

www.stat.gouv.qc.ca
Institut de la statistique du Québec

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATION

Réalités des jeunes sur
le marché du travail
en 2005

Québec 

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

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

ou

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

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

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationale du Québec
3^e trimestre 2007
ISBN 978-2-551-23606-0 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-51041-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2007

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec.

Octobre 2007

La mission de l'Institut de la statistique du Québec consiste, entre autres, à fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes.

La situation des jeunes sur le marché du travail est une question d'actualité. En effet, à la fin des années 1990 et au début de la décennie 2000, plusieurs auteurs (ou organismes) se sont penchés sur ce sujet. Bon nombre ont fait état d'une détérioration du sort des jeunes travailleurs au cours de la décennie 1990, et ce, tant à l'échelle internationale que canadienne et québécoise. Qu'en est-il de la situation en 2005? Quels sont les principaux changements qui se sont produits au cours des années pour mener à cet état de choses? Les jeunes vivent-ils tous la même réalité ou certains groupes se distinguent-ils sur le plan de l'activité sur le marché du travail, des caractéristiques des emplois occupés ou encore des conditions de travail?

Le présent rapport tente de répondre à ces questions en dressant un portrait de la situation des jeunes du Québec au regard de leur participation au marché du travail, des caractéristiques des emplois qu'ils occupent et de leurs conditions de travail. L'analyse porte sur l'ensemble des jeunes, ceux qui ont terminé leurs études et ceux qui étudient à temps

plein. Les résultats montrent des différences notables entre ces groupes ainsi que selon le sous-groupe d'âge des jeunes. Cela reflète des réalités particulières qui devraient être prises en considération lors de l'adoption d'une politique ou l'établissement de mesures relative à ces groupes de travailleurs. Les jeunes constituent en effet la relève de demain et leur intégration au marché du travail devient un défi important pour la société québécoise, particulièrement dans le contexte actuel du vieillissement de la main-d'œuvre.

L'Institut de la statistique du Québec tient à remercier toutes les personnes qui ont contribué aux diverses étapes de cette publication, notamment Statistique Canada, le ministère de l'Éducation du Québec, les répondants aux différentes enquêtes dont les données sont utilisées dans ce rapport ainsi que les membres de son personnel.

Le directeur général,



Yvon Fortin

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

Ce rapport a été réalisé par : Luc Cloutier, Sandra Gagnon, Marie-France Martin et Pierre-Olivier Ménard

La coordination a été assurée par : Anne-Marie Fadel

Sous la direction de : Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration : Pascal Michel pour les traitements statistique et informatique des données

Nicole Descroisselles pour la révision linguistique

Josée Gaudreault pour le travail de mise en page du texte, des figures et des tableaux

L'Institut remercie Statistique Canada pour la qualité et la disponibilité du fichier de microdonnées de l'EPA et de l'EDTR qui a rendu possible cette publication. Il remercie également Hervé Gauthier pour ses commentaires sur le chapitre 1.

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

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

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

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

... N'ayant pas lieu de figurer
.. Donnée non disponible
h Nombre d'heures

Avertissements :

- À moins d'une mention particulière, les mots *employé*, *chômeur*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.
- En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.
- Les données portant sur l'ensemble des jeunes sont des moyennes calculées sur les 12 mois de l'année. Tandis que les données portant sur les jeunes étudiants et non étudiants sont des moyennes calculées sur les huit mois d'année scolaire d'une même année civile.

Table des matières

INTRODUCTION	11	CHAPITRE 4	
CHAPITRE 1		CONDITIONS DE TRAVAIL DES JEUNES	81
PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES JEUNES	13	4.1 Les conditions de travail de l'ensemble des jeunes	81
1.1 La place des jeunes dans une structure par âge vieillissante	13	4.2 Les conditions de travail des jeunes selon le sexe	85
1.2 Les jeunes qui ne sont ni à l'école ni au travail	17	4.3 Les conditions de travail des jeunes selon le niveau d'études	89
1.3 Les 15-29 ans : entre le couple et la famille	18	4.4 Les conditions de travail des jeunes selon la situation familiale	92
1.4 La région de résidence	19	4.5 Les conditions de travail des jeunes selon le régime de travail	96
1.5 Les 15-29 ans et les études	19	4.6 Les conditions de travail des jeunes selon le statut d'emploi	98
1.6 Les 15-29 ans non étudiants	21	4.7 Les conditions de travail des jeunes selon la couverture syndicale	101
CHAPITRE 2		4.8 Les conditions de travail des jeunes selon la taille de l'établissement	104
PARTICIPATION DES JEUNES AU MARCHÉ DU TRAVAIL	23	4.9 Les conditions de travail des jeunes selon la région géographique	107
2.1 La participation des jeunes au marché du travail : une vision d'ensemble	23	CHAPITRE 5	
2.2 La participation selon le sexe	27	PORTRAIT DES JEUNES ÉTUDIANTS À TEMPS PLEIN	113
2.3 La participation selon la situation familiale (type d'union et présence d'enfants en bas âge)	29	5.1 Le portrait des jeunes étudiants à temps plein	113
2.4 La participation au marché du travail selon le niveau d'études	32	5.2 La participation des jeunes étudiants à temps plein au marché du travail, les caractéristiques des emplois occupés et les conditions de travail	115
2.5 La participation des 15-29 ans au marché du travail dans d'autres régions canadiennes	35	5.2.1 La participation des jeunes étudiants à temps plein au marché du travail	115
CHAPITRE 3		5.2.2 L'emploi chez l'ensemble des jeunes étudiants à temps plein	116
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DES JEUNES	39	5.2.3 L'emploi étudiant selon le sous-groupe d'âge	118
3.1 Les caractéristiques de l'emploi de l'ensemble des jeunes	39	5.2.4 L'emploi étudiant selon le sexe	120
3.2 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le sexe	55	5.2.5 L'emploi étudiant selon le type d'établissement d'enseignement	121
3.3 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le niveau d'études	61	5.2.6 L'emploi étudiant selon la région géographique	122
3.4 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon la situation familiale	66	5.3 Les emplois d'été	124
3.5 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon la région géographique	75		
3.6 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le secteur d'appartenance	78		

CHAPITRE 6	
INSERTION ET QUALIFICATION DES JEUNES EN EMPLOI	127
6.1 L'insertion des jeunes sur le marché du travail	127
6.2 Le portrait des jeunes non étudiants selon le niveau de compétence de l'emploi	131
6.3 La surqualification et la sous-qualification des jeunes non étudiants sur le marché du travail	132
CHAPITRE 7	
QUELQUES RÉFÉRENCES UTILES	139
7.1 Synthèse des études récentes	139
7.1.1 À l'échelle internationale	139
7.1.2 À l'échelle canadienne	141
7.1.3 À l'échelle québécoise	144
7.2 Quelques mesures et programmes gouvernementaux en vigueur au chapitre de l'emploi des jeunes	147
BIBLIOGRAPHIE	149

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

CHAPITRE 1

- 1.1 Proportion des 15-29 ans dans la population en âge de travailler selon différentes régions canadienne, 1976-2005 16

CHAPITRE 2

- 2.1 Taux de présence de différents groupes d'âge dans la population active et l'emploi, Québec, 1976 et 2005 24

- 2.2 Taux d'activité et taux d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1976 et 2005 25

- 2.3 Taux de présence des hommes et des femmes de différents groupes d'âge dans la population active et l'emploi, Québec, 2005 28

- 2.4 Taux d'activité et taux d'emploi selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 2005 29

- 2.5 Taux de chômage selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 2005 29

- 2.6 Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des jeunes selon l'état matrimonial et la présence d'enfants de moins de 6 ans, Québec, 1976 et 2005 32

- 2.7 Taux d'activité des jeunes et des 30 ans et plus selon le sexe, Québec, 2005 34

- 2.8 Taux d'emploi selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2005 34

- 2.9 Taux de chômage selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2005 35

- 2.10 Taux d'activité selon le groupe d'âge dans différentes régions canadiennes, 2005 36

- 2.11 Taux d'emploi selon le groupe d'âge dans différentes régions canadiennes, 2005 36

- 2.12 Taux de chômage selon le groupe d'âge dans différentes régions canadiennes, 2005 37

CHAPITRE 3

- 3.1 Importance du temps partiel involontaire selon le groupe d'âge, Québec, 1997 et 2005 41

- 3.2 Répartition de l'emploi des jeunes selon le statut d'emploi et le groupe d'âge, Québec, 1997 et 2005 42

- 3.3 Répartition de l'emploi typique et atypique selon le groupe d'âge, Québec, 2005 45

- 3.4 Variation de l'emploi selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1997 et 2005 47

- 3.5 Durée de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1976 et 2005 48

- 3.6 Durée de l'emploi chez les employés non étudiants selon le groupe d'âge, Québec, 1976 et 2005 49

- 3.7 Répartition de l'emploi des jeunes au sein de certains secteurs d'activité économique selon le groupe d'âge, Québec, 1976, 1997 et 2005 53

- 3.8 Certaines caractéristiques de l'emploi des 15-29 ans selon le sexe, Québec, 1997 et 2005 58

- 3.9 Certaines caractéristiques de l'emploi selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2005 64

- 3.10 Emploi des jeunes (niveau et proportion de l'emploi total des jeunes) selon le secteur d'activité économique, Québec, 2005 65

- 3.11 Certaines caractéristiques de l'emploi selon le groupe d'âge et l'état matrimonial, Québec, 1997 et 2005 69

- 3.12 Certaines caractéristiques de l'emploi des travailleurs avec des enfants en bas âge, 15-29 ans et 30 ans et plus, Québec, 1997 et 2005 71

- 3.13 Répartition des jeunes entre les secteurs d'activité économique et proportion des jeunes en couple ou avec enfants dans chacun des secteurs d'activité économique, Québec, 2005 73

- 3.14 Certaines caractéristiques de l'emploi des 15-29 ans selon la région géographique, 1997 et 2005 76

3.15	Certaines caractéristiques de l'emploi des 15-29 ans selon le secteur d'appartenance, Québec, 1997 et 2005	79	5.3	Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein selon le sous-groupe d'âge, Québec, 2005	120
CHAPITRE 4			5.4	Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans selon le sexe, Québec, 2005	121
4.1	Heures habituelles moyennes des employés selon le groupe d'âge, Québec, 2005	81	5.5	Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans selon le type d'établissement d'enseignement, Québec, 2005	122
4.2	Taux horaire moyen des employés, Québec, 2005	84	5.6	Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans selon la région géographique, Québec, 2005	123
4.3	Ratio de la rémunération hebdomadaire moyenne des femmes par rapport à celle des hommes selon le groupe d'âge, Québec, 2005	88	CHAPITRE 6		
4.4	Variation du pouvoir d'achat (rémunération hebdomadaire) des jeunes employés entre 1997 et 2005 selon le niveau d'études, Québec	91	6.1	Situation des diplômés sur le marché du travail, Québec, 1999-2005	130
4.5	Rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes employés selon la situation familiale, Québec, 2005	95	6.2	Catégories « sous-qualifié », « qualifié » et « surqualifié »	134
4.6	Rémunération horaire moyenne des employés non étudiants selon le groupe d'âge et le statut d'emploi, Québec, 1997 et 2005	100	Liste des figures		
4.7	Gains annuels d'emploi et écart salarial selon le groupe d'âge et la couverture syndicale, Québec, 2003	103	CHAPITRE 1		
4.8	Heures hebdomadaires moyennes des jeunes employés selon le groupe d'âge et la région géographique, 2005	108	1.1	Pyramides des âges, Québec, 1981 et 2005	14
4.9	Croissance de la rémunération horaire moyenne chez les employés selon le groupe d'âge et la région géographique, 1997-2005	110	1.2	Effectif (en milliers) des 15-29 ans, Québec, 1976-2005	14
4.10	Fréquence et proportion d'employés au salaire minimum chez les 15-29 ans et les 15-19 ans selon la région géographique, 2005	111	1.3	Indice de croissance de la population en âge de travailler selon l'âge (1976 = 100), Québec, 1976-2005	15
CHAPITRE 5			1.4	Répartition des 15-29 ans, des 30-64 ans et des 65 ans et plus dans la population en âge de travailler (15 ans et plus), Québec, 1976-2005	16
5.1	Taux de fréquentation scolaire à temps plein chez les 15 à 29 ans selon diverses ventilations, Québec, 1976 et 2005	115	1.5	Indice de remplacement de la main-d'œuvre, Québec, 1971-2005	17
5.2	Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans, Québec, 2005	118	1.6	Proportion des 15-29 ans NENT selon le sexe, Québec, 1976-2005	18
			1.7	Répartition des 15-29 ans et de l'ensemble de la population dans les régions administratives du Québec en 2005	20

1.8	Répartition des étudiants et des non-étudiants chez les 15-29 ans, Québec, 1976-2005	20	3.8	Évolution de l'emploi selon le groupe d'âge et le secteur d'appartenance, Québec, 1976-2005	54
1.9	Niveau d'études atteint chez les 15-29 ans et les 30 ans et plus, Québec, 2005	21	3.9	Répartition des employés selon le groupe d'âge et la taille de l'établissement, Québec, 2005	55
1.10	Indice de croissance de la population des 15-29 ans non étudiants selon l'âge (base 100 = 1976), Québec, 1976-2005	22	3.10	Emploi des 15-29 ans selon le sexe, Québec, 1997-2005	56
1.11	Rapport hommes-femmes chez les 15-29 ans non étudiants, Québec, 1976-2005	22	3.11	Emploi des 15-29 ans selon le sexe et le secteur d'activité économique, Québec, 2005	60
CHAPITRE 2					
2.1	Taux de chômage selon le groupe d'âge, Québec, 2005	26	3.12	Emploi des 15-29 ans selon le niveau d'études et la taille de l'établissement, Québec, 2005	66
2.2	Proportion de jeunes en couple, seuls et avec enfants en bas âge dans la population active des 15-29 ans, Québec, 2005	30	3.13	Évolution de l'emploi des 15-29 ans selon l'état matrimonial, Québec, 1997-2005	67
2.3	Proportion de jeunes en couple, seuls et avec enfants en bas âge dans l'emploi des 15-29 ans, Québec, 2005	30	3.14	Proportion des travailleurs avec enfant en bas âge, 15-29 ans et 25-29 ans, Québec, 1976-2005 (années choisies)	70
2.4	Répartition de la population active des 15-29 ans selon le niveau d'études, Québec, 1991 et 2005	33	3.15	Fréquence de l'emploi atypique chez les jeunes travailleurs selon le secteur d'appartenance, Québec, 1997-2005	78
2.5	Répartition de l'emploi des 15-29 ans selon le niveau d'études, Québec, 1991 et 2005	33	CHAPITRE 4		
CHAPITRE 3					
3.1	Emploi selon le régime de travail chez les 15-29 ans, Québec, 1976-2005	39	4.1	Proportion de l'horaire court et de l'horaire normal, 15-29 ans, Québec, 2005	82
3.2	Fréquence du temps partiel selon le groupe d'âge, Québec, 1976 et 2005	40	4.2	Proportion d'employés ayant un horaire par quart selon le groupe d'âge, Québec, 2003	83
3.3	Évolution de l'emploi à temps partiel chez les 15-29 ans durant la période scolaire (excluant mai à août), Québec, 1976-2005	40	4.3	Écart annuel entre les heures habituelles et les heures réelles selon le groupe d'âge, Québec, 2005	83
3.4	Part du travail autonome dans l'emploi des 15-29 ans, Québec, 1976-2005	44	4.4	Répartition des employés au salaire minimum selon le groupe d'âge, Québec, 2005	85
3.5	Taux de couverture syndicale selon le groupe d'âge, Québec, 1997-2005	47	4.5	Proportion de l'horaire normal selon le sexe, Québec, 2005	86
3.6	Emploi des 15-29 ans selon le secteur d'activité économique, Québec, 2005	50	4.6	Proportion de l'horaire court et de l'horaire normal selon le niveau d'études, 15-29 ans, Québec, 2005	89
3.7	Emploi selon le groupe d'âge et certains secteurs d'activité économique, Québec, 2005	52	4.7	Proportion d'employés bénéficiant d'un régime de retraite lié à leur emploi selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2005	92

4.8	Écart annuel entre les heures habituelles et les heures réelles selon la situation familiale chez les 15-29 ans, Québec, 2005	94	5.7	Taux d'emploi pour les emplois d'été et taux d'emploi en cours d'année scolaire, selon le sexe, Québec, 1977-2005	125
4.9	Avantage salarial horaire des jeunes employés à temps plein par rapport à ceux à temps partiel, 1997 et 2005, Québec	97	CHAPITRE 6		
4.10	Avantage salarial des jeunes syndiqués sur ceux non syndiqués selon le type de rémunération, Québec, 2005	103	6.1	Situation des jeunes étudiants sur le marché du travail, Québec, 1976-2005	127
4.11	Proportion d'employés bénéficiant d'un régime de retraite lié à leur emploi selon le groupe d'âge et la couverture syndicale, Québec, 2003	104	6.2	Période de transition entre les études et le marché du travail, 1996-2003	129
4.12	Proportion de l'horaire normal de jour selon le groupe d'âge et la taille de l'établissement, Québec, 2003	105	6.3	Niveau de compétences de l'emploi des jeunes selon le sexe, Québec, 2005	132
4.13	Proportion d'employés bénéficiant d'un régime de retraite lié à leur emploi selon le groupe d'âge et la taille de l'établissement, Québec, 2003	107	6.4	Taux de surqualification des jeunes non étudiants, Québec, 1991 et 2005	134
4.14	Proportion d'employés ayant un horaire normal de jour ou par quart selon la région géographique et le groupe d'âge, 2003	109	6.5	Taux de surqualification des jeunes non étudiants, Ontario, 1991 et 2005	135
CHAPITRE 5			6.6	Taux de sous-qualification des jeunes non étudiants, Québec, 1991 et 2005	136
5.1	Niveau de la population de l'ensemble des jeunes, de la population étudiante et de la population étudiante à temps plein, 15-29 ans, Québec, 1976-2005	113	6.7	Taux de sous-qualification des jeunes non étudiants, Ontario, 1991 et 2005	137
5.2	Taux d'activité, taux de chômage et taux d'emploi des étudiants à temps plein de 15-29 ans, Québec, 1976-2005	116			
5.3	Répartition de l'emploi étudiant par secteur d'activité économique, Québec, 2005	117			
5.4	Niveau de l'emploi étudiant selon le régime de travail, Québec, 1976-2005	117			
5.5	Taux d'emploi étudiant selon le sous-groupe d'âge, Québec, 1976-2005	119			
5.6	Taux d'emploi pour les emplois d'été des étudiants à temps plein qui poursuivent leurs études à l'automne et taux d'emploi en cours d'année scolaire, 15-19 ans et 20-24 ans, Québec, 1977-2005	124			

Le rapport *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005* a pour objectif de faire état de la situation des jeunes Québécois sur le marché du travail en 2005 en ce qui a trait à leur participation, leur intégration au marché du travail et leurs conditions de travail. Dans ce rapport, les jeunes sont considérés comme les personnes âgées de 15 à 29 ans; le choix d'étendre la définition jusqu'aux personnes âgées de 29 ans plutôt que de la limiter à un âge plus jeune (souvent 24 ans) provient du fait que les étapes transitoires de la vie des jeunes (l'entrée dans la vie active, le fait de fonder une famille, etc.) se font à des âges de plus en plus tardifs, notamment en raison de la prolongation des études. Afin de voir si tous les jeunes vivent les mêmes réalités, l'analyse est aussi faite généralement selon trois sous-groupes d'âge (15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans); une comparaison est également effectuée souvent avec les personnes âgées de 30 ans et plus. Dans le même but, les jeunes ont également été scindés en deux autres groupes selon leur participation ou non aux études; cela a permis de comparer la situation de l'ensemble des jeunes et de ceux qui ne sont plus aux études. Les étudiants à temps plein font l'objet d'une analyse séparée. L'analyse est également segmentée selon diverses variables dont la région géographique qui permet la comparaison de la situation des jeunes Québécois avec celle des jeunes Canadiens (en excluant ceux du Québec), Ontariens et Britanno-Colombiens.

Ce rapport débute par un portrait sociodémographique des jeunes Québécois qui est dressé au chapitre 1. Les chapitres 2 à 4 présentent une analyse de la situation de l'ensemble des jeunes comparée, lorsque pertinent, avec celle des jeunes qui ne sont plus aux études. Ainsi, le chapitre 2 fait état de la participation des jeunes au marché du travail, le troisième chapitre s'attarde aux caractéristiques des emplois occupés alors que le quatrième s'intéresse aux conditions de travail des jeunes employés. Le chapitre 5 couvre succinctement l'ensemble de ces thèmes mais en considérant uniquement les jeunes étudiants à temps plein. La qualification des jeunes et leur insertion sur le marché du travail sont abordées au chapitre 6. Enfin, un survol des principaux écrits sur le sujet est présenté au dernier

chapitre ainsi qu'une liste non exhaustive de références utiles.

La majorité des données proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Les résultats présentés sont ceux de l'année 2005 et des comparaisons sont parfois faites avec les années antérieures selon la disponibilité des données. Les résultats du chapitre 6 proviennent, quant à eux, en bonne partie des enquêtes *Relance* du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.

Chapitre 1

Portrait sociodémographique des jeunes

par Pierre-Olivier Ménard

Traditionnellement, les jeunes (15-29 ans)¹ ont toujours représenté une proportion importante, tant de l'ensemble de la population, que de la population en âge de travailler (15 ans et plus). Toutefois, la baisse de la fécondité et la hausse de l'espérance de vie observée depuis déjà plusieurs décennies provoquent le vieillissement de la population québécoise. La structure par âge du Québec fait déjà l'objet d'un lent renversement : les jeunes occupent une part de moins en moins grande dans l'ensemble de la population, alors que celle des aînés augmente. De ce fait, depuis les dernières années, l'âge médian de la population est croissant. Entre 1961 et 2001, celui-ci est passé de 24,0 ans à 38,5 ans, une augmentation de 14,5 ans (Gauthier, 2004).

Cette transformation de la structure par âge donnera aux jeunes un visage démographique distinct de celui des autres générations. Ce chapitre fait un survol des principales caractéristiques sociodémographiques des 15-29 ans qui sont susceptibles d'influencer leur participation au marché du travail. La part des 15-29 ans dans la population en âge de travailler, le renouvellement de la main-d'œuvre ainsi que la présence d'enfants en bas âge sont quelques-uns des thèmes abordés dans ce chapitre. Les mesures traditionnelles de la participation au marché du travail (population active, taux d'activité, etc.) ne sont pas présentées ici, mais seront plutôt analysées dans le chapitre suivant.

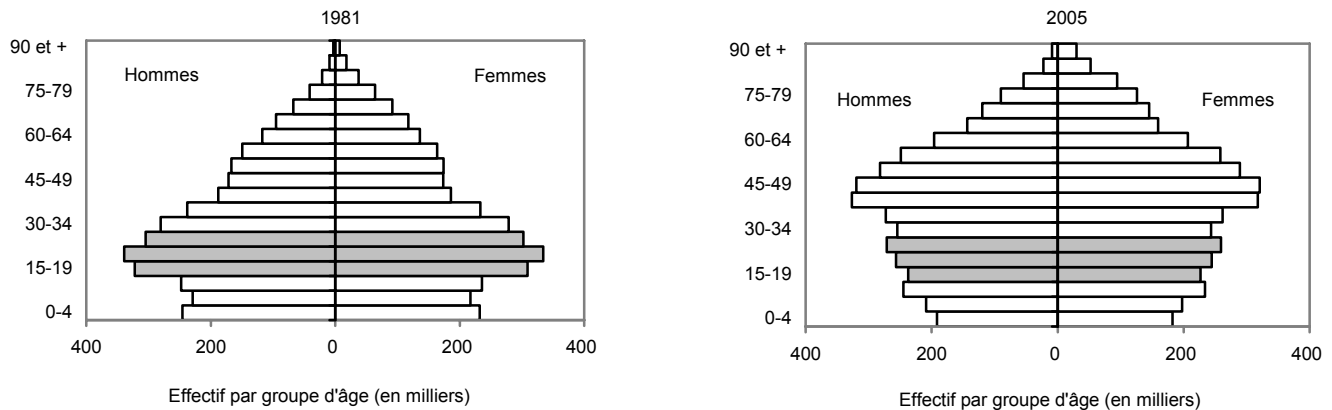
1.1 La place des jeunes dans une structure par âge vieillissante

Les jeunes occupent une place de plus en plus petite dans la population

Les événements démographiques des dernières décennies (la baisse de la fécondité, la hausse de l'espérance de vie et le baby-boom) ont donné, et donneront, à la pyramide des âges du Québec une forme particulière, presque unique au monde. La force du baby-boom, mais aussi le « baby bust » qui a suivi ont donné à certains groupes d'âge un poids important dans l'ensemble de la population, tandis que d'autres groupes ont un poids nettement moindre. Comme le montre la figure 1.1, bien que l'effectif des 15-29 ans en 2005 soit plus important que ceux des générations plus jeunes, il l'est beaucoup moins que ceux des générations antérieures (la zone ombragée sur la figure 1.1 représente les 15-29 ans). En 2005, les 15-29 ans constituent 19,7 % de l'ensemble de la population; les sous-groupes d'âge (15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans) se répartissent presque également entre eux. Ces derniers forment respectivement, en 2005, 6,1 %, 6,6 % et 7,0 % de la population totale (voir la pyramide des âges de 2005). En 1981, alors que la majeure partie des baby-boomers étaient âgés de 15-29 ans, ce groupe représentait 29,2 % de la population. Au cours de la décennie suivante, la population des jeunes a enregistré une forte baisse, alors que les membres de la génération du baby-boom atteignaient la trentaine et étaient remplacés par des jeunes issus de générations moins nombreuses. Ainsi, comme l'illustre la figure 1.2, on dénombrait 1 920 300 personnes de 15-29 ans en 1980, un sommet. Celles-ci ont atteint un creux de 1 453 100 en 1999 pour augmenter légèrement par la suite (1 495 600 en 2005).

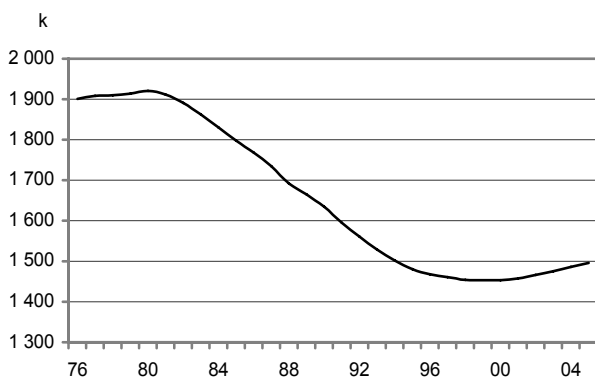
1. Généralement, les jeunes sont définis comme les personnes âgées de 15-24 ans. Dans le cadre de cette étude, ce groupe a été élargi et englobe les 15-29 ans. Ce choix résulte notamment du fait qu'à 24 ans, un grand nombre de personnes n'ont pas encore terminé leurs études et ne sont donc pas encore complètement intégrées au marché du travail.

Figure 1.1
Pyramides des âges, Québec, 1981 et 2005



Source : Statistique Canada, Estimations de population.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.2
Effectif (en milliers) des 15-29 ans, Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Estimations de population.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En 2005, dans le groupe des 15-29 ans, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes (765 226 contre 730 422). Ces derniers représentent 20,4 % de l'ensemble de la population masculine, tandis que les jeunes femmes constituent 19,0 % de la population féminine.

À âge égal, le poids démographique² que représentent les 15-29 ans issus des jeunes générations est donc beaucoup plus faible que celui des générations plus vieilles. À ce sujet, l'analyse démographique révèle que depuis le début des années 1900, il est possible de classer les générations en trois groupes : celles nées avant 1941, les générations comprises entre 1941 et 1966 et celles nées après 1966 (Duchesne, 1997). Les générations nées au début du siècle dernier (avant 1941) avaient un poids démographique très important à leur naissance, mais qui diminuait progressivement au cours de leur vie. Les générations nées entre 1941 et 1966 (principalement les générations du baby-boom) avaient pour leur part un poids démographique moins important à leur naissance, mais la diminution de celui-ci se fait plus lentement à mesure qu'elles vieillissent. Ainsi, à âge égal, les générations du baby-boom représentent une proportion plus grande de la population que les générations antérieures. Pour ce qui est des générations nées après 1966, elles présentent un poids démographique moindre que ceux des générations précédentes à la naissance, mais qui reste relativement stable au cours de la vie

2. Le poids démographique d'une génération constitue la part que cette dernière occupe dans l'ensemble de la population. Celui-ci est calculé tout le long de la vie des générations. Il s'agit donc d'une mesure longitudinale.

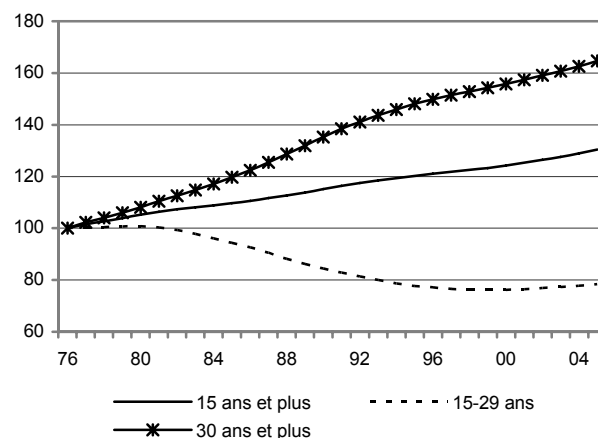
de ces personnes. En bas âge, les jeunes générations représentent donc un poids démographique plus petit dans l'ensemble de la population. Ce poids diminue peu dans le temps. Si cette tendance se maintient, à des âges plus avancés, les générations plus jeunes compteront pour une part plus importante dans la population.

Le poids des 15-29 ans diminue aussi dans la population en âge de travailler

Cette nouvelle tendance démographique est aussi observable dans la population en âge de travailler (15 ans et plus)³. Depuis 1976, celle-ci a toujours connu une croissance positive. En 2005, elle se chiffre à 6 182 200 personnes, comparativement à 4 739 100 personnes en 1976 (ISQ, 2005a). La croissance n'est cependant pas répartie également dans chacun des groupes d'âge. Comme le montre la figure 1.3, les 15-29 ans sont moins nombreux aujourd'hui qu'ils ne l'étaient en 1976. De manière générale, la baisse s'opère principalement entre 1981 et 1991, période où les baby-boomers quittent massivement le groupe des 15-29 ans. À l'inverse, la croissance des 30 ans et plus a été soutenue tout le long de la période étudiée, les plus vieux baby-boomers faisant leur entrée dans ce groupe d'âge dès 1976.

3. Généralement dans la littérature, la délimitation de la population en âge de travailler va de 15 à 64 ans. Dans le cadre de cette étude, nous avons privilégié les 15 ans et plus étant donné la participation croissante des travailleurs de 65 ans et plus au marché du travail (depuis les dernières années).

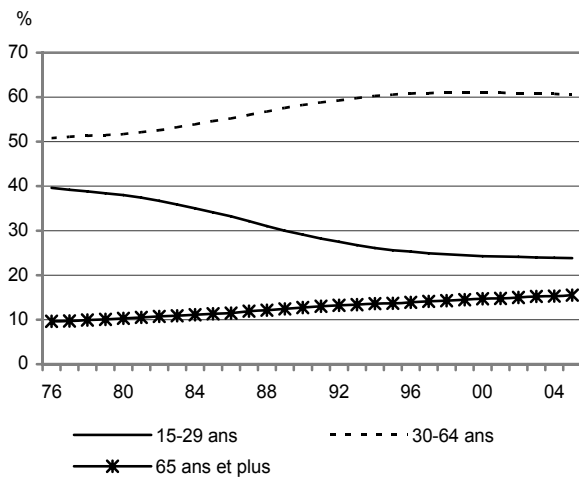
Figure 1.3
Indice de croissance de la population en âge de travailler selon l'âge (1976 = 100), Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Ces variations se reflètent dans la part qu'occupe chacun des groupes d'âge dans la population en âge de travailler. En ventilant avec des groupes d'âge plus petits, l'impact de la transition des baby-boomers, des groupes d'âge plus jeunes vers les groupes d'âge plus vieux, se distingue plus facilement. Comme le montre la figure 1.4, la proportion des 15-29 ans dans la population en âge de travailler (les 15 ans et plus) diminue, alors que les proportions des 30-64 ans et des 65 ans et plus augmentent. Entre 1976 et 2005, la part des 15-29 ans est passée de 39,6 % à 23,8 %, la baisse étant particulièrement marquée jusqu'en 1996 (25,3 %). À l'inverse, celle des 30-64 ans a fait un bond de 9,8 points de pourcentage en passant de 50,8 % en 1976 à 60,8 % en 1996. Elle se maintient depuis (60,6 % en 2005). Pour sa part, la proportion des 65 ans et plus a augmenté de 5,9 points de pourcentage entre 1976 et 2005 (de 9,6 % à 15,5 %). Avec l'arrivée prochaine des premières générations de baby-boomers dans le groupe des 65 ans et plus (en 2011), il y a lieu de croire que pour les années à venir, la place occupée par le groupe d'âge le plus vieux (65 ans et plus) continuera de croître, tandis que celle du groupe d'âge intermédiaire commencera à diminuer. Pour ce qui est du groupe d'âge le plus jeune (15-29 ans), sa part se maintiendra au niveau de 2005 pour plusieurs années.

Figure 1.4
Répartition des 15-29 ans, des 30-64 ans et des 65 ans et plus dans la population en âge de travailler (15 ans et plus), Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tout comme dans l'ensemble de la population, les groupes d'âge quinquennaux composant les 15-29 ans (15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans) comptent une part relativement semblable dans la population en âge de travailler (respectivement 7,4 %, 8,0 % et 8,5 %).

La part des jeunes dans la population en âge de travailler est aussi en chute dans d'autres régions canadiennes

Le Québec n'est cependant pas la seule province à faire face à de telles transformations, d'autres régions canadiennes étant aussi confrontées à la même réalité. En effet, à des degrés différents, la diminution de la proportion des 15-29 ans y est aussi observable. Toutefois, en comparaison avec l'Ontario, la Colombie-Britannique et dans le Canada (excluant le Québec), c'est au Québec que la baisse est la plus importante. Cette dernière atteint 15,8 points de pourcentage, alors que la baisse observée dans les autres régions sélectionnées ici varie de 12,5 points à 12,9 points (voir tableau 1.1).

Tableau 1.1
Proportion des 15-29 ans dans la population en âge de travailler selon différentes régions canadienne, 1976-2005

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Canada ¹
	%			
1976	39,6	37,4	37,0	38,1
1991	28,2	29,8	27,6	29,8
2005	23,8	24,9	24,3	25,2
	points de %			
Variation 1976-2005	- 15,8	- 12,5	- 12,7	- 12,9

1. Excluant le Québec.

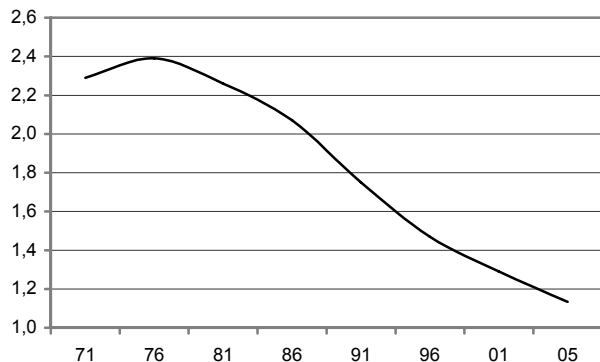
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre est en baisse depuis 1976

Une diminution de la taille⁴ des groupes d'âge plus jeunes et une hausse de celle des groupes plus âgés pourraient avoir de grandes répercussions sur le marché du travail. Comme son nom l'indique, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre traduit l'effet de la transformation de la structure par âge sur le remplacement des travailleurs potentiels qui quittent la population active. Il se calcule en faisant le rapport entre les entrants potentiels sur le marché du travail (les 20-29 ans) et les sortants potentiels (les 55-64 ans). Seules les transformations démographiques sont donc prises en compte dans cet indicateur. Il s'agit ainsi d'une mesure approximative puisque des éléments tels le taux d'activité ou l'âge moyen à la retraite ne sont pas considérés. L'indice de remplacement de la main-d'œuvre reste toutefois particulièrement approprié dans le cadre de cette section, puisqu'il permet d'isoler l'impact des transformations démographiques sur l'offre de main-d'œuvre.

4. Il s'agit de la taille de l'effectif et non de la proportion ainsi que généralement exposé depuis le début du texte.

Figure 1.5
Indice de remplacement de la main-d'œuvre, Québec, 1971-2005



Source : Institut de la statistique du Québec.

Comme on peut le voir sur la figure 1.5, c'est en 1976 que l'indice de remplacement de la main-d'œuvre a atteint son plus haut niveau (2,4). À ce moment-là, les baby-boomers composent la totalité des 20-29 ans⁵. Par contre, au fil du temps, ce rapport a beaucoup diminué. Cette forte baisse est attribuable au fait que les générations ayant suivi les baby-boomers sont moins nombreuses que les générations plus vieilles⁶. En 2005, l'indice n'est plus que de 1,1. En d'autres mots, pour chaque sortant potentiel du marché du travail, il y a à peine un peu plus d'un entrant potentiel. L'explication de ce faible niveau de remplacement est la même que celle présentée précédemment. Après avoir progressivement quitté le groupe des 20-29 ans (entre 1976 et 1996), les générations du baby-boom commencent à se joindre au groupe des 55-64 ans (à partir de 2001), provoquant ainsi la poursuite de la diminution de l'indice.

De plus, l'étude de Gauthier et autres (2007) révèle que le déclin devrait se poursuivre dans les années à venir. Selon le scénario de référence des projections de population, entre 2006 et 2011, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre devrait glisser

5. Les baby-boomers qui composent les 20-29 ans en 1976 sont ceux nés entre 1947 et 1956.

6. Le numérateur de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre a diminué dans le temps, alors que le dénominateur a augmenté.

sous le seuil critique de 1. À ce moment-là, il y aura plus de sortants que d'entrants sur le marché du travail.

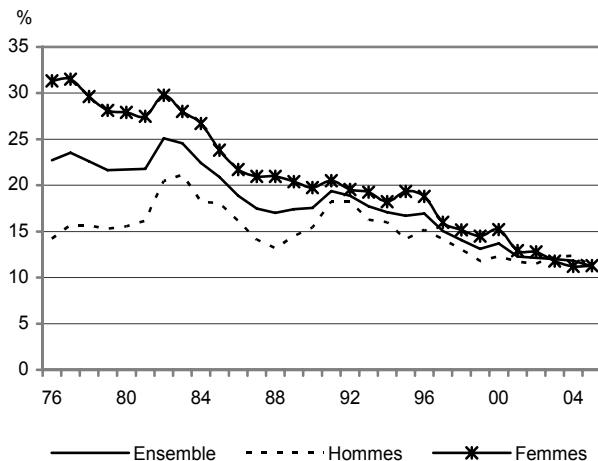
1.2 Les jeunes qui ne sont ni à l'école ni au travail

Cette section porte sur les jeunes qui ne sont ni présents à l'école, ou dans tout autre établissement d'enseignement, ni au travail (NENT). Une attention particulière est accordée à ce groupe étant donné que celui-ci constitue un bassin de main-d'œuvre inutilisée. Le Bureau international du travail (BIT) donne la définition suivante de cette mesure :

« Cet indicateur rend compte des jeunes qui sont inactifs pour d'autres raisons que la scolarisation (notamment les travailleurs découragés mais également des personnes inactives pour d'autres raisons telles que l'inactivité due à un handicap ou la participation à des tâches domestiques) et des jeunes chômeurs et constitue, de ce fait, un outil de mesure potentiel de main-d'œuvre inutilisée de la population jeune. » (BIT, 2006).

Au Québec, depuis 1976, la proportion des 15-29 ans NENT est en baisse; en 2005, elle s'établit à 11,2 % contre 22,7 % en 1976. Pour la même période, c'est chez les femmes que le recul est particulièrement important, la proportion passant de 31,3 % à 11,3 % (- 20,0 points de pourcentage) (voir la figure 1.6). Cette baisse s'expliquerait par l'intégration de celles-ci au marché du travail. Chez les hommes, la proportion a un peu diminué dans les trente dernières années en passant de 14,2 % à 11,2 %. Il est intéressant de constater qu'en 2005, il n'y a pratiquement plus de différence entre les sexes sur ce plan, alors que l'écart entre les proportions était le double en 1976. Ainsi, au Québec, une certaine part des jeunes ne sont toujours pas à l'école ni sur le marché du travail. Ces niveaux élevés se comparent toutefois à ceux observés dans les économies développées, notamment dans l'Union européenne (BIT, 2006).

Figure 1.6
Proportion des 15-29 ans NENT¹ selon le sexe, Québec, 1976-2005



1. Ni présents à l'école, ou dans tout autre établissement d'enseignement, ni au travail.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1.3 Les 15-29 ans : entre le couple et la famille

La situation matrimoniale des jeunes est en pleine mutation depuis 1976

Un autre facteur qui pourrait influencer la participation des jeunes au marché du travail est leur situation matrimoniale⁷. Depuis 1976, la proportion des personnes en couple a diminué tandis que celle des personnes seules a augmenté. Plus précisément, entre 1976 et 2005, la part des personnes en couple chez les 15-29 ans est passée de 38,2 % à 27,4 %. À l'opposé, celle des personnes seules a progressé de 10,8 points de pourcentage, passant de 61,8 % en 1976 à 72,6 % en 2005.

Au sein de chacun des sous-groupes d'âge composant les 15-29 ans, l'évolution dans le temps est semblable à celle de l'ensemble. Par ailleurs, il n'est pas étonnant de constater que les 15-19 ans

7. La situation matrimoniale regroupe les personnes seules et celles vivant en couple. Il n'y a pas de distinction entre le fait d'être marié ou de vivre en union libre dans le cas des personnes en couple. Les personnes seules regroupent les célibataires ainsi que les personnes veuves, séparées ou divorcées.

(97,6 %) et les 20-24 ans (76,7 %) sont davantage seuls, alors qu'une bonne part des 25-29 ans (53,1 %) vivent en couple en 2005. Cela s'expliquerait en partie par le fait que les jeunes débutent une vie de couple à un âge plus avancé⁸. En effet, comme le souligne Gauthier et autres (2002), l'allongement de la vie de célibataire est au nombre des caractéristiques qui définissent les nouvelles générations.

