mondialisation qui touche le Québec moderne. Durant les années soixante et soixante-dix, sous la gouverne du gouvernement provincial de concert avec l'entreprise privée, l'industrie et l'entreprenariat québécois se développent à grande vitesse, mais dans une optique d'abord locale (Bélanger, 2000). La poursuite des marchés extérieurs deviendra une priorité à la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt. Mais la vraie rupture pour le modèle québécois survient, à la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix, avec « la signature de l'ALE, celle de l'ALENA et les accords commerciaux internationaux encadrés par l'Organisation mondiale du commerce » (*Ibid.*, p.183). Selon Y. Bélanger (*Ibid.*), « L'enjeu n'est plus de vaincre au Québec mais bien de se lancer à la conquête du monde ». Cependant, puisqu'un grand nombre d'entreprises québécoises ne dispose alors pas de l'appareil nécessaire pour être compétitif sur la scène mondiale, « l'intégration à l'économie mondiale s'effectue principalement par l'entremise de sociétés étrangères » (*Ibid.*). Une

quantité importante de firmes québécoises passent alors sous contrôle étranger. Donc, le Québec mondialisé connaît une harmonisation de certaines de ses politiques et institutions à celles de ses partenaires diplomatiques et commerciaux (par l'entremise du Canada) et s'ouvre aux marchés internationaux des biens, services, capitaux, technologies et main-d'œuvre.

Dans ces circonstances, il n'est pas étonnant que le travail atypique soit en croissance au Québec. Les impératifs de productivité et de mondialisation ont nécessité que les entreprises locales adoptent les pratiques internationales de flexibilité et de réduction des coûts liés à la force de travail. Les cycles de croissance-récession facilitent d'ailleurs la transition : les périodes de difficultés économiques fournissent le prétexte à la modification des pratiques de gestion de la main-d'œuvre et les bonnes performances durant les regains subséquents démontrent la justesse des décisions prises. Il n'est pas non plus étonnant que cette situation frappe surtout les jeunes. Comme leur taux de chômage est élevé et leurs perspectives limitées, ils sont plus susceptibles d'accepter un emploi atypique. Similairement, puisque ce sont généralement de nouveaux entrants dans le marché du travail, ils ne disposent pas des protections acquises par les travailleurs plus âgés et n'ont pas de poids de négociation. Il est donc plus facile pour les entreprises de leur imposer des conditions d'emploi moins intéressantes au nom de la performance. Le même raisonnement s'applique aux diminutions des revenus et autres bénéfices liés à l'emploi. C'est dire que les jeunes Québécois subissent actuellement une part disproportionnée du poids du courant de flexibilité par rapport à leur importance au sein de la force de travail.

### 3. Les tendances générales du marché

---

Les trois phénomènes ayant marqué, au cours des dernières décennies, le marché du travail des jeunes Québécois (taux de chômage plus élevé que celui du reste de la population active, augmentation de la proportion des étudiants en emploi, diminution de la valeur des diplômés) ont leur source dans la structure démographique, économique et sociale du Québec et du Canada.

P. Fortin, M. Keil et J. Symons (2001), dans une étude compréhensive sur les sources du chômage au Canada de 1967 à 1991, identifient sept facteurs ayant un impact significatif sur le taux de chômage. Il s'agit des chocs affectant l'activité économique des États-Unis, les modifications des taxes, impôts et politiques d'échange, les taux d'intérêt réels, l'assurance emploi, le salaire minimum et la proportion des femmes et des jeunes dans la force de travail. Ce dernier facteur suggère que le taux de chômage des jeunes (et des femmes) est structurellement différent de celui de l'ensemble de la population active. En effet, comme le remarque Y. Chassin (2005), le chômage endémique des jeunes Québécois est supérieur à celui du reste des travailleurs. Cette différence résulte des taux de chômage particulièrement élevés des jeunes ayant un faible niveau de scolarisation (postsecondaire partiel ou plus bas).

Qu'est-ce qui explique que les jeunes peu scolarisés ont tant de difficultés à se trouver un emploi? C'est principalement une question de manque de compétences, de qualifications et d'expérience. Ainsi, une récente étude américaine montre que les adolescents des États-Unis connaissent de hauts taux de chômage parce qu'ils font face à une forte compétition venant d'autres groupes démographiques plus expérimentés tels les jeunes adultes, les adultes sans emplois, les immigrés récents, les femmes plus âgées et les collégiens ne pouvant trouver d'emplois correspondant à leurs compétences (Sum *et al.*, 2005). Les adolescents seront, dans la plupart des cas, engagés les derniers. Similairement, A. Kolev et C. Saget (2005) identifient comme barrières à l'emploi des jeunes dans les pays de l'Europe du Sud-Est la piètre qualité des compétences des nouveaux travailleurs, l'absence d'incitatifs pouvant pallier la réticence des employeurs à engager des employés sans expérience et le manque de mécanismes permettant aux jeunes diplômés d'acquérir une expérience pertinente. Bien entendu, la situation socio-économique de certains de ces pays n'est

que peu comparable à celle du Québec, mais le problème fondamental du manque d'expérience et de qualification reste le même.