La présence d'enfants de moins de 6 ans chez les jeunes est moins importante qu'en 1976

Tel que le souligne Lapierre-Adamcyk (2001), la participation des femmes au marché du travail est certes reliée d'une façon ou d'une autre au faible niveau de fécondité des Québécoises. Mais l'inverse est-il vrai? Est-ce que la présence d'enfants en bas âge (moins de 6 ans) influence la participation des 15-29 ans au marché du travail? La présente section n'aborde pas directement cette question, mais montre plutôt dans quelle proportion les 15-29 ans sont les parents d'enfants de moins de 6 ans. Dans le chapitre suivant, cette variable sera mise en lien avec la participation au marché du travail.

En 2005, parmi l'ensemble des 15-29 ans, seulement 11,5 % sont parents d'un enfant de moins de 6 ans. Dans les sous-groupes d'âges composant les 15-29 ans, la présence d'enfants en bas âge est particulièrement observée dans le groupe des 25-29 ans (79,4 %). La forte présence de jeunes enfants à ces âges concorde avec l'âge moyen à la

8. En 1997, des modifications importantes ont été apportées à l'univers de l'*Enquête sur la population active*, qui ont eu pour effet d'augmenter la taille des groupes d'âge plus jeunes. Avant 1997, aucune question ne concernait la situation des personnes âgées de 14 ans, mais qui franchissaient le seuil de 15 ans pendant les cinq mois d'enquête. Depuis ces modifications, ces personnes sont incluses dans l'enquête dès leur quinzième anniversaire. En ce qui a trait à l'état matrimonial, cette transformation a pour conséquence d'englober un nombre additionnel de personnes célibataires dans le groupe des 15-29 ans, les jeunes n'étant normalement pas en couple aux âges concernés par cette transformation.

maternité⁹ qui, de façon générale, oscille entre 27 et 29 ans depuis 1951 (Duchesne, 2006). On ne compte que 19,7 % de parents d'enfants de moins de 6 ans chez les 20-24 ans et à peine 0,9 % chez les 15-19 ans.

En comparaison avec 1976, la part des 15-29 ans qui sont parents d'enfants en bas âge a beaucoup diminué. À ce moment-là, 38,2 % des 15-29 ans étaient parents d'enfants de moins de 6 ans. On retrouvait surtout ces parents chez les 25-29 ans, soit dans une proportion de 73,0 %, proportion légèrement plus faible que celle notée en 2005. Par contre, les parts qu'occupaient les 15-19 ans (1,9 %) et les 20-24 ans (25,2 %) étaient plus importantes.

1.4 La région de résidence

La majorité des 15-29 ans vivent à Montréal et dans sa périphérie

Une autre dimension qui serait susceptible d'influencer le niveau de participation des jeunes au marché du travail est leur lieu de résidence. En effet, si les jeunes étaient davantage concentrés dans une région administrative où l'emploi est plus dynamique, la participation de ceux-ci au marché du travail s'en trouverait améliorée et vice versa.

Comme le montre la figure 1.7, c'est à Montréal que l'on retrouve plus du quart des personnes de 15-29 ans (26,8 %). La Montérégie et la région de la Capitale-Nationale regroupent quant à elles respectivement 17,5 % et 9,0 % des jeunes. À l'inverse, c'est dans le Nord-du-Québec que les 15-29 ans sont les moins nombreux (0,6 %). En fait, près de 50 % des 15-29 ans vivent à Montréal et dans deux de ses régions périphériques, soit Laval et la Montérégie.

C'est à Montréal que l'on observe la plus forte surreprésentation des jeunes (26,8 %) par rapport à l'ensemble de la population (24,6 %). À l'inverse,

9. L'âge moyen à la maternité constitue l'âge auquel les mères ont donné naissance en moyenne à leur enfant au cours d'une année donnée, peu importe le rang de naissance de l'enfant.

c'est notamment en Montérégie que les jeunes sont légèrement sous-représentés (17,4 % contre 18,1 %).

1.5 Les 15-29 ans et les études

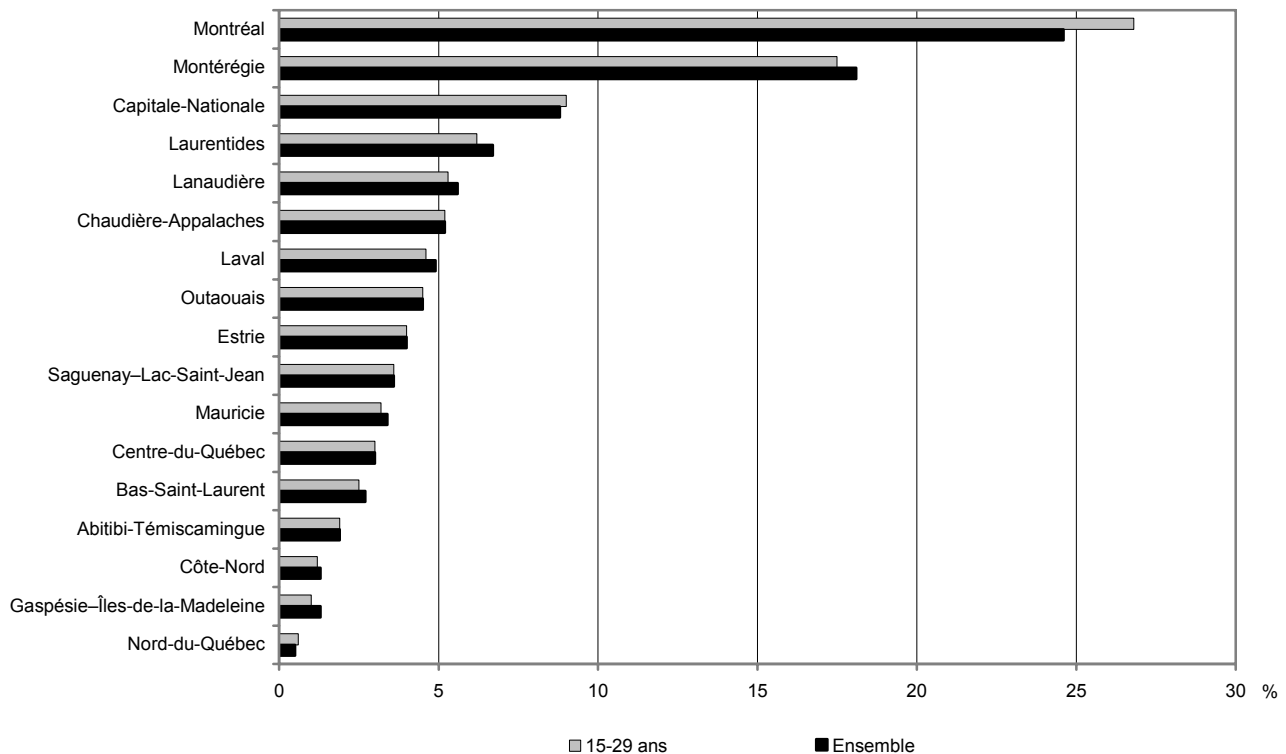
La part d'étudiants est de plus en plus grande chez les 15-29 ans

Dans les contextes sociaux et économiques actuels, les jeunes restent plus longtemps sur les bancs d'école qu'auparavant et retardent par conséquent leur entrée sur le marché du travail. Ainsi, dans le groupe des 15-29 ans, un grand nombre de personnes n'ont pas encore terminé leurs études. Au fil du temps, la proportion de non-étudiants¹⁰ dans l'ensemble des 15-29 ans a beaucoup diminué, alors que celle des étudiants s'est accrue. Ces mouvements ont été particulièrement importants jusqu'en 1996. De fait, entre 1976 et 1996, la part des premiers est passée de 69,3 % à 54,7 %, pour se maintenir par la suite (54,2 % en 2005); celle des seconds a progressé de 14,6 points de pourcentage en passant de 30,7 % à 45,3 % en 1996 pour se stabiliser au cours de la décennie suivante (45,8 % en 2005) (voir la figure 1.8).

Cette évolution n'est certainement pas sans lien avec les changements survenus dans le système d'éducation québécois, avec les exigences de plus en plus grandes du marché du travail sur le plan de la diplomation ainsi qu'avec la difficulté des jeunes à entrer sur le marché du travail durant les récessions des années 1980 et 1990.

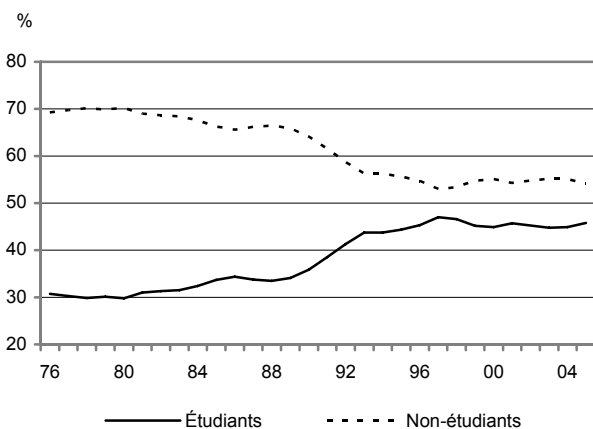
10. La méthodologie utilisée pour distinguer les étudiants consiste à faire la moyenne des données observées sur la période de huit mois (septembre à avril) correspondant à l'année scolaire. Cette approche permet d'éliminer l'impact des mois d'été (mai à août) au cours desquels nombre d'étudiants intègrent le marché du travail. Pour être considéré comme non-étudiant, le répondant doit affirmer ne pas être aux études durant les mois de septembre à avril.

Figure 1.7
Répartition des 15-29 ans et de l'ensemble de la population dans les régions administratives du Québec en 2005



Source : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.8
Répartition des étudiants et des non-étudiants¹ chez les 15-29 ans, Québec, 1976-2005



1. Les proportions d'étudiants et de non-étudiants sont calculées à partir d'une moyenne de huit mois qui exclut les mois de mai à août.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La tendance observée pour l'ensemble des jeunes l'est aussi dans l'analyse selon les sous-groupes d'âge. En 1976, 63,2 % des 15-19 ans étaient des étudiants, alors que 17,5 % des 20-24 ans et 7,4 % des 25-29 ans étaient aux études. Tout comme pour l'ensemble, une importante progression a été notée dans les sous-groupes d'âge jusqu'en 1996, où la part d'étudiants s'établissait à 82,7 % chez les 15-19 ans, à 38,8 % chez les 20-24 ans et à 14,0 % chez les 25-29 ans. En 2005, 82,8 % des 15-19 ans et 43,5 % des 20-24 ans sont étudiants, tandis que 15,7 % des 25-29 ans sont encore aux études.

Majoritairement, les jeunes étudient à temps plein. En 2005, c'est le cas de près de 9 étudiants sur 10 (88,2 %), alors que 11,8 % étudient à temps partiel. Finalement, depuis 1986, plus de femmes que d'hommes en proportion étudient. En 2005, 48,7 % des femmes de 15-29 ans sont étudiantes, tandis que

seulement 43,1 % des hommes de cet âge sont aux études.

Les 15-29 ans détiennent un niveau d'études plus avancé que leurs aînés

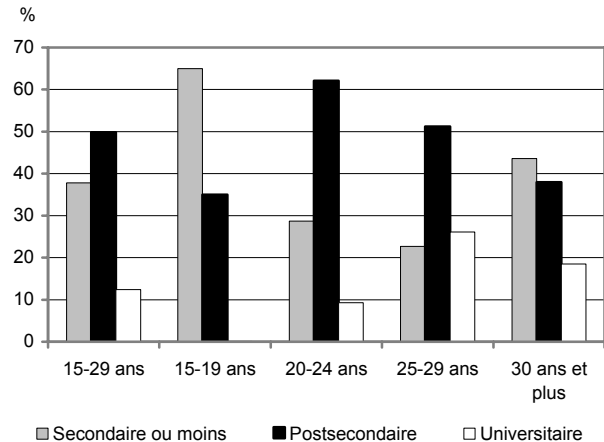
Bien qu'un grand nombre des 15-29 ans soit encore aux études, il peut s'avérer intéressant de voir où ils en sont rendus dans leur processus de scolarisation¹¹. Il convient toutefois d'interpréter ces chiffres avec prudence, étant donné que ces derniers reflètent une situation évolutive.

Comme le montre la figure 1.9, en 2005, la moitié des 15-29 ans effectuent ou ont complété des études de niveau postsecondaire, alors qu'un peu plus de 10 % ont obtenu un diplôme universitaire. Cela se compare avantageusement avec les personnes de 30 ans et plus, où ces deux niveaux d'études combinés regroupent 56,4 % des personnes. Bien que n'ayant pas tous encore complété leurs études, les jeunes affichent déjà une scolarisation supérieure à celle de leurs aînés. Cela est d'autant plus vrai si l'on compare uniquement le sous-groupe des 25-29 ans avec les 30 ans et plus. En effet, ce sous-groupe est bien plus susceptible d'avoir majoritairement complété ses études et d'être plus comparable à ses aînés, que les deux autres sous-groupes plus jeunes.

Lorsque l'on ventile par sous-groupes d'âge, d'un groupe à l'autre le portrait est différent. À 15-19 ans, c'est le niveau « études secondaires ou moins » qui est le plus fréquemment atteint, suivi du niveau postsecondaire. À 20-24 ans et 25-29 ans, c'est le niveau postsecondaire qui est le plus souvent atteint. La proportion de personnes détenant un diplôme universitaire est toutefois beaucoup plus élevée chez les 25-29 ans qu'elle ne l'est chez les 20-24 ans.

11. Dans cette analyse, le niveau « études secondaires » regroupe les personnes détenant un diplôme d'études secondaires ou moins. Le niveau universitaire correspond à un diplôme universitaire de trois ans ou plus (baccalauréat). Le niveau postsecondaire englobe les personnes ayant effectué des études au-delà du diplôme d'études secondaires, mais en deçà du niveau universitaire.

Figure 1.9
Niveau d'études atteint chez les 15-29 ans et les 30 ans et plus, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

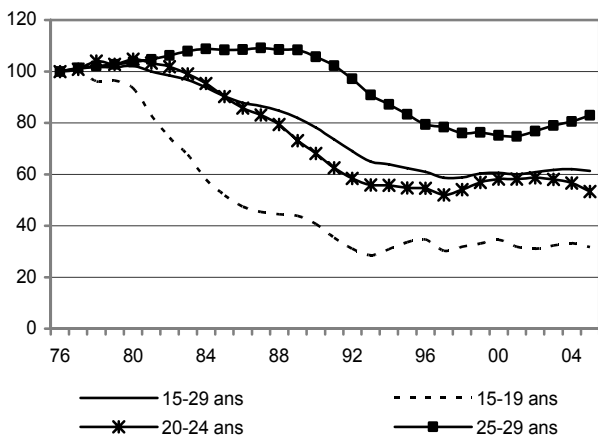
1.6 Les 15-29 ans non étudiants

Dans le groupe des 15-29 ans, une part importante des personnes est encore aux études. Il est donc pertinent d'isoler les non-étudiants et de les analyser séparément. C'est ce qui est fait dans cette section pour certains des indicateurs déjà présentés.

La proportion des 15-29 ans non étudiants est en baisse

À l'inverse de l'ensemble des 15-29 ans, la structure par âge des 15-29 ans non étudiants est non seulement soumise aux aléas démographiques, mais aussi au phénomène de prolongement des études : si une plus grande proportion des 15-29 ans reste aux études, l'effectif des 15-29 ans non étudiants en est réduit. En comparaison avec 1976, la taille des 15-29 ans non étudiants est beaucoup plus petite en 2005. Les 15-19 ans et les 20-24 ans sont particulièrement touchés par cette baisse. La taille des 25-29 ans recule aussi, mais dans une moindre proportion (voir figure 1.10). Une plus grande proportion chez les 15-19 ans et les 20-24 ans aux études serait la principale explication de cette transformation.

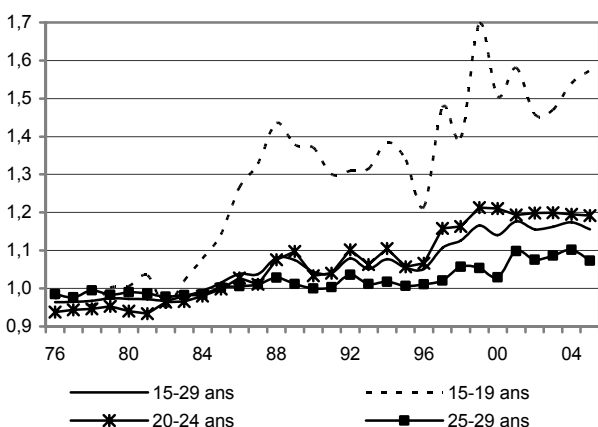
Figure 1.10
Indice de croissance de la population des 15-29 ans non étudiants selon l'âge (base 100 = 1976), Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les hommes non étudiants et âgés de 15-29 ans sont plus nombreux que les femmes du même statut et du même âge en 2005. Toutefois, cela n'a pas toujours été le cas. En 1976, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes. Depuis 1985, les rôles sont inversés.

Figure 1.11
Rapport hommes-femmes chez les 15-29 ans non étudiants, Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

D'importantes différences sont aussi observées entre les sous-groupes d'âge. Le rapport hommes-femmes a drastiquement augmenté chez les 15-19 ans. Chez ces derniers, en 1976, on comptait environ 1,0 homme qui était non-étudiant pour une femme de même statut, alors que le rapport est de 1,6 en 2005 (voir figure 1.11). À des degrés moindres, ce renversement est aussi noté dans les autres sous-groupes. Une explication à cette tendance serait que les hommes âgés de 15-19 ans quittent l'école plus rapidement que les femmes du même âge qui, elles, prolongent de plus en plus leurs études depuis quelques années.

Les jeunes non étudiants sont principalement célibataires

En 2005, 42,4 % des 15-29 ans non étudiants vivent en couple, alors que les autres sont célibataires. Lorsque l'analyse est faite par sous-groupe d'âge, il s'avère que les 15-19 ans (91,6 %) et les 20-24 ans (68,9 %) sont surtout seuls, alors que les 25-29 ans (44,3 %) sont assez souvent en couple.

Peu de personnes de 15-29 ans non étudiantes ont des enfants en bas âge

En 2005, la proportion des 15-29 ans non étudiants et parents d'enfants parmi l'ensemble des personnes de ce groupe (les 15-29 ans non étudiants) est plus élevée (18,3 %) que celle observée dans l'ensemble des 15-29 ans. De ce nombre, il n'est pas étonnant de constater que 82,2 % sont âgés de 25-29 ans, 16,8 % de 20-24 ans et seulement 1,0 % de 15-19 ans.

Encore une fois, la proportion des 15-29 ans qui étaient non-étudiants et parents d'enfants en bas âge était plus élevée en 1976 (26,5 %). Sous l'angle des sous-groupes d'âge, la part des 25-29 ans était plus faible en 1976 (72,9 %) tandis que les 15-19 ans (2,0 %) et les 20-24 ans (25,1 %) représentaient une proportion plus importante.

Chapitre 2

Participation des jeunes au marché du travail

par Pierre-Olivier Ménard

L'objet de ce chapitre est de faire le portrait général de la participation des jeunes au marché du travail québécois en 2005. Chacune des cinq sections aborde un aspect particulier de celle-ci. Une vision d'ensemble de la participation des jeunes au marché du travail est tout d'abord présentée, suivie par l'analyse segmentée selon quatre caractéristiques, soit : le sexe, l'état matrimonial et la situation familiale, le niveau d'études ainsi que la région géographique. Ces ventilations ont pour but de faire ressortir l'impact de certains facteurs sur la participation des jeunes au marché du travail.

Dans chacune des sections, divers indicateurs sont utilisés pour cerner la présence des 15-29 ans sur le marché du travail. De plus, comme dans les autres chapitres de cet ouvrage, la distinction entre l'ensemble des jeunes et les jeunes non étudiants¹ est faite. Cette démarche est nécessaire puisque entre 15 et 29 ans, un grand nombre de jeunes sont encore aux études et occupent uniquement un emploi durant la période estivale ou ont un emploi à temps partiel durant l'année scolaire. Leur intégration en emploi n'est donc pas complète et diffère grandement du portrait de la participation au marché du travail des 15-29 ans non étudiants.

2.1 La participation des jeunes au marché du travail : une vision d'ensemble

Les jeunes occupent une moindre part dans la population active et dans l'emploi, mais ont un taux de participation plus élevé

Les jeunes occupent une place de moins en moins importante dans la population en âge de travailler (voir le chapitre 1). La tendance est similaire dans la population active. Entre 1976 et 2005, leur nombre passe de 1 205 100 à 1 076 600 personnes. Ainsi, en

1976, l'ensemble des 15-29 ans représentaient 43,3 % de la population active contre seulement 26,6 % en 2005 (voir le tableau 2.1). Les variations démographiques expliqueraient en partie cette baisse de la présence des jeunes dans la population active. En effet, en 1976, le groupe des 15-29 ans était essentiellement composé de baby-boomers². Étant donné que ces derniers sont suivis par des générations moins nombreuses, la proportion que représentent les jeunes dans la population active ne pouvait que diminuer tandis que le poids des 30 ans et plus était à la hausse. La population active adulte augmente aussi à cause de la présence accrue des femmes sur le marché du travail. Celles-ci ne font plus nécessairement le choix entre la famille et le travail, mais concilient de plus en plus les deux.

Chez les non étudiants, la diminution du taux de présence des 15-29 ans dans la population active entre 1976 et 2005 est encore plus importante, soit de 20,3 points de pourcentage. Ainsi, en excluant les étudiants, nous constatons qu'en 2005, une personne sur cinq qui fait partie de la population active (20,1 %) a entre 15 et 29 ans, alors que cette proportion atteignait le double en 1976 (40,4 %). Cela s'explique par la proportion plus grande de jeunes qui sont aux études, particulièrement chez les 15-19 ans. En 2005, les jeunes de ce groupe d'âge représentent moins de 10 % de la population active non étudiante de 15-29 ans alors que les 25-29 ans en composent plus de la moitié. Les écarts entre ces deux groupes d'âge étaient moindres en 1976.

1. Les données pour les non-étudiants sont calculées pour une période de huit mois, qui exclut les mois de mai à août. De ce fait, les données pour l'ensemble des 15-29 ans et celles pour les non-étudiants ne sont pas directement comparables en raison de la période de référence qui n'est pas la même.

2. Les baby-boomers sont les personnes nées entre 1946 et 1965. Ainsi, en 1976, la presque totalité d'entre eux ont entre 15 et 29 ans.

Tableau 2.1

Taux de présence¹ de différents groupes d'âge dans la population active et l'emploi, Québec, 1976 et 2005

	Population active				Emploi			
	Ensemble		Non-étudiants		Ensemble		Non-étudiants	
	1976	2005	1976	2005	1976	2005	1976	2005
	%							
15-29 ans	43,3	26,6	40,4	20,1	41,3	25,6	38,3	19,5
15-19 ans ²	24,3	22,0	19,2	9,0	22,7	20,2	17,3	8,2
20-24 ans ²	40,4	36,5	42,3	34,8	40,2	36,9	42,0	34,2
25-29 ans ²	35,3	41,5	38,6	56,2	37,1	42,9	40,7	57,6
30 ans et plus	56,7	73,4	59,6	79,9	58,7	74,4	61,7	80,5

1. Proportion en pourcentage des 15-29 ans dans la population active et dans l'emploi par rapport au nombre total de personnes dans ces groupes.

2. Pour les sous-groupes d'âge, la proportion est calculée par rapport au groupe des 15-29 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La diminution de la part des jeunes est aussi observable dans l'emploi. En 2005, l'ensemble des 15-29 ans et les non-étudiants occupent respectivement 953 200 et 632 600 emplois, soit 25,6 % et 19,5 % de l'emploi total. Par rapport à 1976, il s'agit d'une diminution de leur part respective dans l'emploi de 15,7 points de pourcentage et de 18,8 points. Les variations démographiques, la présence accrue des femmes sur le marché de l'emploi et l'allongement de la formation scolaire sont là aussi responsables de ce déclin.

L'hypothèse de l'allongement des études se confirme en regardant les sous-groupes d'âge. Ce sont les 25-29 ans qui détiennent la proportion la plus importante dans l'emploi, tant pour l'ensemble des jeunes que chez les non-étudiants (respectivement 42,9 % et 57,6 %). De leur côté, les 15-19 ans représentent la plus faible part avec 20,2 % et 8,2 % dans ces mêmes groupes. Ces chiffres tendent à confirmer que les groupes d'âge plus jeunes sont davantage à l'école que les groupes plus âgés.

Une faible proportion de jeunes cumule plus d'un emploi. Cette situation concerne 5,2 % d'entre eux en 2005 tandis que la proportion est de 4,7 % chez les non-étudiants.

L'analyse des taux d'activité et d'emploi permet de suivre le niveau de participation des jeunes à la

population active et à l'emploi dans le contexte d'une baisse de leur nombre dans la population. Il en ressort que, malgré le recul de leur part dans la population active et l'emploi, les jeunes montrent une plus grande participation au marché du travail en 2005 qu'en 1976.

En effet, comparativement à 1976, le taux d'activité des 15-29 ans est supérieur en 2005 tant pour l'ensemble des 15-29 ans (73,1 %) que pour les non-étudiants (89,0 %). Dans les deux cas, il demeure plus élevé que celui des 30 ans et plus, qui progresse lui aussi au cours de la période (voir le tableau 2.2). La croissance du taux d'activité des 30 ans et plus est largement attribuable à l'intégration des femmes sur le marché du travail. Cette raison peut aussi expliquer dans une certaine mesure la hausse du taux des 15-29 ans. À cela s'ajoute la combinaison plus fréquente du travail et des études.

Par ailleurs, nous observons également que le taux d'activité des non-étudiants est nettement plus élevé que celui de l'ensemble des jeunes. Cette différence serait attribuable au fait que le niveau d'activité des jeunes reste fortement lié à leur cheminement scolaire (Service Canada, 2003). À mesure que les jeunes avancent en âge, leur fréquentation scolaire diminue et leur taux d'activité augmente. En effet, de fortes différences sont notées dans tous les sous-groupes d'âge (entre l'ensemble et les non-étudiants), mais particulièrement chez les

15-19 ans. En 2005, le taux d'activité de ces derniers est de 51,8 % pour l'ensemble et de 81,8 % chez les non-étudiants.

Tableau 2.2
Taux d'activité et taux d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1976 et 2005

	Taux d'activité			
	Ensemble		Non-étudiants	
	1976	2005	1976	2005
	%			
15-29 ans	64,1	73,1	78,2	89,0
15-19 ans	43,7	51,8	78,9	81,8
20-24 ans	76,9	79,6	82,3	88,7
25-29 ans	74,0	85,6	73,8	90,5
30 ans et plus	55,3	63,2	63,9	78,5
	Taux d'emploi			
15-29 ans	55,9	64,7	67,2	79,3
15-19 ans	35,5	42,1	61,2	66,4
20-24 ans	66,7	71,3	70,3	77,5
25-29 ans	67,8	78,3	66,9	82,7
30 ans et plus	52,2	58,7	60,1	72,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tout comme le taux d'activité, le taux d'emploi des 15-29 ans est, de manière générale, en croissance depuis les dernières décennies. En 1976, 55,9 % de l'ensemble des 15-29 ans occupaient un emploi. En 2005, le taux d'emploi de ce groupe s'établit à 64,7 %. De plus, toujours en 2005, le taux d'emploi des jeunes est plus élevé que celui des 30 ans et plus (voir le tableau 2.2). Chez les non-étudiants, entre 1976 et 2005, le taux d'emploi a fait un bond de 12,1 points de pourcentage pour se fixer à 79,3 %.

Parmi les différents groupes d'âge analysés pour les jeunes, le plus faible taux d'emploi s'observe chez les 15-19 ans, ce qui va de pair avec le taux de fréquentation scolaire plus élevé de ce groupe³. L'écart est d'environ 30 points de pourcentage avec

3. Il s'agit ici du taux de fréquentation scolaire à temps plein. À titre indicatif, ce taux était de 80,4 % en 2001. Cette donnée est disponible sur le site Internet de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca (page consultée le 16 juillet 2007).

les deux autres sous-groupes, et ce, tant en 1976 qu'en 2005. Ces écarts sont beaucoup moins importants chez les non-étudiants entre les deux années, ce qui confirme, une fois de plus, l'influence de la fréquentation scolaire sur le taux d'emploi.

Le taux de chômage des jeunes fluctue fortement

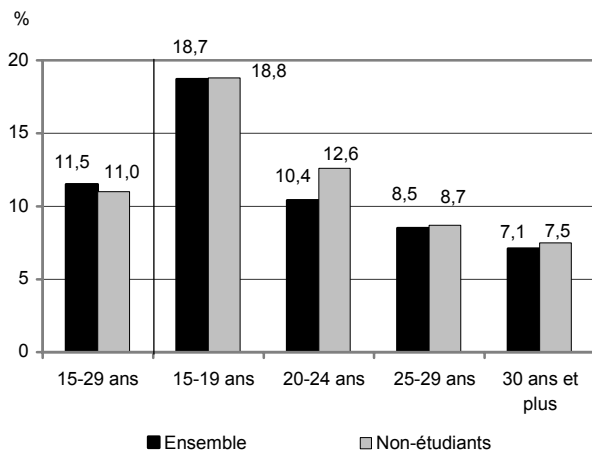
Le taux de chômage ne mesure pas directement la participation des jeunes au marché du travail; toutefois, ce taux demeure un des indicateurs de leur intégration en emploi, une fois qu'ils sont actifs sur le marché du travail. En effet, contrairement au taux d'activité et au taux d'emploi des jeunes dont la croissance a pu être observée dans le temps, le taux de chômage a quant à lui été plutôt fluctuant, et en 2005, il est légèrement plus faible qu'en 1976. Ces fluctuations viennent du fait que le taux de chômage des jeunes est souvent plus sensible aux variations économiques que celui des groupes plus âgés. Ainsi, il augmente davantage lors d'une période économique défavorable, mais diminue également de manière importante lors d'une période favorable (Grenier, 1998).

En 1976, le taux de chômage des jeunes s'établissait à 12,8 % pour l'ensemble des 15-29 ans et à 14,0 % pour les non-étudiants. En 2005, les taux atteignent respectivement 11,5 % et 11,0 %. Notons que les taux de chômage des 15-29 ans sont beaucoup plus élevés que ceux des 30 ans et plus (7,1 % et 7,5 % dans les mêmes groupes). Cette différence n'est pas surprenante; sur le plan historique, les jeunes présentent un taux de chômage supérieur à celui des groupes plus âgés. Cette situation chez les jeunes laisse croire à des difficultés d'intégration au marché du travail.

Cette hypothèse se vérifie à l'aide d'une ventilation par sous-groupe d'âge. Les taux de chômage des sous-groupes plus jeunes, notamment les 15-19 ans, sont beaucoup plus élevés que ceux des autres sous-groupes (voir la figure 2.1). Cela résulterait du fait que les employeurs sont de plus en plus exigeants en matière de compétences pour les nouveaux employés

(Vultur, 2003). Les 15-19 ans, étant souvent moins scolarisés et moins expérimentés que les 20-24 ans, font face à de plus grandes difficultés d'insertion en emploi. Dans une moindre mesure, le même raisonnement peut expliquer l'écart entre les 20-24 ans et les 25-29 ans.

Figure 2.1
Taux de chômage selon le groupe d'âge, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Toutefois, comme le souligne un document de Service Canada (2003), la mesure du taux de chômage chez les jeunes est difficile. Les jeunes passent régulièrement d'une situation en emploi à une situation de chômage et rendent par le fait même la distinction entre l'ensemble et les non-étudiants essentielle.

D'autre part, en 2005, chez les jeunes chômeurs (15-29 ans), la durée moyenne du chômage est de 11,2 semaines⁴ comparativement à 17,7 semaines chez les 15 ans et plus et à 21,5 semaines chez les 30 ans et plus. La durée est un peu plus longue chez les non-étudiants, alors que ces derniers demeurent au chômage durant 12,7 semaines. Chez les 15 ans et plus et les 30 ans et plus non étudiants, des durées respectives de 18,9 semaines et de 21,1 semaines sont observées.

4. Dans la moyenne calculée ici, la durée du chômage ne peut dépasser 99 semaines.

En 2005, au Québec, les jeunes qui touchent de l'assurance-emploi⁵ sont au nombre de 191 760, ce qui représente 26,2 % de l'ensemble des personnes bénéficiant de ce programme au Québec. Ces jeunes prestataires ne sont pas répartis également dans les sous-groupes d'âge. Ils se retrouvent surtout chez les 25-29 ans. Ces différences importantes entre les âges seraient la conséquence des critères d'adhésion à ce programme. En effet, la difficulté pour les groupes d'âge plus jeunes d'atteindre le minimum d'heures requis pour se qualifier serait en cause, tandis que dans les groupes plus vieux, ce critère serait plus facilement rempli.

Un nombre important de jeunes sont sans expérience⁶

Parmi l'ensemble de la population des jeunes, il est intéressant d'étudier les personnes sans expérience, soit celles n'ayant jamais travaillé. En 2005, au Québec, on compte 193 400 jeunes personnes inexpérimentées soit 13,1 % de l'ensemble des 15-29 ans. La grande majorité d'entre elles (153 700), soit près de quatre personnes sur cinq, sont âgées de 15-19 ans. Les autres jeunes inexpérimentés se partagent presque également entre les 20-24 ans (20 700) et les 25-29 ans (19 100). L'âge est sans doute en cause : plus les personnes avancent en âge, plus la probabilité d'avoir occupé au moins un emploi au cours de leur vie est grande.

5. L'assurance-emploi est un programme pancanadien visant à fournir une assistance financière temporaire aux chômeurs, notamment lors de leur recherche d'emploi. Les travailleurs malades, les femmes enceintes, les parents qui s'occupent d'un nouveau-né et les personnes devant s'occuper d'un parent gravement malade ont aussi accès à l'assurance-emploi. Ainsi, il faut interpréter les chiffres présentés avec précaution. Il ne s'agit pas uniquement de personnes à la recherche d'un emploi (Service Canada, 2007).

6. Rappelons qu'en 1997, des modifications importantes ont été apportées à l'univers de l'*Enquête sur la population active*. Ceux-ci ont eu pour effet d'augmenter la taille des groupes d'âge plus jeunes. Voir note 8 au chapitre 1.

Chez les non-étudiants, le nombre d'inexpérimentés âgés de 15-29 ans est beaucoup plus faible (28 300, soit 3,5 % de l'ensemble de la population non étudiante de 15-29 ans). Les 25-29 ans de ce groupe en comptent le plus (10 800 personnes), alors que ce nombre est sensiblement le même (environ 8 700) dans chacun des deux autres sous-groupes de jeunes.

2.2 La participation selon le sexe

La proportion de jeunes femmes dans la population active et dans l'emploi rejoint presque celle des hommes

Comme mentionné dans les pages précédentes, la présence des femmes sur le marché du travail a beaucoup augmenté depuis les trente dernières années. Du coup, en 2005, le taux de présence des jeunes femmes dans l'ensemble de la population active se rapproche de celui des hommes du même âge (respectivement 12,8 % et 13,8 %) (voir le tableau 2.3). Les femmes représentaient 42,0 % de la population active des 15-29 ans en 1976, alors qu'en 2005 elles comptent pour 48,1 % de celle-ci. L'écart observé entre les hommes et les femmes au chapitre du taux de présence dans la population active est nettement moindre chez les jeunes que chez les 30 ans et plus. Dans ce dernier cas, il est de 6,0 points de pourcentage comparativement à 1,0 point chez les jeunes.

Chez les 15-29 ans non étudiants, la part des femmes dans la population active demeure légèrement inférieure à celle des hommes. En 2005, le taux de présence des jeunes hommes dans l'ensemble de la population active est de 11,1 %, comparativement à 9,0 % pour les jeunes femmes. L'écart entre les sexes y est ainsi plus important que dans l'ensemble des jeunes. Cette différence observée entre l'ensemble des jeunes et les non-étudiants pourrait être attribuable à la plus grande présence des femmes à l'école.

En 2005, les hommes (13,1 %) et les femmes (12,5 %) de 15-29 ans occupent pratiquement la même place dans l'emploi total. L'emploi des 15-29 ans se répartit plus équitablement entre les sexes en 2005 qu'en 1976. En effet, les femmes

comptaient pour 42,3 % de l'emploi des 15-29 ans en 1976, alors qu'elles en représentent 48,9 % en 2005. Chez les non-étudiants, les jeunes hommes continuent de représenter, en 2005, une part un peu plus importante dans l'emploi total que les femmes (10,6 % par rapport à 8,9 %). La répartition des hommes et des femmes dans l'emploi est, comme dans la population active, plus égale chez les jeunes que chez les 30 ans et plus. En effet, chez ces derniers, les hommes représentent 53,8 % de l'emploi et les femmes, 46,2 %. Ce constat tend à confirmer que les jeunes générations de femmes intègrent le marché du travail plus rapidement que les générations antérieures.

La participation au marché du travail est similaire chez les jeunes hommes et les jeunes femmes

Les légères différences observées sur le plan de la population active se reflètent dans le niveau de participation des femmes et des hommes au marché du travail (voir tableau 2.4). Entre 1976 et 2005, le taux d'activité des jeunes femmes augmente beaucoup, progressant de 17,5 points de pourcentage, alors que celui des hommes demeure relativement stable. Ainsi, en 2005, chez les 15-29 ans, le taux d'activité des femmes (71,9 %) se rapproche de celui des hommes (74,3 %), même s'il lui demeure toujours inférieur. La tendance est similaire chez les non-étudiants. Le taux d'activité des jeunes hommes reste sensiblement le même au fil du temps, alors que celui des femmes progresse largement. En 2005, l'écart entre les deux sexes au chapitre du taux d'activité des jeunes non étudiants n'est que de 5,8 points de pourcentage comparativement à 27,9 points en 1976.

Comme Roy (2006) le souligne, la hausse du taux d'activité observée dans les provinces de l'est du Canada, dont le Québec, est notamment le résultat d'une plus grande utilisation des services de garde gouvernementaux par les femmes et d'un niveau de scolarité plus élevé chez ces dernières.

Tableau 2.3

Taux de présence¹ des hommes et des femmes de différents groupes d'âge dans la population active et l'emploi, Québec, 2005

	Population active				Emploi			
	Ensemble		Non-étudiants		Ensemble		Non-étudiants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	%							
15-29 ans	13,8	12,8	11,1	9,0	13,1	12,5	10,6	8,9
15-19 ans ²	10,9	11,1	5,6	3,4	9,8	10,4	5,1	3,2
20-24 ans ²	18,9	17,6	19,4	15,4	18,5	18,4	18,5	15,7
25-29 ans ²	22,1	19,4	30,2	26,0	22,8	20,1	30,8	26,8
30 ans et plus	39,7	33,7	43,2	36,8	40,0	34,4	43,2	37,4

1. Proportion en pourcentage des 15-29 ans dans la population active et dans l'emploi par rapport au nombre total de personnes dans ces groupes.

2. Pour les sous-groupes d'âge, la proportion est calculée par rapport au groupe des 15-29 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

De plus, comme le soutiennent Lefebvre et Merrigan (2005), la mise en place de programmes de services de garde subventionnés, ainsi que l'établissement de la maternelle à temps plein à 5 ans ont favorisé un accroissement de l'offre de travail des mères⁷; cela expliquerait la hausse notée dans les taux d'activité féminins depuis le début des années 2000.

Le taux d'emploi des jeunes présente une dynamique similaire à celle du taux d'activité. Par rapport à 1976, le taux d'emploi des hommes demeure relativement stable, tandis que celui des femmes augmente. En 2005, les taux d'emploi chez les jeunes hommes et les jeunes femmes sont du même ordre (voir le tableau 2.4), alors que l'écart entre les sexes était de 16,3 points de pourcentage en faveur des hommes en 1976. Par contre, quand l'analyse porte sur les non-étudiants, une différence est observée entre les sexes. Dans ce groupe, le taux d'emploi des jeunes hommes est légèrement supérieur en 2005 à celui des femmes du même âge (écart de 2,3 points de pourcentage).

La ventilation par sous-groupe d'âge, pour l'ensemble des jeunes, montre qu'à 15-19 ans et 20-24 ans, les femmes présentent un taux d'emploi plus élevé que celui des hommes en 2005. La

situation inverse est notée pour les 25-29 ans. Plusieurs éléments peuvent expliquer cela. Comme il en sera question au chapitre suivant, les femmes, plus souvent que les hommes, combinent études et travail, ce qui expliquerait le taux d'emploi supérieur des femmes dans les deux groupes les plus jeunes. Le renversement de la situation qui se fait chez les 25-29 ans serait dû, d'une part, à la moindre proportion d'étudiants dans ce groupe d'âge. On note alors une forte augmentation du taux d'emploi masculin, nettement supérieure à la hausse observée chez les femmes. D'autre part, la maternité plus fréquente dans cette tranche d'âge vient tempérer d'autant la hausse du taux d'emploi féminin de ce groupe.

Chez les non-étudiants, peu de différences sont observées dans les taux d'emploi féminins des 15-19 ans et des 20-24 ans. L'écart se creuse chez les 25-29 ans en faveur des hommes ce qui n'est pas sans lien avec les questions de maternité chez les femmes de ce groupe d'âge.

7. Les services de garde subventionnés ont été mis en place le 1^{er} septembre 1997 (Lefebvre et Merrigan, 2005).

Tableau 2.4
Taux d'activité et taux d'emploi selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 2005

	Taux d'activité			
	Ensemble		Non-étudiants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	%			
15-29 ans	74,3	71,9	91,7	85,9
15-19 ans	50,2	53,5	82,9	80,0
20-24 ans	80,6	78,6	91,1	85,8
25-29 ans	89,4	81,6	94,0	86,8
30 ans et plus	70,4	56,4	84,4	72,5
	Taux d'emploi			
15-29 ans	64,8	64,6	80,3	78,0
15-19 ans	40,0	44,4	66,7	65,9
20-24 ans	70,1	72,6	77,2	78,0
25-29 ans	81,5	74,9	85,4	79,8
30 ans et plus	65,0	52,7	77,6	67,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Bien que, chez les jeunes, les femmes aient souvent des taux d'activité et d'emploi légèrement inférieurs à ceux des hommes, leur taux de chômage est plus faible, et ce, tant pour l'ensemble que pour les non-étudiants en 2005 (voir le tableau 2.5). Ce même constat est fait chez les 30 ans et plus. Les mêmes conclusions se dégagent également de l'analyse faite par sous-groupe d'âge. Pour l'ensemble et pour les non-étudiants, c'est dans le sous-groupe des 25-29 ans que les écarts entre les sexes sont les plus faibles. Ces écarts sont même inférieurs à ceux observés chez les personnes plus âgées. Chez les 20-24 ans, les écarts entre les sexes sont à l'inverse les plus grands, avec une différence de 5,2 points de pourcentage pour l'ensemble et de 6,1 points pour les non-étudiants (en défaveur des hommes).

Tableau 2.5
Taux de chômage selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 2005

	Ensemble		Non-étudiants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	%			
15-29 ans	12,8	10,1	12,4	9,2
15-19 ans	20,3	17,0	19,6	17,6
20-24 ans	12,9	7,7	15,3	9,2
25-29 ans	8,9	8,2	9,2	8,0
30 ans et plus	7,7	6,5	8,1	6,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.3 La participation selon la situation familiale (type d'union⁸ et présence d'enfants en bas âge)

Les personnes seules ont une présence marquée dans la population active et l'emploi

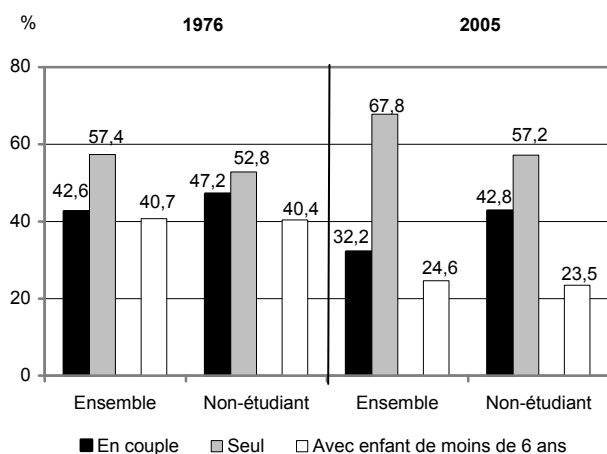
L'évolution des comportements en matière d'union et de fécondité se reflète inévitablement sur le marché du travail. Le taux de présence des personnes seules dans la population active et dans l'emploi des jeunes augmente entre 1976 et 2005, alors que celui des personnes en couple diminue (voir les figures 2.2 et 2.3). En 2005, pour l'ensemble des 15-29 ans, près de 7 personnes sur 10 sont célibataires dans la population active. En 1976, ce rapport était d'environ 6 sur 10. L'allongement des études serait un élément d'explication de cette évolution. La part des jeunes qui sont parents d'enfants en bas âge (moins de 6 ans) diminue aussi. En 2005, dans la population active des 15-29 ans, 12,3 % ont des enfants en bas âge. Cette proportion était de 16,7 % en 1976.

8. Deux types d'union sont présentés ici : les personnes seules et celles vivant en couple. Aucune distinction n'est faite entre le fait d'être marié ou de vivre en union libre dans le cas des personnes en couple. Les personnes seules regroupent les célibataires ainsi que les personnes veuves, séparées ou divorcées.

Ces tendances sont aussi observables, mais dans une moindre proportion, chez les 15-29 ans non étudiants. Depuis 1976, il y a plus de personnes seules et moins de personnes en couple dans la population active et on note une baisse de la proportion de jeunes qui ont des enfants en bas âge dans l'ensemble des jeunes. Toutefois, en 2005, l'écart entre les proportions de personnes seules et de personnes en couple y est moins important que dans l'ensemble des jeunes. D'autre part, les jeunes non étudiants sont plus susceptibles d'avoir des enfants en bas âge que l'ensemble des jeunes.

La répartition selon le type d'union est sensiblement la même dans l'emploi des 15-29 ans qu'elle ne l'est dans la population active, tant pour l'ensemble des jeunes que pour les non-étudiants. Comparativement à 1976, on observe une hausse de la proportion des personnes seules et un recul de celle des parents. De façon générale, en 2005, les personnes seules représentent 66,1 % de l'ensemble de l'emploi des jeunes et la part des jeunes parents dans l'ensemble de l'emploi des 15-29 ans est de 17,2 %. Dans le cas des non-étudiants, ces proportions atteignent respectivement 55,3 % et 17,2 % (voir la figure 2.3).

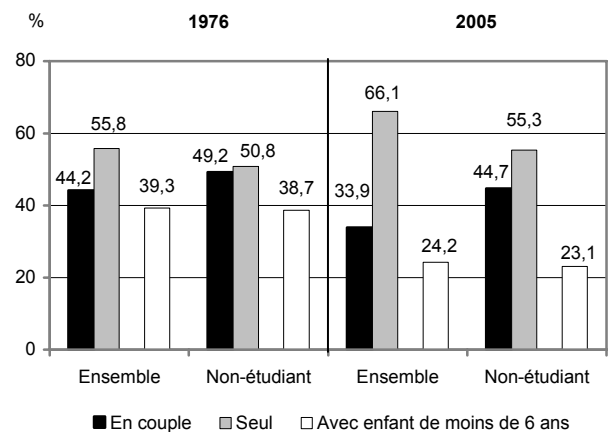
Figure 2.2
Proportion de jeunes en couple, seuls et avec enfants en bas âge¹ dans la population active des 15-29 ans, Québec, 2005



1. Proportion de la population active des 15-29 ans qui ont des enfants de moins de 6 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.3
Proportion de jeunes en couple, seuls et avec enfants en bas âge¹ dans l'emploi des 15-29 ans, Québec, 2005



1. Proportion des 15-29 ans en emploi, qui ont des enfants de moins de 6 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La participation au marché du travail des personnes ayant des enfants en bas âge progresse de façon marquée

Si le taux de présence des personnes en couple dans la population active et dans l'emploi des jeunes diminue au cours des trente dernières années en faveur des personnes seules, leur participation au marché du travail connaît quant à elle une augmentation nettement supérieure à celle observée chez les personnes seules. En 2005, le taux d'activité des personnes en couple est de 17,8 points de pourcentage plus élevé que celui des personnes seules (86,0 % contre 68,2 %). L'écart n'était que de 11,9 points de pourcentage en 1976. Cette évolution s'expliquerait par la place accrue que prennent les couples à deux revenus dans la société aux dépens des familles traditionnelles avec un parent qui est le pourvoyeur et un qui est au foyer. La présence de plus en plus grande des femmes sur le marché du travail a fortement contribué à cette transformation. Cela s'ajoute au fait que les personnes en couple ont, plus souvent qu'autrement, complété leurs études et font partie du plus vieux des sous-groupes d'âge des jeunes. Elles sont alors d'autant plus actives sur le marché du travail.

Le taux d'emploi des personnes en couple de 15-29 ans est également nettement supérieur à celui des jeunes personnes seules; il progresse aussi plus fortement entre 1976 et 2005. L'écart se fixe à 21,3 points de pourcentage en 2005 alors qu'il était de 14,1 points en 1976. Les mêmes éléments d'explication que pour le taux d'activité peuvent être avancés.

Chez les jeunes non étudiants, les personnes en couple présentent aussi des taux d'activité et d'emploi plus élevés que ceux notés chez les personnes seules. En 2005, toutefois, il n'est pas étonnant de constater que les écarts entre les deux types d'union y sont moins importants que dans l'ensemble des 15-29 ans. En effet, en 2005, 1,2 point de pourcentage seulement séparent le taux d'activité des personnes en couple de celui des personnes seules. Dans un même ordre d'idées, 7,5 points de pourcentage séparent les taux d'emploi de ces deux groupes.

Par ailleurs, le fait d'être parent d'enfants en bas âge ne semble plus, en 2005, constituer une entrave à la participation des jeunes au marché du travail. Le taux d'activité de ce groupe s'établit à 78,0 %, taux supérieur à celui de l'ensemble des jeunes qui, rappelons-le, s'élève à 73,1 %. Comparativement à 1976, on note une très forte progression du taux d'activité des jeunes parents, soit de 21,5 points de pourcentage. La situation inverse était alors observée vis-à-vis du taux d'activité de l'ensemble des jeunes. Ce dernier, se fixant alors à 64,1 %, était nettement supérieur à celui des jeunes parents d'enfants en bas âge qui atteignait 56,5 %. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail ne suffit toutefois pas à expliquer cette progression. L'entrée en vigueur des programmes de services de garde subventionnés et de la maternelle à 5 ans constitue, sans aucun doute, un autre élément d'explication.

À ce sujet, Roy (2006) souligne l'importante avance des Québécoises sur leurs consœurs des autres provinces. En 2005, en Alberta, les femmes avec des enfants de moins de 6 ans montrent un taux

d'activité de 64,9 %⁹. Selon l'auteure, il s'agit d'une différence de 10 points de pourcentage par rapport au Québec.

Les jeunes non étudiants et parents d'enfants en bas âge ont aussi, en 2005, une plus grande participation au marché du travail qu'en 1976. En effet, au cours de cette période, leur taux d'activité a augmenté de 25,7 points de pourcentage en se fixant à 81,4 %. Ce taux est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des jeunes comme c'était également le cas en 1976.

L'analyse du taux d'emploi révèle un portrait similaire, tant pour l'ensemble des jeunes parents que pour les jeunes parents non étudiants. La progression entre 1976 et 2005 est de 21,1 points de pourcentage pour les premiers (à 71,6 %) et de 25,4 points pour les seconds (à 74,5 %). Dans l'ensemble des jeunes et des non-étudiants, la progression observée est de 8,8 points et de 12,1 points de pourcentage respectivement sur la même période. Les mêmes éléments d'explication que pour le taux d'activité peuvent être avancés ici.

9. Les chiffres présentés dans ce paragraphe ne figurent dans aucun tableau de ce chapitre.

Tableau 2.6
Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des jeunes selon l'état matrimonial et la présence d'enfants de moins de 6 ans, Québec, 1976 et 2005

	Taux d'activité			
	Ensemble		Non-étudiants	
	1976	2005	1976	2005
	%			
En couple	71,5	86,0	71,4	89,7
Seul	59,6	68,2	85,4	88,5
Avec enfant de moins de 6 ans	56,5	78,0	55,7	81,4
	Taux d'emploi			
En couple	64,6	80,2	64,0	83,6
Seul	50,5	58,9	70,7	76,1
Avec enfant de moins de 6 ans	50,5	71,6	49,1	74,5
	Taux de chômage			
En couple	9,6	6,7	10,5	6,8
Seul	15,2	13,7	17,2	14,0
Avec enfant de moins de 6 ans	10,7	8,1	11,8	8,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'intégration au marché du travail semble plus aisée pour les 15-29 ans en couple que pour les personnes célibataires. En 2005, comme en 1976, le taux de chômage des jeunes en couple (6,7 %) est nettement inférieur à celui des personnes seules (13,7 %) (voir le tableau 2.6). Ce constat est aussi vrai pour les jeunes non étudiants. D'ailleurs en 2005, quelque soit le statut matrimonial, les taux de chômage des jeunes non étudiants sont sensiblement les mêmes que ceux de l'ensemble des jeunes. Sur la période 1976-2005, on observe un recul du taux de chômage de tous les sous-groupes analysés. Ces baisses sont légèrement plus marquées dans le cas des jeunes en couple.

Le taux de chômage des jeunes parents d'enfants de moins de 6 ans a également connu une diminution au cours des trente dernières années. Il n'y a cependant

pas de différence marquée entre l'ensemble et ceux qui ne sont plus aux études.

2.4 La participation au marché du travail selon le niveau d'études

L'un des facteurs ayant une influence considérable sur la participation au marché du travail est sans aucun doute le niveau d'études¹⁰. Peu à peu, l'économie québécoise se transforme en une économie dite du « savoir », où les qualifications des individus revêtent une importance capitale. Toujours en regardant les principaux indicateurs, cette section analyse la présence des jeunes sur le marché du travail selon leur niveau d'éducation.

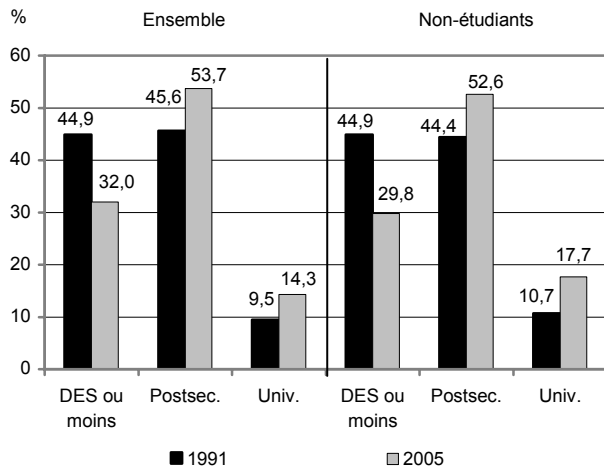
Parmi tous les jeunes, ceux ayant un niveau d'études postsecondaires montrent le taux de présence le plus important dans la population active et l'emploi

En 2005, chez les 15-29 ans, ce sont les personnes détenant un niveau d'études postsecondaires qui sont les plus nombreuses dans la population active (53,7 %). Elles sont suivies de celles ayant un niveau égal ou inférieur au secondaire (32,0 %) et de celles avec un niveau d'études universitaires (14,3 %) (voir la figure 2.4). Comparativement à 1991¹¹, cela constitue une nette progression de la place occupée par les jeunes ayant poursuivi des études postsecondaires ou universitaires au détriment de celle occupée par les personnes de niveau secondaire ou moins. En 1991, moins de 10 % des jeunes actifs sur le marché du travail détenaient un diplôme universitaire, le reste se répartissant quasi également entre les deux autres niveaux d'études.

10. Dans le cadre de cette section, le niveau d'études signifie le plus haut niveau de scolarité atteint.

11. Dans l'EPA, les questions concernant le niveau d'éducation ont été modifiées en 1990 entraînant un bris de série. Les nouvelles séries de données relatives au niveau d'éducation ne sont donc disponibles que depuis 1990.

Figure 2.4
Répartition de la population active des 15-29 ans selon le niveau d'études, Québec, 1991 et 2005

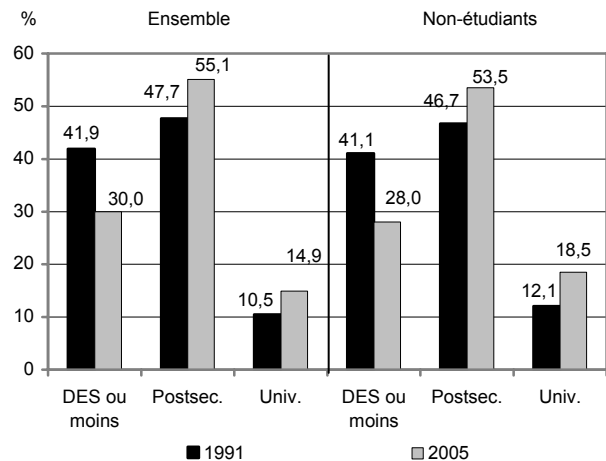


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le constat est le même chez les jeunes non étudiants. Ce sont les personnes qui possèdent un niveau d'éducation postsecondaire qui représentent la plus grande part de la population active (52,6 %) alors que celles ayant un niveau d'études secondaires ou moins (29,8 %) et celles avec un diplôme universitaire (17,7 %) occupent respectivement la deuxième et la troisième place de ce classement. L'évolution depuis 1991 est également similaire à celle observée pour l'ensemble des jeunes. Notons toutefois la plus forte présence des diplômés universitaires chez les jeunes non étudiants. Cela s'explique par le fait que, dans ce groupe, l'on retrouve les personnes ayant terminé leur formation scolaire alors que l'ensemble des jeunes comprend celles qui sont toujours en formation.

La figure 2.5 illustre la présence des jeunes en emploi selon leur niveau d'études. Ce portrait ne diffère guère de celui présenté pour la population active. Parmi l'ensemble des jeunes en emploi en 2005, 55,1 % ont poursuivi des études postsecondaires. Viennent ensuite ceux ayant complété un diplôme d'études secondaires ou moins (30,0 %) alors que 14,9 % sont détenteurs d'un diplôme universitaire.

Figure 2.5
Répartition de l'emploi des 15-29 ans selon le niveau d'études, Québec, 1991 et 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Par rapport à 1991, les moins scolarisés voient leur part dans l'emploi reculer, alors que les proportions des deux autres groupes progressent. La situation des non-étudiants en emploi en 2005 est similaire à celle de l'ensemble des jeunes.

La participation au marché du travail est plus grande chez les diplômés universitaires

La faible présence des diplômés universitaires dans la population active et l'emploi ne les empêche pas de détenir le niveau de participation au marché du travail le plus élevé parmi les trois niveaux d'études. En effet, en 2005, les personnes âgées de 15-29 ans et titulaires d'un diplôme universitaire (84,2 %) ont un taux d'activité supérieur aux taux des autres niveaux d'études. À l'inverse, celles détenant un niveau d'études inférieur ou égal au secondaire présentent le taux d'activité le plus faible (61,9 %). Le taux d'activité des personnes ayant atteint un niveau d'études postsecondaires est de 78,8 %. Les différences importantes observées entre les sous-groupes d'âge peuvent, encore une fois, être attribuables aux processus d'éducation. En effet, les personnes ayant un niveau d'études égal ou inférieur au secondaire poursuivraient encore leurs études, diminuant du coup leur taux d'activité. Cela est particulièrement observable chez les 15-19 ans dont

les taux sont nettement inférieurs à ceux des groupes plus âgés.

Cette explication se confirme par l'analyse des taux d'activité des non-étudiants. De fait, des écarts moins importants séparent les niveaux d'études. En 2005, 13,4 points de pourcentage séparent les taux d'activité des personnes détenant un niveau d'études universitaires et celles avec un niveau égal ou inférieur au secondaire (voir le tableau 2.7) alors que cet écart est de plus de 20 points pour l'ensemble des jeunes. Par ailleurs, l'analyse des sous-groupes d'âge montre des taux d'activité beaucoup plus homogènes, ceux des 15-19 ans se rapprochant nettement de ceux des groupes plus âgés. Notons enfin les taux d'activité généralement plus élevés chez les non-étudiants lorsqu'ils sont comparés avec l'ensemble des jeunes, les personnes actives ayant alors complété leurs études.

Tableau 2.7
Taux d'activité des jeunes et des 30 ans et plus selon le sexe, Québec, 2005

	Ensemble		
	DES ou moins	Post-secondaire	Universitaire
	%		
15-29 ans	61,9	78,8	84,2
15-19 ans ¹	48,6	57,8	...
20-24 ans	77,5	80,4	80,3
25-29 ans	76,5	89,5	85,6
30 ans et plus	46,5	74,1	80,0
	Non-étudiants		
15-29 ans	81,3	92,2	94,6
15-19 ans ¹	80,1	85,9	...
20-24 ans	82,8	91,9	93,0
25-29 ans	80,5	93,0	95,1
30 ans et plus	67,6	83,7	87,7

1. Pour le groupe d'âge 15-19 ans, les données concernant le niveau d'études universitaires ne sont pas disponibles puisque peu d'individus ont atteint ce niveau d'études.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les jeunes universitaires sont aussi les personnes qui présentent le taux d'emploi le plus élevé. Plus des trois quarts de ce groupe détiennent en 2005 un emploi alors que c'est le cas d'à peine la moitié des jeunes détenant un niveau d'études secondaires ou

moins. Plus de 26 points de pourcentage séparent ces deux groupes. Comme pour le taux d'activité, le processus de scolarisation, souvent encore en cours, n'est pas étranger à cet écart. Cela se confirme par la comparaison entre les groupes d'âge et entre l'ensemble des jeunes et les non-étudiants (voir le tableau 2.8).

Dans ce dernier cas, l'écart entre le taux d'emploi des titulaires d'un diplôme universitaire et celui des jeunes de niveau secondaire ou moins est réduit à 20,1 points de pourcentage. Cet écart reste important et se retrouve dans l'analyse des divers sous-groupes d'âge des jeunes non étudiants. Les personnes plus scolarisées auraient donc une probabilité plus grande d'occuper un emploi.

Tableau 2.8
Taux d'emploi selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2005

	Ensemble		
	DES ou moins	Post-secondaire	Universitaire
	%		
15-29 ans	51,4	71,6	77,7
15-19 ans ¹	38,5	48,9	...
20-24 ans	65,8	73,5	73,6
25-29 ans	66,3	83,1	79,3
30 ans et plus	42,4	69,2	75,4
	Non-étudiants		
15-29 ans	68,1	83,5	88,2
15-19 ans ¹	63,6	72,7	...
20-24 ans	69,2	82,0	83,5
25-29 ans	69,6	85,7	89,2
30 ans et plus	61,1	78,0	82,8

1. Pour le groupe d'âge 15-19 ans, les données concernant le niveau d'études universitaires ne sont pas disponibles puisque peu d'individus ont atteint ce niveau d'études.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Cette affirmation se confirme par l'analyse du taux de chômage. Ainsi, comme le montre le tableau 2.9, le taux de chômage diminue chez les jeunes (comme d'ailleurs chez les 30 ans et plus) lorsque le niveau d'études augmente. En 2005, il est de 7,7 % chez les 15-29 ans détenteurs d'un diplôme universitaire comparativement à 9,2 % chez ceux ayant un niveau d'études postsecondaires et 17,0 % chez ceux de

niveau secondaire ou moins. Cette tendance est observable au sein de chacun des groupes d'âge, et ce, tant pour l'ensemble des jeunes que pour les non-étudiants. Le niveau d'études a donc une influence indéniable sur l'intégration des jeunes et leur activité sur le marché du travail.

Tableau 2.9
Taux de chômage selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2005

	Ensemble		
	DES ou moins	Post-secondaire	Universitaire
	%		
15-29 ans	17,0	9,2	7,7
15-19 ans ¹	20,8	15,5	...
20-24 ans	15,0	8,7	8,4
25-29 ans	13,4	7,3	7,4
30 ans et plus	8,9	6,6	5,8
	Non-étudiants		
15-29 ans	16,2	9,4	6,9
15-19 ans ¹	20,4	15,4	...
20-24 ans	16,5	10,7	10,1
25-29 ans	13,6	7,9	6,2
30 ans et plus	9,5	6,9	5,7

1. Pour le groupe d'âge 15-19 ans, les données concernant le niveau d'études universitaires ne sont pas disponibles puisque peu d'individus ont atteint ce niveau d'études.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le taux de chômage élevé des personnes détenant un niveau d'études secondaires ou moins est inquiétant. Le marché du travail reste plus difficile à percer pour ces dernières que pour les personnes ayant une meilleure scolarisation (Service Canada, 2003).

2.5 La participation des 15-29 ans au marché du travail dans d'autres régions canadiennes

Les dernières pages ont présenté sous différents angles la participation des jeunes Québécois au marché du travail. En reprenant les mêmes indicateurs que ceux utilisés dans les sections précédentes, cette partie du texte compare la participation au marché du travail des jeunes du Québec par rapport à celle des jeunes de trois régions canadiennes, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Canada (excluant le Québec).

Les jeunes occupent une proportion semblable de la population active et de l'emploi au Québec et dans les autres régions analysées

La part qu'occupent les jeunes dans la population active est similaire d'une région à l'autre. De manière générale, en 2005, ces derniers en représentent un peu plus de 26 % et environ 20 % en excluant les étudiants. La part des jeunes dans la population active québécoise n'est donc pas très différente de celles observées ailleurs au Canada. Le portrait diffère toutefois si l'on segmente les jeunes par sous-groupe d'âge. C'est au Québec que la proportion des jeunes de 15-19 ans dans la population active des 15-29 ans est la plus faible en 2005. Cette proportion est de 22,0 % comparativement à 24 % ou plus dans les autres régions. Par contre, on observe au Québec la plus forte proportion des 25-29 ans dans la population active des jeunes avec 41,5 %, un taux nettement supérieur aux taux observés dans les autres régions, notamment en Colombie-Britannique (37,7 %). Ainsi, les jeunes Québécois les moins âgés participeraient moins que leurs homologues des autres régions au marché du travail alors que les plus avancés en âge le feraient plus.

Quant au taux de présence des jeunes dans l'emploi, celui du Québec (25,6 %) est similaire aux taux observés dans les autres régions analysées. La proportion québécoise se fixe à 19,5 % dans le cas des jeunes non étudiants, soit légèrement supérieure à celle de l'Ontario (18,8 %), mais inférieure aux proportions notées pour le Canada (excluant le Québec) (20,0 %) et la Colombie-Britannique (20,1 %).

L'analyse selon les sous-groupes d'âge révèle que le Québec présente un portrait semblable à celui de l'Ontario. Comparativement au Canada (excluant le Québec), on observe au Québec, en 2005, un taux de présence dans l'emploi moindre pour les 15-19 ans et supérieur pour les 25-29 ans, reflétant ainsi les différences notées dans la population active. La Colombie-Britannique se démarque quant à elle, avec un taux de présence en emploi des 20-24 ans nettement plus élevé que les autres régions, l'inverse étant noté chez les 25-29 ans.

Les différences observées sur le plan de la population active et de l'emploi se répercutent sur la comparaison interrégionale des taux d'activité et d'emploi. Le Québec (73,1 %) affiche, en 2005, un taux d'activité supérieur aux taux des trois autres régions comparées pour l'ensemble des jeunes (voir le tableau 2.10). Cela se reflète particulièrement dans le taux des 20-24 ans qui présente un écart de plus de 2 points de pourcentage avec les taux des autres régions pour ce groupe d'âge. La situation inverse est notée chez les 15-19 ans.

Tableau 2.10
Taux d'activité selon le groupe d'âge dans différentes régions canadiennes, 2005

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Canada ¹
	Ensemble			
	%			
15-29 ans	73,1	72,1	71,0	72,4
15-19 ans	51,8	52,5	52,2	53,8
20-24 ans	79,6	76,6	76,3	77,5
25-29 ans	85,6	87,0	84,1	85,8
30 ans et plus	63,2	66,7	63,9	66,2
	Non-étudiants			
15-29 ans	89,0	88,8	87,8	88,5

1. Excluant le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les taux d'emploi des 15-29 ans sont pratiquement les mêmes dans les régions canadiennes. Ils varient entre 64,1 % et 65,2 %, celui du Québec se situant à 64,7 % (voir le tableau 2.11). Toutefois, lorsque seuls les jeunes non étudiants sont considérés, le taux d'emploi québécois (79,3 %) s'avère le plus faible. L'écart est de 1,3 point de pourcentage avec l'Ontario (80,6 %) et de 2,1 points avec la Colombie-Britannique (81,4 %). L'analyse segmentée selon le groupe d'âge montre que parmi l'ensemble des jeunes de 15-19 ans, ceux du Québec (42,1 %) affichent, en 2005, le taux d'emploi le plus faible. L'écart est de plus de 3 points de pourcentage avec le Canada (excluant le Québec). À l'inverse, les jeunes Québécois de 20-24 ans (71,3 %) présentent le taux d'emploi le plus élevé des régions comparées alors que c'est en Ontario qu'on observe le taux le plus faible pour ce sous-groupe. Chez les jeunes de

25-29 ans, le Québec arrive, encore une fois, au dernier rang en 2005.

Tableau 2.11
Taux d'emploi selon le groupe d'âge dans différentes régions canadiennes, 2005

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Canada ¹
	Ensemble			
	%			
15-29 ans	64,7	64,1	65,0	65,2
15-19 ans	42,1	42,7	44,9	45,2
20-24 ans	71,3	68,4	70,5	70,1
25-29 ans	78,3	81,0	79,5	80,4
30 ans et plus	58,7	63,3	60,8	62,9
	Non-étudiants			
15-29 ans	79,3	80,6	81,4	80,7

1. Excluant le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Malgré un taux d'activité légèrement plus élevé et un taux d'emploi se situant dans la moyenne, les jeunes Québécois présentent un taux de chômage (11,5 %) en 2005 nettement supérieur aux taux observés dans le Canada (excluant le Québec) (9,9 %) et en Colombie-Britannique (8,4 %). Le taux de chômage des jeunes Ontariens est par contre similaire à celui des Québécois du même âge (11,1 %).

Lorsqu'une ventilation par sous-groupe d'âge est faite, la situation du Québec n'est guère mieux. Chez les 15-19 ans, le taux de chômage avoisine 19 % au Québec, proche du taux ontarien, tandis qu'il est à près de 14 % en Colombie-Britannique en 2005. Chez les 20-24 ans, les taux de chômage de l'Ontario (10,7 %) et du Québec (10,4 %) sont également similaires, mais nettement supérieurs au taux de la Colombie-Britannique (7,6 %). Le groupe des 25-29 ans se démarque, son taux de chômage au Québec étant supérieur non seulement aux taux de la Colombie-Britannique et du Canada (excluant le Québec), mais également à celui de l'Ontario (voir le tableau 2.12).

Tableau 2.12
**Taux de chômage selon le groupe d'âge dans
différentes régions canadiennes, 2005**

	Québec	Ontario	Colombie- Britannique	Canada ¹
	Ensemble			
	%			
15-29 ans	11,5	11,1	8,4	9,9
15-19 ans	18,7	18,6	14,1	15,9
20-24 ans	10,4	10,7	7,6	9,5
25-29 ans	8,5	6,8	5,5	6,4
30 ans et plus	7,1	5,0	5,0	5,0
	Non-étudiants			
15-29 ans	11,0	9,2	7,3	8,7
15-19 ans	18,8	19,2	12,8	15,9
20-24 ans	12,6	10,9	8,0	10,0
25-29 ans	8,7	6,6	5,5	6,5
30 ans et plus	7,5	4,8	5,0	5,0

1. Excluant le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Chez les jeunes non étudiants, le Québec est, en 2005, la seule région où le taux de chômage des jeunes est supérieur à 10 %. Une fois de plus, c'est en Colombie-Britannique que les jeunes non étudiants montrent le taux de chômage le plus faible. Dans les sous-groupes d'âge, à l'exception des 15-19 ans, le Québec maintient la dernière place du classement. Pour ces derniers, le taux québécois est semblable au taux ontarien (voir le tableau 2.12).

Chapitre 3

Caractéristiques de l'emploi des jeunes

par Luc Cloutier et Sandra Gagnon

Ce chapitre présente une analyse de l'emploi des jeunes travailleurs québécois (15-29 ans) selon le régime de travail (temps plein, temps partiel), le statut d'emploi (permanent, temporaire), le travail autonome, le caractère typique (permanent à temps plein à titre de salarié) ou atypique de l'emploi (autres emplois), la couverture syndicale et la durée de l'emploi (ancienneté). Ces caractéristiques de l'emploi sont souvent utilisées dans les études sur les jeunes au travail (Grenier, 1998; Conseil permanent de la jeunesse, 2001; Picot, Heisz et Nakamura, 2001). Une segmentation selon le secteur d'activité économique (SCIAN), le secteur d'appartenance (public, privé) et la taille de l'établissement (moins de 100 employés; 100 à 500; plus de 500) est également effectuée. Des analyses plus détaillées sont produites en deuxième lieu pour tenir compte du sexe, du niveau d'études, de la situation familiale et de la région géographique.

Il convient de souligner également que les jeunes se distinguent dans leur profil en emploi en fonction du sous-groupe d'âge auxquels ils appartiennent (15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans) et selon qu'ils sont aux études ou non, notamment. En effet, les jeunes qui cumulent « emploi et études » participent moins au marché du travail. Cela est davantage le cas des 15-24 ans. L'analyse tient compte de ces distinctions chez les jeunes travailleurs.

3.1 Les caractéristiques de l'emploi de l'ensemble des jeunes

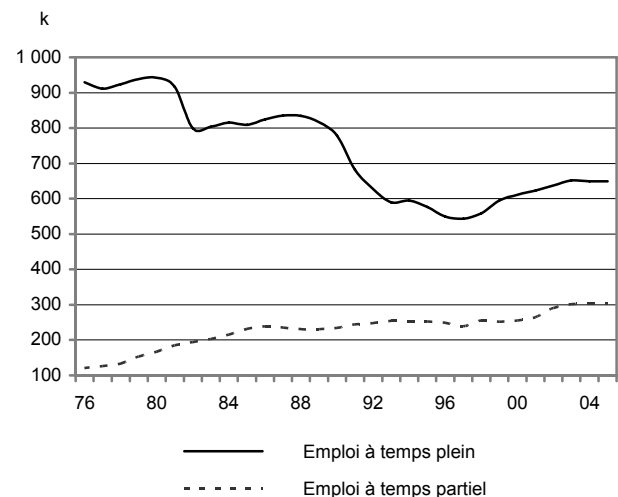
L'emploi à temps partiel prend de l'importance et se combine davantage avec les études

Le degré de participation au marché du travail est souvent mesuré, entre autres, par le fait d'occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel. Chez les jeunes au travail, notamment les 15-24 ans, le fait d'occuper un emploi à temps partiel est intimement lié à la fréquentation scolaire (Marshall, 2001; Krahn, 1995; Cohen, 1989). Ainsi, la combinaison « travail-études » se traduit principalement par

l'emploi à temps partiel puisque la très grande majorité étudie à temps plein¹ alors que les jeunes non étudiants en emploi travaillent en grande partie à temps plein. Plus des deux tiers des jeunes travaillant à temps partiel ont d'ailleurs invoqué, en 2005, la poursuite des études comme étant la principale raison de l'adoption de ce régime de travail.

Comme mentionné dans le chapitre précédent, l'emploi de l'ensemble des jeunes de 15-29 ans diminue de 9,3 % entre 1976 et 2005. Toutefois, cela se traduit par des variations inverses selon le régime de travail comme le révèle la figure 3.1. Ainsi, l'emploi à temps plein fléchit de 280 500 (- 30,2 %) pour s'établir à près de 650 000 en 2005; de son côté, l'emploi à temps partiel augmente considérablement, passant de 120 600 à plus de 300 000 en 2005, en hausse de plus de 152,0 %.

Figure 3.1
Emploi selon le régime de travail chez les 15-29 ans, Québec, 1976-2005



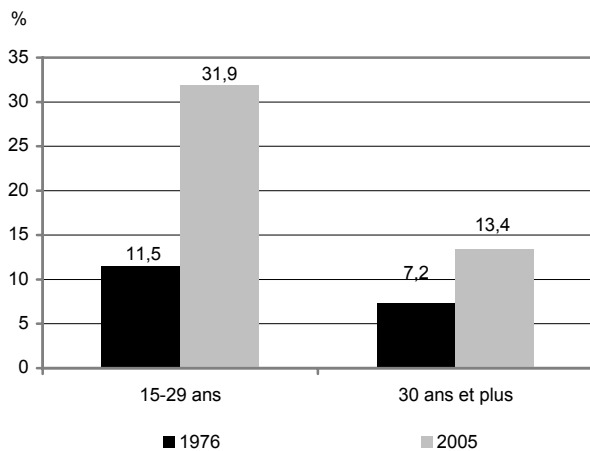
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1. Selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, en 2005, la proportion d'étudiants poursuivant des études à temps plein est de près de 80 % comparativement à un peu plus de 60 % en 1976.

L'écart entre les deux types de régime de travail se réduit donc de plus de la moitié, passant de plus de 800 000 emplois en 1976 à moins de 350 000 en 2005. Toutefois, cet écart a recommencé à croître en 1997 et les années subséquentes à la faveur de l'emploi à temps plein chez les jeunes.

Il reste que la réalité du marché du travail des jeunes a été considérablement modifiée alors que 3 personnes sur 10 de ce groupe (31,9 %) occupent un emploi à temps partiel en 2005 (voir la figure 3.2) comparativement à 1 personne sur 10 quelque trente ans auparavant. Ce ratio d'une personne sur 10 est d'ailleurs très proche de celui observé chez les 30 ans et plus en 2005. Il convient de noter toutefois que la fréquence du temps partiel demeure relativement stable depuis le milieu des années 1990.

Figure 3.2
Fréquence du temps partiel selon le groupe d'âge, Québec, 1976 et 2005

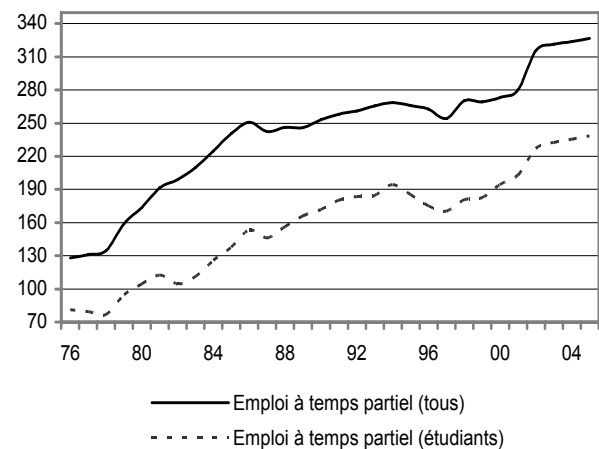


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'accroissement du nombre d'emplois à temps partiel chez les jeunes québécois de 15-29 ans a eu lieu en même temps qu'une forte augmentation du nombre d'étudiants en emploi selon ce régime de travail durant la période scolaire, soit celle excluant les mois de mai à août (voir la figure 3.3). Ainsi, en 1976, un peu plus de 80 000 étudiants occupaient un emploi à temps partiel; en 2005, ce nombre passe du simple au triple. En conséquence, la majeure partie (environ les trois quarts) de l'emploi à temps partiel

des jeunes est le fait des étudiants. Une part importante de l'emploi à temps partiel se retrouve chez les jeunes de 15-24 ans. En effet, presque une personne sur deux de ce groupe est dans cette situation en 2005 comparativement à environ une personne sur 10 chez les 25-29 ans. Les 15-24 ans représentent, par ailleurs, presque la totalité des étudiants en emploi.

Figure 3.3
Évolution de l'emploi à temps partiel chez les 15-29 ans durant la période scolaire (excluant mai à août), Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La montée du travail à temps partiel chez les jeunes est donc un phénomène qui s'articule essentiellement autour des études. Lorsque les étudiants en emploi ne sont pas comptabilisés, le taux du temps partiel (excluant les mois de mai à août) chez les jeunes – qui, d'ailleurs, double durant la période étudiée – est relativement du même ordre que celui des travailleurs plus âgés en 2005 (environ 13 %).

Mais on peut se demander pourquoi les jeunes participent de plus en plus au marché du travail lorsqu'ils sont aux études? Outre le fait que ceux-ci cherchent de plus en plus à acquérir de l'expérience sur le marché du travail (Cohen, 1989), en lien ou non avec leurs études, d'autres facteurs contribuent à cet essor.

Dans une recherche portant sur les études et le travail rémunéré (Sunter, 1992), on mentionne la nécessité de plus en plus grande d'avoir un revenu afin de faire face aux obligations financières des études postsecondaires, comme celles reliées à la hausse des frais de scolarité. Chez les plus jeunes étudiants, on invoque le besoin de consommer davantage pour suivre la tendance et ainsi obtenir des biens et des services à la mode dans ce groupe d'âge². Enfin, l'étude soulève également que la forte création d'emplois dans le domaine des services, moins spécialisés et à temps partiel, a grandement favorisé la participation des étudiants au marché du travail.

Le temps partiel involontaire touche 2 jeunes travailleurs à temps partiel sur 10 en 2005

Qu'ils aient ou non cherché du travail à temps plein, le temps partiel involontaire est une réalité non négligeable chez les jeunes de 15-29 ans en 2005 (voir le tableau 3.1). Parmi les travailleurs à temps partiel, 2 jeunes sur 10 sont dans cette situation comparativement à 3 sur 10 chez les travailleurs plus âgés en 2005. Il convient de noter toutefois que l'importance de cette situation diminue par rapport à 1997, et ce, dans tous les sous-groupes d'âge analysés chez les jeunes travailleurs. Le dynamisme observé sur le marché du travail au cours de cette période expliquerait cette baisse chez les jeunes. Cela se conjugue de plus à la décision de poursuivre des études. En effet, ce choix vise à augmenter les compétences en vue d'intégrer plus activement le marché du travail (travail à temps plein) et ainsi obtenir, entre autres, de meilleurs emplois sur le plan de la rémunération, des avantages sociaux et de la sécurité (Logan, 1994; Krahn, 1991).

Par ailleurs, malgré une diminution appréciable, le taux du temps partiel involontaire est nettement supérieur chez les jeunes non étudiants (6 jeunes travailleurs à temps partiel sur 10 n'ont pas choisi ce régime de travail en 2005). Cette proportion demeure élevée malgré le fait que la grande majorité

des travailleurs qui s'y retrouvent (plus de 70 %) détiennent une formation postsecondaire ou supérieure.

Tableau 3.1
Importance du temps partiel involontaire selon le groupe d'âge, Québec, 1997 et 2005

	1997		2005	
	Temps partiel	Temps partiel involontaire	Temps partiel	Temps partiel involontaire
	k	%	k	%
15-29 ans	239,4	31,8	303,9	20,7
15-19 ans	94,8	16,0	135,4	10,5
20-24 ans	97,7	36,8	114,1	22,5
25-29 ans	46,9	51,0	54,4	40,5
30 ans et plus	328,6	40,0	369,8	29,8
15-29 ans (non-étudiants)	83,9	69,7	88,3	58,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'emploi temporaire³ est beaucoup plus présent chez les jeunes

Pour les employeurs, le travail temporaire peut apparaître comme un moyen d'évaluer les aptitudes des personnes dans leur processus de recrutement avant d'offrir des emplois permanents à leurs nouveaux employés (Van Haerpen, 2000) ou encore d'ajuster leur production aux fluctuations de la demande (Galarneau, 2005). Du côté des employés, le fait d'occuper un emploi temporaire peut correspondre à une forme de flexibilité dans la mesure où ils peuvent combiner les études et le travail ou autres obligations personnelles (Galarneau, 2005). Aussi, cela peut leur permettre un accès au marché du travail et favoriser l'obtention d'un emploi permanent (Kapsalis et Tourigny, 2004). Il ne serait pas étonnant alors d'observer un grand nombre de jeunes ayant ce

2. Ces raisons sont d'ailleurs soulevées dans une récente étude de Statistique Canada portant sur les étudiants sur le marché du travail (voir Bowlby et Usalcas, 2006).

3. L'emploi temporaire est celui pour lequel une date de cessation d'emploi est prévue. Trois principales catégories composent le travail temporaire : le travail saisonnier, contractuel et occasionnel.

statut d'emploi, ceux-ci étant en début de carrière et souvent à leur premier emploi.

En 2005, chez les 15-29 ans, on dénombre 674 800 travailleurs permanents et 231 100 travailleurs temporaires. Si on remonte en 1997, début de la série statistique portant sur le statut d'emploi, les chiffres correspondants atteignent 555 000 et 167 700. La hausse est donc de 119 900 emplois permanents et de 63 400 emplois temporaires.