Étudier est souvent considéré comme une alternative intéressante à l'emploi (Baril, 2006). Par ailleurs, la proportion d'étudiants québécois occupant aussi un travail, généralement à temps partiel mais parfois à temps plein, s'est grandement accru au cours des dernières années (Chassin, 2005). Selon M. Gauthier (2006), les principales causes de ce phénomène sont l'allongement des études et la sortie du domicile familial pour fin d'études (migration des jeunes vers les centres académiques). Dans les deux cas, l'étudiant désire ou a besoin d'un emploi pour assurer son indépendance financière. Le risque perçu, dans cette situation, est que l'attrait du gain immédiat nuise à l'obtention d'un diplôme de qualité alors que, on l'a vu plus haut, les peu qualifiés sont clairement désavantagés dans le marché du travail. Une enquête récente effectuée auprès de cégépiens de Québec, Montréal et de la Gaspésie tend à infirmer cette perception (Roy *et al.*, 2005). En effet, les chercheurs y concluent que les étudiants travaillant entre 15 et 19 heures par semaine obtiennent les meilleurs résultats scolaires. De plus, les risques d'échec ou d'abandon n'apparaissent qu'au-delà de 25 heures de travail hebdomadaire. Il semble donc que le jumelage emploi-études, lorsque raisonnable, peut être positif.

Le travail des jeunes étudiants a cependant d'autres répercussions. En particulier, certains employeurs vont préférer engager ces jeunes au salaire minimum plutôt que de contracter des gens plus âgés qui sont susceptibles d'espérer une meilleure paie et une certaine permanence. La solution des uns devient alors le problème des autres. Les faibles pourcentages d'étudiants canadiens de 15 à 19 ans en emploi par rapport aux proportions des 20-24 ans depuis la fin des années quatre-vingt suggèrent une autre complication. P. Beaudry, T. Lemieux et D. Parent (2000) estiment que ces jeunes (les 15-19 ans) vivent une situation particulièrement difficile : bien qu'ils puissent désirer lutter contre les faiblesses du marché de l'emploi par l'acquisition de diplômes, ils se sentent frustrés à l'école par le manque d'opportunités de travail étudiant.

Aux États-Unis, l'un des groupes démographiques en compétition avec les adolescents pour les emplois est celui des collégiens qui ne peuvent se trouver un travail correspondant à leur niveau de scolarité (Sum *et al.*, 2005). Cette situation,

qu'on retrouve aussi au Québec, est une excellente illustration du problème de l'érosion de la valeur des titres scolaires. Ce phénomène implique qu'un nombre croissant d'emplois est comblé par des individus détenant un diplôme correspondant à un niveau supérieur de connaissances et compétences que celles qui sont exigées par leur emploi. Ainsi, une étude récente de Statistiques Canada conclut qu'en 2001, près de 20% des travailleurs détenant un diplôme universitaire avait occupé, à un moment donné durant l'année, un emploi n'exigeant pas plus qu'un diplôme d'études secondaires (Li *et al.*, 2006). Les travailleurs les plus jeunes étaient les plus susceptibles de vivre cette situation. Dans de telles circonstances, la rémunération est d'autant diminuée, réduisant le retour aux investissements en éducation. L'inflation des diplômes implique aussi qu'il y a de moins en moins de gens qui parviennent à trouver un emploi correspondant à leurs intérêts ou leur formation, ce qui cause la détresse psychologique (Fournier, 2006; Gauthier, 2006).

La cause première de cette situation est la grande abondance de l'offre de main-d'œuvre hautement qualifiée par rapport à la (relativement) faible demande des employeurs pour cette même main-d'œuvre (Baril, 2006). Les détenteurs de diplômes supérieurs se contentent donc d'emplois en deçà de leurs qualifications et engendrent un mouvement de cascade vers les diplômes demandant moins de scolarité. Les sources de ce déséquilibre entre l'offre et la demande au Québec sont diverses. Elles prennent racines dans la conjoncture socio-économique des dernières années. Deux raisons expliquent la diminution de la demande de main-d'œuvre qualifiée, toutes deux liées aux impératifs de performance et de rentabilité qui gouvernent maintenant les entreprises. Premièrement, plusieurs firmes procèdent, dans les dernières années, à des réductions systématiques de leurs effectifs (Hudson, 2002b). Deuxièmement, on constate une intensification du travail (Burchell, 2002): chaque employé travaille plus, réduisant ainsi les besoins de main-d'œuvre. Il est aussi possible d'identifier deux facteurs qui ont contribué à l'augmentation de l'offre. Tout d'abord, et c'est là le facteur principal, les taux de fréquentation scolaire se sont grandement accrus au Québec au cours des dernières années, augmentant de ce fait le nombre de travailleurs qualifiés se cherchant un emploi. Similairement, les employeurs québécois s'étant ouverts aux marchés internationaux, les diplômés d'ici font maintenant face, comme les entreprises, à une compétition accrue venue de l'extérieur.