Les jeunes québécois sont beaucoup plus susceptibles que leurs homologues plus âgés d'occuper un emploi temporaire. Ainsi, en 2005, le quart des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans occupe un tel emploi contre seulement un travailleur sur 10 chez les 30 ans et plus. Les jeunes sont surreprésentés dans l'emploi temporaire (5 personnes sur 10) par rapport à leur présence dans l'ensemble de l'emploi (moins de 3 personnes sur 10). L'importance du travail temporaire chez les jeunes diminue avec l'âge (voir le tableau 3.2). Ainsi, celui-ci touche davantage les adolescents (40 % d'entre eux en 2005), suivis des 20-24 ans (26,3 %) et des 25-29 ans (17,7 %).

Tableau 3.2
Répartition de l'emploi des jeunes selon le statut d'emploi et le groupe d'âge, Québec, 1997 et 2005

	15-29 ans	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans
1997				
Proportion (%)				
Temporaire	23,2	40,7	25,4	14,3
Permanent	76,8	59,3	74,6	85,7
Niveau (k)	722,7	125,5	279,9	317,3
2005				
Proportion (%)				
Temporaire	25,5	39,6	26,3	17,7
Permanent	74,5	60,4	73,7	82,3
Niveau (k)	905,9	189,1	339,6	377,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

partir des travaux menés par Krahn (1991 et 1995) portant sur l'*Enquête sociale générale* de 1989 et 1994⁴ et des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada pour les années 1997 et suivantes, on constate que le travail temporaire a gagné du terrain au Canada chez les 15-24 ans. Ainsi, en 1989, 13,1 % de l'ensemble des travailleurs canadiens de ce groupe d'âge avaient un emploi temporaire. Cette proportion est passée à environ 16,7 % en 1994, à 18,1 % en 1997 et à 24,9 % en 2005 (même taux observé au Québec). On peut supposer que la montée du travail temporaire a également eu lieu au Québec chez les 15-24 ans, depuis la fin des années 1980, mais une certaine stabilité est notée depuis 1997 comme l'indique le tableau 3.2.

Lorsque les étudiants en emploi sont exclus, la proportion d'emplois temporaires chez les jeunes travailleurs est moins importante en 2005 (17,5 %) que pour l'ensemble des jeunes (25,5 %) mais demeure deux fois plus élevée que celle des 30 ans et plus (8,9 %). Cela démontre une plus grande précarité d'emploi chez les jeunes travailleurs non étudiants, surreprésentés dans ce type d'emploi. Ajoutons que, parmi l'ensemble des jeunes travailleurs qui occupent un emploi temporaire en 2005, plus de 4 personnes sur 10 ne sont pas aux études.

4. Ces deux enquêtes ont été réalisées par Statistique Canada et retenaient le mois de février comme période de référence. Cela a pour effet de ne pas tenir compte du nombre élevé d'emplois temporaires en période estivale chez les étudiants.

L'emploi temporaire chez les jeunes de 15-24 ans sur la scène internationale

La fréquence de l'emploi temporaire chez les jeunes varie de façon importante d'un pays à l'autre mais demeure toujours plus élevée par rapport à l'ensemble des travailleurs. Comment se compare le Québec au regard des principaux pays de l'OCDE? Les résultats de 2001 révèlent que la part de l'emploi temporaire chez les jeunes au Québec rejoint la moyenne des 18 pays. Certains pays affichent des proportions d'emplois temporaires relativement élevées, en particulier l'Espagne (66,4 %), l'Allemagne (52,4 %) et la France (52,2 %). À l'opposé, d'autres pays montrent des taux beaucoup plus bas que la moyenne d'ensemble. C'est le cas des États-Unis (8,1 %), de l'Irlande (12,3 %) et du Royaume-Uni (13,5 %).

Comme présenté dans ce chapitre, la part de l'emploi temporaire chez les jeunes québécois est beaucoup plus faible lorsque les étudiants en emploi sont exclus (16,4 % en 2001). On peut se demander dès lors si l'importance relative de la combinaison travail-études chez les jeunes est un élément explicatif des différences entre les principaux pays de l'OCDE. Dans cette perspective, un taux d'emploi temporaire élevé chez les jeunes signifierait une participation plus active des étudiants au marché du travail alors qu'à l'inverse, un taux faible indiquerait une participation beaucoup plus limitée de ces derniers. Des données sur l'emploi temporaire qui distinguent le fait d'être aux études ou non permettraient de valider cette hypothèse.

Proportion d'employés ayant un emploi temporaire dans certains pays de l'OCDE et au Québec, 2001

	Total	15-24 ans		Total	15-24 ans
Allemagne ¹	12,7	52,4	Irlande	4,7	12,3
Australie	8,0	33,2	Italie	9,5	23,3
Belgique	8,8	26,4	Luxembourg	4,4	19,5
Canada	12,8	30,6	Norvège	9,3	27,9
Danemark	9,4	26,9	Nouvelle-Zélande	14,3	36,5
Espagne	31,5	66,4	Portugal	20,3	42,6
États-Unis	4,0	8,1	Royaume-Uni	6,7	13,5
Finlande	16,4	45,0	Suède	14,8	47,8
France	14,9	52,2	Ensemble ²	12,0	32,9
Grèce	12,9	28,2	Québec	14,7	32,9

1. Données pour l'année 2000.

2. Moyenne de l'ensemble des 18 pays.

Sources : *Statistiques de l'OCDE sur le marché du travail, Édition 2001*; Enquête sur la population active, Statistique Canada, pour le Québec.

La fréquence du travail autonome est à la baisse chez les jeunes

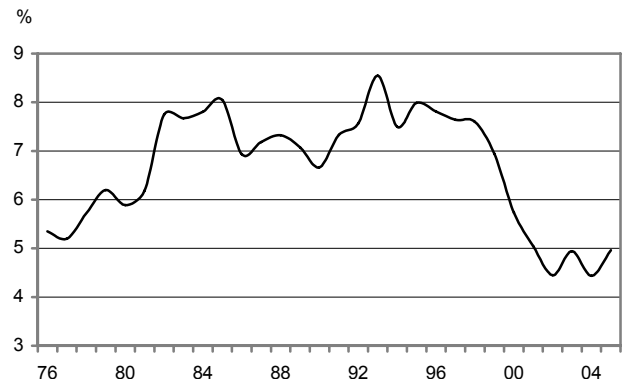
Le travail autonome, communément appelé aussi « travail indépendant », est une réalité du marché du travail qui n'a cessé de prendre de l'importance au cours des dernières décennies (Manser et Picot, 1999). Au Québec, la croissance du travail autonome fait plus que doubler entre le milieu des années 1970 et la fin des années 1990 alors que l'emploi salarié augmente d'environ 30 % sur la période (ISQ, 2005a). Un certain recul est cependant enregistré par la suite.

En 2005, on compte environ un demi-million de travailleurs autonomes au Québec (13,6 % de l'emploi total) comparativement à près de 255 500 en 1976 (10,0 %). En 1997, la part du travail autonome dans l'emploi total au Québec atteignait un sommet (15,6 %).

Sans toutefois déterminer une cause unique à l'importance grandissante de cette forme d'emploi, certains facteurs explicatifs ont été mis de l'avant ces dernières années. Citons, entre autres, le recours des entreprises à la sous-traitance afin d'augmenter la compétitivité, l'importance de l'impôt sur le revenu des particuliers et les charges sociales, la conjoncture économique, le désir des travailleurs d'être leur propre patron ainsi que la possibilité d'obtenir une meilleure rémunération. Dans ce contexte, qu'en est-il de l'évolution du travail autonome chez les jeunes québécois au cours des trente dernières années?

La figure 3.4 apporte un éclairage sur cette question. Le travail autonome chez les jeunes gagne en importance jusqu'au début des années 1990 où près de 9 % occupent un tel emploi.

Figure 3.4
Part du travail autonome dans l'emploi des 15-29 ans, Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La hausse est particulièrement importante au cours des années 1980 et 1990. Le travail autonome dans ce groupe d'âge serait donc fortement affecté par la conjoncture économique et donc susceptible d'être non pleinement choisi. Après s'être maintenu quelques années, le taux du travail autonome des 15-29 ans diminue grandement à partir de 1997, et ce, jusqu'au début des années 2000. En 2005, seulement 5,0 % des jeunes occupent un emploi autonome comparativement à trois fois plus chez les travailleurs plus âgés (16,5 %). Ainsi, cette année-là, comme tout le long de la période étudiée, le travail autonome est proportionnellement moins présent dans l'emploi des jeunes que dans celui des travailleurs plus âgés. Comme le souligne Statistique Canada (1997), la proportion de travailleurs autonomes augmente avec l'âge en raison, notamment, de l'acquisition d'expérience, de ressources et de compétences nécessaires à la gestion d'une entreprise et, pour certains, d'une transition entre le travail et la retraite. Il n'en reste pas moins que, en nombre ou en proportion, il y a moins de jeunes aujourd'hui dans ce type d'emploi malgré leur participation plus active au marché du travail. La croissance importante de l'emploi salarié à temps partiel expliquerait cette baisse.

Le travail atypique est plus important chez les jeunes qui poursuivent des études

Un emploi typique doit être permanent, à temps plein et salarié (excluant donc les travailleurs autonomes). Tout autre emploi n'ayant pas ces caractéristiques est considéré atypique⁵. Le travail atypique comprend donc les emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), les emplois temporaires (à durée déterminée) ainsi que les travailleurs autonomes (même s'ils sont des travailleurs familiaux non rémunérés), qu'ils aient ou non des employés.

Le travail atypique est souvent présenté comme une forme d'emploi « précaire » puisqu'il serait associé à une moins grande sécurité en ce qui a trait aux heures de travail, à la rémunération et aux avantages sociaux (Vosko et autres, 2003). En combinant donc les différentes formes d'emplois atypiques, on peut jeter un nouveau regard sur la situation des jeunes en emploi depuis 1997, soit l'année à partir de laquelle les données sont disponibles dans l'*Enquête sur la population active*.

En 2005, plus de 450 000 jeunes au travail occupent un emploi atypique, soit le tiers de l'effectif de ce type d'emploi. Les jeunes y sont donc surreprésentés puisque leur poids dans l'ensemble de l'emploi est d'environ le quart. Les données du tableau 3.3 montrent que presque 5 jeunes sur 10 (47,8 %) occupent un emploi atypique comparativement à environ 3 personnes sur 10 dans le cas des 30 ans et plus. Ces proportions sont relativement stables depuis 1997. Ce constat est généralement observé dans les sous-catégories d'emplois qui composent l'emploi atypique.

5. Voir ISQ (2006); Matte, Baldino et Courchesne (1998).

Tableau 3.3
Répartition de l'emploi typique et atypique selon le groupe d'âge, Québec, 2005

	Ensemble	Non-étudiants
Emploi total (k)	3 717,3	3 250,8
15-29 ans (k)	953,2	632,6
30 ans et plus (k)	2 764,1	2 618,2
	% de l'emploi total selon le groupe d'âge	
Emploi typique¹		
15 ans et plus	63,4	68,7
15-29 ans	52,2	69,5
30 ans et plus	67,2	68,5
Emploi atypique²		
15 ans et plus	36,6	31,3
15-29 ans	47,8	30,5
30 ans et plus	32,8	31,5
Permanent temps partiel		
15-29 ans	18,5	8,1
30 ans et plus	8,0	7,9
Temporaire temps plein		
15-29 ans	12,2	11,7
30 ans et plus	5,9	5,4
Temporaire temps partiel		
15-29 ans	12,0	4,7
30 ans et plus	2,4	2,1
Autonome		
15-29 ans	5,0	6,0
30 ans et plus	16,5	16,1

1. Emploi permanent à temps plein.

2. Autres emplois.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En excluant les étudiants au travail, qui représentent une part importante de l'emploi à temps partiel chez les jeunes, la proportion du travail atypique chez les 15-29 ans est du même ordre que celle des travailleurs plus âgés (environ 30 %). Les jeunes ne sont plus surreprésentés dès lors puisqu'ils composent 20 % de l'emploi atypique, un taux identique à celui de l'ensemble de l'emploi non étudiant.

Il convient de souligner également que la répartition des jeunes et des moins jeunes selon les catégories mutuellement exclusives d'emplois atypiques n'est pas identique comme l'indique bien le tableau 3.3. Ainsi, les jeunes sont davantage présents que les

30 ans et plus dans les emplois permanents à temps partiel et les emplois temporaires (temps plein ou temps partiel). À l'opposé, les travailleurs plus âgés occupent plus souvent que leurs homologues plus jeunes des emplois autonomes⁶.

Les mêmes constats sont faits lorsque les étudiants en emploi sont exclus, sauf pour la catégorie « permanent temps partiel » où la fréquence pour les deux groupes d'âge est du même ordre. Enfin, on peut noter que la présence de l'emploi à temps partiel (permanent et temporaire) diminue fortement chez les jeunes une fois que les étudiants sont exclus de l'analyse, ce qui témoigne encore une fois de l'importance de ce type de régime de travail chez ces derniers.

Les jeunes sont de plus en plus syndiqués

De façon générale, les travailleurs syndiqués obtiennent de meilleures conditions de travail que leurs homologues non syndiqués, tant sur le plan de la rémunération (Cloutier, 2006a; ISQ, 2005b; Akyeampong, 1999) que sur celui des avantages sociaux (Akyeampong, 2002). Ainsi, l'ensemble des syndiqués québécois montrent en moyenne un avantage salarial sur le plan horaire de plus de 20 % en 2005; celui-ci grimpe même à 30 % dans le cas des 15-29 ans (voir le chapitre 4, figure 4.10). De plus, les travailleurs syndiqués canadiens seraient beaucoup plus susceptibles d'obtenir un régime d'assurance complet (soins médicaux, soins dentaires et assurance-vie ou invalidité) et un régime de pension de l'employeur (Akyeampong, 2002). Compte tenu que le Québec affiche l'un des plus forts taux de syndicalisation au Canada (40,2 % en 2005), on peut supposer que ces constats sont également valables pour lui.

Il ne fait donc aucun doute que la présence syndicale exerce un impact positif sur la rémunération et les avantages sociaux. Dans cette perspective, la densité

de la syndicalisation chez les jeunes est un autre indicateur clé de leur qualité d'emploi.

Historiquement, ce groupe de travailleurs affichait un taux de syndicalisation inférieur à celui de ses homologues plus âgés et une baisse importante serait même observée chez les travailleurs canadiens âgés de 17 à 34 ans entre 1981 et 2004 (Morissette, Schellenberg et Johnson, 2005).

On attribue la plus faible présence syndicale chez les jeunes travailleurs au fait qu'ils se retrouvent davantage dans des milieux de travail faiblement syndiqués comme les établissements de moindre taille, les secteurs du commerce, de l'hébergement et de la restauration ainsi que les professions reliées à la vente, les services, la culture et les loisirs. Aussi, la fréquence plus forte chez les jeunes à occuper des emplois à temps partiel, temporaires et de faible durée expliquerait leur retard face aux travailleurs plus âgés puisque ces emplois présentent une moins grande propension à la syndicalisation (Akyeampong, 1999).

Mais qu'en est-il de la situation des jeunes travailleurs québécois (les 15-29 ans) sur le plan de la présence syndicale depuis les dernières années? Le tableau 3.4 et la figure 3.5 révèlent que celle-ci progresse nettement entre 1997 et 2005.

Durant cette période, le nombre d'emplois augmente de plus de 180 000 chez les jeunes, dont près de la moitié (46,5 %) sont syndiqués (voir le tableau 3.4). Cette situation diffère grandement de ce qui est observé chez le groupe des 30 ans et plus où un peu plus du quart des nouveaux emplois sont couverts par une convention collective (27,3 %).

Fait encore plus révélateur, parmi l'ensemble des emplois syndiqués qui se sont rajoutés entre 1997 et 2005, près de la moitié sont le fait des jeunes. Leur contribution s'avère donc très importante compte tenu du fait qu'ils ne représentaient que 16,5 % de l'ensemble de l'emploi syndiqué en 1997.

6. Par exemple, en 2005, les travailleurs autonomes représentent un travailleur atypique sur deux chez les 30 ans et plus comparativement à seulement 1 sur 10 chez les 15-29 ans.

Tableau 3.4
Variation de l'emploi selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1997 et 2005

		Total	Syndiqués	Non syndiqués
15 ans et plus				
1997	k	2 678,8	1 112,1	1 566,6
2005	k	3 213,5	1 293,1	1 920,4
Variation 97-05	k	534,7	181,0	353,8
Variation 97-05	%	20,0	16,3	22,6
Apport à la croiss. (97-05)	%	...	33,8	66,2
15-29 ans				
1997	k	722,7	183,7	539,0
2005	k	905,9	268,8	637,1
Variation 97-05	k	183,2	85,1	98,1
Variation 97-05	%	25,3	46,3	18,2
Apport à la croiss. (97-05)	%	...	46,5	53,5
30 ans et plus				
1997	k	1 956,1	928,5	1 027,6
2005	k	2 307,6	1 024,4	1 283,2
Variation 97-05	k	351,5	95,9	255,7
Variation 97-05	%	18,0	10,3	24,9
Apport à la croiss. (97-05)	%	...	27,3	72,7
Contribution 97-05				
15-29 ans / 15 ans et plus¹	%	34,3	47,0	27,7

1. Contribution de la création d'emplois des 15-29 ans à la création d'emplois des 15 ans et plus entre 1997 et 2005.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

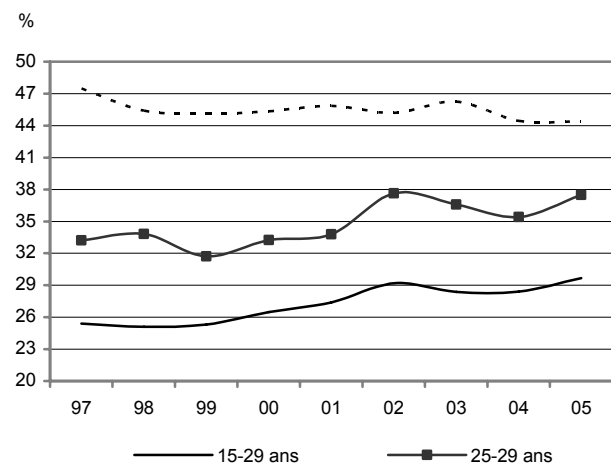
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En 2005, cette proportion s'élève à 20,8 %, ce qui amène ainsi un rajeunissement de l'effectif syndical québécois⁷. Du côté des non-syndiqués, on observe à l'inverse une légère baisse de la part des jeunes en 2005 (33,2 %) par rapport à 1997 (34,4 %). Par ailleurs, le taux de croissance de l'effectif syndical des 15-29 ans, nettement plus important que celui des non-syndiqués du même groupe d'âge, se fait

7. D'autres analyses, portant notamment sur la couverture syndicale des jeunes québécois durant cette période, font l'objet d'un article intitulé « Les jeunes travailleurs québécois de plus en plus syndiqués » (voir Cloutier, 2006b).

également sentir dans leur taux de syndicalisation comme le révèle la figure 3.5. En effet, entre 1997 et 2005, celui-ci augmente de plus de 4 points de pourcentage pour s'établir à tout près de 30 %. Au cours de la même période, le taux de syndicalisation des travailleurs de 30 ans et plus diminue en se fixant légèrement au-dessus de la barre des 44 %. L'écart entre les deux groupes est ainsi réduit; il n'est plus que de 14,7 points de pourcentage en 2005 alors qu'il était de 22,0 points en 1997. Dans le cas des 25-29 ans, la même tendance est observée. Le taux de syndicalisation de ce sous-groupe de travailleurs est d'ailleurs plus élevé que celui de l'ensemble des jeunes et se rapproche de celui des travailleurs plus âgés, soit à mi-chemin entre ces deux derniers taux.

Figure 3.5
Taux de couverture syndicale selon le groupe d'âge, Québec, 1997-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La durée de l'emploi des jeunes diminue

La durée de l'emploi (ancienneté dans l'entreprise) permet de mesurer le degré de stabilité de l'emploi chez le même employeur. À mesure que la durée de l'emploi s'élève, une plus grande stabilité de l'emploi est observée; cela occasionne généralement une amélioration de certaines conditions de travail, notamment sur le plan de la rémunération, des

avantages sociaux et du nombre de jours de vacances. Selon Picot, Heisz et Nakamura (2001), plusieurs facteurs affectent la durée de l'emploi et ceux-ci concernent autant l'offre que la demande de travail. Ainsi, les taux de licenciement permanent et de cessation volontaire⁸ sont parmi les facteurs déterminants de la mobilité de la main-d'œuvre. Par ailleurs, le fait d'occuper un emploi temporaire peut mener également à une fin d'emploi en raison de la fluctuation de la demande ou encore du caractère saisonnier de la production affectant du coup la durée de l'emploi.

De façon générale, on peut s'attendre à ce que la durée de l'emploi augmente avec l'âge, toutes choses étant égales par ailleurs. En raison de leur expérience de travail plus limitée et de leur intégration partielle au marché du travail, lorsqu'ils sont encore aux études, les jeunes affichent une durée de l'emploi ou un maintien en emploi beaucoup plus faible que leurs homologues plus âgés (ISQ, 2005b; Heisz, 2002). Cette situation se conjugue également au fait que les plus jeunes occupent davantage des emplois temporaires (à durée déterminée), ce qui ne favorise pas la stabilité d'emploi. Aussi, on peut avancer que la hausse du niveau d'éducation chez les jeunes, observée depuis un certain nombre d'années (Vultur, 2006; Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation, 2003), retarde d'autant l'entrée sur le marché du travail des 20-29 ans et limite ainsi leur durée de l'emploi potentielle.

Au Québec, comment a évolué la durée de l'emploi chez les jeunes depuis le milieu des années 1970? Assiste-t-on à une diminution de la durée de l'emploi chez les 15-29 ans? Si c'est le cas, la baisse est-elle le fait des plus jeunes (15-19 ans) ou des moins jeunes (25-29 ans)? Les tableaux 3.5 et 3.6 apportent certaines réponses à ces questions.

8. Les principaux motifs de cessation d'emploi volontaire recueillis dans l'*Enquête sur la population active* sont le retour aux études, l'insatisfaction, la prise de la retraite, la maladie ou l'incapacité ainsi que les obligations personnelles ou familiales. L'importance de ces motifs varie, notamment, en fonction de l'âge et du sexe du travailleur.

Les résultats indiquent qu'il y a eu une diminution de la durée de l'emploi moyenne chez les jeunes travailleurs. Celle-ci concerne les 20-24 ans et les 25-29 ans (voir le tableau 3.5). Entre 1976 et 2005, la durée moyenne d'emploi du premier groupe est passée de 25,3 mois (un peu plus de 2 ans) à 21,6 mois (un an et trois quarts environ). Dans l'autre groupe, la durée de l'emploi fléchit davantage (- 6,9 mois) pour s'établir à 39,6 mois, soit un peu plus de 3 ans et un quart comparativement à presque 4 ans au début de la période. La durée de l'emploi des jeunes de 15 à 19 ans est pour sa part stable.

Tableau 3.5
Durée de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1976 et 2005

	15-29 ans	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans
1976				
Nombre (k)	994,2	223,1	409,7	361,5
Répartition (%)	100,0	22,4	41,2	36,4
Durée de l'emploi (mois) ¹	30,0	12,0	25,3	46,5
Tranche de durée de l'emploi (mois)	% de l'emploi total selon le groupe d'âge			
1 à 3 mois	15,1	29,5	13,9	7,6
4 à 12 mois	24,2	37,6	23,5	16,7
13 à 24 mois	17,6	20,5	19,5	13,7
Plus de 24 mois	43,1	12,4	43,2	62,0
2005				
Nombre (k)	905,9	189,1	339,6	377,3
Répartition (%)	100,0	20,9	37,5	41,6
Durée de l'emploi (mois) ¹	27,2	12,2	21,6	39,6
Tranche de durée de l'emploi	% de l'emploi total selon le groupe d'âge			
1 à 3 mois	15,4	27,2	15,9	9,0
4 à 12 mois	27,1	37,3	28,8	20,5
13 à 24 mois	17,9	20,7	21,0	13,6
Plus de 24 mois	39,6	14,8	34,2	57,0

1. Il s'agit de la durée moyenne de l'emploi.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

C'est dans la tranche de durée « plus de 24 mois » que l'on observe des baisses. La diminution notée chez les 20-24 ans est la plus marquée. En revanche, la part des jeunes travailleurs dont la durée de l'emploi va de 4 à 12 mois augmente sur la période, spécifiquement dans les deux groupes ayant connu des changements. En 2005, cette part est de 28,8 % chez les 20-24 ans et de 20,5 % chez les 25-29 ans.

Ces constats semblent indiquer que la diminution de la durée de l'emploi chez les jeunes résulterait, en partie, du prolongement de leur formation scolaire puisque l'impact de celui-ci se traduit dans le groupe d'âge des 20-24 ans et, dans une moindre mesure, dans celui des 25-29 ans. Par ailleurs, l'accroissement, déjà observé, du travail temporaire chez les jeunes joue également un rôle dans la diminution de la durée de l'emploi au fil du temps. Dans cette perspective, comme ce type d'emploi dans ce groupe d'âge est fortement associé au fait d'être simultanément aux études, il serait pertinent de voir si la durée de l'emploi varie différemment lorsque les étudiants en emploi sont exclus du calcul.

Les résultats du tableau 3.6 révèlent que la durée de l'emploi est également à la baisse lorsqu'on exclut les étudiants de l'analyse. Cette diminution se retrouve dans les mêmes groupes (les 20-24 ans et les 25-29 ans) et semble d'ampleur relativement identique. Les jeunes qui travaillent et qui ne sont pas aux études affichent donc aujourd'hui une moins grande durée de l'emploi que par le passé.

Cette observation confirmerait l'impact de la fréquence accrue de l'emploi temporaire qui n'est pas en lien avec les études. Dans un tel cas, la diminution de la durée de l'emploi (plus faible ancienneté) signifierait une certaine forme de précarisation des jeunes sur le marché du travail. Celle-ci se manifesterait, entre autres, par une rémunération potentiellement moins élevée et un accès plus limité à des avantages sociaux.

Tableau 3.6

Durée de l'emploi chez les employés non étudiants¹ selon le groupe d'âge, Québec, 1976 et 2005

	15-19 ans		20-24 ans		25-29 ans	
	1976	2005	1976	2005	1976	2005
Nombre (k)	144,6	51,6	355,4	206,4	329,4	336,9
Durée moyenne d'emploi (mois)	12,6	12,0	26,7	22,3	47,5	40,1
Tranche de durée de l'emploi	% de l'emploi total selon le groupe d'âge					
1 à 3 mois	23,3	27,4	12,2	13,3	7,2	8,4
4 à 12 mois	42,2	40,4	22,4	31,6	16,5	20,5
13 à 24 mois	21,1	17,6	19,7	21,0	14,0	13,3
Plus de 24 mois	13,3	14,6	45,8	34,1	62,4	57,8

1. Moyennes calculées sur les huit mois de l'année scolaire au sein d'une même année civile.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les jeunes travaillent essentiellement dans les secteurs du commerce et de la fabrication ainsi que dans celui de l'hébergement et de la restauration, où ils sont d'ailleurs surreprésentés

Connaître les principaux secteurs qui emploient les jeunes peut déjà nous éclairer sur ce que sont leurs conditions d'emploi ou de travail, puisque les emplois de certains secteurs sont associés à différentes caractéristiques. On peut penser, entre autres, au secteur du commerce ou encore à celui de l'hébergement et de la restauration où l'on retrouve une forte concentration de l'emploi atypique, un taux de roulement élevé, une faible rémunération ainsi que très peu de protection sociale.

Tout comme pour l'ensemble des emplois, on constate sans surprise que l'emploi des jeunes se concentre dans l'industrie des services; ces derniers y occupent 741 500 emplois en 2005 (77,8 %) contre 211 800 emplois dans l'industrie des biens (22,2 %). Chez les 30 ans et plus, l'industrie des services perd un peu de son importance puisqu'une proportion légèrement moins forte des emplois (74,2 %) s'y retrouve. Chez les jeunes non étudiants, la proportion des 15-29 ans dans les services recule à 72,0 %, révélant ainsi qu'une forte proportion des jeunes étudiants travaillent dans cette industrie. Par ailleurs, plus on est jeune, plus on risque de travailler

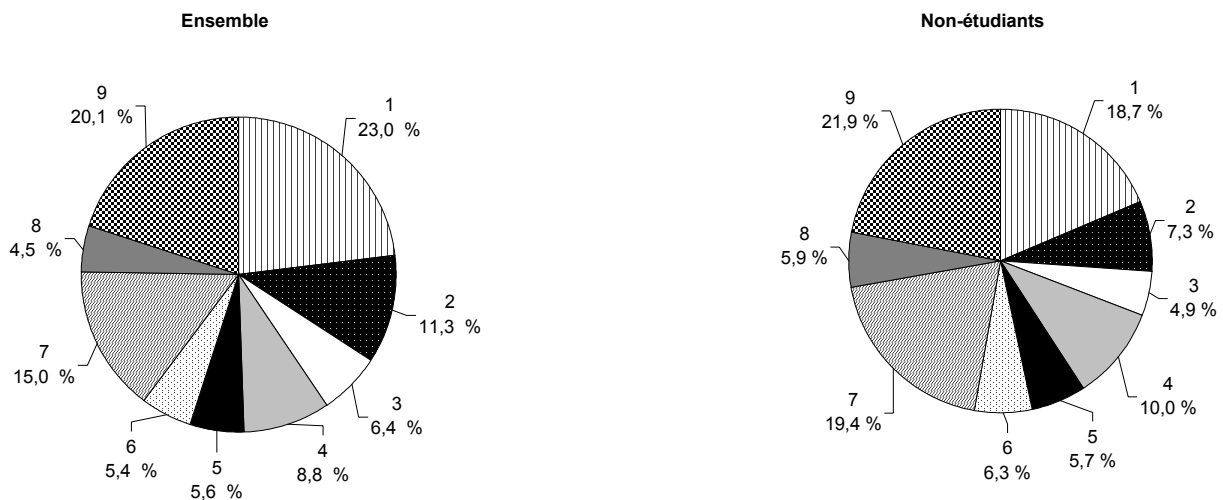
dans l'industrie des services : ainsi, 86,9 % de l'ensemble des 15-19 ans en emploi y œuvrent. Entre 1976 et 2005, tous les groupes d'âge (15-19 ans; 20-24 ans; 25-29 ans) voient leur présence augmenter dans les services.

Seulement cinq secteurs, tous dans l'industrie des services, connaissent une augmentation du nombre de jeunes qui y travaillent entre 1976 et 2005 : l'hébergement et les services de restauration (+ 59 200), le commerce (+ 33 100), les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 21 000), l'information, la culture et les loisirs (+ 20 600) et les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 18 600). Le nombre de jeunes en emploi régresse dans les autres secteurs, dont celui de la fabrication qui accuse un recul très important de 96 900 emplois au cours de la même période. Pourtant, il s'y est créé

de nombreux emplois, mais ces derniers ont profité aux 30 ans et plus. Le seul recul pour ce groupe d'âge est d'ailleurs noté dans le secteur primaire. Il convient cependant de mentionner que l'emploi des jeunes diminue dans de nombreux secteurs jusqu'à la fin des années 1990, mais qu'une certaine reprise est notée par la suite.

Depuis le milieu des années 1980, le principal employeur des jeunes est le secteur du commerce; 23,0 % des emplois proviennent de ce secteur en 2005, dont près de 9 sur 10 concernent le commerce de détail. Viennent ensuite les secteurs de la fabrication (15,0 %), de l'hébergement et des services de restauration (11,3 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (8,8 %), comme présenté à la figure 3.6.

Figure 3.6
Emploi des 15-29 ans selon le secteur d'activité économique, Québec, 2005



- 1. Commerce
- 2. Hébergement et services de restauration
- 3. Information, culture et loisirs
- 4. Soins de santé et ass. sociale
- 5. Services d'enseignement
- 6. Services professionnels, scient. et techn.
- 7. Fabrication
- 8. Construction
- 9. Autres secteurs¹

1. Les « Autres secteurs » incluent : le secteur primaire; les services publics; le transport et l'entreposage; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; les autres services; les administrations publiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Lorsque l'analyse se limite aux jeunes non étudiants, le portrait diffère. Le principal employeur devient le secteur de la fabrication en 2005, qui embauche 19,4 % d'entre eux, suivi de près par le secteur du commerce (18,7 %). Un sur 10 travaille dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et 7,3 %, dans celui de l'hébergement et des services de restauration.

Les jeunes sont fortement surreprésentés dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration puisqu'ils y occupent la moitié (49,9 %) des emplois en 2005 alors qu'ils ne constituent que le quart de l'emploi total (25,6 %). La figure 3.7 montre également une importante surreprésentation dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que dans celui du commerce, les 15-29 ans y comblant plus du tiers des emplois (respectivement 36,1 % et 35,3 %).

Leur forte représentation dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs pourrait surprendre, mais une étude de Statistique Canada sur les données canadiennes révèle que les étudiants ont augmenté leur présence dans ce secteur en raison de nouveaux emplois dans les installations sportives et de loisirs telles que les centres de conditionnement physique, les centres de ski, les salles de quilles, les terrains de golf, etc. (Usalcas et Bowlby, 2006). Il est raisonnable de penser que le même phénomène s'est produit au Québec et exerce une influence sur les résultats de l'emploi de l'ensemble des jeunes.

Depuis 1976, la part de l'emploi occupée par les jeunes diminue dans tous les secteurs (entre - 9,3 et - 37,7 points de pourcentage) au profit des 30 ans et plus, à l'exception du secteur de l'hébergement et des services de restauration (+ 6,2 points). Cela reflète le vieillissement de la main-d'œuvre dû à la progression de la génération des baby-boomers dans les tranches d'âge plus âgées.

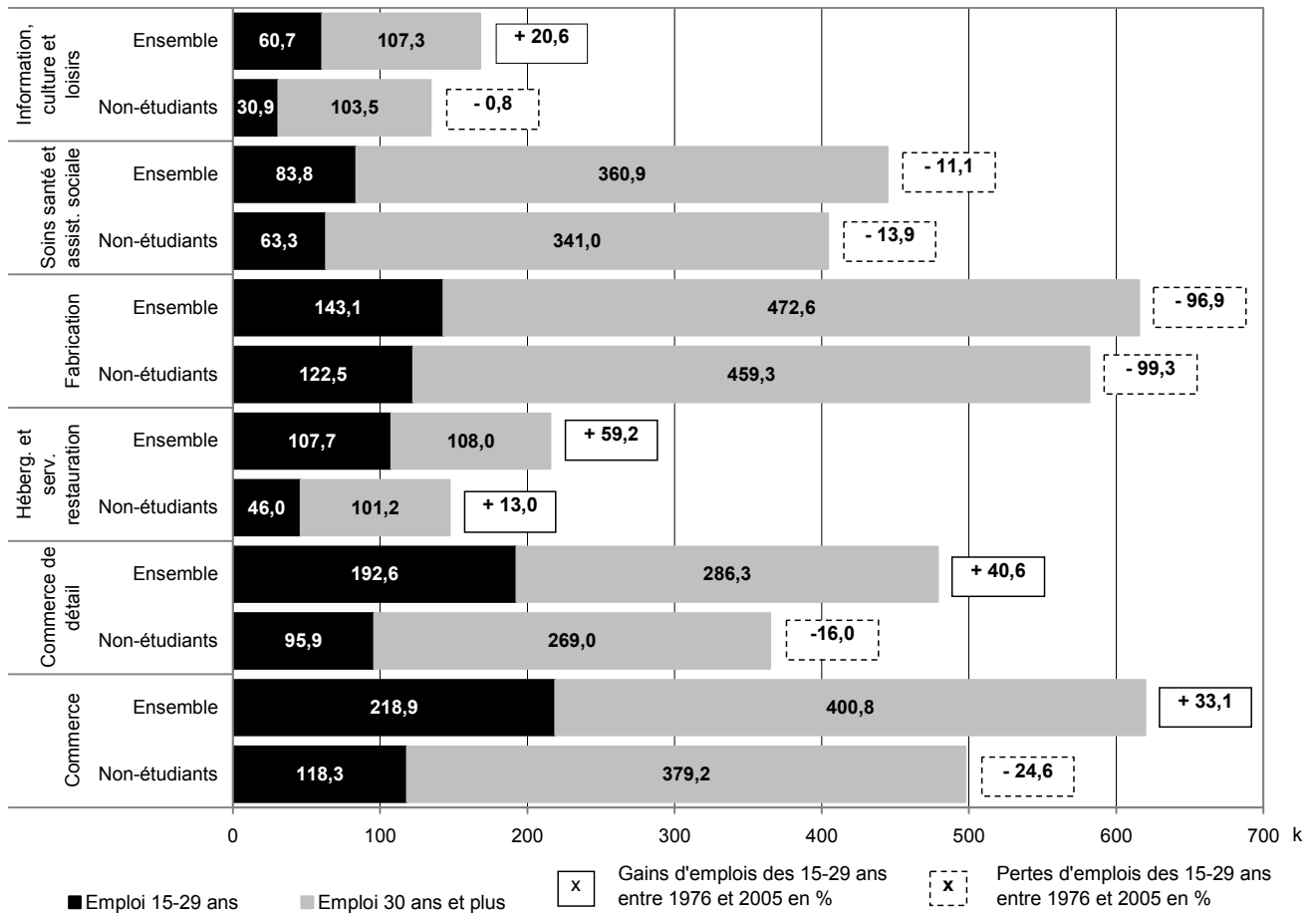
Le tableau 3.7 montre des distinctions selon le sous-groupe d'âge. Les 15-19 ans sont plus souvent employés par les secteurs du commerce (38,5 % des 15-19 ans y travaillent) et de l'hébergement et des services de restauration (24,2 %) que l'ensemble des jeunes, et le sont moins par ceux de la fabrication

(8,4 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (3,3 %). Quant aux 20-24 ans, leur portrait est fortement similaire à celui de l'ensemble des jeunes.

En excluant les étudiants de l'analyse, les deux principaux secteurs demeurent les principaux employeurs mais perdent de l'importance (environ 3 à 5 points de pourcentage) au profit de ceux de la fabrication et de la construction qui embauchent respectivement 17,5 % et 6,9 % des non-étudiants âgés de 15 à 19 ans ainsi que 17,2 % et 7,4 % de ceux de 20 à 24 ans. Il est avantageux pour un jeune de cet âge qui n'est plus aux études de travailler dans un de ces secteurs car, même si les exigences de l'emploi sont peu élevées, on y retrouve généralement de bonnes conditions de travail.

Les 25-29 ans se distinguent des autres jeunes en ayant pour principal employeur le secteur de la fabrication en 2005 (19,1 % des 25-29 ans y travaillent), suivi de celui du commerce (14,9 %) et de celui des soins de santé et de l'assistance sociale (10,7 %), alors qu'ils sont très peu présents dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (4,9 %). Ainsi, sur ce plan, les 25-29 ans présentent un portrait très semblable à celui des 30 ans et plus. Très peu des 25-29 ans sont toujours aux études, ce qui fait en sorte que le portrait des non-étudiants de ce groupe d'âge diffère peu.

Figure 3.7
Emploi selon le groupe d'âge et certains secteurs d'activité économique, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 3.7
Répartition de l'emploi des jeunes au sein de certains secteurs d'activité économique selon le groupe d'âge, Québec, 1976, 1997¹ et 2005

	15-29 ans	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans
	%			
Commerce				
1976	17,7	24,3	17,6	13,7
1997	22,9	31,9	24,5	17,8
2005	23,4	38,5	23,9	14,9
Fabrication				
1976	24,5	24,5	23,7	21,0
1997	17,0	10,5	17,9	18,9
2005	15,0	8,4	13,8	19,1
Héberg. et serv. restauration				
1976	4,6	8,5	4,0	2,9
1997	11,6	18,4	14,5	6,4
2005	11,3	24,2	11,7	4,9
Soins santé et ass. sociale				
1976	9,0	5,9	9,7	10,3
1997	7,9	6,7	6,1	9,8
2005	8,8	3,3	9,5	10,7
Information, culture et loisirs				
1976	3,8	4,3	3,6	3,7
1997	4,8	5,3	4,5	4,8
2005	6,4	7,2	5,7	6,6

1. Les données de 1997 sont présentées pour permettre d'établir des liens avec d'autres indicateurs dont la première année de disponibilité des données est 1997.

Note : Le total n'égalise pas 100 % car certains secteurs ne sont pas présentés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les jeunes travaillent de plus en plus dans le secteur privé en raison d'un recul dans le secteur public

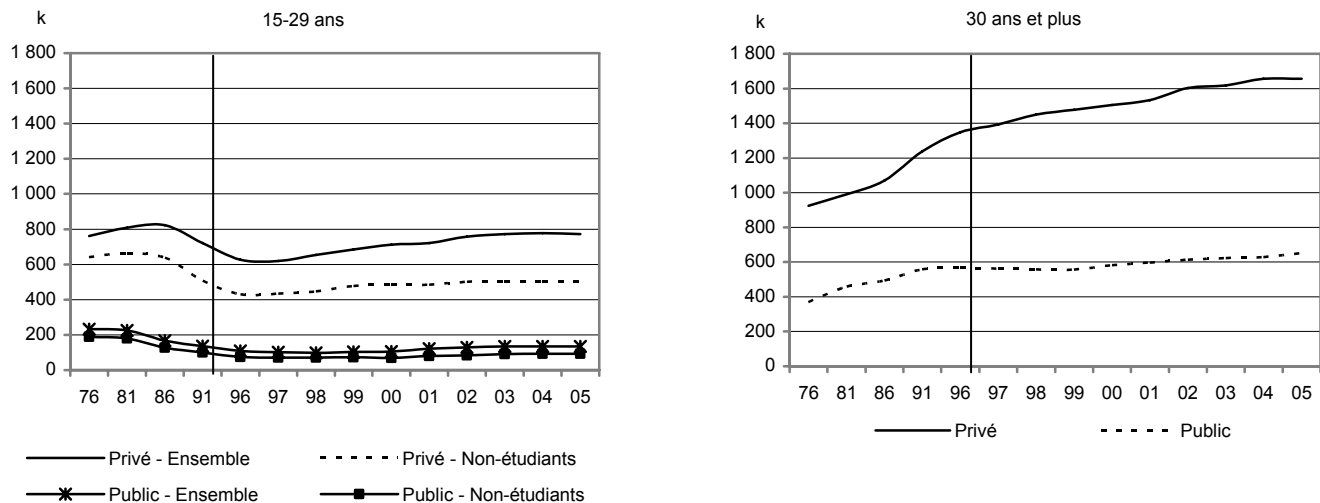
Les employés du secteur public sont les personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement financé par l'État comme une école (incluant les universités) ou un hôpital. Le secteur public comprend également les entreprises dont au moins 50 % du financement provient d'une administration publique. Autrement, il s'agit d'une entreprise privée.