## 4. Perspectives d'avenir

---

Si on élimine la possibilité de changements politiques ou légaux importants, le marché de l'emploi n'est affecté, à court et moyen terme, que par la conjoncture économique immédiate. Au Québec, les prévisions économiques pour un avenir rapproché évoquent des risques de ralentissement économique en raison des nombreuses incertitudes qui planent sur la province : l'augmentation de la valeur du dollar canadien et la hausse des prix du pétrole nuit au secteur manufacturier déjà mis à mal par la compétition internationale, alors que la crise du secteur forestier nuit à l'économie de plusieurs régions (Bégin, 2006). À moyen terme (d'ici 2009), la croissance québécoise sera modérée et inférieure à celle des années 1997 à 2004 (Bégin, 2005). Ce contexte économique se traduira par une création d'emplois plus faible que lors des années précédentes (*Ibid.*) et qui devrait diminuer vers la fin de la décennie (Grenier, 2005). Ceci n'augure rien de bon pour l'emploi des jeunes et les tendances relevées et expliquées ci-haut devraient perdurer durant cette période. Ce serait d'autant plus vrai que H. Bégin (2005) estime que pour faire face à la concurrence étrangère, les entreprises compenseront les effets des hausses du huard et des prix du pétrole par des gains en productivité.

À long terme, deux grands courants devraient déterminer la situation de l'emploi des jeunes au Québec. Il s'agit premièrement du mouvement de mondialisation qui se poursuivra et, deuxièmement, des changements démographiques qui toucheront la province. Alors que les effets de ce premier sont susceptibles de ressembler à ceux qui sont décrits plus haut, donc de produire une dégradation du marché du travail des jeunes, l'évolution démographique annoncée aura quant à elle des effets sur ce marché plus difficiles à prévoir. En définitive, certains voient l'avenir de l'emploi des jeunes de façon globalement positive (Baril, 2006; Gauthier 2006), alors que d'autres sont plus pessimistes quant au futur (Fournier, 2006).

À l'heure actuelle, il serait difficile d'envisager que le courant de globalisation emportant la planète ne cesse. En fait, une grande partie des éléments composant la mondialisation, notamment l'ouverture des marchés des biens et capitaux, la diffusion des nouvelles technologies et les systèmes de production internationaux, sont irréversibles et vont aller de l'avant (Gunter et van der Hoeven, 2004). Cela signifie que les pressions compétitives, que subissent les entreprises, vont demeurer

et peut-être même s'accroître. Il faut aussi envisager que la vague de déréglementation et de privatisation qui accompagne la mondialisation continuera. Dans cette perspective, il est probable que la transition vers l'emploi atypique et les diminutions des gains salariaux et bénéfiques connexes vont progresser.

Par ailleurs, certains faits récents pourraient remettre en question cette conclusion. En particulier, il semble que les effets positifs sur la productivité des entreprises du virage vers la flexibilité soient atténués par les coûts de l'incertitude qu'il engendre (Hudson, 2002b; Mankelov, 2002). Le stress et l'insécurité créés par les nouvelles pratiques d'emplois résultent en maladies, absentéisme et réduction de la productivité due à une baisse de la motivation et du bon vouloir des travailleurs. Cela suggère que le présent modèle puisse, au nom de la rentabilité, être revu par les entreprises elles-mêmes. La question est de savoir si ce contre-mouvement s'enclenchera dans des délais raisonnables, et s'il s'avèrera significatif pour les conditions d'emploi des travailleurs. Dans un autre ordre d'idée, il est possible que la façon dont se fait et est gérée la mondialisation se transforme d'une manière qui atténuera ses impacts négatifs. Un tel changement semble s'être déjà amorcé (Gunter et van der Hoeven, 2004). Il touche principalement l'aspect de l'harmonisation des institutions et des politiques. Les dirigeants de ce monde commencent à prendre conscience des effets adverses de la globalisation, et ils adaptent peu à peu leur réponse en conséquence. Il paraît sensé d'envisager que des législations et des accords internationaux, protégeant par exemple les droits des travailleurs, seront mis en place pour tenter de circonscrire le courant mondialiste, bien que cela ne soit susceptible de se produire qu'à moyen ou long terme. Une possibilité intéressante est à noter : les problèmes de productivité mentionnés précédemment pourraient faciliter et peut-être même encourager l'adoption de lois internationales du travail.

En apparence opposée au mouvement de globalisation, les changements démographiques qui toucheront le Québec dans les années à venir, bien que potentiellement négatifs pour la santé de l'économie de la province dans son ensemble, pourraient améliorer les conditions d'emploi des jeunes à plus ou moins long terme. En effets, les scénarios démographiques, qui considèrent différentes hypothèses de fécondité, mortalité et migration, annoncent tous un déclin de la population active dans les prochaines années (Baril, 2006; Thibault *et al.*, 2004). Un

scénario de faible croissance prévoit le début du déclin en 2007, alors qu'un de forte croissance le prévoit en 2016, le scénario de référence donnant 2013 comme année du début de la descente (Thibault *et al.*, 2004). Ce phénomène sera d'autant plus fort dans les régions du Québec, certaines d'entre elles connaissant déjà une décroissance de leur population active.

En termes d'emploi, cette situation signifie que les jeunes travailleurs pourront faire face à une compétition moindre sur le marché (réduction de l'offre de main-d'œuvre). Si la demande de main-d'œuvre reste au niveau actuel ou diminue à un rythme plus faible que celui de la décroissance de la population active, les jeunes devraient être en mesure d'améliorer leurs conditions d'emploi. Le chômage devrait diminuer, les salaires et bénéfices augmenter et l'érosion des valeurs des diplômes s'amoinrir.

Toutefois, il est peu probable que la demande de main-d'œuvre reste stable. Deux facteurs principaux se conjugueront pour la réduire. Tout d'abord, l'intensification du travail et l'augmentation de la productivité individuelle, liés en partie aux avancées technologiques, vont continuer de diminuer les besoins en main-d'œuvre des entreprises. Ensuite, dans la mesure où la disponibilité d'une force de travail suffisante et suffisamment qualifiée est un facteur important dans la décision de localisation des entreprises et dans un contexte de mobilité internationale de la production, il est possible que le déclin de la population active québécoise nuise à la création d'emploi. Parallèlement, un troisième facteur pourrait atténuer la diminution de l'offre de main-d'œuvre : le retard des départs à la retraite. En effet, pour plusieurs raisons, notamment du manque de relève, du besoin pour les employeurs de conserver leur expertise et expérience et de santé, de plus en plus de travailleurs en fin de carrière sont capables et ont la possibilité de rester en poste au-delà de l'âge traditionnel de la retraite. Au total, ces trois effets devraient se conjuguer et contrer les effets positifs de la diminution de la population active, à un tel point qu'il serait imprudent de percevoir la démographie comme la solution aux problèmes d'emploi des jeunes.

Une dernière question à considérer ici est celle des régions, dont la dynamique est généralement différente de celle des centres tels Montréal et Québec. Plusieurs font face à des défis importants. Dans les régions ressources, la dépendance de

l'économie au secteur de l'exploitation des ressources naturelles peut s'avérer problématique à long terme puisque cette extraction ne peut être infinie (Chenard *et al.*, 2005). La situation actuelle de l'industrie forestière illustre bien les dangers de cette dépendance. Dans un autre ordre d'idées, plusieurs régions voient leurs jeunes quitter au profit des grands centres, diminuant ainsi la disponibilité de la relève (Gauthier *et al.*, 2001). Bien que chute démographique ne soit pas synonyme de diminution du bien-être économique, il est tout de même possible que les pertes d'effectifs que les régions subissent soient un obstacle à l'implantation et la performance locales des entreprises (Chenard *et al.*, 2005). Cette dynamique est semblable à celle du choc démographique provincial, bien qu'amplifié par l'exode des jeunes et la faible diversification de l'économie des régions.