Les données relatives à l'emploi selon le secteur d'appartenance ne sont disponibles que pour les employés, c'est-à-dire pour l'ensemble des travailleurs en excluant les travailleurs autonomes. Mais, comme nous l'avons déjà vu, on retrouve peu de travailleurs autonomes chez les 15-29 ans : ils sont, rappelons-le, 47 300 au Québec en 2005, ce qui représente 5,0 % de l'emploi des jeunes et moins de 10 % de l'ensemble du travail autonome.

Les jeunes employés travaillent aujourd'hui davantage dans le secteur privé qu'en 1976 : depuis 1994, plus de 85 % d'entre eux œuvrent dans ce secteur (85,3 % en 2005), alors que cette part n'était que d'un peu plus des trois quarts en 1976. Cette hausse est attribuable non pas à davantage d'emplois dans le secteur privé (où l'on a, en 2005, pratiquement le niveau de 1976), mais à un recul dans le secteur public, ainsi qu'illustré à la figure 3.8. La même tendance s'observe, et sensiblement dans les mêmes proportions, lorsque l'analyse porte uniquement sur les jeunes qui sont non-étudiants. Chez les 30 ans et plus, la proportion d'employés œuvrant dans le secteur privé est plus constante et se situe autour de 70 % tout le long de la période. Ce groupe a gagné des emplois aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé entre 1976 et 2005, et les hausses observées sont pratiquement dans les mêmes proportions.

Plus on vieillit, plus on est susceptible d'occuper un emploi dans le secteur public. Ainsi, 6,0 % des employés âgés de 15 à 19 ans travaillent dans ce secteur en 2005; cette part monte à 13,5 % chez les 20-24 ans et à 20,2 % chez les 25-29 ans. La présence des jeunes dans le secteur public perd de son importance lorsqu'on exclut les étudiants de l'analyse : bien que les moyennes comparées ne soient pas calculées sur la base des mêmes mois, ces résultats laissent supposer que les jeunes étudiants sont assez présents dans le secteur public.

Figure 3.8

Évolution de l'emploi selon le groupe d'âge et le secteur d'appartenance, Québec, 1976-2005

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En 2005, 28,2 % des employés sont âgés de 15 à 29 ans, soit 905 900 personnes. Ces jeunes occupent 31,8 % des emplois du secteur privé et 17,0 % de ceux du secteur public : ils sont donc surreprésentés dans le premier secteur et sous-représentés dans le deuxième. Leur surreprésentation dans le secteur privé ne surprend guère étant donné leur forte présence dans certains secteurs d'activité économique qui relèvent essentiellement de ce dernier, tels que ceux du commerce et de l'hébergement et des services de restauration.

L'analyse selon le sous-groupe d'âge montre un portrait similaire à celui de l'ensemble des jeunes pour chacun d'entre eux, c'est-à-dire qu'on observe une surreprésentation dans le secteur privé et une sous-représentation dans le secteur public. Les 15-19 ans sont peu présents dans le secteur public, n'y occupant qu'une infime part des emplois (1,5 %).

Légère surreprésentation des jeunes dans les plus petits établissements

Tout comme pour les secteurs d'activité économique et les secteurs d'appartenance, il y a une certaine

relation entre la taille de l'établissement où travaille une personne et ses conditions de travail. De façon générale, dans les petits établissements, le taux de présence syndicale et le niveau de rémunération sont plus faibles, ainsi que le démontrent les statistiques présentées dans l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*, volume 2 n^{os} 1 et 2 (Institut de la statistique du Québec, 2006).

La série de données relatives à l'emploi selon la taille de l'établissement débute en 1997 et les résultats ne sont disponibles que pour les employés (emploi excluant le travail autonome). Trois catégories de taille d'établissement sont analysées dans cette section : moins de 100 employés, entre 100 et 500 employés et plus de 500 employés.

Tant chez les jeunes que chez les 30 ans et plus, les plus petits établissements ont toujours été le principal employeur au Québec; cela n'est guère surprenant puisque les PME sont le moteur de l'économie québécoise. Entre 1997 et 2005, les petits établissements génèrent plus de nouveaux emplois pour les jeunes que les établissements de 100 employés et plus, mais le taux de croissance y est moins important (+ 21,6 % contre + 36,7 %).

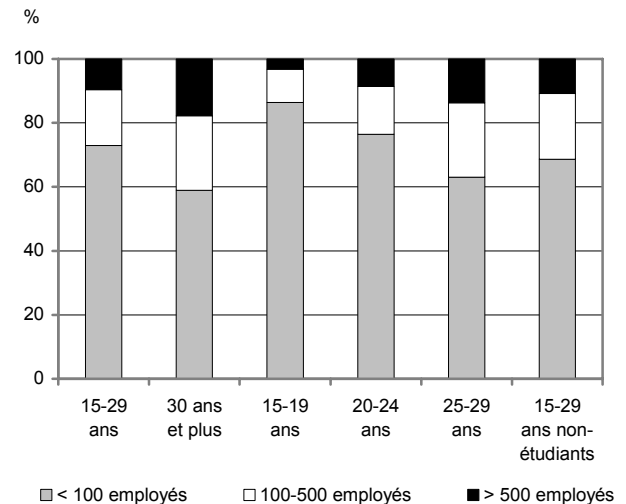
Cela a pour effet de diminuer quelque peu la proportion des jeunes qui travaillent dans des établissements de cette taille au profit des établissements de 100 à 500 employés et de plus de 500 employés.

En 2005, chez les 30 ans et plus, on retrouve moins de 6 employés sur 10 dans les établissements de moins de 100 employés, alors que près des trois quarts (72,9 %) des employés de 15-29 ans y sont en poste, comme le montre la figure 3.9. Par conséquent, les jeunes sont moins présents dans les plus grands établissements : 17,5 % des jeunes travaillent dans des établissements de 100 à 500 employés et 9,6 %, dans des établissements de plus de 500 employés. Lorsque l'analyse se limite aux jeunes qui sont non-étudiants, les petits établissements demeurent le principal employeur; toutefois, une part un peu plus importante de ces jeunes travaille dans les établissements de 100 à 500 employés (20,7 %) et de plus de 500 employés (10,7 %).

Les statistiques révèlent que plus l'employé est jeune, plus ses chances de travailler dans un petit établissement sont grandes : 86,4 % des 15-19 ans, 76,4 % des 20-24 ans et 63,0 % des 25-29 ans y sont employés. Le fait qu'un groupe se retrouve en forte proportion dans les petits établissements est relié à la présence de ce groupe dans certains secteurs, notamment celui du commerce et celui de l'hébergement et des services de restauration. L'analyse sur les jeunes non étudiants mène à la même observation.

Les jeunes sont légèrement surreprésentés dans les petits établissements ; ils composent près du tiers de l'effectif des établissements de moins de 100 employés, mais seulement 28,2 % de l'ensemble des employés. Ces résultats ne surprennent guère puisque les deux secteurs d'activité économique qui embauchent le plus de jeunes et qui sont, rappelons-le, le commerce ainsi que l'hébergement et les services de restauration, comptent essentiellement des petits établissements (environ 8 établissements sur 10 dans le premier cas et 9 sur 10 dans le deuxième).

Figure 3.9
Répartition des employés selon le groupe d'âge et la taille de l'établissement, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.2 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le sexe

Les jeunes femmes participent autant que les jeunes hommes au marché du travail mais occupent davantage des emplois atypiques

De façon générale, des différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont observées, notamment sur le plan du régime de travail, du statut d'emploi et du lien d'emploi. Par exemple, les femmes sont davantage présentes dans les emplois à temps partiel et occupent plus souvent des emplois temporaires mais elles sont moins susceptibles d'être des travailleuses autonomes. L'emploi atypique (emploi autre que permanent à temps plein) demeure toutefois une réalité plus marquée chez les femmes que chez les hommes (ISQ, 2006 a: 60-93; Kapsalis et Tourigny, 2004 : 5-14; Vosko, 2003 : 17-28). Ce constat est souvent fait chez les travailleurs dits dans « le groupe d'âge actif », soit ceux ayant entre 25 et 54 ans. Dans ce groupe, les femmes consacrent, plus souvent que les hommes, du temps aux responsabilités familiales (soins aux enfants et aux aînés) et domestiques, diminuant ainsi leur

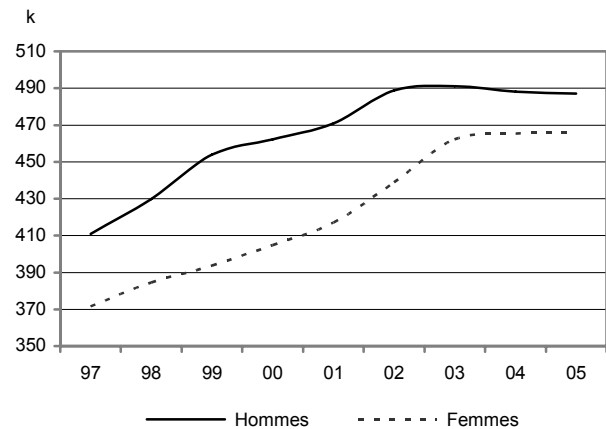
disponibilité pour la participation au marché du travail.

Le travail non rémunéré (tâches familiales et domestiques) risque toutefois de prendre moins de place chez les jeunes travailleuses en raison de divers éléments, soit, entre autres : le report à un âge plus tardif de la décision de fonder une famille et d'avoir des enfants, le prolongement de la formation scolaire et la tendance à une participation plus grande des hommes aux tâches domestiques et familiales. Dans ce contexte, observe-t-on plus de similitudes chez les jeunes entre les deux sexes? Par exemple, les jeunes femmes occupent-elles autant d'emplois que leurs homologues masculins? Le temps partiel, en particulier celui qui est involontaire, varie-t-il entre les deux groupes? L'instabilité d'emploi (emploi temporaire) est-elle aussi forte chez les jeunes travailleurs que chez les jeunes travailleuses? La figure 3.10 et le tableau 3.8 apportent quelques éléments de réponse à ces questions.

Entre 1997 et 2005, on constate que l'emploi des jeunes suit la même tendance chez les hommes et chez les femmes (voir la figure 3.10). Ainsi, celui-ci augmente autant dans un groupe que dans l'autre entre 1997 et 2002. Il reste pratiquement stable par la suite chez les hommes alors que la croissance se poursuit chez les femmes. Cela fait en sorte que, sur l'ensemble de la période, la hausse chez les femmes est plus forte puisque l'écart dans le nombre d'emplois entre les deux groupes est réduit de moitié, passant à près de 40 000 en 1997 à environ 20 000 en 2005.

Cette réduction commence en 2000 et se poursuit par la suite. En 2005, il y a presque autant de jeunes femmes (466 100; 48,9 %) que de jeunes hommes (487 100; 51,1 %) en emploi. La répartition n'était pas aussi équitable en 1976 alors que les femmes ne représentaient que 42,3 % de l'emploi des jeunes.

Figure 3.10
Emploi des 15-29 ans selon le sexe, Québec, 1997-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Même si on note une certaine convergence dans le nombre d'emplois des jeunes femmes et des jeunes hommes, on remarque des différences entre ces deux groupes sur le plan de certaines caractéristiques de l'emploi, comme le montre le tableau 3.8.

En premier lieu, on constate que la part de l'emploi à temps plein chez les jeunes hommes diminue entre 1997 (76,8 %) et 2005 (74,7 %) tandis qu'une stabilité est notée du côté des femmes (61,3 % d'entre elles travaillent selon ce régime en 2005).

Par ailleurs, on voit que les jeunes femmes travaillent davantage à temps partiel (près de 40 %) que les hommes (environ 25 %), et ce, tant en 1997 qu'en 2005. L'écart demeure important tout le long de la période. Cette différence peut s'expliquer en partie par deux phénomènes qui ne sont pas sans lien l'un avec l'autre.

Ainsi, la fréquentation scolaire est plus élevée chez les femmes, en particulier chez les 15-24 ans⁹, et la proportion d'étudiantes chez les jeunes femmes en emploi est plus forte que la même proportion observée chez les hommes, l'écart étant, là encore, appréciable chez les 15-24 ans¹⁰. Les femmes, fréquentant davantage l'école et combinant plus souvent le travail et les études, sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel puisqu'elles effectuent principalement leurs études à temps plein, tout comme les hommes.

En excluant les étudiants de la population en emploi des 15-29 ans, le taux de présence du temps partiel, bien qu'il diminue davantage chez les femmes entre 1997 et 2005, demeure toujours plus élevé chez ces dernières que chez les hommes. En 2005, on estime que près d'une jeune femme en emploi sur cinq travaille à temps partiel chez les non-étudiants contre moins d'un jeune homme sur 10 (données non présentées). Il est donc possible que les jeunes femmes se retrouvent davantage dans une situation précaire, notamment sur le plan de la rémunération hebdomadaire qui dépend, entre autres, du volume d'heures effectuées.

Si les femmes montrent une plus forte proportion d'emplois à temps partiel que les hommes, même en n'étant pas aux études, on pourrait faire l'hypothèse que celles-ci occupent davantage des emplois à temps partiel de façon involontaire puisque, toutes choses étant égales par ailleurs, elles seraient normalement disponibles à travailler plus d'heures. À cet égard, les résultats du tableau 3.8 vont dans ce sens alors que le taux du temps partiel involontaire est plus élevé chez les femmes, surtout pour l'année

9. La fréquentation scolaire est mesurée par le nombre d'étudiants estimé durant la période scolaire (de septembre à avril) sur la population totale estimée pour un groupe d'âge donné. Selon les données de l'*Enquête sur la population active* pour le Québec, ce rapport en 2005 est de 66,1 % chez les femmes âgées de 15 à 24 ans comparativement à 58,9 % chez les hommes du même groupe d'âge.

10. En 2005, selon les données de l'*Enquête sur la population active* pour le Québec, 54,7 % des femmes en emploi (âgées de 15 à 24 ans) sont aux études; le taux chez les hommes se situe à 42,1 %.

1997. Toutefois, on remarque que ce type d'emploi perd de son importance entre 1997 et 2005, plus particulièrement chez les jeunes travailleuses. Cette situation se produit dans un contexte où les femmes, et les hommes dans une moindre mesure, augmentent leur fréquentation scolaire en combinant volontairement davantage les études et le travail à temps partiel. En effet, entre 1997 et 2005, la proportion d'étudiantes parmi l'ensemble des jeunes femmes en emploi passe de 31,1 % à 36,5 % alors que chez les jeunes hommes, les résultats sont respectivement de 24,7 % et 27,6 %.

Par ailleurs, les emplois temporaires (contrat à durée déterminée) sont présents dans une proportion similaire chez les hommes et les femmes en 1997, soit un peu plus de 2 jeunes travailleurs sur 10. Toutefois, la fréquence de ce type d'emploi augmente chez les jeunes femmes durant la période étudiée tandis qu'elle se maintient chez les jeunes hommes. En conséquence, les jeunes femmes se retrouvent plus dans ce type d'emploi en 2005 par rapport à leurs homologues masculins.

Cependant, les différences entre les sexes concernent surtout le type d'emploi temporaire (celui à temps plein et celui à temps partiel). Ainsi, en 1997, les hommes se retrouvent davantage dans les emplois temporaires à temps plein alors que les femmes sont plus fréquemment présentes dans les emplois temporaires à temps partiel. La situation en 2005 diffère toutefois pour ce qui est de l'emploi temporaire à temps plein alors que les femmes y deviennent aussi présentes que les hommes. En fait, durant la période étudiée, les principaux changements s'observent du côté des femmes alors que celles-ci accroissent leur présence à la fois dans l'emploi temporaire à temps partiel et dans l'emploi temporaire à temps plein.

Même si les contrats à durée déterminée de moins de 30 heures (temps partiel), souvent qualifiés d'emplois précaires, sont plus le lot des femmes, le tableau 3.8 révèle que ces dernières sont plus susceptibles que leurs homologues masculins

d'occuper des emplois permanents à temps partiel. En effet, près du quart d'entre elles sont dans cette situation en 1997 comparativement à environ 12 % chez les hommes. L'écart entre les deux groupes est réduit quelque peu en 2005 mais les femmes demeurent toujours plus présentes dans ce type d'emploi.

De façon générale, on peut dire que la situation des jeunes femmes dans l'emploi à temps partiel est moins précaire qu'il n'y paraît à première vue puisque la grande majorité d'entre elles occupent un poste permanent (presque 6 femmes sur 10). Ce constat vaut également pour les hommes.

Tableau 3.8
Certaines caractéristiques de l'emploi des 15-29 ans selon le sexe, Québec, 1997 et 2005

	1997		2005	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre (k)	410,9	371,5	487,1	466,1
Répartition (%)	52,5	47,5	51,1	48,9
	en % de l'emploi total selon le sexe			
Temps plein	76,8	61,2	74,7	61,3
Temps partiel	23,2	38,8	25,3	38,7
Temps partiel involontaire	7,1	12,7	5,3	7,9
Permanent	71,0	70,8	72,8	68,7
Permanent temps partiel	12,4	23,5	14,6	22,7
Temporaire	21,1	21,9	21,8	26,8
Temporaire temps partiel	8,7	12,1	9,6	14,5
Temporaire à temps plein	12,3	9,8	12,2	12,4
Autonome	7,9	7,3	5,4	4,5
Atypique ¹	41,4	52,7	41,8	54,0
Syndiqué ²	27,6	23,0	31,5	27,7
Durée de l'emploi <= 12 mois ²	44,5	38,9	43,5	41,5
Durée de l'emploi > 24 mois ²	38,5	41,3	39,3	40,0

1. Autres emplois que permanent à temps plein.

2. Calculé sur la base des employés uniquement.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le travail autonome demeure un type d'emploi marginal chez les jeunes, tant chez les hommes que chez les femmes. Comme mentionné précédemment, celui-ci prend de moins en moins d'importance entre

1997 et 2005 en raison de la croissance plus forte de l'emploi salarié, notamment celui à temps partiel.

En tenant compte de l'ensemble des emplois non standards (temps partiel, emploi temporaire et travail autonome), on constate qu'environ 5 jeunes femmes sur 10 occupent un emploi atypique tant en 1997 qu'en 2005 comparativement à 4 jeunes hommes sur 10. Par rapport aux hommes, les femmes semblent donc présenter un portrait moins favorable sur le plan de l'intégration au marché du travail. Évidemment, l'écart entre les sexes est surtout attribuable à l'emploi à temps partiel et à l'emploi temporaire qui sont plus fréquents chez les femmes.

Enfin, les jeunes femmes affichent une stabilité d'emploi un peu plus grande que les jeunes hommes en 1997. Mais, étant donné la croissance de l'emploi temporaire chez les femmes qui affecte à la baisse leur durée de l'emploi, la stabilité tend à converger; en 2005, environ 4 jeunes sur 10, autant chez les hommes que chez les femmes, montrent une faible durée de l'emploi (moins de 12 mois) ou une durée de plus de 24 mois.

On peut constater également au tableau 3.8 que le taux de présence syndicale s'accroît autant chez les hommes que chez les femmes durant la période étudiée. En 2005, les jeunes hommes sont couverts par une convention collective dans une proportion de 31,5 % (en hausse de 3,9 points par rapport à 1997); le taux de présence syndicale demeure toutefois inférieur chez les jeunes femmes malgré une hausse de 4,7 points entre 1997 (23,0 %) et 2005 (27,7 %). Il convient de noter cependant que l'écart entre les sexes diminue et que les jeunes femmes contribuent même légèrement plus que leurs homologues masculins à la croissance totale de l'emploi syndiqué des 15-29 ans durant la période¹¹.

11. Voir Cloutier, 2006b : 2-3.

Outre le secteur du commerce, les jeunes femmes travaillent surtout dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, et les jeunes hommes, dans la fabrication

Les secteurs où travaillent les jeunes diffèrent selon qu'on est une femme ou un homme, ce qui se répercute par la suite sur certaines caractéristiques des emplois (régime de travail, couverture syndicale, etc.) et sur les conditions de travail (rémunération, heures travaillées, etc.).

Deux tiers des emplois des jeunes hommes se retrouvent dans l'industrie des services alors que près de 9 jeunes femmes en emploi sur 10 sont dans ce secteur en 2005. En excluant les étudiants de l'analyse, l'impact se fait surtout sentir chez les jeunes hommes dont la présence dans l'industrie des biens s'affirme avec près de 4 emplois sur 10 (39,4 %). On observe peu de différences chez les jeunes femmes, la part de l'emploi des non-étudiantes dans l'industrie des services n'étant que légèrement plus faible (85,5 %).

Entre 1976 et 2005, les jeunes font des gains et accusent des pertes dans divers secteurs, mouvements qui peuvent différer selon le sexe. Les deux genres ont en commun des gains d'emplois dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration tandis que des pertes notables sont enregistrées dans le secteur de la fabrication et dans les administrations publiques. Les jeunes femmes profitent de nombreux nouveaux emplois dans le secteur du commerce alors que les hommes y perdent quelques emplois.

La figure 3.11 montre la répartition de l'emploi des jeunes hommes et de celui des jeunes femmes selon les secteurs d'activité économique. Chez les jeunes femmes, tout comme pour l'ensemble des jeunes, le principal employeur est sans conteste le secteur du commerce qui regroupe 24,3 % des emplois féminins, suivi de celui des soins de santé et de l'assistance sociale (15,3 %) et de celui de l'hébergement et des services de restauration (13,4 %). Si on ne considère que les jeunes femmes qui ne sont plus aux études, c'est le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale qui devient le

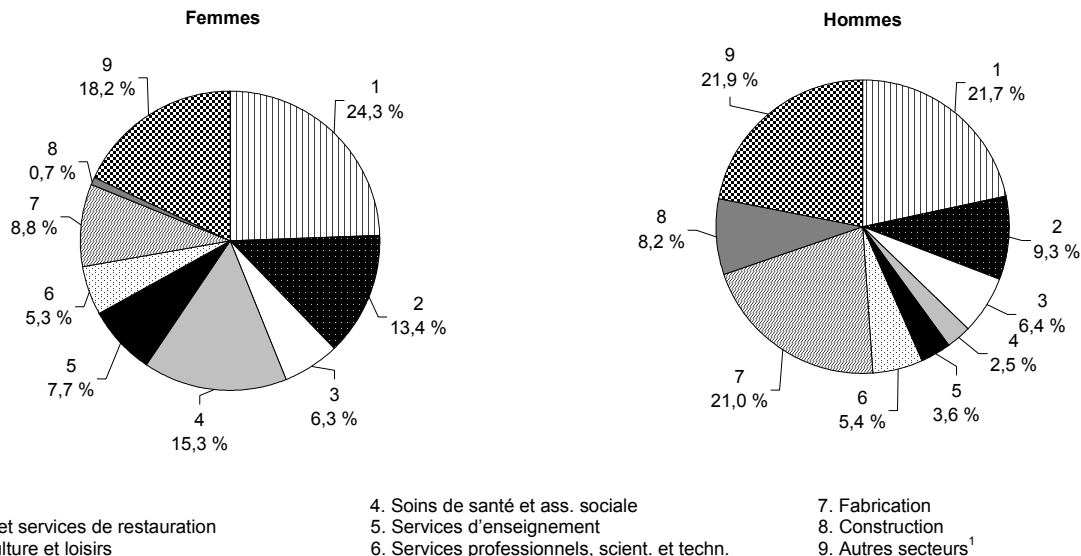
principal employeur, avec près de 2 emplois sur 10. Le secteur du commerce et celui de l'hébergement et des services de restauration glissent respectivement au deuxième et au cinquième rang : les proportions respectives de jeunes femmes qui y travaillent reculent à 18,5 % et 8,7 % puisque la main-d'œuvre de ces secteurs est constituée en grande partie de jeunes étudiants. On retrouve alors au troisième rang la fabrication (12,1 %).

Les jeunes hommes travaillent également beaucoup dans le secteur du commerce (21,7 % de leurs emplois) mais presque autant dans celui de la fabrication (21,0 %) en 2005, ce qui n'est pas le cas des jeunes femmes. Le secteur de l'hébergement et des services de restauration engage aussi bon nombre de jeunes hommes (9,3 % de leurs emplois) ainsi que celui de la construction (8,2 %) : les jeunes femmes sont quasi absentes de ce dernier secteur. Quant aux jeunes hommes qui sont non-étudiants, plus du quart occupe un emploi dans le secteur de la fabrication et la proportion qui travaille dans le secteur du commerce est de 18,9 %.

Au chapitre de la représentation, l'analyse selon le sexe montre peu de différences avec celle de l'ensemble. Tant les jeunes femmes que les jeunes hommes sont surreprésentés dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, dans celui de l'information, de la culture et des loisirs et dans celui du commerce. La surreprésentation des jeunes femmes est un peu plus importante que celle des jeunes hommes dans ces secteurs.

Les jeunes hommes occupent davantage d'emplois que les jeunes femmes dans l'industrie des biens, et plus particulièrement dans les secteurs de la fabrication et de la construction, où les emplois sont généralement associés à de bonnes conditions de travail. Cela a une incidence sur les conditions de travail selon le sexe : les jeunes hommes devraient bénéficier de meilleures conditions que les jeunes femmes; une analyse au chapitre 4 fera le tour de la question.

Figure 3.11
Emploi des 15-29 ans selon le sexe et le secteur d'activité économique, Québec, 2005



1. Le regroupement « Autres secteurs » inclut : le secteur primaire; les services publics; le transport et l'entreposage; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, les autres services; les administrations publiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les jeunes travaillent davantage dans le secteur privé : un phénomène se fait sentir tant chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes

Tant chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes, la probabilité est plus grande de travailler dans le secteur privé que dans le secteur public. Toutefois, les jeunes femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur public que les jeunes hommes : en 2005, près de 2 jeunes femmes en emploi sur 10 travaillent dans le secteur public contre environ un sur 10 chez les jeunes hommes. Ce secteur perd de l'importance car, en 1976, autour de 3 femmes et 2 hommes sur 10 y travaillaient.

Historiquement, chez les 15-29 ans, les femmes ont toujours constitué plus de la moitié de l'effectif du secteur public et l'écart s'est accentué avec le temps. En 2005, elles profitent davantage que les jeunes hommes des emplois dans ce secteur, en occupant 63,1 % d'entre eux comparativement à 53,5 % en 1976. Le partage des emplois du secteur privé est par

contre à l'avantage des hommes qui en occupent 53,3 % en 2005. Peu de changements sont observés si on limite l'analyse aux jeunes qui sont non-étudiants : la part des femmes dans le secteur public augmente quelque peu au détriment de celle des hommes et la situation inverse se produit dans le secteur privé.

Au chapitre de la représentation, les deux genres sont surreprésentés dans le secteur privé et sous-représentés dans le secteur public; les proportions sont sensiblement les mêmes que celles observées pour l'ensemble des jeunes, soit un peu plus de 30 % dans le secteur privé et autour de 17 % dans le secteur public.

L'emploi des jeunes femmes se concentre un peu plus dans les petits établissements que celui des jeunes hommes

En 2005, les trois quarts des jeunes femmes travaillent dans les établissements de moins de 100 employés contre 71,0 % des jeunes hommes.

Lorsqu'on ne considère que les jeunes qui sont non-étudiants, ces proportions diminuent, mais la prépondérance des jeunes dans les petits établissements est toujours observée. Dans cette population non étudiante, l'emploi des jeunes femmes se concentre aussi un peu plus dans les établissements de moins de 100 employés que celui des jeunes hommes.

Au sein de chaque catégorie de taille d'établissement, la répartition des employés entre les 15-29 ans et les 30 ans et plus ne montre pas vraiment de différence selon le sexe. Une légère surreprésentation, tant des jeunes hommes que des jeunes femmes, est notée dans les petits établissements où près du tiers des emplois leur reviennent. C'est la situation inverse qui est observée dans les établissements de 100 à 500 employés et dans ceux de plus de 500 employés.

3.3 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le niveau d'études

Parmi l'ensemble des jeunes, ceux ayant un diplôme d'études secondaires ou moins montrent la plus forte fréquence de l'emploi atypique en 2005, soit plus d'une personne sur deux

De façon générale, on s'entend pour dire que le développement d'une économie axée de plus en plus sur le savoir irait de pair avec une main-d'œuvre instruite et qualifiée, soit celle qui présente une scolarisation de niveau supérieur (niveau postsecondaire¹² ou plus).

Dans un contexte où les façons de faire sont bousculées par l'innovation et la concurrence qui s'exercent à différents niveaux, la formation de base et celle effectuée tout le long de la carrière (*longlife learning*) deviennent donc cruciales. Celles-ci sont essentielles pour le développement des entreprises et des travailleurs mais aussi pour la garantie d'une croissance économique soutenue.

En effet, une personne qui détient un niveau d'études plus avancé a des opportunités d'emploi beaucoup plus variées que les autres : elle peut accéder à des professions dont les exigences d'emploi sont plus élevées. Ces professions se partagent-elles équitablement entre les différents secteurs du marché du travail ou le niveau d'études d'un jeune influence-t-il le secteur ou le type d'établissement dans lequel celui-ci se trouvera un emploi? Les jeunes accèdent-ils à des postes dont les caractéristiques sont similaires ou le niveau d'études permet-il à certains d'entre eux d'améliorer leur sort tandis que d'autres se voient contraints d'accepter des emplois plus précaires? Dans l'optique où le niveau d'études influence l'emploi des jeunes au chapitre des caractéristiques, cela a-t-il des répercussions sur leurs conditions de travail?

Cette section vise à répondre à ces interrogations. Pour ce faire, trois niveaux d'études sont analysés : diplôme d'études secondaires ou moins, études postsecondaires¹³ et diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

Le tableau 3.9 présente certaines caractéristiques de l'emploi selon le niveau d'études. Les résultats sont produits pour les jeunes travailleurs (15-29 ans) et les travailleurs plus âgés.

Chez les jeunes travailleurs, on remarque une différence importante dans la part de l'emploi à temps plein selon le niveau d'études en 2005. En effet, celle-ci est d'un peu plus de 60 % chez les moins scolarisés comparativement à un peu plus de 80 % chez les plus scolarisés. Pour leur part, les jeunes travailleurs ayant fait des études postsecondaires occupent des emplois à temps plein dans une proportion (67,7 %) plus proche de celle des moins scolarisés. C'est donc dire que la fréquence de l'emploi à temps partiel est nettement plus importante pour ces deux derniers groupes. Comme

12. Le niveau d'études postsecondaires inclut, entre autres, les programmes de formation technique et universitaire.

13. Cela inclut les études postsecondaires partielles ainsi que les certificats ou diplômes d'études postsecondaires. Les certificats universitaires et les diplômes ou attestations des cégeps et des écoles de métiers ou spécialisées (secrétariat, sciences infirmières, etc.), qu'ils soient complétés ou non, se situent à ce niveau d'études.

mentionné précédemment, les 15-24 ans combinent davantage les études et le travail à temps partiel.

Peu importe le niveau d'études, la fréquence du temps partiel est toujours plus élevée chez les jeunes comparativement aux travailleurs âgés de 30 ans et plus. Le taux du temps partiel est deux fois et demie plus élevé chez les jeunes travailleurs dont le niveau d'études est inférieur au 1^{er} cycle universitaire. Cette présence nettement plus forte de l'emploi à temps partiel chez les jeunes s'explique essentiellement par le fait que ces derniers combinent le travail et les études, plus particulièrement celles à temps plein, dans une grande proportion.

Lorsque l'on regarde d'ailleurs la fréquence du temps partiel chez les jeunes ayant fait des études universitaires, on constate que l'écart avec les personnes plus âgées est nettement moindre en raison d'une intégration plus importante au marché du travail (études souvent terminées).

Du côté du temps partiel involontaire, même s'il semble un peu plus répandu chez les jeunes travailleurs, ce type d'emploi n'est pas associé à un niveau d'études en particulier.

En 2005, la proportion d'emplois permanents est plus grande chez les jeunes détenant un niveau d'études postsecondaires (72,7 %) comparativement aux universitaires (près de 65 %) et, dans une moindre mesure, aux jeunes travailleurs les moins scolarisés (70,4 %). Par contre, c'est dans ce dernier groupe que l'on observe la plus forte présence d'emplois permanents à temps partiel (22,2 %). Du côté de l'emploi temporaire, on constate toutefois une plus grande fréquence chez les jeunes travailleurs de niveau universitaire en 2005 (presque 30 %) comparativement aux autres groupes.

Par ailleurs, environ 2 jeunes travailleurs sur 10, ayant fait des études postsecondaires ou moins, occupent un emploi permanent à temps partiel. Ces fréquences sont beaucoup plus élevées que ce qui est observé chez les jeunes détenant un niveau d'études universitaires et également chez les personnes plus âgées, peu importe leur niveau d'études.

Même si les jeunes travailleurs qui n'ont pas fait d'études universitaires occupent en plus grande proportion des emplois permanents à temps partiel, ceux-ci présentent le taux le plus élevé en 2005 (environ 5 personnes sur 10) sur le plan du travail atypique. Ce rapport baisse à 4 personnes sur 10 chez les jeunes détenteurs d'un diplôme universitaire et à environ 3 personnes sur 10 chez les 30 ans et plus, quelque soit le niveau d'études complété. Cependant, si on exclut les étudiants en emploi, on constate que la situation des jeunes travailleurs se rapproche beaucoup de celle des plus âgés. On observe même un taux d'emploi atypique plus faible chez les 15-29 ans ayant un diplôme d'études secondaires ou moins (29,5 %) par rapport au groupe plus âgé (33,0 %).

De façon générale, l'emploi atypique (emploi autre que permanent à temps plein) est très présent en 2005 chez les jeunes travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires ou moins (51,8 %) mais devient moins fréquent à mesure que les jeunes obtiennent un meilleur niveau d'études. Cependant, il convient de noter que lorsque l'on exclut les étudiants en emploi, ce sont les travailleurs de niveau universitaire qui montrent la plus grande proportion d'emplois atypiques en 2005 (38,3 %) alors que les moins scolarisés affichent la plus faible part (28,1 %).

Le travail à durée déterminée (emploi temporaire) est trois fois plus présent chez les jeunes comparativement au groupe plus âgé, et ce, peu importe le niveau d'études. Ce sont les jeunes travailleurs de niveau universitaire qui montrent la fréquence la plus élevée de l'emploi temporaire en 2005 (presque un emploi sur trois¹⁴). Cela peut refléter une certaine précarisation de l'emploi dans ce groupe compte tenu que ces personnes ont en très grande majorité terminé leurs études et sont donc disponibles à intégrer le marché du travail. Il convient de noter que dans ce groupe, l'emploi

14. Il se peut que cela résulte de la plus forte concentration des jeunes travailleurs avec un diplôme universitaire dans des professions réputées offrir davantage d'emplois temporaires comme les sciences sociales, l'enseignement et les administrations publiques (voir Galarneau, 2005 : 9).

temporaire se conjugue plus souvent avec le travail à temps plein, révélant ainsi que les jeunes de ce groupe sont plus disponibles à travailler.

De façon générale, l'emploi étudiant est un facteur déterminant des différences notées entre les groupes d'âge lorsque la comparaison porte, entre autres, sur les travailleurs ayant un niveau d'études post-secondaires ou moins. Le cas des travailleurs détenant un diplôme universitaire semble cependant différent puisqu'on y observe le plus haut taux d'emploi atypique, tant chez les 15-29 ans que chez les 30 ans et plus qui sont non-étudiants. On peut convenir que le fait d'occuper plus fréquemment un emploi temporaire explique en grande partie ces différences, en particulier chez les jeunes travailleurs.

La présence syndicale est plus forte à mesure que le niveau d'études des jeunes travailleurs s'élève en 2005. Celle-ci se situe entre 24,3 % et 37,2 % selon le niveau d'études. Le taux de couverture syndicale demeure toujours plus élevé chez les travailleurs de 30 ans et plus lorsque comparé avec celui des travailleurs plus jeunes. Toutefois, les écarts varient de façon importante selon le niveau d'études. Ainsi, un écart de 15 à 17 points de pourcentage est noté entre les jeunes et les moins jeunes travailleurs dont la scolarité est de niveau postsecondaire ou moins, alors que l'écart du côté des travailleurs possédant un diplôme universitaire s'établit à environ 8 points entre les deux groupes d'âge.

Plus le niveau d'études est avancé, plus le jeune est susceptible de travailler dans l'industrie des services, mais dans d'autres secteurs que celui du commerce ou celui de l'hébergement et des services de restauration

En 2005, peu importe le niveau d'études, environ les trois quarts des 15-29 ans travaillent dans l'industrie des services; la seule exception concerne les universitaires où la proportion est de près de 9 sur 10.

En ne considérant que les jeunes non étudiants, chez les travailleurs dont le plus haut niveau d'études atteint est égal ou inférieur au diplôme d'études secondaires, l'industrie des biens prend de l'importance et rassemble plus du tiers des emplois : souvent, les exigences de ces emplois sont peu élevées. L'emploi des non-étudiants de 15-29 ans qui ont fait des études postsecondaires se retrouve également davantage dans l'industrie des biens que celui de l'ensemble des jeunes de ce niveau d'études. Aucune différence importante n'est observée entre l'ensemble des jeunes et les non-étudiants en ce qui concerne les diplômés universitaires.

En 2005, les jeunes dont le plus haut niveau d'études atteint est égal ou inférieur au diplôme d'études secondaires travaillent essentiellement dans les secteurs du commerce (29,2 % des emplois), de l'hébergement et des services de restauration (17,2 %) et de la fabrication (18,1 %). Ceux qui ont fait des études postsecondaires travaillent dans les trois mêmes secteurs mais ces derniers perdent un peu de leur importance au profit du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale qui en embauche un sur 10.

Les distinctions selon le secteur d'activité économique sont surtout observées chez les diplômés universitaires en 2005, comme le montre le tableau 3.10. Moins présents dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (3,6 %) ainsi que dans les secteurs du commerce (11,3 %) et de la fabrication (10,0 %), ces diplômés le sont davantage dans des secteurs comme les services d'enseignement (21,6 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (12,8 %). Aussi, les jeunes universitaires sont pratiquement absents du secteur de la construction alors qu'environ 5 % des jeunes dont le niveau d'études est inférieur y travaillent.

Tableau 3.9

Certaines caractéristiques de l'emploi selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2005

	15-29 ans			30 ans et plus		
	DES ou moins	Postsecondaire	Universitaire	DES ou moins	Postsecondaire	Universitaire
Nombre (k)	285,8	525,5	141,9	870,2	1237,2	656,6
Répartition (%)	30,0	55,1	14,9	31,5	44,8	23,8
	en % de l'emploi total selon le niveau d'études					
Temps plein	61,9	67,7	82,5	85,6	86,9	87,3
Temps partiel	38,2	32,3	17,5	14,4	12,9	12,7
Temps partiel involontaire	7,5	6,3	5,9	4,2	4,1	3,5
Permanent	70,4	72,7	64,7	74,4	77,3	72,3
Permanent temps partiel	22,2	19,8	6,6	9,0	8,4	6,0
Temporaire	25,4	22,4	28,7	8,2	7,5	9,8
Temporaire temps partiel	14,6	11,4	9,1	2,3	2,0	3,3
Temporaire à temps plein	10,8	11,1	19,6	6,0	5,5	6,5
Autonome	4,3	4,9	6,6	17,4	15,2	17,9
Atypique ¹	51,8	47,1	41,9	34,6	31,1	33,7
Atypique (non- étudiants) ²	29,5	28,9	36,5	33,0	30,0	32,5
Syndiqué ³	24,3	30,6	37,2	41,4	45,8	45,6

1. Emplois autres que permanent à temps plein.

2. Excluant les mois de mai à août et les étudiants en emploi.

3. Calculé sur la base de l'ensemble des employés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Plus le niveau d'études est avancé, plus grandes sont les probabilités de se trouver un emploi dont les exigences sont élevées, soit dans des secteurs autres que ceux du commerce, de l'hébergement et des services de restauration et de la fabrication.

L'exclusion des étudiants de l'analyse n'a pas d'effet notable sur la répartition des diplômés universitaires selon le secteur d'activité économique. On note toutefois des différences marquées pour les deux autres niveaux d'études. La proportion de travailleurs dans la fabrication augmente pour se fixer à plus du quart chez les jeunes dont le niveau d'études est égal ou inférieur au diplôme d'études secondaires et à plus de 2 sur 10 chez ceux ayant fait

des études postsecondaires. À l'inverse, la proportion de jeunes de ces niveaux d'études diminue dans le secteur du commerce et celui de l'hébergement et des services de restauration.

Les jeunes, dans l'ensemble, sont surreprésentés dans certains secteurs et sous-représentés dans d'autres par rapport à leur présence dans l'emploi total, comme nous l'avons vu précédemment. À ce chapitre, les mêmes observations sont faites pour chaque niveau d'études. Les diplômés universitaires font cependant exception, la différence entre la proportion de jeunes diplômés universitaires dans un secteur et leur proportion dans l'emploi total étant moindre.

Tableau 3.10
Emploi des jeunes (niveau et proportion de l'emploi total des jeunes) selon le secteur d'activité économique, Québec, 2005

		Ensemble			Non-étudiants		
		DES ou moins	Postsec.	Univ.	DES ou moins	Postsec.	Univ.
Commerce							
Niveau	(k)	83,2	119,5	16,1	44,5	60,0	13,9
Proportion	(%)	29,2	22,7	11,3	25,1	17,7	11,8
Hébergement et serv. de restauration							
Niveau	(k)	49,0	53,6	5,1	20,7	22,7	2,6
Proportion	(%)	17,2	10,2	3,6	11,7	6,7	2,2
Fabrication							
Niveau	(k)	51,6	77,3	14,2	45,2	64,7	12,6
Proportion	(%)	18,1	14,7	10,0	25,5	19,1	10,7
Soins de santé et assistance sociale							
Niveau	(k)	10,2	56,0	17,6	6,7	40,8	15,8
Proportion	(%)	3,5	10,7	12,4	3,8	12,1	13,5
Information, culture et loisirs							
Niveau	(k)	14,5	33,8	12,4	5,4	16,7	8,8
Proportion	(%)	5,1	6,4	8,7	3,0	4,9	7,5
Services d'enseignement							
Niveau	(k)	4,0	18,4	30,7	1,2	8,6	26,1
Proportion	(%)	1,4	3,5	21,6	0,7	2,5	22,2

Note : Le résultat en gras correspond au plus important employeur des jeunes selon le niveau d'études (en proportion de l'emploi total au sein d'un même niveau d'études).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Un niveau d'études plus avancé augmente la probabilité d'occuper un emploi dans le secteur public

Peu importe leur niveau d'études, les jeunes travaillent surtout dans le secteur privé. Cependant, plus le niveau d'études est élevé, plus la présence des jeunes dans le secteur public augmente. Ainsi, la presque totalité de ceux qui n'ont pas complété leurs études secondaires travaillent dans le secteur privé (96,5 %) de même que 91,5 % des diplômés du secondaire, 85,9 % des jeunes qui ont fait des études postsecondaires et 64,5 % des diplômés universitaires. Lorsque l'analyse se limite aux jeunes qui sont non-étudiants, le secteur privé a encore plus de poids chez ceux qui n'ont pas complété leurs études

secondaires; en effet, ce secteur embauche 98,3 % d'entre eux. Quant aux autres niveaux d'études, le portrait ne change pratiquement pas.