## Conclusion et recommandations

---

Il est donc clair que, à court et moyen terme, la situation des jeunes face à l'emploi n'ira pas en s'améliorant et pourrait même se détériorer. À plus long terme, il n'est que peu probable que les effets des changements démographiques atténuent ceux du courant mondialiste. En somme, à moins d'un changement fondamental et imprévisible du système économique mondial et des pratiques de gestion des entreprises, la progression du marché de l'emploi des 15-30 ans (et de l'ensemble de la population) vers l'emploi atypique et les conditions qui y sont associées continuera. Certains s'accommodent ou profitent de cette nouvelle dynamique, mais pour une forte proportion de jeunes cette situation signifie une dégradation des conditions de vie. Dans une perspective où le vieillissement de la population augmentera le poids social que porteront les jeunes, il devient urgent pour le Québec d'agir. Ce, d'autant plus que les philosophies du laissez-faire et de l'action d'autorégulation des marchés ne semblent pas les avenues les plus optimales pour le fonctionnement efficace des économies nationales (Wilkinson et Ladipo, 2002). Dans cette optique, nous émettons ici trois recommandations visant à minimiser les impacts négatifs des courants démographiques et de mondialisation. Elles s'adressent d'abord à Emploi Québec qui, de par son mandat et son expertise, est particulièrement bien positionné pour intervenir positivement sur la question des conditions d'emploi des jeunes. Elles peuvent cependant s'avérer pertinentes pour d'autres ministères.

### *1. Favoriser une éducation permettant la réalisation du plein potentiel des étudiants.*

L'éducation est, pour le Québec, un atout primordial face à la compétition internationale dans une perspective de promotion de l'économie du savoir. De même, l'investissement en éducation reste une façon éprouvée de hausser les conditions de vie des jeunes. Notamment, les jeunes travailleurs possédant un niveau d'éducation plus élevé sont moins vulnérables à la précarisation de l'emploi et aux aléas du marché (Fournier, 2006; Gauthier, 2006; Chassin, 2005). Par ailleurs, le phénomène d'érosion des titres scolaires diminue la valeur et les retombées positives associées aux diplômes de haut niveau. C'est pourquoi nous recommandons au Ministère de l'Éducation, des Loisirs et des Sports (MELS) d'agir en éducation de façon équilibrée. L'approche choisie doit avant tout favoriser le développement et la

réalisation du plein potentiel des étudiants. Après quoi, nous reprenons deux mesures de la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 (Secrétariat à la jeunesse, 2006) qu'Emploi Québec et le ministère de l'Éducation devraient faire :

- a) Assurer l'accessibilité et la qualité de l'enseignement supérieur (p.23)
- b) Intensifier la valorisation de la formation professionnelle auprès des jeunes, des parents et du personnel scolaire (p.27).

La prise d'une telle approche, globale et diversifiée, aurait deux résultats. Tout d'abord, cette avenue permettrait aux jeunes de se développer pleinement en leur donnant accès à un maximum d'opportunités tout en éliminant les préjugés négatifs associés à certains secteurs d'activités. Cette approche est essentielle au bien être de tous et susceptibles d'assurer un bon niveau de vie (il n'y a plus de sous-métier). Ensuite, elle garantirait au Québec la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée capable de répondre aux besoins des marchés du savoir et de maintenir la compétitivité internationale de la province et de ses entreprises.

## *2. Aider les petites et moyennes entreprises à mieux cibler et faire circuler leurs besoins en main-d'œuvre.*

L'une des constatations de la présente enquête est que la circulation de l'information relative à l'emploi au Québec, bien que s'étant grandement améliorée ces dernières années, n'est pas optimale (Baril, 2006; Fournier, 2006). Il règne actuellement une certaine confusion dans l'organisation des services liés à l'emploi (Filteau *et al.*, 2003). Cela s'exprime de plusieurs façons. Particulièrement, plusieurs petites et moyennes entreprises, qui souvent ne disposent pas des moyens nécessaires pour engager une ou des personnes spécialistes des ressources humaines, ont des pratiques d'embauche qui ne concordent pas avec leurs besoins ou particularités (Baril, 2006). Parallèlement, M. Gauthier (2006) note qu'il y a présentement des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs de l'économie régionale. Donc, en continuant de développer les services d'aide aux entreprises et de dissémination des offres d'emplois, Emploi Québec améliorerait les processus d'embauche et permettrait tant aux employeurs qu'aux employés, notamment aux jeunes, de se retrouver dans des situations optimales.

### *3. Mettre sur pied des structures de regroupement et d'encadrement des travailleurs atypiques.*

Il semble, du moins à court terme, que l'accroissement de l'emploi atypique va continuer. Cette situation n'est évidemment pas un problème pour tous, certains préfèrent la diversité, la liberté et la flexibilité qu'elle confère, mais il n'en demeure pas moins que pour beaucoup, elle entraîne une dégradation des conditions de vie. De première évidence, les réductions des gains à l'emploi signifient une baisse du pouvoir d'achat et donc de la qualité de vie. De plus, l'insécurité et les difficultés financières engendrées par la précarité du travail atypique sont causes de nombreux troubles psychologiques et sociaux tel le stress, la dépression et l'exclusion (Fournier *et al.*, 2003; Wichert, 2002). Ces problèmes sont accentués du fait que le travailleur atypique se retrouve souvent isolé. I. Wichert (2002) précise qu'il existe plusieurs facteurs personnels, sociaux ou environnementaux qui sont susceptible d'agir comme modérateur et réduire la vulnérabilité des individus aux effets négatifs de l'insécurité. De ceux-là, le soutien social est particulièrement important.

Le développement de structures d'encadrement ou de regroupement des travailleurs atypiques apparaît donc comme une bonne solution pour pallier leurs conditions de travail difficiles. De telles structures auraient plusieurs effets bénéfiques. Tout d'abord, elles procurent un élément additionnel de soutien social (en plus de la famille et des amis) et aide à lutter contre le sentiment d'exclusion. Ensuite, elles servent de réseaux pouvant faciliter la recherche d'emplois et ainsi diminuer l'insécurité associée à cette tâche. Similairement, elles permettent la circulation de l'information pouvant optimiser l'expérience du travail atypique (par exemples, qu'elles sont les meilleures pratiques, qui sont des modèles de réussite, comment avoir une gestion efficace, etc.) Finalement, elles sont susceptibles de donner un plus grand poids aux travailleurs dans leurs négociations avec les employeurs.

Cependant, la nature même du travail atypique rend difficile le regroupement et l'encadrement de ceux et celles qui le pratique. C'est pourquoi Emploi Québec, qui dispose des moyens nécessaires, à un rôle important à jouer à ce niveau. La nature exacte de ce rôle reste à déterminer. Ce pourrait être le moyen de facilitation du regroupement par la diffusion de l'information pertinente ou ce pourrait être le rôle

de moteur par la création de nouvelles associations ou par d'autres formules innovatrices.

Ces recommandations visent d'abord Emploi Québec. Il existe par ailleurs des actions et comportements que la société québécoise peut adopter, à travers l'appareil gouvernemental, et qui devrait aider les jeunes et les travailleurs atypiques. Par exemple, l'état des finances publiques du Québec est une source d'inquiétude quant à la santé future de son économie (Bégin, 2005). Une saine gestion des finances du gouvernement est donc nécessaire pour préserver une conjoncture économique favorable. C'est tout particulièrement pertinent pour la question de l'emploi des jeunes puisque, rappelons-le, ils sont les premiers et les plus affectés par les soubresauts de l'économie. Une saine gestion se traduit par le maintien de l'équilibre budgétaire (surtout en période de prospérité économique) et la mise en place de politiques favorisant la stabilité et le développement à long terme. Cela implique notamment de s'attaquer aux questions relatives à la dette publique du Québec, à l'exploitation des ressources naturelles ou celle des coûts des soins de santé et d'y apporter des solutions viables. De cette façon, le gouvernement contribue à la mise en place d'un environnement économique sain et durable et réduit le fardeau social futur que devront porter les jeunes.

Parallèlement, le Québec doit maintenir et développer des règles de travail pertinentes. Les tenants du néo-libéralisme affirment que l'autorégulation des marchés solutionne la plupart des déséquilibres économiques. Toutefois, F. Wilkinson et D. Ladipo (2002) affirment que les preuves en provenance de plusieurs économies très compétitives à l'échelle internationale indiquent qu'un système réglementaire assurant la protection des droits sociaux est vital pour la santé des individus et de l'économie dans son ensemble. Ces lois et règlements doivent protéger des congédiements abusifs, garantir un revenu suffisant et assurer une certaine protection sociale. Le Québec et le Canada possèdent actuellement un bon système de protection de ce type. Il est important qu'ils ne le laissent pas se dégrader. De concert, il faut faire en sorte que les protections mises en place soient adaptées aux réalités actuelles des marchés. L'évolution de l'emploi atypique et la diminution des revenus et bénéfices sociaux durant les dernières années suggèrent que ce n'est présentement pas le cas et que les pratiques des entreprises visent à contourner les sauvegardes existantes. Il conviendrait donc de modifier la réglementation en place



pour qu'elle encadre la nouvelle réalité de l'emploi atypique, sans toutefois nuire indûment à la compétitivité des entreprises locales.

En conclusion, à plus ou moins long terme, l'emploi atypique et ses effets sont là pour rester, et devraient même se développer. Dans les circonstances, un changement d'attitude est nécessaire. Il n'est plus possible de refuser cette forme de travail et de s'agripper coûte que coûte au modèle traditionnel de l'emploi permanent à temps plein. Il faut plutôt encadrer les nouvelles formes de travail et éduquer au travail atypique de façon à garantir des conditions de vie adéquates à ceux qui les pratiquent. Il est d'ailleurs possible, dans la mesure où cette forme d'emploi pourrait un jour acquérir un certain statut au sein de la société et permettre un niveau de vie général décent, que de plus en plus de jeunes choisiront cette avenue. En attendant ce moment, la société québécoise se doit d'accepter la présence du travail atypique et d'agir en conséquence.