La représentation des jeunes au sein des deux secteurs d'appartenance varie selon le niveau d'études atteint mais, dans tous les cas, une surreprésentation est notée dans le secteur privé, allant de pair avec une sous-représentation dans le secteur public.

Cela est particulièrement le cas des jeunes dont le niveau d'études est inférieur au diplôme universitaire. Dans le secteur public, parmi les employés qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires, seulement 13 % sont âgés de 15 à 29 ans alors que cette proportion grimpe à 30,7 % pour l'ensemble des employés de ce niveau d'études (tous secteurs confondus). Chez les diplômés du secondaire, les jeunes ne composent que 11,4 % de l'effectif du secteur public contre 24,7 % de l'ensemble des employés de ce niveau d'études. Pour le groupe « études postsecondaires », les 15-29 ans ne forment que 19,6 % des employés du secteur public alors qu'ils ne constituent 32,3 % de tous les employés de ce niveau. Quant aux universitaires dans le secteur public, 16,2 % sont âgés de 15 à 29 ans, proportion qui n'est que légèrement inférieure à la part des jeunes universitaires dans l'ensemble des employés de ce niveau (19,7 %).

Les jeunes détenant un plus haut niveau d'études sont plus susceptibles de travailler dans de plus grands établissements

Les jeunes ayant un faible niveau d'études sont plus sujets que les autres à travailler dans des petits établissements, probablement en raison du fait que beaucoup d'entre eux se retrouvent dans les secteurs du commerce et de l'hébergement et des services de restauration. Dans ces secteurs, bon nombre d'emplois exigent peu de qualifications. D'ailleurs, les personnes de 30 ans et plus qui ont le même niveau d'études sont aussi très présentes dans les petits établissements. Ainsi, les jeunes employés les moins scolarisés occupent des emplois dans les petits établissements dans une proportion de 82,2 %, tandis

que seulement 14,9 % d'entre eux sont dans des établissements de 100 à 500 employés et un faible 2,9 %, dans les plus grands établissements.

Les jeunes détenant un diplôme d'études secondaires et ceux qui ont fait des études postsecondaires se répartissent entre les tailles d'établissement sensiblement de la même manière que l'ensemble des jeunes, soit près des trois quarts dans les petits établissements, autour de 17,5 % dans les établissements de 100 à 500 employés et moins de 10 % dans les grands établissements.

Quant aux jeunes universitaires, ils se distinguent une fois de plus des autres jeunes puisqu'une plus grande part d'entre eux travaille dans les établissements de 100 employés et plus : 22,3 % se retrouvent dans les établissements de 100 à 500 employés et 18,2 %, dans ceux de plus de 500 employés. Près de 6 sur 10 travaillent dans les établissements de moins de 100 employés.

La figure 3.12 révèle que le fait de restreindre l'analyse aux non-étudiants modifie quelque peu ce portrait : les petits établissements demeurent le principal employeur des jeunes de tout niveau d'études, mais ceux-ci y travaillent généralement dans une proportion un peu plus faible.

Peu importe le niveau d'études, les jeunes sont surreprésentés dans les petits établissements, sous-représentés dans ceux de 100 à 500 employés et fortement sous-représentés dans ceux de plus de 500 employés.

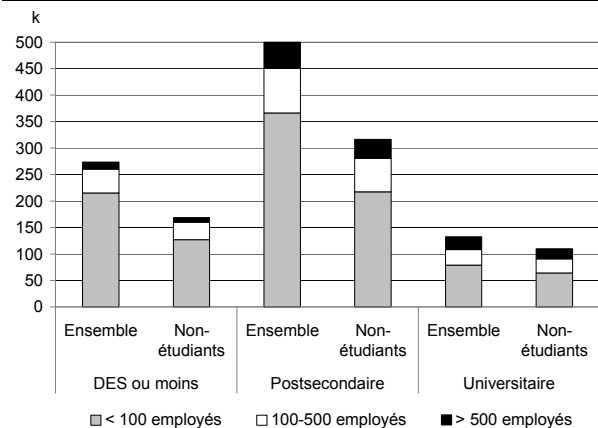
3.4 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon la situation familiale

Les données de l'*Enquête sur la population active* permettent de mettre en relation la présence des jeunes sur le marché du travail et leur situation sur le plan familial. Celle-ci est étudiée, d'une part, en fonction de l'état matrimonial (personnes seules¹⁵ ou

15. Les personnes seules regroupent les personnes célibataires, séparées et veuves. Elles peuvent cohabiter avec d'autres personnes. Cela est fréquemment le cas des étudiants âgés de 15-24 ans qui habitent chez leurs parents durant leurs études.

en couple¹⁶) et, d'autre part, en fonction de la présence d'enfants en bas âge (enfants de moins de 6 ans).

Figure 3.12
Emploi des 15-29 ans selon le niveau d'études et la taille de l'établissement, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

On peut raisonnablement soutenir que le fait d'être seul ou en couple influence d'une façon ou d'une autre le niveau de vie. Ainsi, la possibilité de partager ou non certaines dépenses telles que celles relatives au logement et à l'alimentation, par exemple, a un impact direct sur les choix économiques des personnes au titre des biens et services, qu'ils soient ou non de première nécessité. Le niveau de vie est d'ailleurs susceptible d'être plus élevé dans les ménages où il y a un double revenu. Chez les jeunes, la réalité socio-économique peut être marquée par le fait d'être seul ou en couple mais également par le fait de vivre ou non avec d'autres personnes, notamment leurs parents¹⁷ en raison, entre autres, de la poursuite des études.

Il s'avère donc pertinent de comparer, de façon générale, certaines caractéristiques de l'emploi des

16. Les personnes en couple sont celles qui sont mariées ou qui vivent en union libre.

17. Les résultats présentés concernant les personnes seules ne font pas la distinction entre le fait d'habiter ou non chez les parents.

jeunes selon l'état matrimonial puisque celui-ci est un déterminant non négligeable des conditions de vie¹⁸. Par exemple, le fait d'occuper un emploi à temps partiel ou temporaire n'aura pas la même incidence selon que l'on est « seul » ou « en couple ». Enfin, comme la situation des jeunes peut varier grandement entre les 15-19 ans, les 20-24 ans et les 25-29 ans, suivant leur participation simultanée aux études, l'analyse tient compte de ces sous-groupes d'âge.

Par ailleurs, la présence d'enfants en bas âge exerce une influence sur le type d'emploi occupé (temps partiel, emploi temporaire, etc.) chez les travailleurs et les travailleuses compte tenu des obligations familiales qui en découlent. Il est donc intéressant de voir si les jeunes travailleurs, qui ont des enfants en bas âge (essentiellement les 25-29 ans), montrent des caractéristiques d'emploi différentes par rapport à leurs collègues plus âgés également parents d'enfants en bas âge.

De plus, en fonction de son état matrimonial et du fait qu'il a ou non des enfants en bas âge, un travailleur cherchera un emploi dans un établissement dont les caractéristiques lui conviennent et répondent à ses besoins. En effet, dans certains secteurs et au sein d'établissements d'une certaine taille, il est plus fréquent de retrouver des mesures favorisant la conciliation travail-famille. D'un autre angle, il est également possible qu'une personne prenne la décision de vivre en couple ou d'avoir un enfant parce qu'elle occupe un emploi dont les caractéristiques, telles que le secteur ou la taille de l'établissement, lui permettent de faire ce choix ou du moins en facilitent la décision.

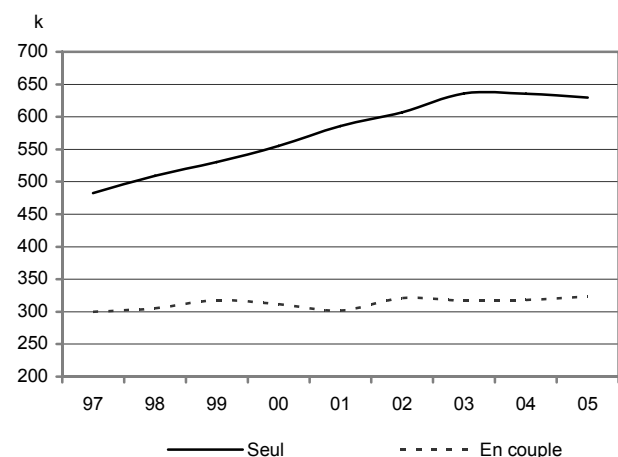
18. On peut également se référer à la section 4.4 de cette étude qui présente une analyse de certaines conditions de travail (type d'horaire de travail, rémunération horaire, rémunération hebdomadaire, etc.) en fonction de la situation familiale (état matrimonial et présence d'enfant(s) en bas âge).

La fréquence de l'emploi atypique est plus élevée chez les jeunes personnes seules que chez celles en couple

Avant d'étudier la situation de l'emploi des jeunes au regard de leur situation familiale, il convient de rappeler brièvement certains changements observés depuis les dernières années sur le plan de l'état matrimonial.

La figure 3.13 montre à ce sujet que la croissance de l'emploi depuis la fin des années 1990 chez les jeunes est presque exclusivement le fait des personnes seules. En effet, en 1997, on dénombrait environ 480 000 jeunes travailleurs dits « seuls » contre 300 000 personnes en couple. En 2005, les chiffres atteignent respectivement 630 000 et 323 000. Comme en fait foi la figure 3.13, la hausse du nombre de jeunes travailleurs seuls a été telle que l'écart avec le nombre de personnes en couple s'accroît de façon marquée, passant de 180 000 à plus de 300 000 sur la période. En 2005, les deux tiers des emplois occupés par les jeunes sont le fait des personnes seules.

Figure 3.13
Évolution de l'emploi des 15-29 ans selon l'état matrimonial, Québec, 1997-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La croissance de l'emploi se fait autant chez les 15-19 ans (un tiers des nouveaux emplois), les 20-24 ans (un peu plus du tiers) que chez les 25-29 ans (un peu moins du tiers des nouveaux emplois). Notons que, compte tenu de leur âge, la presque totalité des travailleurs de 15-19 ans se retrouve dans la catégorie « personne seule »; la très grande majorité des jeunes travailleurs en couple (7 personnes sur 10) sont âgés de 25-29 ans et près de 3 personnes sur 10 se retrouvent chez les 20-24 ans; cette répartition est demeurée relativement stable depuis 1997.

Au-delà de ces observations, le fait d'être seul ou en couple se reflète-t-il dans certains profils d'emploi? Par exemple, les personnes seules se retrouvent-elles davantage dans les emplois à temps partiel ou temporaires? L'emploi atypique est-il fréquent chez les jeunes qui sont en couple? Les différences observées s'expliquent-elles par un effet d'âge en particulier? Lorsque l'on exclut les étudiants en emploi, le portrait change-t-il? Le tableau 3.11 apporte un éclairage sur ces questions puisqu'il compare certaines caractéristiques de l'emploi chez les jeunes selon leur état matrimonial. De plus, comme une hausse importante du nombre de jeunes travailleurs seuls entre 1997 et 2005 est observée, des résultats pour ces deux années y sont présentés afin de voir l'impact possible sur les caractéristiques de l'emploi occupé.

De façon générale, on constate que la situation des jeunes personnes seules en emploi est moins favorable que celle des personnes en couple, et ce, peu importe le groupe d'âge. Par exemple, les personnes seules occupent davantage des emplois à temps partiel, qu'ils soient temporaires ou permanents. Quand on regroupe tous les emplois atypiques (emplois autres que ceux permanents à temps plein), ce constat devient évident. En effet, en 2005, chez les 15-19 ans, plus de 8 personnes seules sur 10 occupent un emploi atypique comparativement à 5 personnes sur 10 dans le cas de celles qui sont en couple. Les fréquences sont respectivement de 52,6 % et 35,7 % chez les 20-24 ans et de 33,9 % et 29,2 % chez les 25-29 ans.

Même si les jeunes en couple sont moins présents dans l'emploi atypique, on peut voir une diminution de l'écart par rapport aux personnes seules plus les jeunes avancent en âge. De plus, en excluant les étudiants en emploi, les fréquences de l'emploi atypique chez les personnes seules et celles en couple se rapprochent nettement chez les 20-24 ans et sont presque du même ordre chez les 25-29 ans. Ajoutons enfin que l'importance de ce type d'emploi est nettement moindre chez les non-étudiants que dans l'ensemble des jeunes.

Le tableau 3.11 nous permet également d'analyser l'évolution des caractéristiques de l'emploi entre 1997 et 2005 selon que les emplois sont occupés par des personnes seules ou en couple¹⁹.

Comme on peut le constater, l'emploi à temps plein prend de l'importance à mesure que les jeunes avancent en âge, et ce, tant chez les personnes seules qu'en couple. Tant en 1997 qu'en 2005, plus de 8 jeunes travailleurs de 25-29 ans sur 10 sont à temps plein, peu importe leur état matrimonial. On note que l'emploi à temps plein augmente chez les personnes en couple âgées de 20-24 ans entre 1997 (74,6 %) et 2005 (78,2 %) tout comme chez celles plus âgées. À l'inverse, cette part diminue chez les personnes seules âgées de 15-19 ans sur la période. En contrepartie, le temps partiel diminue chez les personnes en couple âgées de 20-24 ans ou de 25-29 ans alors qu'il augmente chez les personnes seules du groupe des 15-19 ans.

La fréquence de l'emploi temporaire demeure élevée chez les plus jeunes travailleurs (15-19 ans), se situant à presque 40 % chez les personnes seules et à plus de 20 % chez celles en couple. En comparaison, ces ratios sont respectivement de 18,3 % et 14,8 % chez les travailleurs âgés de 25-29 ans et de 28,1 % et 17,3 % chez ceux d'âge intermédiaire. On observe tout de même des hausses non négligeables de la part de l'emploi permanent chez les plus jeunes. En effet, entre 1997 et 2005, celle-ci passe de 52,3 % à 58,7 % chez les personnes seules et de 71,2 % à 76,9 % chez celles vivant en couple.

19. L'analyse est faite uniquement selon le régime de travail, le statut d'emploi et l'ensemble de l'emploi atypique.

Tableau 3.11
Certaines caractéristiques de l'emploi selon le groupe d'âge et l'état matrimonial, Québec, 1997 et 2005

	1997		2005	
	Seul	En couple	Seul	En couple
Nombre (k)				
15-19 ans	135,5	5,2	184,6	7,8
20-24 ans	209,4	83,8	263,0	88,8
25-29 ans	137,4	211,1	182,2	226,8
	en % de l'emploi total selon l'état matrimonial			
Temps plein				
15-19 ans	31,6	59,9	28,4	59,0
20-24 ans	63,6	74,6	64,0	78,2
25-29 ans	86,4	86,6	84,9	88,2
Temps partiel				
15-19 ans	68,5	40,1	71,6	41,0
20-24 ans	36,5	25,4	36,0	21,8
25-29 ans	13,6	13,4	15,1	11,8
Temporaire				
15-19 ans	36,7	x	39,6	x
20-24 ans	27,0	17,4	28,1	17,3
25-29 ans	14,7	12,0	18,3	14,8
Permanent				
15-19 ans	52,3	71,2	58,7	76,9
20-24 ans	68,8	77,0	68,6	78,5
25-29 ans	78,3	77,8	74,1	77,3
Atypique¹				
15-19 ans	81,3	53,8	83,1	50,0
20-24 ans	54,2	39,3	52,5	35,7
25-29 ans	29,6	31,2	33,9	29,2
Atypique non-étudiants²				
15-19 ans	45,3	44,7	47,9	33,1
20-24 ans	34,6	32,1	30,9	26,7
25-29 ans	26,6	30,1	29,6	28,0

1. Emplois autres que permanent à temps plein.

2. Excluant les mois de mai à août et les étudiants en emploi.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Par ailleurs, la fréquence de l'emploi atypique diminue chez les 20-24 ans; cette baisse est davantage marquée chez les personnes en couple. Dans les groupes des 25-29 ans et des 15-19 ans, ce type d'emploi s'accroît chez les personnes seules mais diminue chez celles qui sont en couple. Ces constats relatifs à l'emploi atypique sont également observés chez les jeunes travailleurs n'étant pas aux études simultanément.

En somme, les changements survenus entre 1997 et 2005 montrent que la situation s'améliore chez les personnes en couple mais qu'elle semble moins favorable chez les personnes seules.

Chez les jeunes travailleurs ayant des enfants en bas âge, l'emploi atypique touche 3 personnes sur 10 en 2005

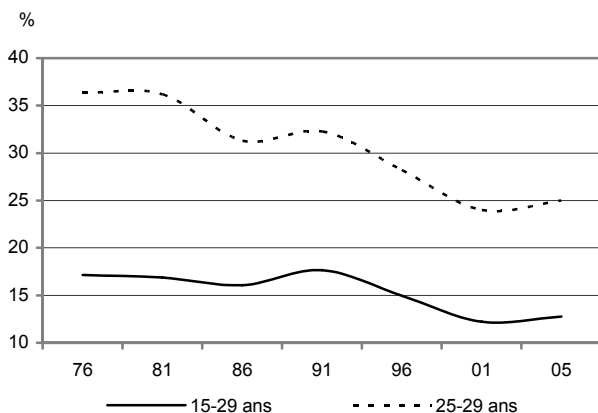
Il ne fait aucun doute que la présence d'enfants dans les ménages affecte d'une façon ou d'une autre la participation des travailleurs et des travailleuses au marché du travail. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit d'enfants en bas âge (moins de 6 ans) puisque les obligations familiales sont alors plus importantes. Le difficile équilibre entre les exigences du marché du travail et les besoins de la famille représente d'ailleurs une préoccupation de premier plan tant pour l'État, dans ses politiques publiques (service de garde, assurance parentale), les entreprises, dans l'organisation du travail (horaire flexible ou variable, congés pour raisons familiales) que pour les parents qui travaillent souvent tous les deux. À cet égard, on peut se demander si le fait d'avoir des enfants en bas âge joue sur le type d'emploi occupé sur le plan, entre autres, de la durée du travail (travail à temps partiel plutôt qu'à temps plein) et du statut d'emploi (contrat à durée déterminée ou non) chez les jeunes.

Au-delà d'une comparaison faite au sein des travailleurs de 15 à 29 ans, il serait pertinent d'en effectuer une avec les travailleurs plus âgés (30 ans et plus). En effet, ces deux groupes, comme on l'a vu dans les sections précédentes, sont susceptibles de ne pas faire face aux mêmes réalités sur le marché du travail, par exemple en ce qui a trait à la fréquence des emplois atypiques. On doit mentionner également que le profil des jeunes travailleurs âgés de 15-29 ans ayant des enfants en bas âge correspond surtout au sous-groupe des 25-29 ans alors que le profil des travailleurs plus âgés correspond surtout au sous-groupe des 30-44 ans.

Avant d'analyser les résultats portant sur les 15-29 ans et les 30 ans et plus (voir le tableau 3.12), on peut jeter un bref coup d'œil sur l'évolution de la présence d'enfants en bas âge chez les jeunes travailleurs entre 1976 et 2005. La figure 3.14 présente celle-ci en tenant compte à la fois des 15-29 ans et du sous-groupe des 25-29 ans afin de mieux cerner les changements qui se sont produits.

Entre le milieu des années 1970 et 1980, chez les 15-29 ans, aucune baisse de la proportion des travailleurs ayant des enfants en bas âge ne semble avoir eu lieu. Toutefois, si on s'attarde spécifiquement à la situation des 25-29 ans, on constate qu'au contraire il y a eu baisse de cette proportion. Cette baisse se poursuit également au cours des années 1990 et jusqu'à l'an 2000. Sur la période, on constate donc une diminution non négligeable de la part des travailleurs de 25-29 ans parents de jeunes enfants. Celle-ci est ainsi passée de 36,4 % en 1976 à 25,0 % en 2005.

Figure 3.14
Proportion des travailleurs avec enfant en bas âge, 15-29 ans et 25-29 ans, Québec, 1976-2005 (années choisies)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Outre l'effet de la conjoncture économique, l'allongement de la durée des études pourrait expliquer en partie ces changements. Aussi, les jeunes sont de moins en moins susceptibles aujourd'hui d'avoir des enfants en bas âge. Le report à un âge plus tardif de l'arrivée du premier enfant

pour diverses raisons est d'ailleurs un phénomène de plus en plus observé²⁰.

Le tableau 3.12 présente certaines caractéristiques de l'emploi des jeunes travailleurs et des plus âgés ayant des enfants en bas âge pour les années 1997 et 2005.

La situation des jeunes travailleurs ayant des enfants en bas âge s'améliore sur certains aspects entre 1997 et 2005. Ainsi, ces derniers occupent davantage des emplois à temps plein, sont autant présents dans l'emploi permanent (près de 8 sur 10 sont dans cette situation) pour les deux années de comparaison et sont plus syndiqués.

Par contre, on constate que les jeunes travailleurs ayant des responsabilités familiales se retrouvent moins dans le temps partiel volontaire et dans l'emploi permanent à temps partiel, accroissent leur présence dans l'emploi temporaire et affichent, semble-t-il, une plus courte durée de l'emploi sur la période.

Par ailleurs, parmi l'ensemble des travailleurs ayant des enfants en bas âge, les jeunes travailleurs sont un peu plus présents en 2005 (24,2 %) par rapport à 1997 (21,8 %); toutefois, leur présence reflète sensiblement leur poids démographique dans l'ensemble de l'emploi.

Dans un autre ordre d'idées, comme les obligations familiales sont nombreuses lorsqu'il y a des enfants en bas âge dans le ménage, on peut supposer que le travail à temps partiel s'avère une solution intéressante à la combinaison ou à l'équilibre travail-famille.

20. À ce propos, une récente étude de l'Institut de recherche en politiques publiques (Philipps, 2006 : 4) révèle que l'âge moyen des mères canadiennes avec des enfants en bas âge s'est accru de façon notable entre le début des années 1970 (30,3 ans) et le début des années 2000 (33,8 ans). Plus révélateur encore, l'étude démontre que pour la même période, la proportion de jeunes mères (moins de 25 ans) avec des enfants en bas âge a décliné fortement, passant de 19,4 % à seulement 6,6 %.

Les résultats du tableau 3.12 ne vont toutefois pas dans ce sens, puisque la proportion des travailleurs à temps partiel ayant des enfants en bas âge en 2005 est inférieure à 15 % chez les jeunes et est encore plus faible chez les plus âgés (11,5 %). Autrement dit, les parents en emploi qui ont de jeunes enfants travaillent surtout à temps plein (85,2 % chez les 15-29 ans et 88,5 % chez les 30 ans et plus). Mentionnons que cette proportion est de 68,1 % en 2005 dans l'ensemble des jeunes travailleurs.

Tableau 3.12
Certaines caractéristiques de l'emploi des travailleurs avec des enfants en bas âge, 15-29 ans et 30 ans et plus, Québec, 1997 et 2005

	15-29 ans		30 ans et plus	
	1997	2005	1997	2005
Nombre (k)	112,0	121,6	401,4	379,8
Répartition (%)	21,8	24,2	78,2	75,8
	en % de l'emploi total selon le groupe d'âge			
Temps plein	81,1	85,2	87,0	88,5
Temps partiel	18,9	14,8	13,0	11,5
Temps partiel volontaire	11,2	9,0	9,0	7,4
Permanent	77,5	78,0	73,7	77,1
Permanent temps partiel	13,1	8,8	8,1	7,1
Temporaire	10,9	13,6	7,7	7,7
Temporaire temps partiel	4,1	4,2	2,4	2,0
Temporaire temps plein	6,8	9,3	5,3	5,7
Autonome	11,6	8,5	18,7	15,2
Atypique ¹	35,6	30,8	34,5	30,0
Syndiqué ²	35,6	40,6	45,7	43,4
Durée de l'emploi < 12 mois ²	25,8	23,6	15,1	13,4
Durée de l'emploi 12-47 mois ²	33,1	36,5	18,4	25,1
Durée de l'emploi 48 mois et plus ²	41,2	39,9	66,5	61,6

1. Emplois autres que permanent à temps plein.

2. Calculé sur la base de l'ensemble des employés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

On assiste même à une diminution de l'emploi à temps partiel entre les années 1997 et 2005, plus particulièrement chez les 15-29 ans. Il est fort possible que l'augmentation importante de l'offre de services de garde réglementés au Québec durant cette période (Roy, 2006 : 3.5) et la mise en place de

la maternelle à temps plein (Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, 2006 : 43) aient favorisé une plus grande participation des ménages au marché du travail, surtout chez les femmes²¹. Ces programmes ont influencé à la hausse le travail à temps plein et ce sont les femmes qui en ont été les plus grandes bénéficiaires. Ajoutons que dans le cas où les personnes jeunes ou moins jeunes et parents d'enfants en bas âge travaillent à temps partiel, la majorité le font volontairement.

Si l'on peut se réjouir du fait que le travail à temps partiel est surtout choisi par les jeunes travailleurs ayant des enfants en bas âge que par les plus âgés, on doit toutefois relever que l'emploi temporaire, à temps plein particulièrement, s'accroît sur la période étudiée chez les moins de 30 ans contrairement à leurs aînés. Cependant, la fréquence de ce type d'emploi chez les jeunes demeure relativement limitée en 2005 (13,6 %) même si elle est le double de celle observée chez les travailleurs plus âgés. Les jeunes qui sont sur le marché du travail, tout en ayant des enfants en bas âge, font donc face à une précarité qui reste limitée. L'emploi permanent à temps partiel, pour sa part, diminue de façon non négligeable entre 1997 et 2005 chez ces derniers. De plus, le travail autonome, qui peut être perçu comme étant plus précaire chez les jeunes, est moins fréquent en 2005 (8,5 %) lorsque comparé à la situation en 1997 (11,6 %). Ce changement ne semble toutefois pas propre aux jeunes puisque les 30 ans et plus font aussi l'objet d'une diminution (relativement du même ordre) de l'emploi autonome. Il convient de noter cependant que la fréquence de ce type d'emploi est presque deux fois plus importante dans ce dernier groupe.

21. En fait, comme le souligne Lefebvre et Merrigan (2005 : 31) dans une étude portant sur la politique des services de garde et l'offre de travail des mères québécoises, « Les résultats sont conformes à l'hypothèse que le programme de soutien aux services de garde mis en place par le gouvernement du Québec simultanément avec la maternelle pour les cinq ans gratuite et à temps plein ont eu un impact important et statistiquement significatif sur l'offre de travail [voir le travail à temps plein] des mères avec des enfants de 5 ans ou moins ».(sic)

En 2005, on estime que 3 travailleurs sur 10 avec des enfants en bas âge, tant chez les 15-29 ans que chez les 30 ans et plus, occupent un emploi dit atypique (emploi autre que permanent à temps plein).

Comparativement à 1997, la situation s'améliore, autant dans un groupe que dans l'autre. Même si le taux d'emploi atypique est du même ordre dans les deux groupes comparés, il importe de souligner que la nature de l'emploi atypique occupé n'est pas nécessairement la même. Ainsi, toujours en 2005, les travailleurs âgés de 30 ans et plus se concentrent davantage dans le travail autonome (un emploi sur deux) tandis que les jeunes sont beaucoup plus présents dans l'emploi à temps partiel ou temporaire (environ un emploi sur deux).

Par ailleurs, la présence syndicale n'est pas négligeable chez les personnes ayant des enfants en bas âge. Ainsi, chez les jeunes, ce sont 4 travailleurs sur 10 qui sont couverts par un syndicat en 2005, un résultat qui se rapproche beaucoup de celui des travailleurs plus âgés. En fait, entre 1997 et 2005, les jeunes accroissent leur présence dans l'emploi syndiqué contrairement à leurs homologues plus âgés qui voient leur taux fléchir. Il est fort possible qu'en ayant accès à plus d'emplois syndiqués, les jeunes avec des enfants en bas âge soient plus susceptibles de bénéficier de meilleures conditions de travail leur facilitant ainsi la conciliation entre le travail et la vie familiale.

Enfin, même si les jeunes présentent évidemment une moins longue durée de l'emploi en raison de leur expérience plus limitée sur le marché du travail et d'une plus forte fréquence de l'emploi temporaire, on constate que, de façon générale, ces derniers semblent accroître leur durée de l'emploi sur la période. En effet, la proportion des jeunes travailleurs ayant moins d'un an de durée de l'emploi diminue au profit de la proportion de celle de un à 3 ans. D'autre part, en 2005, 4 jeunes travailleurs sur 10 ayant des enfants en bas âge affichent une durée de l'emploi de 4 ans et plus (en légère baisse par rapport à 1997). Chez les plus âgés, ce sont 6 personnes sur 10 qui montrent une telle durée de l'emploi. Ces derniers sont donc plus avantagés sur ce point.

La comparaison présentée révèle donc que la participation des travailleurs âgés de 15-29 ans et parents d'enfants en bas âge est assez semblable à celle de leurs aînés ayant également de telles responsabilités. Des écarts plus importants sont toutefois observés entre l'ensemble des jeunes et ceux ayant des enfants en bas âge. Cela s'expliquerait par le fait que la majorité des 15-29 ans avec des enfants en bas âge se retrouvent dans le sous-groupe des 25-29 ans dont le profil d'emploi se rapproche plus de celui des aînés que de celui des plus jeunes, souvent encore aux études.

Une faible présence du couple ou de la famille est notée chez les jeunes travailleurs des secteurs de l'hébergement et des services de restauration ainsi que du commerce

En 2005, les jeunes travailleurs qui vivent seuls se retrouvent surtout dans le secteur du commerce (26,6 % d'entre eux), mais aussi dans ceux de l'hébergement et des services de restauration (13,8 %) et de la fabrication (13,0 %). Les emplois des travailleurs qui sont en couple se retrouvent essentiellement dans les secteurs de la fabrication (18,9 %), du commerce (15,8 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (12,6 %). C'est également dans ces trois secteurs que l'on retrouve surtout les jeunes parents d'enfants en bas âge. Les proportions sont respectivement de 19,7 %, de 17,1 % et de 14,1 % dans les secteurs de la fabrication, des soins de santé et de l'assistance sociale ainsi que du commerce. Chez les jeunes travailleurs sans enfant, le secteur du commerce vient au premier rang (24,3 %), suivi de ceux de la fabrication (14,3 %) et de l'hébergement et des services de restauration (12,1 %), soit les mêmes secteurs où l'on retrouve les jeunes qui sont seuls.

Ainsi, le secteur du commerce embauche une part nettement plus faible de jeunes travailleurs vivant en couple ou ayant au moins un enfant en bas âge que de jeunes qui sont seuls ou qui n'ont pas d'enfant. Il en va de même dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration : peu de travailleurs en couple ou avec enfants en bas âge s'y retrouvent (respectivement 6,3 % et 5,8 %).

Mais est-ce que le fait de vivre en couple ou d'avoir des enfants exerce une influence sur le secteur d'activité où un jeune travaille ou bien est-ce le secteur dans lequel un jeune occupe un emploi qui l'incite à vivre en couple ou fonder une famille?

Sous un autre angle d'analyse, il semble exister une certaine relation entre le secteur d'activité économique où un jeune travaille et le fait de vivre en couple ou fonder une famille. Les jeunes travaillant dans des secteurs réputés avoir de meilleures conditions de travail que d'autres sont plus susceptibles d'être en couple ou d'avoir des enfants en bas âge. C'est le cas de ceux travaillant dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, pour ne nommer que celui-là où les

15-29 ans sont assez présents : près de la moitié des jeunes sont en couple et près du quart ont un enfant de moins de 6 ans. C'est dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration que la plus faible présence du couple et de la famille est notée : 19,0 % des employés vivent en couple et 6,5 % sont parents d'au moins un enfant en bas âge. Dans le secteur du commerce, moins du quart des jeunes sont en couple et 7,8 % ont au moins un enfant.

Peu importe le secteur, l'exclusion des étudiants de l'analyse fait hausser le nombre d'employés vivant seuls ou ayant des enfants en bas âge comme le montrent les statistiques sur les non-étudiants présentées au tableau 3.13.

Tableau 3.13

Répartition des jeunes entre les secteurs d'activité économique et proportion des jeunes en couple ou avec enfants dans chacun des secteurs d'activité économique, Québec, 2005

	Ensemble			Non-étudiants		
	Répartition des jeunes ¹	Prop. en couple	Prop. avec enfant	Répartition des jeunes ¹	Prop. en couple	Prop. avec enfant
	%					
Construction	4,5	34,7	14,4	5,9	39,4	14,3
Fabrication	15,0	42,7	16,7	19,4	46,4	18,6
Commerce	23,0	23,4	7,8	18,7	36,6	12,7
Transport et entreposage	2,6	37,4	18,5	3,4	44,4	22,0
Finances, assurances, immobilier et location	3,9	39,9	13,1	3,8	52,2	17,2
Serv. professionnels, scient. et techn.	5,4	43,9	15,8	6,3	48,8	18,2
Serv. aux entrepr., bât. et autres serv. de soutien	3,9	29,7	7,9	4,2	34,1	9,5
Services d'enseignement	5,6	47,2	10,5	5,7	59,3	13,4
Soins de santé et assist. sociale	8,8	48,6	24,8	10,0	57,8	30,3
Information, culture et loisirs	6,4	28,2	11,4	4,9	42,5	15,2
Héberg. et serv. de restauration	11,3	19,0	6,4	7,3	34,6	13,5
Administrations publiques	3,2	37,2	14,3	3,1	50,1	20,6

1. Le total n'égalise pas 100 % en raison de l'absence de certains secteurs.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les jeunes employés du secteur public sont plus enclins à vivre en couple ou à fonder une famille

Les jeunes employés en couple travaillent davantage dans le secteur privé (81,1 % d'entre eux) que dans le secteur public, mais ils y sont moins présents que les jeunes vivants seuls (87,3 % dans le secteur privé). Les jeunes parents d'au moins un enfant en bas âge sont aussi moins présents dans le secteur privé (80,7 %) que les jeunes qui n'en ont pas (85,9 %). Donc, les personnes en couple ou qui ont un jeune enfant travaillent davantage dans le secteur public que les autres.

On ne sait toutefois pas si les jeunes en couple ou avec enfants vont travailler dans le secteur public en raison de conditions qui leur seraient favorables (aménagement du temps de travail, congés, etc.) ou si c'est le fait d'avoir un emploi dans le secteur public qui motiverait les employés à prendre la décision de vivre en couple ou de fonder une famille dès qu'ils sont jeunes.

Parmi les jeunes employés, ceux du secteur public ont toujours été plus sujets à vivre en couple ou à avoir des enfants : une plus forte présence du couple est notée chez les employés de ce secteur tout le long de la période 1976-2005. En 2005, 42,7 % des jeunes employés du secteur public sont en couple contre 31,7 % chez ceux du secteur privé. Aussi, dans le secteur public, 16,0 % ont un enfant de moins de 6 ans contre 11,6 % du côté du secteur privé.

En excluant les étudiants de l'analyse, la présence du couple et des enfants augmente, tant chez les employés du secteur public que chez ceux du secteur privé : il en a toujours été ainsi depuis 1976. En 2005, 54,5 % des jeunes employés qui ne sont plus aux études dans le secteur public ainsi que 42,3 % de leurs homologues du secteur privé vivent en couple. La présence d'enfants en bas âge, aussi plus importante chez les jeunes qui sont non étudiants, concerne 21,1 % des employés du secteur public et 16,0 % de ceux du secteur privé. Ces résultats montrent que parmi les jeunes qui sont non étudiants, tout comme pour l'ensemble des jeunes,

les employés du secteur public sont plus enclins à vivre en couple ou à fonder une famille.

Rappelons que de meilleures conditions (congé de maternité plus avantageux, heures de travail, possibilité d'aménagement du temps de travail, etc.) dans le secteur public (les administrations publiques municipales, provinciale et fédérale ainsi que les organismes ou services publics, les sociétés d'État et les établissements financés par l'État) pourraient expliquer ces différences.

Une présence plus importante du couple et de la famille est observée chez les jeunes employés au sein des établissements de 100 employés et plus

Qu'il soit seul ou en couple, un jeune est plus susceptible de travailler dans un petit établissement que dans les plus grands. Cependant, parmi les jeunes, ceux qui sont en couple travaillent plus souvent dans un établissement de 100 employés et plus que ceux qui sont seuls (34,9 % contre 23,2 % en 2005), tout comme les jeunes qui ont des enfants en bas âge par rapport à ceux qui n'en ont pas (36,8 % contre 25,7 %).

La même question soulevée sur le plan de la relation entre la présence du couple ou des enfants et le secteur d'activité économique ou le secteur d'appartenance où un jeune travaille se pose ici : est-ce le fait d'être en couple ou d'avoir des enfants qui incite à travailler dans un petit ou un grand établissement, ou bien est-ce le fait de travailler dans un établissement d'une certaine taille qui porte à vouloir s'engager dans une vie de couple ou de famille?

Dans les établissements de moins de 100 employés, 29,7 % des jeunes vivent en couple et 10,7 % ont au moins un enfant de moins de 6 ans. Ces proportions augmentent dans les établissements de 100 à 500 employés et ceux de plus de 500 employés : respectivement 42,5 % et 43,6 % des jeunes qui y travaillent vivent en couple alors que 16,4 % et 17,2 % ont au moins un enfant en bas âge.

Lorsqu'on ne retient que les jeunes non étudiants dans l'analyse, les proportions de jeunes vivant en couple ou ayant au moins un enfant en bas

âge augmentent dans tous les cas : la part des jeunes employés en couple augmente à 41,3 % dans les petits établissements, à 49,5 % dans les établissements de 100 à 500 employés et à 52,5 % dans ceux de plus de 500 employés. Quant à la présence d'enfants, la part des jeunes parents d'un enfant en bas âge atteint 15,2 % dans les établissements de moins de 100 employés, 19,5 % dans ceux de 100 à 500 employés et 21,5 % dans ceux de plus de 500 employés.

3.5 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon la région géographique

La comparaison des jeunes travailleurs québécois avec ceux d'autres régions géographiques du Canada apporte un nouvel éclairage sur leur intégration au marché du travail. On peut ainsi voir si la situation des jeunes québécois est exceptionnelle ou si elle suit une tendance répandue dans le reste du Canada. Les régions de comparaison sont l'Ontario, la Colombie-Britannique et le « Canada sans le Québec ».

La fréquence de l'emploi temporaire chez les jeunes québécois est du même ordre que celle des jeunes ontariens mais plus élevée que celle observée chez les jeunes de la Colombie-Britannique

Le tableau 3.14 porte sur certaines caractéristiques de l'emploi des jeunes pour les régions géographiques du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. De plus, des données pour l'ensemble du Canada, excluant le Québec, y sont présentées. Les résultats couvrent les années 1997 et 2005.

En 1997, presque 7 jeunes travailleurs québécois sur 10 occupent un emploi à temps plein. La fréquence observée est du même ordre en Colombie-Britannique (69,4 %) mais moindre en Ontario (65,8 %) et pour l'ensemble du Canada (excluant le Québec) (67,9 %). C'est d'ailleurs en Ontario que l'on note le plus fort taux d'emploi à temps partiel, en 1997 (34,2 %) tout comme en 2005 (33,1 %). En revanche, la part du temps partiel involontaire demeure plus importante au Québec en 1997

(9,7 %). Toutefois, la situation change en 2005 à la suite d'une baisse non négligeable de ce type d'emploi; le taux se fixe alors à 6,6 %. Ce taux, au Québec, est le plus faible des régions analysées.

L'emploi permanent est davantage fréquent chez les jeunes travailleurs de l'Ontario et de la Colombie-Britannique en 1997 (les trois quarts ont ce statut). Un portrait relativement similaire est observé pour l'ensemble du Canada (excluant le Québec). En contrepartie, c'est au Québec que la part de l'emploi temporaire chez les jeunes est la plus élevée, en 1997 (21,4 %) tout comme en 2005 (24,3 %). Durant la période et peu importe la région, on observe une hausse non négligeable de ce type d'emploi. L'augmentation est particulièrement importante en Ontario où le taux d'emploi temporaire est passé de 16,1 % en 1997 à 23,3 % en 2005 (+ 7,2 points de pourcentage). Rappelons que les jeunes québécois occupent davantage d'emplois temporaires que leurs homologues des autres régions, que les emplois soient à temps plein ou à temps partiel.

Tant en 1997 (9,5 %) qu'en 2005 (7,2 %), la part de l'emploi autonome est un peu plus élevée chez les jeunes de la Colombie-Britannique. Ce type d'emploi perd tout de même de son importance entre 1997 et 2005, et ce, dans toutes les régions étudiées.

Lorsque l'on tient compte de l'ensemble des emplois atypiques, presque un jeune sur deux, tant au Québec, en Ontario que dans l'ensemble du Canada (sans le Québec), s'y retrouve en 1997. La situation change peu en 2005. On remarque cependant que l'emploi atypique demeure légèrement moins présent chez les jeunes de la Colombie-Britannique, tant en 1997 (44,1 %) qu'en 2005 (45,2 %).

Par ailleurs, en excluant les étudiants en emploi, la fréquence de l'emploi atypique est beaucoup moins importante dans les régions et y est relativement du même ordre, soit d'environ 30 %.