La problématique du travail atypique et des diminutions des revenus en est d'abord une d'équité. Les pressions d'adaptation et de compétitivité engendrées par les transformations et la réorganisation du système économique mondial ne sont pas portées équitablement par l'ensemble des acteurs, mais elles sont plutôt transférées de façon disproportionnée à certains groupes démographiques. Les jeunes, bien que plus à même de faire face à l'insécurité parce qu'ayant généralement moins d'attaches, sont particulièrement affectés par cette situation puisqu'ils ne disposent d'aucun acquis sur le marché du travail. Dans ce contexte, c'est à l'État que revient le rôle de s'assurer du bien-être de l'ensemble de sa population. Cette étude propose quelques pistes d'action qui devraient permettre à la société québécoise de s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail et contribuer à améliorer la situation des jeunes travailleurs. Qu'on les adopte ou qu'on en cherche d'autres, une conclusion s'impose : considérant la dynamique de vieillissement et de diminution de la population active que vit le Québec, il devient de plus en plus urgent d'intervenir.

## Références

---

- Baril G. 2006. Entrevue réalisée avec Guylaine Baril, Économiste et Spécialiste du marché du travail des jeunes au CETECH (Emploi Québec), le 16 mars 2006 à Montréal.
- Bégin H. 2006. La conjoncture québécoise. *En perspective*, **16**(4) : 6. [www.desjardins.com/economie](http://www.desjardins.com/economie).
- Bégin H. 2005. Québec : le rythme de croissance sera modeste d'ici 2009. Dans Desjardins, Études économiques. *Perspectives économiques à moyen terme, 2005-2009*. Octobre 2005. Page 6. [www.desjardins.com/economie](http://www.desjardins.com/economie).
- Beaudry P., Lemieux T. et Parent D. 2000. What is happening in the youth labour market in Canada? *Canadian Public Policy*, **26** (1) : S59-S83.
- Bélanger Y. 2000. Le modèle québécois survivra-t-il à l'avènement du XXI<sup>e</sup> siècle? Dans Bélanger Y., Comeau R. et Métivier C. (dir.). *La révolution tranquille 40 ans plus tard : un bilan*. VLB éditeur, Montréal, QC. Pp. 179-186.
- Burchell B. 2002. The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. Dans Burchell B., Lapido D. et Wilkinson F. (dir.). *Job insecurity and work intensification*. Routledge, London, UK. Pp. 61-76.
- Chassin Y. 2005. *Perspectives et conditions d'emploi chez les jeunes*. Comité Aviseur-jeunes, Emploi Québec. 91 pages.
- Chenard P. Polèse M. et Shearmur R. 2005. *L'évolution économique et démographique et les perspectives de développement des régions périphériques du Québec*. INRS Urbanisation, Culture et Société, Québec, QC. 93 pages.
- Estevao M. et Lach S. 2000. The evolution of the demand for temporary help supply employment in the United States. Dans Carré F., Ferber M.A., Golden L. et Herzenberg S.A. (dir.) *Nonstandard work : the nature and challenges of changing employment arrangements*. Industrial Relations Reserach Association Series, Illinois, ÉU. Pp. 123-144.
- Filteau O., Leclerc C. et Bourassa B. 2003. L'intervention dans les services québécois d'intégration en emploi : une réhabilitation des savoirs des acteurs de première ligne? Dans Fournier G., Bourassa B. et Béji K. (dir.) 2003. *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Les Presses de l'Université Laval, Québec, QC. Pp. 137-162.
- Fortin P. 2000. La révolution tranquille et le virage économique du Québec. Dans Bélanger Y., Comeau R. et Métivier C. (dir.). *La révolution tranquille 40 ans plus tard : un bilan*. VLB éditeur, Montréal, QC. Pp. 165-178.
- Fortin P., Keil M. et Symons J. 2001. The sources of unemployment in Canada, 1967-91 : evidence from a panel of regions and demographic groups. *Oxford Economic Papers*, **53** : 67-93.

- Fournier G. 2006. Entrevue réalisée avec Geneviève Fournier, Professeure titulaire au département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval Chercheure régulier au CRIEVAT, le 27 mars 2006 à Québec.
- Fournier G. et Bujold C. 2005. Nonstandard career trajectories and their various forms. *Journal of Career Assessment*, **13**(4) : 415-438.
- Fournier G., Bourassa B. et Béji K. (dir.) 2003. *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Les Presses de l'Université Laval, Québec, QC. 220 pages.
- Fournier G. Monette M. Pelletier R. et Tardif P. 2000. Les diplômés et l'insertion socioprofessionnelle : résignation déguisée ou adaptation saine à un marché du travail insensé. Dans Fournier G. et Monette M. (dir.). *L'insertion socioprofessionnelle, un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?* Les Presses de l'Université Laval, Québec (QC). Pp. 1-36.
- Gauthier M. 2006. Entrevue réalisée avec Madeleine Gauthier, Professeure à l'INRS Urbanisation, Culture et Société et Responsable de l'Observatoire Jeunes et Société, le 27 mars 2006 à Québec.
- Gauthier M., Molgat M. et Côté S. 2001. *La migration des jeunes au Québec, résultats d'un sondage auprès des 20-34 ans du Québec*. INRS Urbanisation, Culture et Société, Québec, QC. 129 pages.
- Grenier A. 2005. *Le Marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec, 2005-2009*. Gouvernement du Québec, CETECH, QC. 79 pages.
- Gunter B.G. et van der Hoeven R. 2004. The social dimension of globalization : a review of the literature. *International Labour Review*, 143(1-2) : 7-43.
- Hoffmann E. et Walwei U. 2003. The change in work arrangements in Denmark and Germany : erosion or renaissance of standards? Dans Houseman S. et Osawa M. (dir.) *Nonstandard work in developed economies : causes and consequences*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, ÉU. Pp. 15-52.
- Houseman S. et Osawa M. 2003. Introduction. Dans Houseman S. et Osawa M. (dir.) *Nonstandard work in developed economies : causes and consequences*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, ÉU. Pp. 1-14.
- Hudson M. 2002a. Disappearing pathways and the struggle for a fair day's pay. Dans Burchell B., Lapido D. et Wilkinson F. (dir.). *Job insecurity and work intensification*. Routledge, London, UK. Pp. 77-91.
- Hudson M. 2002b. Flexibility and the reorganisation of work. Dans Burchell B., Lapido D. et Wilkinson F. (dir.). *Job insecurity and work intensification*. Routledge, London, UK. Pp. 39-60.
- Kolev A. et Saget C. 2005. Understanding youth labour market disadvantage : Evidence from south-east Europe. *International Labour Review*, **144**(2) : 161-187.

- Ladipo D. et Wilkinson F. 2002. More pressure, less protection. Dans Burchell B., Ladipo D. et Wilkinson F. (dir.). *Job insecurity and work intensification*. Routledge, London, UK. Pp. 8-38.
- Mankelov R. 2002. The organisational costs of job insecurity and work intensification. Dans Burchell B., Ladipo D. et Wilkinson F. (dir.). *Job insecurity and work intensification*. Routledge, London, UK. Pp. 137-153.
- Roy J., Mainguy N., Gauthier M. et Giroux L. 2005. *Étude comparée sur la réussite scolaire en milieu collégial selon une approche d'écologie sociale : Rapport synthèse et paramètres d'intervention*. Cégep Sainte-Foy et Observatoire Jeunes et Société (INRS), Québec, QC. 11 pages.
- Schömann I et Schömann K. 2003. In search of a new framework for flexibility : reregulation of nonstandard employment in the European Union. Dans Houseman S. et Osawa M. (dir.) *Nonstandard work in developed economies : causes and consequences*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, ÉU. Pp. 351-388.
- Secrétariat à la jeunesse. 2006. *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009; Pour une jeunesse engagée dans sa réussite*. Gouvernement du Québec, Québec (QC). 64 pages.
- Statistique Canada. 2003. *Enquête sur la population active*. Gouvernement du Canada, Ottawa (ON). Par l'entremise de l'Institut de la Statistique du Québec.
- Sum A., Khatiwada I. et Palma S. 2005. The age twist in employment rates, 2000-2004. *Challenge*, **48**(4) : 51-68.
- Thibault N. Létourneau E. et Girard C. 2004. *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051*. Institut de la Statistique du Québec, QC. 38 pages.
- Trottier C. 2000. Le rapport au travail et l'accès à un emploi stable, à temps plein, lié à la formation. Vers l'émergence de nouvelles normes? Dans Fournier G. (dir.). *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme*. Les Presses de l'Université Laval, Québec (QC). Pp. 35-57.
- Wichert I. 2002. Job insecurity and work intensification : the effects on health and well-being. Dans Burchell B., Ladipo D. et Wilkinson F. (dir.). *Job insecurity and work intensification*. Routledge, London, UK. Pp. 92-111.
- Wilkinson F. et Ladipo D. 2002. What can governments do? Dans Burchell B., Ladipo D. et Wilkinson F. (dir.). *Job insecurity and work intensification*. Routledge, London, UK. Pp. 172-184.