Tableau 3.14

Certaines caractéristiques de l'emploi des 15-29 ans selon la région géographique, 1997 et 2005

	1997				2005			
	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Canada ¹	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Canada ¹
Nombre (k)	782,4	1 390,9	491,3	2 829,7	953,2	1 607,8	543,8	3 227,0
Répartition (%) ²	21,7	38,5	13,6	78,3	22,8	38,5	13,0	- 77,2
en % de l'emploi total selon la région géographique								
Temps plein	69,4	65,8	69,4	67,9	68,1	66,9	68,5	68,8
Temps partiel	30,6	34,2	30,6	32,1	31,9	33,1	31,5	31,2
Temps partiel involontaire	9,7	9,2	8,4	9,0	6,6	7,5	7,3	6,9
Permanent	70,9	76,0	76,1	74,5	70,8	71,2	74,8	72,5
Permanent temps partiel	17,7	23,3	20,2	21,0	18,5	19,5	20,0	19,0
Temporaire	21,4	16,1	14,3	16,8	24,3	23,3	18,0	21,4
Temporaire temps partiel	10,3	7,7	6,5	7,5	12,0	11,9	8,8	10,3
Temporaire temps plein	11,1	8,4	7,9	9,3	12,3	11,4	9,2	11,1
Autonome	7,6	7,9	9,5	8,6	5,0	5,6	7,2	6,1
Atypique ³	46,8	47,2	44,1	46,4	47,8	48,4	45,2	46,5
Atypique non-étudiants ⁴	31,6	28,9	30,7	30,3	30,5	28,8	29,2	28,3

1. Excluant le Québec.

2. En proportion de l'emploi total des 15-29 ans au Canada.

3. Emplois autres que permanent à temps plein.

4. Excluant les mois de mai à août et les étudiants en emploi.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les jeunes des autres régions travaillent aussi dans le commerce, dans l'hébergement et les services de restauration ainsi que dans la fabrication

Tout comme au Québec, l'emploi des jeunes en Ontario et en Colombie-Britannique se concentre dans l'industrie des services : on y retrouve environ 8 emplois sur 10 dans chacune des régions à l'étude. En limitant l'analyse aux jeunes non étudiants, la proportion des jeunes travailleurs dans l'industrie des services baisse légèrement et se fixe autour de 75 % dans toutes les régions, y compris le Québec.

Peu importe la région, le principal employeur des jeunes est le secteur du commerce qui regroupe entre 22,4 % (Canada sans le Québec) et 23,0 % (Québec) des emplois selon la région. Toutefois, le Québec se distingue en ayant le secteur de la fabrication (15,0 %) au deuxième rang alors que c'est le secteur de l'hébergement et des services de restauration qui occupe cette place dans les autres régions. Ce dernier

secteur rassemble 12,1 % des emplois des jeunes en Ontario, 13,2 % dans le « Canada sans le Québec » et 16,5 % en Colombie-Britannique, alors que cette proportion est de 11,3 % au Québec. La fabrication vient au troisième rang en Colombie-Britannique et en Ontario : on y retrouve respectivement 7,9 % et 11,4 % des emplois des jeunes.

Au Québec, en excluant les étudiants de l'analyse, la fabrication devient le principal employeur, ce qui n'est pas le cas dans les autres régions où le commerce demeure au premier rang.

De 1976 à 2005, dans chaque région analysée, ce sont les mêmes secteurs qu'au Québec qui génèrent de nouveaux emplois pour les jeunes avec, en plus, le secteur de la construction qui en crée quelques-uns (perte de 8 800 emplois au Québec dans ce secteur).

Au chapitre de la représentation, la situation des jeunes dans les autres régions est similaire à celle des jeunes Québécois. Dans chaque région à l'étude, les jeunes occupent environ le quart des emplois. Les jeunes sont surreprésentés dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration où plus de la moitié des emplois leur reviennent; ils le sont aussi dans les secteurs du commerce et de l'information, de la culture et des loisirs où ils occupent environ le tiers des emplois. En Ontario ainsi qu'au « Canada sans le Québec », le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien se démarque en ayant près du tiers des emplois qui vont aux jeunes (28,2 % au Québec et moins du quart en Colombie-Britannique).

Tout comme au Québec, les jeunes travaillent de plus en plus dans le secteur privé en Ontario, en Colombie-Britannique et dans le reste du Canada

D'abord, rappelons que les données relatives aux secteurs public et privé ne portent que sur les employés et ne prennent pas en considération les travailleurs autonomes. Bien que plus fréquent dans les trois autres régions à l'étude qu'au Québec, le travail autonome chez les jeunes demeure marginal : parmi les jeunes travailleurs, 5,6 % des Ontariens, 6,1 % de la région du « Canada sans le Québec » et 7,2 % des Britanno-Colombiens sont dans cette situation. Comme déjà mentionné dans ce chapitre, la proportion est de 4,9 % au Québec.

Entre 1976 et 2005, dans chaque région, les jeunes obtiennent des emplois dans le secteur privé et en perdent dans le secteur public. Tout comme au Québec, les jeunes travaillent de plus en plus dans le secteur privé : on y retrouve 90,8 % des jeunes employés de la Colombie-Britannique, 87,4 % de ceux du « Canada sans le Québec », 86,8 % de ceux de l'Ontario et 85,3 % de ceux du Québec. Ne considérer que les jeunes non étudiants ne change pas vraiment le portrait (très légère hausse de la part du secteur privé en Ontario et en Colombie-Britannique).

Comme c'est également le cas au Québec, dans chaque région de comparaison, il y a une légère

surreprésentation des jeunes dans le secteur privé et une importante sous-représentation dans le secteur public. En Ontario, les 15-29 ans composent 27,8 % de l'ensemble des employés mais occupent 30,4 % des emplois du secteur privé et seulement 17,6 % de ceux du secteur public. En Colombie-Britannique, 29,4 % des employés sont des jeunes, mais 34,1 % des emplois du secteur privé et seulement 12,5 % de ceux du secteur public leur reviennent. Dans le reste du Canada, 29,0 % des employés sont âgés de 15 à 29 ans mais les employés de ce groupe d'âge occupent 32,6 % des emplois du secteur privé et 16,4 % de ceux du secteur public. Au Québec, ces chiffres sont respectivement de 31,8 % et 17,0 % pour un ratio de jeunes parmi l'ensemble des employés de 28,2 %.

Les jeunes travaillent surtout dans les petits établissements : une situation qui n'est pas unique au Québec

Les 15-29 ans travaillent essentiellement dans de petits établissements, peu importe la région. La proportion déjà mentionnée pour le Québec est de 72,9 %. En Ontario et dans le « Canada sans le Québec », les proportions sont respectivement de 71,8 % et de 75,3 %. La situation s'observe aussi chez les employés de 30 ans et plus : autour de 60 % travaillent dans des établissements de moins de 100 employés. L'importance des petits établissements est plus grande encore en Colombie-Britannique : 82,1 % des jeunes et 71,6 % des 30 ans et plus y travaillent. Lorsqu'on exclut les étudiants de l'analyse, la part des jeunes employés dans les petits établissements s'amointrit au profit des plus grands dans toutes les régions.

Plus l'établissement est grand, moins les emplois profitent aux jeunes. On retrouve donc dans chacune des régions une légère surreprésentation des jeunes dans les établissements de moins de 100 employés (environ le tiers des emplois vont aux 15-29 ans) et une sous-représentation dans ceux de plus de 500 employés (moins de 2 emplois sur 10).

3.6 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le secteur d'appartenance

En raison de leur forte présence dans l'emploi temporaire, les jeunes du secteur public sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi atypique que leurs confrères du secteur privé

Lorsque l'on compare certaines caractéristiques des emplois occupés dans les secteurs public²² et privé, des différences sont observées. Dans le secteur public, on retrouve une plus forte proportion d'emplois temporaires²³, la durée de l'emploi y est généralement plus longue et la syndicalisation plus présente. Par contre, la fréquence du temps partiel est relativement la même dans les deux secteurs.

Au regard de ces quelques constats qui distinguent le secteur public du secteur privé pour l'ensemble des travailleurs, on peut se demander si la situation est la même lorsque l'on compare spécifiquement les jeunes travailleurs du secteur public²⁴ avec ceux du secteur privé. Par exemple, le travail à temps partiel est-il du même ordre pour les deux secteurs? Y a-t-il des différences marquées en ce qui a trait à l'emploi temporaire? Lorsque l'on tient compte de l'ensemble de l'emploi atypique²⁵ (emplois autres que permanents à temps plein et travailleurs autonomes),

22. Les employés du secteur public sont ceux qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale ou pour tout organisme, société d'État ou établissement financé à 50 % ou plus par l'État. Par ailleurs, les données relatives à l'emploi selon le secteur d'appartenance ne portent que sur les employés. Les travailleurs autonomes sont exclus.

23. Il convient de noter ici que la notion de « permanence d'emploi » n'a pas la même portée dans le secteur privé puisqu'elle ne renvoie pas à une protection spécifique de l'emploi occupé mais simplement à une fin non déterminée du lien d'emploi. Celle-ci est susceptible de survenir à n'importe quel moment, en raison d'un licenciement par exemple.

24. On estime à plus de 130 000 le nombre de jeunes qui ont un emploi dans le secteur public en 2005.

25. Comme l'analyse de l'emploi atypique selon le secteur d'appartenance ne tient pas compte des travailleurs autonomes, il n'est pas possible d'établir des comparaisons valides avec d'autres résultats présentés dans ce chapitre.

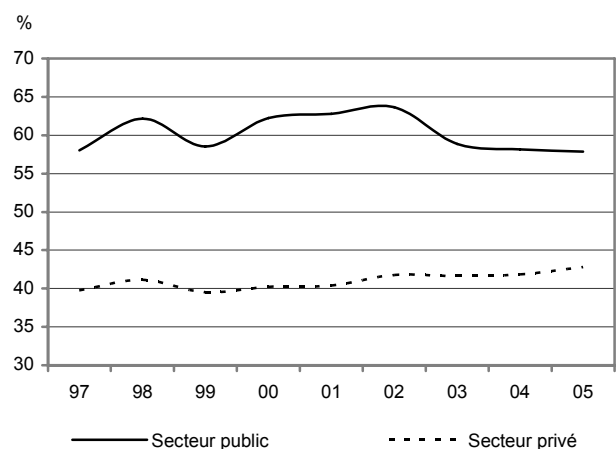
le portrait est-il plus favorable dans un secteur ou dans l'autre?

Par ailleurs, même si la durée de l'emploi est plus faible chez les jeunes travailleurs en raison de leur moins grande expérience de travail, celle-ci est-elle plus forte chez les 15-29 ans du secteur public par rapport à leurs homologues du secteur privé? Enfin, la présence syndicale nettement plus élevée dans l'ensemble du secteur public s'observe-t-elle également chez les jeunes travailleurs?

La figure 3.15 et le tableau 3.15 apportent des réponses à ces questions tout en mettant en perspective l'évolution de 1997 à 2005. De façon générale, la fréquence de l'emploi atypique est beaucoup plus élevée dans le secteur public (voir la figure 3.15).

Sur la période, environ 6 jeunes travailleurs sur 10 de ce secteur occupent un tel emploi; ce rapport est de près de 4 sur 10 dans le secteur privé. L'écart entre les deux groupes se rétrécit toutefois à partir de 2002. Cela est dû à une baisse de l'emploi atypique dans le secteur public combinée à une hausse dans le secteur privé.

Figure 3.15
Fréquence de l'emploi atypique chez les jeunes travailleurs selon le secteur d'appartenance, Québec, 1997-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Comme on peut le constater au tableau 3.15, la plus forte présence de l'emploi atypique dans le secteur public s'explique par la fréquence plus élevée de l'emploi temporaire. En effet, les jeunes du secteur public sont deux fois plus susceptibles d'occuper un tel emploi en 2005 (45,4 % d'entre eux) que leurs confrères du secteur privé (22,1 %). Cette concentration nettement plus marquée dans le secteur public peut s'expliquer en grande partie par l'accès plus limité à la permanence d'emploi qui, rappelons-le ici, a une portée beaucoup plus grande comparativement à celle du secteur privé (emploi à durée indéterminée mais non garanti).

Par ailleurs, l'emploi à temps partiel chez les jeunes est relativement du même ordre dans les deux secteurs, comme pour l'ensemble des travailleurs. Environ 3 jeunes sur 10 travaillent selon un tel régime en 2005. Cependant, la part du temps partiel diminue entre 1997 et 2005 dans le secteur public alors qu'elle tend plutôt à augmenter dans le secteur privé. Malgré cela, on constate que les jeunes du secteur privé occupent davantage des emplois permanents à temps partiel alors que ceux du secteur public se retrouvent plus souvent avec des emplois temporaires à temps partiel. Comme les conditions de travail peuvent être moins favorables dans les emplois à temps partiel (rémunération plus faible, accès plus limité aux avantages sociaux, par exemple), on peut supposer que celles-ci sont encore moins bonnes lorsque l'emploi est de nature temporaire. Ainsi, les jeunes du secteur public, occupant en plus grande proportion ce type d'emploi, seraient désavantagés sur ce plan comparativement à ceux du secteur privé.

Sans grande surprise, les jeunes travailleurs du secteur public sont nettement plus syndiqués que leurs homologues du secteur privé. En 2005, plus de 7 jeunes travailleurs du secteur public sur 10 occupent un emploi couvert par un syndicat alors que ce rapport n'est que de 2 sur 10 dans le secteur privé. Mais ce qui retient surtout l'attention c'est que même si la présence syndicale s'accroît dans les deux groupes entre 1997 et 2005, on constate que la hausse est presque trois fois plus élevée du côté du secteur public. Évidemment, l'offre plus grande

d'emplois syndiqués dans ce secteur constitue un facteur explicatif important.

Enfin, en 2005, la stabilité d'emploi semble plus grande chez les jeunes du secteur public par rapport à ceux du secteur privé. En effet, les emplois de faible durée (moins d'un an) sont davantage présents dans ce dernier secteur alors que ceux montrant une durée plus longue (1 à 3 ans) sont plus fréquents dans le secteur public.

Tableau 3.15
Certaines caractéristiques de l'emploi des 15-29 ans selon le secteur d'appartenance, Québec, 1997 et 2005

	Secteur public		Secteur privé	
	1997	2005	1997	2005
Nombre (k)	102,5	133,6	620,1	772,3
Répartition (%)	13,1	14,0	86,9	86,0
	en % de l'emploi total selon le secteur d'appartenance			
Temps partiel	35,0	30,6	29,5	32,4
Temps plein	65,0	69,4	70,5	67,6
Permanent	56,6	54,6	80,1	77,9
Permanent temps partiel	14,6	12,5	19,9	20,7
Temporaire	43,4	45,4	19,9	22,1
Temporaire temps partiel	20,5	18,2	9,6	11,7
Temporaire temps plein	23,0	27,2	10,2	10,4
Atypique ¹	58,0	57,9	39,8	42,8
Syndiqué	64,0	72,8	19,0	22,2
Durée de l'emploi < 12 mois	39,4	32,3	40,0	42,1
Durée de l'emploi 12-47 mois	33,7	44,3	39,4	39,3
Durée de l'emploi 48 mois et plus	26,8	23,4	20,6	18,6

1. Emplois autres que permanent à temps plein.

Note : les résultats excluent les travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Entre 1997 et 2005, on note plusieurs mouvements dans la durée de l'emploi chez les jeunes du secteur public. Ainsi, on observe une diminution de la proportion des jeunes ayant moins d'un an ou 4 ans et plus de durée de l'emploi concurremment à une forte augmentation de la proportion de ceux ayant de un à 3 ans de durée de l'emploi. La stabilité d'emploi moyenne pour l'ensemble des jeunes travailleurs du secteur public n'en est toutefois que peu affectée. Dans le secteur privé, nous constatons un recul sur ce plan entre 1997 et 2005. En effet, même si la proportion des jeunes ayant une durée de l'emploi intermédiaire (un à 3 ans) se maintient, celle concernant la courte durée (moins d'un an) augmente tandis que la tranche de durée de 4 ans et plus fait l'objet d'une baisse.

Ces constats peuvent paraître surprenants compte tenu de la fréquence de l'emploi temporaire beaucoup plus élevée chez les jeunes du secteur public (voir le tableau 3.15). Toutefois, il est fort possible que les emplois temporaires dans le secteur public soient de plus longue durée (plus d'un an, par exemple) ou qu'ils soient souvent renouvelés d'année en année (emplois occasionnels) faisant en sorte qu'il n'y a pas rupture du lien d'emploi. En revanche, cela ne garantit pas que le maintien du lien d'emploi se traduise par l'accès à la permanence dans le secteur public. À l'opposé, les emplois permanents dans le secteur privé peuvent être de courte durée puisque ceux-ci ne sont pas garantis par les employeurs.

Chapitre 4

Conditions de travail des jeunes

par Luc Cloutier

Ce chapitre présente un portrait des conditions de travail des jeunes québécois (15-29 ans). Les indicateurs retenus portent sur la durée du travail et l'horaire de travail (heures habituelles hebdomadaires, heures annuelles, horaire de travail normal de jour et autres), la rémunération (horaire, hebdomadaire et annuelle) et la présence d'un régime de retraite. L'analyse est faite généralement sur l'année 2005. Toutefois, des comparaisons sont effectuées avec l'année 1997, particulièrement dans le cas des rémunérations horaire et hebdomadaire, afin de voir l'évolution du pouvoir d'achat. Les résultats tiennent compte du sexe, du niveau d'études, de la situation familiale et du régime de travail. De plus, d'autres résultats font ressortir les différences sur le plan du statut d'emploi, de la couverture syndicale, de la taille de l'établissement et de la région géographique. Dans chaque sous-section de ce chapitre (ensemble, sexe, niveau d'études, etc.), des constats généraux sont présentés avant l'analyse de chaque indicateur retenu. Dans ce chapitre, les résultats portent sur les employés uniquement; les travailleurs autonomes sont donc exclus.

4.1 Les conditions de travail de l'ensemble des jeunes

Les conditions de travail des jeunes montrent des différences importantes selon le groupe d'âge et le fait d'être aux études ou non

Que ce soit sur le plan de la durée ou de l'horaire de travail, de la rémunération ou de la présence d'un régime de retraite, la réalité des jeunes travailleurs¹ varie beaucoup selon le sous-groupe d'âge auquel ils appartiennent (15-19 ans; 20-24 ans; 25-29 ans). À mesure qu'ils vieillissent, les jeunes font plus d'heures de travail, obtiennent plus fréquemment des emplois avec un horaire normal de jour, affichent une plus forte rémunération et bénéficient plus

fréquemment d'un régime de retraite. Toutefois, les différences peuvent être moins marquées entre les sous-groupes d'âge lorsqu'on exclut les étudiants en emploi. En comparant l'ensemble des jeunes de 15-29 ans avec leurs homologues plus âgés, on constate que ces derniers obtiennent plus fréquemment des emplois ayant un horaire normal de jour, une plus grande durée du travail annuelle et une meilleure rémunération, surtout sur une base annuelle. Cependant, les jeunes augmentent davantage leur rémunération horaire et hebdomadaire entre 1997 et 2005 et celle (sur une base horaire) des 25-29 ans se rapproche beaucoup de celle des 30 ans et plus.

Les heures habituelles moyennes

En 2005, les jeunes employés travaillent en moyenne 31,1 heures sur une base hebdomadaire. Cette durée est toutefois inférieure de près de 5 heures à celle des travailleurs de 30 ans et plus (36,0 heures). Comme l'indique le tableau 4.1, en 2005, les heures habituelles moyennes chez les jeunes en emploi augmentent avec l'âge. Ainsi, celles-ci sont de 21,2 heures chez les 15-19 ans, de 31,3 heures chez les 20-24 ans et de 35,9 heures chez les 25-29 ans. On peut voir également dans ce tableau le changement dans la durée du travail lorsque les étudiants sont exclus de la moyenne des heures habituelles de travail. L'écart le plus marqué se retrouve chez les adolescents non étudiants : ils travaillent en moyenne 10 heures de plus que l'ensemble des employés de ce même groupe d'âge.

Tableau 4.1
Heures habituelles moyennes des employés selon le groupe d'âge, Québec, 2005

	Ensemble	Non-étudiants
	h	
15-29 ans	31,1	35,8
15-19 ans	21,2	31,6
20-24 ans	31,3	35,6
25-29 ans	35,9	36,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1. Dans ce chapitre, les termes « travailleurs » et « employés » ont le même sens et concernent les personnes qui ont un emploi à titre de salarié. Les travailleurs autonomes sont donc exclus de l'univers étudié.

Les horaires de travail court et normal²

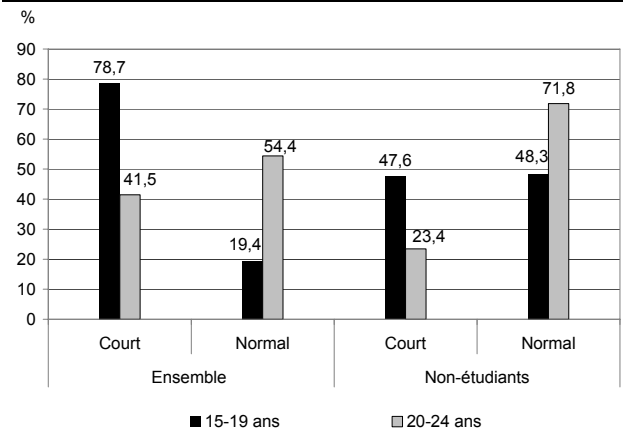
Parmi l'ensemble des jeunes au travail, un peu plus de la moitié affiche un horaire normal de travail (entre 35 et 40 heures par semaine) en 2005. La présence de l'horaire court (moins de 35 heures) est toutefois notable puisque environ 4 jeunes travailleurs sur 10 se retrouvent dans cette situation. Lorsque l'on regarde les sous-groupes d'âge chez les jeunes, la situation se révèle différente. Ainsi, c'est chez les adolescents (15-19 ans) que la plus forte proportion de l'horaire court est observée (plus des trois quarts). Pour sa part, l'horaire normal (35 à 40 heures) est davantage le fait des travailleurs âgés de 25-29 ans où un peu plus de 7 personnes sur 10 se retrouvent dans cette situation. Ce résultat est d'ailleurs similaire à celui observé chez les 30 ans et plus. Évidemment, cela traduit la présence variable du temps partiel et du temps plein chez les jeunes selon leur groupe d'âge, présence en grande partie reliée au fait d'être étudiant ou non. D'ailleurs, une analyse excluant les étudiants chez les jeunes de 15 à 19 ans et ceux de 20 à 24 ans, soit les jeunes les plus susceptibles d'être aux études, fait ressortir des différences importantes, comme le révèle la figure 4.1. Chez les non-étudiants, les horaires courts diminuent en importance au profit des horaires normaux.

L'horaire normal de jour et l'horaire par quart³

L'horaire normal de jour concerne les emplois dont l'horaire est dit « régulier », c'est-à-dire de jour, commençant le matin et se terminant en fin d'après-midi⁴. Selon l'*Enquête sur la dynamique du travail*

et du revenu de Statistique Canada, l'horaire par quart comprend, outre la catégorie résiduelle « autre », six catégories. Il s'agit du quart de soir, du quart de nuit, du quart rotatif, du quart fractionné, du quart sur appel et de l'horaire irrégulier.

Figure 4.1
Proportion de l'horaire court et de l'horaire normal, 15-29 ans, Québec, 2005

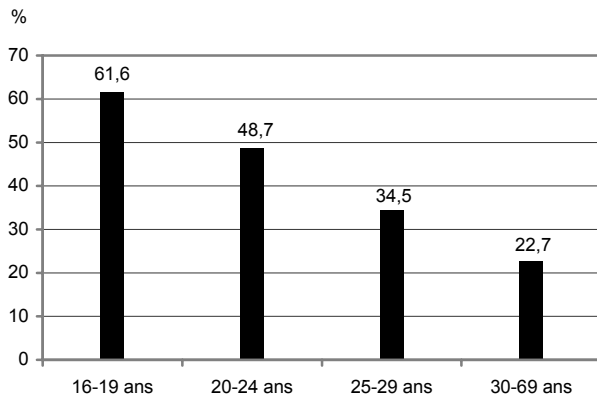


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En 2003, un peu plus de la moitié des jeunes en emploi travaillent selon un horaire normal de jour comparativement à plus des trois quarts chez les travailleurs âgés de 30 à 69 ans. En contrepartie, l'horaire par quart est davantage présent chez les adolescents alors que, pour chaque tranche de 10 travailleurs de ce groupe, 6 personnes occupent un tel emploi. L'horaire par quart diminue avec l'âge comme le montre la figure 4.2. Ainsi, la part de celui-ci est de 48,7 % chez les travailleurs de 20-24 ans, de 34,5 % chez les 25-29 ans et de 22,7 % chez les 30-69 ans.

2. L'horaire court équivaut à une semaine de travail de moins de 35 heures et l'horaire normal, à une semaine de 35 à 40 heures.
3. Dans ce chapitre, les données portant sur l'horaire normal de jour et l'horaire par quart concernent uniquement l'année 2003 et couvrent la population de 16 à 69 ans.
4. Suzanne ASSELIN (2005). « Qui travaille selon des horaires quotidiens non standard? », *données sociodémographiques en bref*, vol. 9, n° 3, Institut de la statistique du Québec, juin, p. 1-3.

Figure 4.2
Proportion d'employés ayant un horaire par quart selon le groupe d'âge, Québec, 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

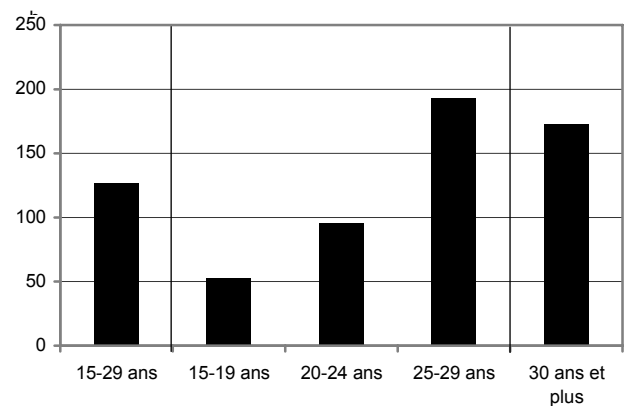
La durée du travail annuelle⁵

En 2005, le nombre moyen d'heures habituelles annuelles de travail chez les jeunes travailleurs est de 1 623,2 comparativement à 1 880,9 du côté des travailleurs âgés de 30 ans et plus. Un écart de plus de 255 heures est donc noté entre les deux groupes. Cet écart s'agrandit nettement lorsque les adolescents seulement sont pris en compte, ceux-ci travaillant habituellement en moyenne 1 105,2 heures durant l'année. Les travailleurs âgés de 25 à 29 ans montrent une durée du travail habituelle annuelle (1 871,8 heures) presque du même ordre que celle des travailleurs plus âgés. En excluant les divers congés (vacances, maladie, obligations familiales, entre autres), tout en considérant le temps supplémentaire effectué (rémunéré et non rémunéré), les travailleurs âgés de 15-29 ans affichent une durée du travail réelle annuelle de 1 496,2 heures et ceux plus âgés, de 1 708,0 heures. La différence entre les heures

5. Dans ce chapitre, les données sur la durée du travail annuelle portent sur l'année 2005 uniquement. Les heures habituelles annuelles correspondent au produit des heures hebdomadaires habituelles et du nombre de semaines dans une année (52,18). Cependant, les résultats présentés dans cette section ne correspondent pas aux heures présentées au tableau 4.1 multipliées par 52,18 semaines en raison de l'arrondissement des données.

habituelles et réelles de travail, sur une base annuelle, est par ailleurs très variable selon le sous-groupe d'âge considéré, comme on peut le voir à la figure 4.3. Cela s'explique en grande partie par le fait que les divers congés dont les plus vieux bénéficient surpassent les heures supplémentaires qu'ils effectuent, augmentant donc l'écart entre les heures habituelles et les heures réelles.

Figure 4.3
Écart annuel entre les heures habituelles et les heures réelles selon le groupe d'âge, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La rémunération horaire⁶

Entre 1997 et 2005, la rémunération horaire moyenne des jeunes en emploi augmente plus (+ 23,7 %) que celle des plus âgés (+ 20,2 %). En termes réels, les jeunes travailleurs connaissent une augmentation de leur pouvoir d'achat de 5,1 % comparativement à seulement 2,1 % chez les travailleurs plus âgés. Les travailleurs qui sont étudiants occupent davantage d'emplois au salaire minimum. Lorsqu'on les exclut de l'analyse, le gain de pouvoir d'achat des 15-29 ans est encore plus élevé sur la période (+ 8,4 %). Les adolescents en emploi connaissent la plus faible augmentation de leur rémunération horaire (+ 18,3 %), amenant un faible gain de pouvoir d'achat sur la période

6. Dans ce chapitre, les données sur la rémunération horaire sont disponibles à partir de 1997.

(+ 0,5 %). Toutefois, chez les jeunes non étudiants, on note une augmentation non négligeable de leur pouvoir d'achat entre 1997 et 2005 (+ 4,5 %).

En 2005, les jeunes travailleurs affichent un taux horaire moyen de 13,35 \$ comparativement à 20,43 \$ chez les 30 ans et plus, soit l'équivalent de 65,3 % de la rémunération de leurs aînés (voir le tableau 4.2). Les résultats des jeunes non étudiants montrent moins de différence entre les groupes d'âge puisque cette proportion augmente à 72,1 % lorsque l'on ne tient compte que des travailleurs non étudiants. Les adolescents en emploi ne gagnent que l'équivalent de 41,7 % du taux horaire moyen des travailleurs âgés de 30 ans et plus. Par contre, les jeunes travailleurs âgés de 25-29 ans montrent une proportion de 82,5 % avec une rémunération horaire moyenne de 16,85 \$.

Tableau 4.2
Taux horaire moyen des employés, Québec, 2005

	Ensemble		Non-étudiants	
	Taux horaire	En proportion des 30 ans et plus	Taux horaire	En proportion des 30 ans et plus
	\$	%	\$	%
15-29 ans	13,35	65,3	14,81	72,1
15-19 ans	8,52	41,7	9,12	44,4
20-24 ans	12,15	59,5	12,74	62,0
25-29 ans	16,85	82,5	16,96	82,5
30 ans et plus	20,43	100,0	20,55	100,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La rémunération hebdomadaire⁷

En raison d'une baisse notée dans les heures habituelles de travail entre 1997 et 2005, la rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes travailleurs augmente un peu moins rapidement (+ 22,4 %) que leur rémunération horaire sur la période, mais cette croissance demeure toujours plus élevée que celle des 30 ans et plus (+ 19,9 %). Sur une base hebdomadaire, le gain de pouvoir d'achat

7. Dans ce chapitre, les données sur la rémunération hebdomadaire sont disponibles à partir de 1997.

chez les jeunes travailleurs est de 4,0 % comparativement à seulement 1,9 % chez les travailleurs plus âgés. En 2005, les 15-29 ans reçoivent en moyenne une rémunération hebdomadaire de 438,18 \$, soit moins de 60 % de ce que gagnent les travailleurs de 30 ans et plus (742,38 \$). Toutefois, lorsque l'on exclut les étudiants, la rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes travailleurs passe à 535,00 \$, équivalant à 71,5 % de celle des 30 ans et plus (748,70 \$). Ce résultat est comparable à celui calculé pour la rémunération horaire (voir le tableau 4.2). De 1997 à 2005, les adolescents au travail sont les seuls à connaître une perte de pouvoir d'achat (- 3,4 %). En 2005, la rémunération hebdomadaire moyenne de ce groupe est de 184,16 \$, ce qui représente seulement le quart de celle des travailleurs âgés de 30 ans et plus. En excluant les étudiants, cette proportion atteint près de 40 %.

La fréquence des employés au salaire minimum⁸ et leur rémunération hebdomadaire

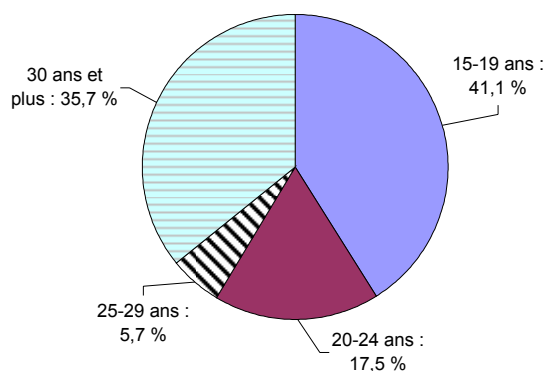
En 2005, un jeune travailleur sur 10 occupe un emploi au salaire minimum. Cette fréquence est plus faible que celle observée en 1997 (14,3 %). La proportion d'adolescents travaillant au salaire minimum en 2005 est trois fois plus importante (32,1 %) que celle de l'ensemble des jeunes; mais elle est en baisse durant la période 1997-2005 malgré le sommet atteint en 2001 (56,0 %). Comme le montre la figure 4.4, les adolescents composent la plus grande part de l'effectif au salaire minimum, le tiers se retrouvant chez les travailleurs de 30 ans et plus alors qu'environ le quart a entre 20 et 29 ans.

De façon générale, la rémunération hebdomadaire des jeunes travailleurs au salaire minimum demeure relativement constante entre 1997 (156,07 \$) et 2005 (159,97 \$). Par contre, la rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 30 ans et plus

8. Dans ce chapitre, les données sur les employés au salaire minimum sont disponibles à partir de 1997. En raison d'une faible présence des jeunes non étudiants dans l'emploi au salaire minimum, l'analyse porte uniquement sur l'ensemble des jeunes.

augmente de 6,7 % pour s'établir à 211,08 \$ en 2005. On note toutefois des pertes de pouvoir d'achat importantes pour ces deux groupes durant la période (- 12,9 % chez les 15-29 ans et - 9,3 % chez les 30 ans et plus). Cette situation s'explique par la croissance moins forte du taux horaire minimum que de l'inflation⁹.

Figure 4.4
Répartition des employés au salaire minimum selon le groupe d'âge, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

*Les gains annuels d'emploi*¹⁰

Selon les données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, le gain annuel d'emploi moyen de l'ensemble des jeunes travailleurs (16-29 ans) s'établit à 17 579 \$ en 2003 comparativement à 37 064 \$ pour les travailleurs plus âgés. Ces derniers gagnent donc environ deux fois plus que les jeunes. Les gains annuels d'emploi augmentent évidemment avec l'âge. Ainsi, ceux-ci sont de seulement 6 589 \$ chez les 16-19 ans, de 14 602 \$ chez les 20-24 ans et de 26 410 \$ chez les 25-29 ans. Lorsque l'on considère uniquement les travailleurs à temps plein,

9. Pour une analyse plus détaillée à ce sujet, voir : Institut de la statistique du Québec (2005). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*, Québec, Les Publications du Québec, vol. 1, n° 2, p. 105-116.

10. Dans ce chapitre, les données sur les gains annuels d'emploi portent uniquement sur l'année 2003 et couvrent la population de 16 à 69 ans.

soit ceux qui font 30 heures ou plus par semaine durant toute l'année, les gains des jeunes travailleurs s'établissent en moyenne à 23 351 \$ comparativement à 41 529 \$ chez les travailleurs âgés de 30 à 69 ans. L'avantage salarial des plus âgés diminue lorsque seuls les travailleurs à temps plein sont considérés mais leur gain annuel demeure nettement plus élevé.

*La fréquence des régimes de retraite*¹¹

Parmi l'ensemble des jeunes travailleurs âgés de 16 à 29 ans, un peu moins du quart ont un régime de retraite lié à leur emploi et pour lequel l'employeur contribue financièrement. Cette fréquence est deux fois plus élevée chez les travailleurs plus âgés (30-69 ans) alors qu'environ une personne sur deux bénéficie d'un tel régime de retraite. Parmi l'ensemble des jeunes travailleurs, ceux de 25-29 ans sont les plus susceptibles d'avoir un régime de cette nature lié à leur emploi (environ 4 personnes sur 10). En considérant les travailleurs à temps plein durant toute l'année, la fréquence des régimes de retraite chez les jeunes âgés de 16 à 29 ans augmente à un peu plus de 30 % mais demeure très inférieure à celle observée chez les travailleurs plus âgés (autour de 60 %).

4.2 Les conditions de travail des jeunes selon le sexe

Les jeunes femmes ont souvent de meilleures conditions de travail que les jeunes hommes, sauf pour ce qui est de la rémunération

Peu importe le sous-groupe d'âge, les femmes affichent une durée du travail plus faible que celle des hommes. Par contre, chez les femmes non étudiantes âgées de 20 à 24 ans, on observe une augmentation de la durée du travail entre 1997 et 2005 contrairement à une stabilité chez les hommes.

11. Il s'agit des régimes de retraite agréés dans lesquels il y a au moins une contribution financière de l'employeur. Dans ce chapitre, les données sur les régimes de retraite portent uniquement sur l'année 2003 et couvrent la population de 16 à 69 ans.

L'horaire normal de jour est plus fréquent chez les femmes, surtout chez les 25-29 ans, ce qui favorise la conciliation du travail avec la famille. D'ailleurs, les absences pour obligations personnelles ou familiales chez ces dernières expliquent en grande partie leur durée du travail annuelle réelle beaucoup plus faible que celle des hommes. Entre 1997 et 2005, la croissance de la rémunération horaire des hommes est plus élevée, mais l'écart entre les sexes demeure sous la barre des 10 % alors qu'il se situe autour de 20 % pour ce qui est des rémunérations hebdomadaire et annuelle. Chez les jeunes, plus de femmes que d'hommes sont rémunérées au salaire minimum. Enfin, ces dernières, dans leur ensemble, bénéficient un peu plus de la présence d'un régime de retraite lié à leur emploi que les hommes.

Les heures habituelles moyennes

De façon générale, les femmes affichent toujours un nombre d'heures habituelles moyennes inférieur à celui des hommes, et ce, peu importe le groupe d'âge. En 2005, les jeunes employées dans leur ensemble font en moyenne 28,9 heures par semaine comparativement à 33,2 heures chez leurs homologues masculins. Lorsque l'on exclut les étudiants en emploi, la durée hebdomadaire moyenne augmente un peu plus chez les femmes que chez les hommes pour se fixer respectivement à 33,8 heures et à 37,5 heures. Toujours chez les non-étudiants, c'est surtout chez les 15-19 ans que l'on observe des différences importantes entre les sexes dans la durée habituelle du travail. Celle-ci se fixe d'ailleurs à 34,5 heures chez les hommes et à 26,9 heures chez les femmes en 2005. Contrairement aux hommes qui sont non-étudiants et âgés de 20 à 24 ans, qui affichent une durée habituelle constante entre 1997 et 2005 (environ 37 heures et demie), leurs homologues de sexe féminin augmentent leur temps de travail moyen (de 32,3 heures à 33,6 heures).

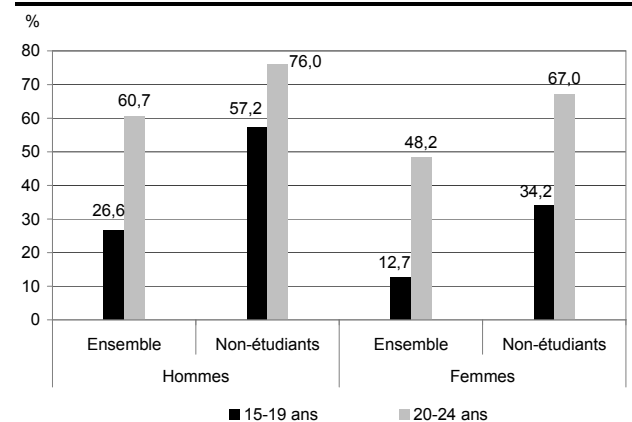
Les horaires de travail court et normal

En raison d'une durée habituelle du travail plus courte, les jeunes femmes occupent davantage des emplois comportant un horaire court (une femme sur deux en 2005) que les hommes (un homme sur trois). En revanche, 6 travailleurs sur 10 ont des

horaires normaux comparativement à moins d'une travailleuse sur deux. Par rapport à l'ensemble des jeunes travailleurs, c'est chez les adolescents que l'on retrouve la plus grande proportion de l'horaire court en 2005 (86,7 % pour les femmes et 70,1 % pour les hommes); leur présence simultanée aux études explique cette situation. Quant à l'horaire normal, c'est chez les 25-29 ans que l'on observe la plus grande fréquence (69,8 % pour les femmes et 77,1 % pour les hommes).

En excluant les employés étudiants, la part des horaires normaux est beaucoup plus importante en 2005. Ce constat est d'ailleurs mis en évidence dans la figure 4.5 qui montre la part de l'horaire normal chez les travailleurs et chez les travailleuses âgés de 15-19 ans et de 20-24 ans. Dans l'ensemble des jeunes de 15-29 ans qui ne sont pas aux études, la proportion de l'horaire normal est à la hausse entre 1997 et 2005, tant chez les hommes (+ 10,1 points), où les trois quarts se retrouvent dans cette situation, que chez les femmes (+ 8,0 points), où les deux tiers affichent un tel horaire.

Figure 4.5
Proportion de l'horaire normal selon le sexe, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'horaire normal de jour et l'horaire par quart

En 2003, les jeunes femmes (16-29 ans) occupent un emploi selon un horaire normal de jour dans une plus forte proportion (57,1 %) que les hommes (51,4 %)

tandis que ces derniers travaillent plus selon un horaire par quart (48,6 %) que les femmes (42,9 %). Par contre, les adolescentes au travail affichent une part un peu plus élevée (64,1 %) de l'horaire par quart que leurs homologues masculins (59,3 %). De façon générale, la fréquence de l'horaire normal de jour augmente avec l'âge, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Cependant, celle-ci est particulièrement plus prononcée chez les femmes âgées de 25-29 ans (71,4 %) que chez les hommes du même groupe d'âge (59,5 %). Comme les femmes de ce groupe d'âge ont généralement davantage de responsabilités familiales que leurs homologues plus jeunes, cela leur permet une meilleure conciliation du travail avec la vie personnelle.

La durée du travail annuelle

En 2005, les heures habituelles de travail annuelles sont plus élevées chez les jeunes travailleurs (1 734,0 heures) que chez les jeunes travailleuses (1 508,5 heures). Un écart important de 225,5 heures est donc noté. L'écart augmente chez les 15-19 ans (246,7 heures) mais est à son plus bas dans le groupe des 25-29 ans (170,1 heures). Lorsque l'on tient compte des heures annuelles réellement travaillées, c'est-à-dire en excluant les divers congés et en tenant compte du temps supplémentaire rémunéré et non rémunéré, les jeunes hommes affichent une durée de 1 661,6 heures comparativement à 1 325,1 heures chez les femmes. L'écart s'accroît donc pour passer à 336,5 heures en faveur des hommes. Cela s'explique essentiellement par les absences pour obligations personnelles ou familiales plus nombreuses chez les femmes (surtout les 25-29 ans) et par le temps supplémentaire rémunéré plus élevé chez les hommes dans les groupes d'âge des 20-24 ans et des 25-29 ans.

La rémunération horaire

En 2005, les jeunes travailleurs (15-29 ans) obtiennent une rémunération horaire moyenne de 13,88 \$ comparativement à 12,80 \$ chez les jeunes travailleuses (soit l'équivalent de 92,2 % de celle des hommes). La croissance de la rémunération horaire entre 1997 et 2005 dans ce groupe d'âge plus forte

chez les hommes (+ 24,6 %) que chez les femmes (+ 23,0 %) conduit à un gain de pouvoir d'achat plus faible chez ces dernières (+ 4,5 % versus + 5,8 %). En excluant les étudiants en emploi, la rémunération horaire moyenne des jeunes hommes s'établit à 15,18 \$ en 2005 et celle des jeunes femmes, à 14,38 \$. Les gains de pouvoir d'achat pour ces deux groupes sont donc plus importants que pour l'ensemble, soit respectivement de 8,6 % et 8,2 %. Toujours chez les travailleurs non étudiants, l'augmentation du pouvoir d'achat la plus importante entre 1997 et 2005 est notée chez les 20-24 ans du côté des hommes (+ 9,7 %) et chez les 25-29 ans pour ce qui est des femmes (+ 10,1 %).

De façon générale, le ratio de la rémunération horaire des jeunes femmes non étudiantes sur celle des jeunes hommes non étudiants augmente avec l'âge. Ainsi, en 2005, celui-ci est de 84,9 % chez les 15-19 ans, de 93,8 % chez les 20-24 ans et de 94,3 % chez les 25-29 ans. Enfin, le ratio entre les 15-29 ans non étudiants et les 30 ans et plus est plus élevé chez les femmes (76,7 %) que chez les hommes (68,1 %). Cela s'explique par une rémunération horaire moyenne plus forte chez les hommes de 30 ans et plus en 2005 (22,28 \$) que chez les femmes (18,74 \$).

La rémunération hebdomadaire

Contrairement à ce qui a été observé sur le plan horaire, la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes hommes entre 1997 et 2005 est plus faible (+ 21,9 %) que celle des femmes (+ 24,0 %). Cela s'explique par une baisse plus marquée des heures habituelles chez les jeunes travailleurs durant la période. On constate donc un gain de pouvoir d'achat chez les jeunes hommes (+ 3,5 %) moins important que celui observé chez les jeunes femmes (+ 5,4 %). En 2005, les jeunes travailleurs affichent une rémunération hebdomadaire moyenne de 483,68 \$ comparativement à 391,10 \$ chez les jeunes travailleuses. En excluant les étudiants en emploi, qui font beaucoup moins d'heures de travail, la rémunération hebdomadaire des hommes est plus élevée (de près de 20 %) et se fixe à 573,54 \$ alors que celle des femmes est supérieure de 25 % et s'établit à 489,49 \$. Des gains

de pouvoir d'achat de 6,6 % et de 10,8 %, respectivement, sont notés dans les deux groupes. Malgré cet avantage chez les jeunes femmes non étudiantes, le ratio de leur rémunération hebdomadaire par rapport à celle des hommes (85,3 %) est plus faible que celui de la rémunération horaire (94,7 %). Cela s'explique par les heures habituelles moins nombreuses chez les femmes. Peu importe qu'il s'agisse de l'ensemble des employés ou des employés non étudiants, le ratio de la rémunération hebdomadaire des femmes sur celle des hommes est toujours plus faible que celui noté pour la rémunération horaire; celui-ci varie d'un groupe de travailleurs à l'autre, comme le montre le tableau 4.3.

Tableau 4.3
Ratio de la rémunération hebdomadaire moyenne des femmes par rapport à celle des hommes selon le groupe d'âge, Québec, 2005

	Ensemble	Non-étudiants
	%	
15-29 ans	80,9	85,3
15-19 ans	73,6	65,6
20-24 ans	81,4	83,6
25-29 ans	85,8	85,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La fréquence des employés au salaire minimum et leur rémunération hebdomadaire

En 2005, les jeunes femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi au salaire minimum (11,9 % d'entre elles se retrouvent dans cette situation) que les jeunes hommes (9,2 %). Toutefois, par rapport à 1997, la présence des jeunes dans l'emploi au salaire minimum diminue beaucoup plus chez les femmes (17,1 % en 1997) que chez les hommes (11,7 %). Plus du tiers des adolescentes en emploi travaillent au salaire minimum en 2005 comparativement à un peu plus du quart chez les adolescents. En 2001, cette proportion s'élevait à près de 85 % chez les femmes. Parmi les jeunes travailleurs de 15-29 ans rémunérés au salaire minimum en 2005, la majorité sont des femmes (55,6 %).

La rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes hommes au salaire minimum est de 168,06 \$ en 2005 comparativement à 153,50 \$ chez les jeunes femmes. Entre 1997 et 2005, ces dernières voient leur rémunération n'augmenter que de 4,0 % alors que celle des hommes demeure stable. Dans les deux cas, il y a des pertes importantes de pouvoir d'achat, soit respectivement de 11,6 % et de 14,7 %.

Les gains annuels d'emploi

Le gain annuel d'emploi moyen de l'ensemble des jeunes hommes (16-29 ans) ayant travaillé en 2003 se chiffre à 19 233 \$ comparativement à 15 870 \$ chez les jeunes femmes. Un écart de 21,2 % est donc observé. Cet écart est toutefois supérieur chez les 25-29 ans (24,6 %) alors que les hommes gagnent en moyenne 29 318 \$ et les femmes, 23 537 \$. Cela peut s'expliquer, entre autres, par le fait que les femmes de ce groupe d'âge sont plus susceptibles d'avoir des horaires courts ou normaux que les hommes afin de concilier leur travail avec les responsabilités familiales. Lorsque l'on considère uniquement les personnes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année, le gain annuel d'emploi augmente chez les jeunes travailleurs, se chiffrant à 26 264 \$ chez les hommes et à 20 628 \$ chez les femmes. L'avance salariale des hommes de 16-29 ans (27,3 %) est toutefois attribuable à une durée du travail plus élevée que celle des femmes dans les groupes des 20 à 24 ans et des 25 à 29 ans. Là encore, les responsabilités familiales plus importantes chez les femmes peuvent expliquer cet écart. En 2003, les jeunes hommes âgés de 25 à 29 ans qui travaillent à temps plein gagnent 33 160 \$, soit l'équivalent de 67,5 % de la rémunération annuelle des hommes de 30-69 ans. Pour leur part, les femmes du même groupe d'âge reçoivent en moyenne une rémunération de 25 739 \$, soit l'équivalent de 76,6 % de celle des femmes de 30-69 ans.

La fréquence des régimes de retraite

En 2003, les jeunes femmes en emploi bénéficient d'un régime de retraite dans une proportion un peu plus élevée (25,1 %) que les jeunes hommes (22,7 %). Cette situation est surtout le fait des

personnes âgées de 25 à 29 ans. Dans ce sous-groupe d'âge, presque 4 femmes sur 10 détiennent un régime de retraite agréé (39,7 %) comparativement à 36,4 % chez les hommes. Autant chez les hommes que chez les femmes, la fréquence des régimes de retraite est plus forte chez les 30 à 69 ans, où près d'une personne sur deux se retrouve dans cette situation en 2003.

4.3 Les conditions de travail des jeunes selon le niveau d'études¹²

Les jeunes qui détiennent un diplôme universitaire ont de meilleures conditions de travail, surtout par rapport à ceux qui sont les moins scolarisés

De façon générale, la durée du travail augmente avec le niveau d'études; elle est toutefois assez similaire dans les trois groupes comparés lorsque les étudiants en emploi sont exclus. Une augmentation importante des horaires courts (moins de 35 heures) est observée chez les moins scolarisés entre 1997 et 2005 en raison de la présence accrue des jeunes de 15-24 ans qui combinent le travail et les études. La fréquence de l'horaire normal de jour s'accroît également avec le niveau d'études. Les diplômés universitaires sont donc avantagés sur ce plan. Ils le sont également pour ce qui est de la rémunération. L'avance salariale sur le plan horaire de ces derniers par rapport aux moins scolarisés est très élevée. De plus, la différence devient plus prononcée lorsque les rémunérations hebdomadaire et annuelle sont analysées. Les jeunes les moins scolarisés présentent la fréquence la plus élevée d'employés au salaire minimum; mais la presque totalité des travailleurs rémunérés selon un tel taux se répartit également entre ce groupe et celui ayant fait des études postsecondaires. Enfin, la présence d'un régime de retraite augmente avec le niveau d'études et est davantage observée chez les diplômés universitaires, surtout en comparaison des personnes moins scolarisées.

12. Les niveaux d'études sont les suivants : secondaire ou moins, postsecondaire et universitaire.

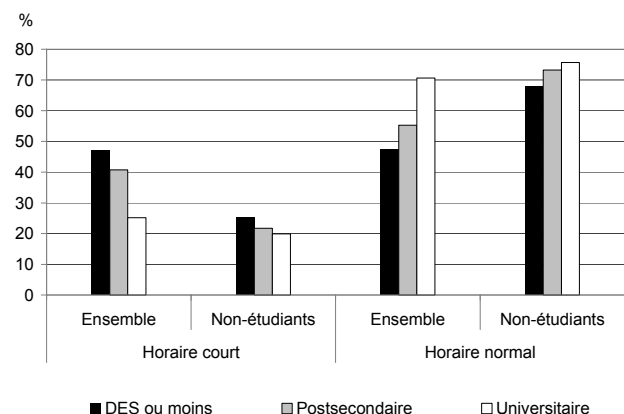
Les heures habituelles moyennes

En 2005, les jeunes travailleurs détenant une formation universitaire montrent un nombre d'heures habituelles hebdomadaires (34,2 heures) plus important que leurs homologues ayant fait des études postsecondaires (31,0 heures) ou ayant obtenu un diplôme d'études secondaires ou moins (29,9 heures). Cependant, en excluant les étudiants en emploi, la durée hebdomadaire du travail augmente dans les trois groupes, particulièrement chez les jeunes n'ayant pas de diplôme universitaire. Ainsi, la durée habituelle est presque identique dans les trois niveaux d'études : 36,0 heures dans le cas des travailleurs avec un diplôme d'études secondaires ou moins, 35,8 heures chez ceux possédant un diplôme d'études postsecondaires et 35,5 heures chez les diplômés universitaires.

Les horaires de travail court et normal

La durée habituelle du travail étant plus faible en 2005 chez l'ensemble des jeunes travailleurs n'ayant pas de diplôme universitaire, ces derniers travaillent davantage selon un horaire court que ceux ayant un niveau d'études plus élevé, comme le montre la figure 4.6. À l'inverse, les travailleurs détenant une formation universitaire montrent une fréquence plus élevée de l'horaire normal en 2005.

Figure 4.6
Proportion de l'horaire court et de l'horaire normal selon le niveau d'études, 15-29 ans, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Par ailleurs, on observe une augmentation importante de la proportion de l'horaire court chez les jeunes travailleurs les moins scolarisés entre 1997 (36,4 %) et 2005 (47,2 %), au détriment de l'horaire long. Cela s'explique par une baisse non négligeable de leurs heures habituelles de travail; celles-ci passent de 32,3 heures à 29,9 heures sur la période. Cette diminution est observée dans tous les groupes d'âges.

Dans l'ensemble des jeunes travailleurs, l'horaire normal est plus fréquent que l'horaire court, à l'exception des moins scolarisés où ces deux types d'horaire sont aussi présents l'un que l'autre. Cette présence plus forte de l'horaire normal est encore plus évidente chez les employés non étudiants, peu importe le niveau d'études à l'exception, encore une fois, des moins scolarisés, où ces deux types d'horaire sont, comme précédemment, aussi présents l'un que l'autre (voir la figure 4.6).

L'horaire normal de jour et l'horaire par quart

En 2003, plus des trois quarts des jeunes employés (77,1 %) possédant un diplôme universitaire ont un horaire normal de jour. Cette proportion est beaucoup plus faible chez ceux ayant fait des études postsecondaires (51,4 %) et chez les moins scolarisés (46,9 %). En contrepartie, il y a un peu plus d'un jeune travailleur sur deux dans ce dernier groupe qui travaille selon un horaire par quart comparativement à environ 2 travailleurs sur 10 dans le cas des diplômés universitaires. Parmi les jeunes travailleurs ne détenant pas de formation universitaire, c'est chez les 16-19 ans que l'on retrouve la plus forte concentration de l'horaire par quart (environ 6 travailleurs sur 10), alors que la plus faible proportion de ce type d'horaire s'observe chez les 25-29 ans dans les trois niveaux d'études (identique à celle des 20-24 ans dans le cas du niveau d'études secondaires ou moins).

La durée du travail annuelle

Pour l'année 2005, les jeunes travailleurs (15-29 ans) ayant un diplôme universitaire affichent le plus grand nombre d'heures habituelles annuelles (1 785,8 heures) suivis des travailleurs ayant fait des

études postsecondaires (1 615,5 heures) et des travailleurs moins scolarisés (1 558,3 heures). Toutefois, chez les 25-29 ans, c'est l'inverse qui est observé. Les travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires ou moins affichent une durée habituelle de 1 951,4 heures comparativement à 1 874,9 heures chez ceux ayant fait des études postsecondaires et à 1 803,3 heures chez les diplômés universitaires. En 2005, les absences pour vacances et jours fériés les plus nombreuses sont observées chez les travailleurs de 25-29 ans ayant fait des études postsecondaires ou plus (environ 92 heures) et celles pour obligations familiales et personnelles, chez les 25-29 ans ayant fait des études universitaires (130,6 heures). Le temps supplémentaire rémunéré le plus important se retrouve chez les moins scolarisés âgés de 25 à 29 ans (46,9 heures) et celui non rémunéré, chez les universitaires de ce même groupe d'âge (92,5 heures). On observe moins d'écart entre les plus scolarisés et ceux qui le sont le moins au chapitre de la durée réelle (203,1 heures) que de la durée habituelle (227,4 heures), en raison des nombreuses absences chez les universitaires.

La rémunération horaire

Parmi les jeunes travailleurs âgés de 15 à 29 ans, on observe de grandes différences dans la rémunération horaire en 2005 entre les diplômés universitaires (18,34 \$), les employés ayant fait des études postsecondaires (13,29 \$) et les moins scolarisés (11,03 \$). L'avance salariale des plus scolarisés vis-à-vis des moins scolarisés est donc prononcée (66,3 %). La croissance de la rémunération horaire des jeunes travailleurs, entre 1997 et 2005, est plus forte chez ceux possédant une formation postsecondaire (+ 26,5 %) et ceux détenant un diplôme universitaire (+ 23,0 %) que chez les moins scolarisés (+ 18,1 %). Ainsi, les gains de pouvoir d'achat sont surtout observés dans les deux premiers groupes; ils atteignent respectivement 7,4 % et 4,5 %.

Lorsque l'on exclut les étudiants en emploi, qui montrent généralement un taux horaire plus faible, la rémunération horaire et la croissance de celle-ci augmentent dans les trois groupes étudiés. Ainsi, la

rémunération des jeunes travailleurs les moins scolarisés se fixe en 2005 à 12,30 \$ (+ 24,5 % par rapport à 1997), celle des travailleurs ayant à leur actif des études postsecondaires s'établit à 14,70 \$ (+ 28,2 %) et celle des plus scolarisés, à 19,02 \$ (+ 23,2 %). Cela se traduit par de plus forts gains de pouvoir d'achat, soit de 5,8 %, 9,0 % et 4,7 % respectivement. L'écart dans la rémunération horaire entre les plus scolarisés et les moins scolarisés s'avère donc plus faible chez les jeunes travailleurs non étudiants que dans l'ensemble mais demeure important (54,6 %).

La rémunération hebdomadaire

En 2005, les travailleurs âgés de 15 à 29 ans détenant un diplôme d'études secondaires ou moins gagnent en moyenne 349,32 \$ par semaine comparativement à 435,24 \$ chez ceux ayant une formation postsecondaire et à 632,72 \$ chez les diplômés universitaires. L'écart salarial entre ces derniers et les moins scolarisés est donc plus grand (81,1 %) que celui noté pour la rémunération horaire, en raison d'heures de travail habituelles plus nombreuses chez les universitaires. Tout comme dans le cas de la rémunération horaire, la croissance de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2005 est plus forte chez les travailleurs possédant une formation de niveau postsecondaire (+ 27,1 %) et chez les diplômés universitaires (+ 25,4 %); les jeunes travailleurs les moins scolarisés présentent la plus faible croissance sur la période (+ 10,5 %), une baisse importante de leurs heures habituelles de travail étant notée. Ce dernier groupe connaît ainsi une perte de pouvoir d'achat de 6,1 % (voir le tableau 4.4) comparativement à des gains de 8,0 % chez les travailleurs de niveau postsecondaire et de 6,6 % chez les diplômés universitaires.

En excluant les étudiants en emploi, qui affichent en moyenne un taux horaire et des heures habituelles de travail plus faibles que les autres travailleurs, la rémunération hebdomadaire des jeunes travailleurs en 2005 passe à 449,12 \$ chez les moins scolarisés (+ 99,80 \$ par rapport à l'ensemble), à 534,24 \$ chez ceux ayant une formation postsecondaire (+ 99,00 \$) et à 669,51 \$ chez les diplômés universitaires (+ 36,79 \$).

Tableau 4.4

Variation du pouvoir d'achat (rémunération hebdomadaire) des jeunes employés entre 1997 et 2005 selon le niveau d'études, Québec

	Ensemble	Non-étudiants
	%	
DES ou moins	- 6,1	3,8
Postsecondaire	8,0	9,9
Universitaire	6,6	5,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La fréquence des employés au salaire minimum

Parmi les jeunes travailleurs (15-29 ans) rémunérés au salaire minimum en 2005, la moitié détient une formation de niveau secondaire ou moins, une proportion relativement similaire à celle observée chez ceux ayant fait des études postsecondaires (47,0 %). La fréquence des jeunes employés au salaire minimum en 2005 est cependant plus forte chez les moins scolarisés (17,1 %) que chez les travailleurs ayant fait des études postsecondaires (9,0 %). Toutefois, dans ces deux groupes, la fréquence d'employés au salaire minimum est plus élevée chez les 15-19 ans, se situant à un peu plus de 30 % dans les deux cas. Peu de jeunes travailleurs de niveau universitaire sont rémunérés selon ce taux (2,7 %) et cette proportion diminue même à 1,7 % lorsqu'on exclut les étudiants. La fréquence est également moindre dans les deux autres niveaux d'études lorsque l'analyse se concentre sur les non-étudiants.

Les gains annuels d'emploi

Tout comme dans le cas des rémunérations horaire et hebdomadaire, le gain annuel d'emploi augmente avec le niveau d'études. En 2003, les jeunes travailleurs détenant un diplôme d'études secondaires ou moins gagnent en moyenne 12 111 \$. Ceux ayant fait des études postsecondaires affichent un gain de 16 946 \$ alors que les diplômés universitaires reçoivent en moyenne 28 298 \$. L'avantage salarial des jeunes universitaires par rapport aux moins scolarisés est de 133,7 %, ce qui est beaucoup plus élevé que celui observé dans le cas

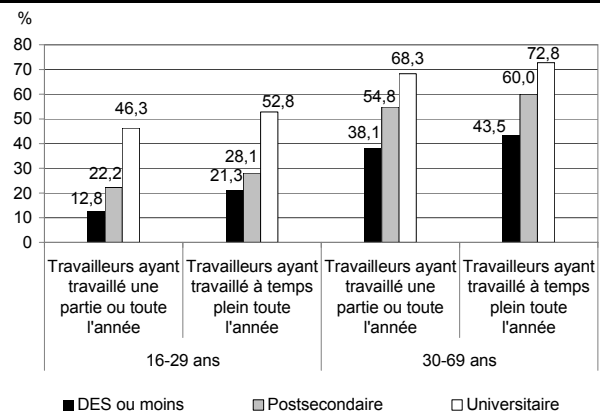
des rémunérations horaire (66,3 %) et hebdomadaire (81,1 %).

En considérant uniquement les travailleurs à temps plein durant toute l'année, le gain annuel d'emploi chez les jeunes travailleurs avec un diplôme d'études secondaires ou moins s'élève à 18 349 \$, celui des travailleurs ayant fait des études postsecondaires, à 21 989 \$, et chez les diplômés universitaires, il se fixe à 32 317 \$. L'avantage salarial de ces derniers diminue par rapport aux deux autres groupes, notamment vis-à-vis des moins scolarisés (76,1 %), ce qui reflète davantage l'écart salarial horaire déjà observé.

La fréquence des régimes de retraite

Chez les jeunes travailleurs âgés de 16 à 29 ans, la présence d'un régime de retraite en 2003 augmente à mesure que le niveau d'études détenu est plus élevé. Ainsi, chez les moins scolarisés, seulement 12,8 % des travailleurs ont un régime de retraite comparativement à 22,2 % chez ceux ayant un niveau d'études postsecondaire et à 46,3 % chez les diplômés universitaires. Cette relation positive entre le niveau d'études et la présence d'un régime de retraite est également observée chez les travailleurs plus âgés (30-69 ans) mais les fréquences sont beaucoup plus élevées, soit respectivement de 38,1 %, 54,8 % et 68,3 %. En tenant compte uniquement des travailleurs à temps plein durant toute l'année, la fréquence d'un régime de retraite est plus forte chez les jeunes travailleurs mais demeure toujours inférieure à celle des travailleurs plus âgés, comme le montre la figure 4.7.

Figure 4.7
Proportion d'employés bénéficiant d'un régime de retraite lié à leur emploi selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.4 Les conditions de travail des jeunes selon la situation familiale

Les conditions de travail sont plus avantageuses chez les personnes vivant en couple que chez les personnes seules

Sur une base hebdomadaire, la durée du travail est beaucoup plus faible chez les personnes seules que chez celles vivant en couple et chez celles ayant au moins un enfant de moins de 6 ans¹³. Cela est dû en partie à la forte présence des personnes seules chez les 15-24 ans qui combinent davantage les études et le travail. L'horaire normal de jour est beaucoup plus fréquent chez les personnes vivant en couple tout comme chez celles ayant au moins un enfant en bas âge. D'autre part, la durée du travail annuelle réelle

13. L'analyse des conditions de travail selon la situation familiale distingue, d'une part, la catégorie des personnes seules ou en couple et, d'autre part, la catégorie des personnes ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. Cette dernière catégorie ne comprend donc pas les personnes ayant des enfants de plus de 6 ans ou n'ayant pas d'enfants. Par ailleurs, les personnes qui sont parents d'enfants de moins de 6 ans peuvent vivre « seules » ou « en couple ». Dans ce dernier cas, l'analyse ne fait toutefois pas la distinction entre ces deux réalités matrimoniales.

la plus faible est observée dans ce dernier groupe en raison de nombreuses absences pour obligations personnelles ou familiales. Ce groupe se distingue aussi en affichant la plus forte croissance de la rémunération (horaire et hebdomadaire) entre 1997 et 2005. Par ailleurs, les personnes seules représentent la presque totalité des jeunes travaillant au salaire minimum. La rémunération des personnes vivant en couple est en effet beaucoup plus élevée que celle des personnes seules. L'avantage salarial des personnes en couple est cependant moins marqué chez les 25-29 ans.

Les heures habituelles moyennes

En 2005, la durée du travail habituelle hebdomadaire des jeunes travailleurs (15-29 ans) seuls est beaucoup plus faible (29,0 heures en moyenne) que celle observée chez les travailleurs vivant en couple (35,4 heures) et chez ceux qui ont au moins un enfant de moins de 6 ans (35,6 heures). Cette situation chez les personnes seules est reliée au fait que ces dernières sont en majorité plus jeunes (15-24 ans) et combinent donc davantage les études et le travail (temps partiel), alors que les travailleurs des autres groupes se retrouvent surtout chez les 25-29 ans et sont plus intégrés au marché du travail. En excluant les étudiants en emploi, la durée habituelle des personnes seules âgées de 15 à 29 ans (35,2 heures) se rapproche de beaucoup de celle des deux autres groupes qui en moyenne avoisine les 36 heures par semaine.

Les horaires de travail court et normal

Comme la durée du travail habituelle de l'ensemble des employés âgés de 15-29 ans est moindre chez les personnes seules, celles-ci montrent une proportion de l'horaire court en 2005 deux fois plus importante (49,0 %) que les personnes en couple ou celles ayant au moins un enfant d'âge préscolaire. À l'opposé, 7 personnes sur 10 dans ces deux derniers groupes travaillent selon un horaire normal. L'horaire normal est tout aussi présent chez les jeunes travailleurs seuls lorsque les étudiants sont exclus du calcul.

L'horaire normal de jour et l'horaire par quart

Parmi les jeunes travailleurs (16-29 ans), l'horaire normal de jour est davantage observé chez ceux vivant en couple en 2003 (7 personnes sur 10 se retrouvent dans cette situation) que chez les travailleurs seuls (5 personnes sur 10). En contrepartie, un jeune travailleur sur deux de ce dernier groupe a un horaire par quart. Ce rapport s'élève à 6 personnes sur 10 chez les 16-19 ans, révélant la forte relation entre le travail à temps partiel – caractéristique de ce groupe – et ce type d'horaire (Asselin, 2005); cette proportion est plus faible dans les autres groupes d'âge. L'horaire normal de jour est fréquent, peu importe l'état matrimonial, chez les travailleurs plus âgés (30-69 ans) en 2003; environ les trois quarts en bénéficient.

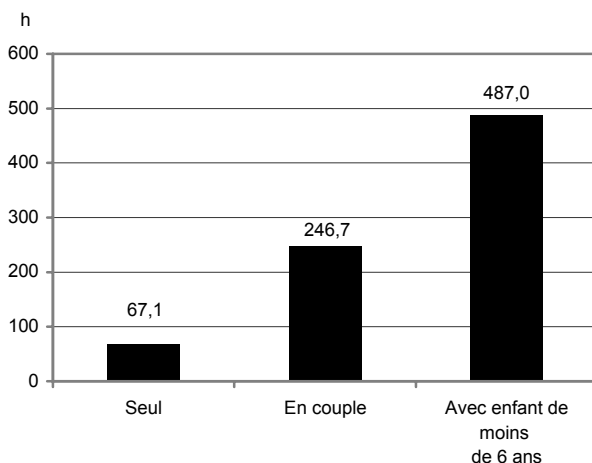
La durée du travail annuelle

Pour l'année 2005, la durée du travail annuelle habituelle est relativement du même ordre chez les jeunes travailleurs vivant en couple (1 847,2 heures) et chez ceux ayant au moins un enfant de moins de 6 ans (1 855,7 heures). Par contre, un écart de plus de 330 heures est observé par rapport aux jeunes travailleurs seuls qui font habituellement en moyenne 1 511,3 heures de travail par année. Toutefois, chez les 25-29 ans, l'écart entre les personnes seules et les deux autres groupes est inférieur à 55 heures sur une base annuelle.

Lorsque l'on tient compte de la durée du travail réelle annuelle, c'est-à-dire en excluant les divers congés (vacances, maladie, obligations personnelles et familiales, entre autres), tout en considérant le temps supplémentaire effectué (rémunéré et non rémunéré), des différences importantes sont observées entre les groupes comparés chez les 15-29 ans. Ainsi, les jeunes travailleurs ayant au moins un enfant d'âge préscolaire affichent la durée du travail réelle annuelle la plus faible (1 368,7 heures) en 2005, suivis des personnes seules (1 444,2 heures) et de celles vivant en couple (1 600,5 heures). L'écart entre les heures habituelles et réelles (voir la figure 4.8) est d'ailleurs nettement plus marqué chez les jeunes travailleurs avec des enfants en bas âge et, dans une moindre mesure,

chez les couples; cela s'explique par de nombreuses heures d'absence en lien avec les obligations personnelles et familiales en 2005, soit respectivement 392,8 heures et 169,4 heures.

Figure 4.8
Écart annuel entre les heures habituelles et les heures réelles selon la situation familiale chez les 15-29 ans, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La rémunération horaire

Ainsi que mentionné précédemment, les jeunes travailleurs seuls se retrouvent davantage dans le sous-groupe des 15-24 ans alors que les jeunes travailleurs vivant en couple, et particulièrement ceux ayant au moins un enfant en bas âge, font surtout partie de celui des 25-29 ans. Comme la rémunération horaire augmente avec l'âge (voir le tableau 4.2), on ne s'étonnera pas de voir que celle-ci est plus faible chez les jeunes travailleurs seuls en 2005 (12,09 \$) que chez ceux vivant en couple (15,88 \$) et chez les travailleurs qui sont parents d'au moins un enfant en bas âge (16,22 \$). Entre 1997 et 2005, la croissance de la rémunération horaire est plus forte dans ce dernier groupe (+ 27,1 %), ce qui conduit à un gain de pouvoir d'achat non négligeable de 8,0 %; ce gain est légèrement plus élevé que celui des jeunes travailleurs vivant en couple (+ 7,5 %). Pour leur part, les jeunes travailleurs seuls voient leur rémunération horaire s'apprécier de 24,3 % durant la

période, leur procurant un gain de pouvoir d'achat plus limité, soit de 5,6 %. Le gain de pouvoir d'achat est plus élevé lorsque les étudiants sont exclus de ce dernier groupe (+ 8,6 %); il demeure cependant plus faible que celui des travailleurs non étudiants vivant en couple (+ 9,5 %) mais se rapproche de celui concernant les travailleurs de même statut qui sont parents d'au moins un enfant en bas âge (+ 8,8 %).

La rémunération hebdomadaire

En 2005, la rémunération hebdomadaire des jeunes travailleurs seuls s'établit à 373,10 \$. Par rapport à 1997, celle-ci s'accroît de 22,2 %, un taux inférieur à ce qui a été observé sur le plan horaire; une baisse est en effet notée dans les heures habituelles de travail pour ce groupe. De leur côté, les jeunes travailleurs vivant en couple voient leur rémunération hebdomadaire s'apprécier davantage entre 1997 et 2005 (+ 28,0 %) que leur rémunération horaire (+ 26,5 %), pour se fixer à 568,60 \$; cela s'explique cette fois-ci par une hausse de leurs heures habituelles durant la période. Malgré les obligations familiales que leur statut suppose, une situation similaire est observée chez les jeunes travailleurs ayant au moins un enfant en bas âge : leur rémunération hebdomadaire s'accroît de 29,7 % pour atteindre 585,19 \$ en 2005.

Lorsque l'on compare la rémunération hebdomadaire de l'ensemble des jeunes employés avec celle des employés en excluant les étudiants (voir le tableau 4.5), de grandes différences sont observées, notamment chez les personnes seules. Dans ce dernier cas, une différence de 116,28 \$ (ou 31,2 %) est notée entre les employés non étudiants et l'ensemble des employés. Comme déjà mentionné, cela s'explique par la présence importante de jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans dans ce dernier groupe. On peut observer également que les gains de pouvoir d'achat (variations en dollars constants) de 1997 à 2005 sont plus élevés dans les trois groupes comparés lorsque les étudiants sont exclus, mais que les personnes seules demeurent toujours désavantagées sur ce point.

Tableau 4.5
Rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes employés selon la situation familiale, Québec, 2005

	Ensemble		
	Niveau	Variation	Variation
		\$ courants	\$ constants
	2005	97-05	
\$	%		
Seul	373,10	22,2	3,8
En couple	568,60	28,0	8,7
Avec enfant de moins de 6 ans	585,19	29,6	10,1
	Non-étudiants		
Niveau	Variation	Variation	
	\$ courants	\$ constants	
2005	97-05		
\$	%		
Seul	489,38	25,5	6,6
En couple	592,66	31,3	11,5
Avec enfant de moins de 6 ans	595,04	31,6	11,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La fréquence des employés au salaire minimum

Parmi les jeunes travailleurs âgés de 15 à 29 ans et rémunérés au salaire minimum en 2005, presque 9 personnes sur 10 (88,6 %) vivent seules. La fréquence de personnes seules qui travaillent selon ce taux est toutefois en baisse en 2005 (13,9 %) par rapport à 1997 (18,7 %). Enfin, parmi l'ensemble des travailleurs au salaire minimum, les deux tiers ne vivent pas en couple.

Les gains annuels d'emploi

En 2003, les jeunes travailleurs (16-29 ans) vivant en couple affichent un gain annuel moyen d'emploi de 25 064 \$ comparativement à 15 511 \$ chez les personnes seules. L'avantage salarial des premiers sur les secondes est de 61,6 % et s'explique par le

fait que les personnes seules sont plus jeunes que les personnes en couple et sont davantage aux études; en conséquence, elles travaillent moins, ou encore ont moins d'expérience, et obtiennent donc une rémunération moindre. L'avantage salarial des personnes en couple est d'ailleurs beaucoup moins élevé chez les 20-24 ans (17,0 %) alors qu'un gain annuel de l'ordre de 16 697 \$ est observé par rapport à 14 268 \$ chez les personnes seules. Chez les 25-29 ans, ces dernières obtiennent un gain annuel d'emploi de 25 376 \$ en 2003, soit seulement 10,0 % de moins que les personnes du même groupe d'âge vivant en couple (27 921 \$).

En considérant uniquement les jeunes travailleurs (16-29 ans) à temps plein durant toute l'année, le gain annuel d'emploi des personnes vivant en couple se fixe à 28 390 \$ comparativement à 21 350 \$ chez les personnes seules. L'avance salariale des premières sur les secondes est donc presque deux fois moins importante (33,0 %) que celle observée dans l'ensemble des travailleurs. L'avantage salarial des personnes en couple est aussi beaucoup plus faible chez les travailleurs à temps plein durant toute l'année âgés de 20-24 ans et de 25-29 ans, avec des proportions respectives de 4,5 % et 8,4 %.

La fréquence des régimes de retraite

Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 29 ans vivant en couple sont deux fois plus susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite lié à leur emploi que les travailleurs seuls. En 2003, 4 personnes sur 10 dans le premier groupe ont un régime de retraite comparativement à environ 2 personnes sur 10 dans le second. Cette situation contraste avec celle des travailleurs plus âgés (30-69 ans) alors que 5 personnes sur 10 déclarent profiter d'un régime de retraite, et ce, peu importe l'état matrimonial.

4.5 Les conditions de travail des jeunes selon le régime de travail

Les jeunes employés à temps partiel bénéficient de moins bonnes conditions de travail que leurs homologues à temps plein, mais les écarts tendent à se réduire lorsque les étudiants en emploi sont exclus

Les jeunes à temps partiel travaillent souvent selon un horaire par quart. Cette situation traduit une plus grande précarité en comparaison des jeunes dont l'emploi est à temps plein; en effet, ces derniers profitent en grande majorité d'horaires normaux de jour. Cette précarité est également constatée en ce qui concerne la rémunération : l'avantage salarial, déjà important, des jeunes à temps plein sur les jeunes à temps partiel augmente beaucoup entre 1997 et 2005, et ce, tant sur le plan horaire qu'hebdomadaire. L'avance salariale est toutefois moins marquée lorsque les étudiants en emploi sont exclus. La précarité des travailleurs à temps partiel se manifeste aussi dans l'emploi au salaire minimum, majoritairement présent dans ce type d'emploi. Enfin, les jeunes travailleurs à temps partiel sont trois fois moins susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite lié à leur emploi que leurs confrères à temps plein; cependant, les écarts sont beaucoup moins marqués chez les 25-29 ans, un groupe qui combine peu les études et le travail.

Les heures habituelles moyennes

En 2005, les jeunes travailleurs à temps plein âgés de 15 à 29 ans ont une semaine habituelle de travail de 38,2 heures, en baisse de presque une heure par rapport à 1997. De leur côté, les travailleurs à temps partiel affichent une semaine habituelle de travail de 16,2 heures en 2005. La durée du travail habituelle demeure relativement la même dans les différents sous-groupes d'âge des jeunes travailleurs à temps plein, soit autour de 37 ou 38 heures. Par contre, chez les employés à temps partiel, les jeunes de 15-19 ans travaillent habituellement 14,5 heures comparativement à 18,6 heures chez les 25-29 ans. En excluant les étudiants en emploi, les jeunes travailleurs à temps partiel âgés de 15 à 29 ans

voient leur semaine habituelle de travail passer à 19,7 heures alors qu'il n'y a pratiquement pas d'écart chez ceux à temps plein.

L'horaire normal de jour et l'horaire par quart

Plus de 7 jeunes travailleurs sur 10 à temps partiel ont un horaire par quart en 2003 alors que les deux tiers (66,8 %) des jeunes travailleurs à temps plein occupent un emploi avec un horaire normal de jour. Il y a donc une polarisation chez les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel sur le plan du type d'horaire occupé. Parmi les jeunes travailleurs à temps partiel, c'est chez les 16-19 ans (plus de 8 personnes sur 10) et les 20-24 ans (7 personnes sur 10) que l'horaire par quart est le plus fréquent. Chez les jeunes travailleurs à temps plein, l'horaire par quart est davantage présent chez les 20-24 ans que chez les autres sous-groupes d'âge mais demeure beaucoup moins fréquent (environ 4 personnes sur 10) que chez les employés à temps partiel. On doit noter par ailleurs que l'horaire normal de jour est majoritairement présent chez les travailleurs à temps partiel âgés de 30 à 69 ans (plus de 6 personnes sur 10) mais demeure toujours plus fréquent chez les travailleurs à temps plein de ce groupe d'âge (8 personnes sur 10).

La durée du travail annuelle

L'écart dans la durée du travail annuelle habituelle en 2005 est de plus du double entre les jeunes travailleurs à temps plein (1 990,9 heures) et ceux à temps partiel (846,7 heures). La comparaison chez les travailleurs plus âgés (30 ans et plus) montre cependant des différences selon le régime de travail. Les travailleurs à temps plein plus âgés affichent presque le même nombre d'heures annuelles habituelles (2 001,4 heures) que les jeunes. Chez les travailleurs à temps partiel, toutefois, une différence importante est notée, les 30 ans et plus affichant 1 038,4 heures sur une base annuelle. Cela s'explique par le fait que les travailleurs à temps partiel âgés de 30 ans et plus combinent très peu les études et le travail comparativement aux jeunes travailleurs, surtout ceux âgés de 15 à 24 ans.

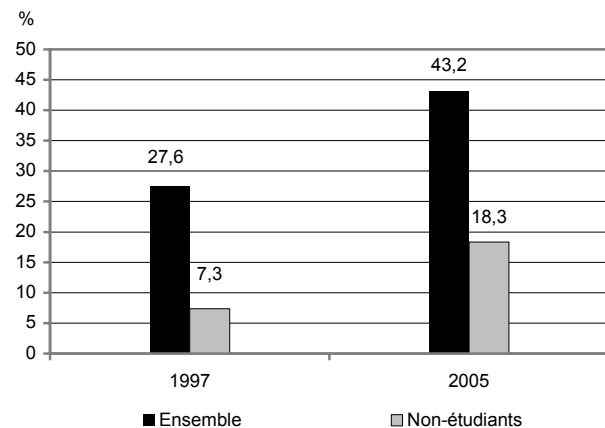
Chez les jeunes travailleurs, lorsque l'on tient compte des heures annuelles réellement travaillées, la différence par rapport aux heures habituelles est plus grande chez les travailleurs à temps plein (de 1 990,9 heures à 1 825,4 heures) que chez les travailleurs à temps partiel (de 846,7 heures à 801,1 heures). Les absences reliées aux vacances et jours fériés, aux obligations personnelles ou familiales ainsi que celles pour maladie plus nombreuses chez les travailleurs à temps plein expliquent cette situation malgré un nombre plus élevé d'heures effectuées en temps supplémentaire (rémunéré et non rémunéré).

La rémunération horaire

En 2005, les jeunes travailleurs (15-29 ans) à temps plein reçoivent une rémunération horaire moyenne de 14,78 \$ comparativement à 10,32 \$ pour les travailleurs à temps partiel. L'avantage salarial des jeunes travailleurs à temps plein est de 43,2 % (voir la figure 4.9). Cette avance s'est accrue de façon notable par rapport à 1997 (27,6 %), la croissance de la rémunération horaire ayant été deux fois plus importante chez les employés à temps plein (+ 28,0 %) que chez les employés à temps partiel (+ 14,0 %). Cela se traduit par un gain non négligeable de pouvoir d'achat chez les jeunes travailleurs à temps plein (+ 8,7 %) alors qu'on note une perte à cet effet chez les employés à temps partiel (- 3,1 %). L'augmentation la plus importante de la rémunération horaire entre 1997 et 2005 a lieu chez les 25-29 ans (+ 29,1 %), pour ce qui est des travailleurs à temps plein, et chez les 20-24 ans (+ 22,2 %), pour ce qui est des travailleurs à temps partiel. Ce dernier groupe d'âge est le seul à afficher un gain de pouvoir d'achat (+ 3,8 %) chez les employés à temps partiel. Lorsque l'on exclut les travailleurs étudiants, la rémunération horaire des 15-29 ans à temps plein se fixe à 15,13 \$ et celle des travailleurs à temps partiel, à 12,79 \$.

Figure 4.9

Avantage salarial horaire des jeunes employés à temps plein par rapport à ceux à temps partiel, 1997 et 2005, Québec



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La rémunération hebdomadaire

Comme la rémunération hebdomadaire tient compte à la fois du taux horaire et des heures habituellement travaillées, il y a des différences notables entre les jeunes travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel. Ainsi, en 2005, la rémunération hebdomadaire moyenne des premiers s'établit à 564,73 \$ par rapport à seulement 170,95 \$ chez les seconds. Les travailleurs à temps plein âgés de 15 à 29 ans gagnent donc en moyenne trois fois plus que leurs homologues à temps partiel. Entre 1997 et 2005, les gains hebdomadaires des jeunes travailleurs à temps plein augmentent moins rapidement (+ 25,6 %) que ce qui a été observé dans le cas de leur rémunération horaire, une baisse dans la durée du travail habituelle de ce groupe étant notée. La situation diffère chez les travailleurs à temps partiel puisque leur rémunération hebdomadaire augmente plus (+ 16,2 %) que leur rémunération horaire sur la période, en raison d'une hausse de leur temps de travail habituel.

En excluant les étudiants en emploi, qui ont généralement un taux horaire inférieur aux autres travailleurs et une durée du travail beaucoup plus faible, la rémunération hebdomadaire des jeunes travailleurs à temps partiel est de 47,4 % supérieure

à celle de l'ensemble des jeunes en 2005. Elle se fixe à 251,93 \$ comparativement à 579,73 \$ chez les travailleurs à temps plein. L'avantage de ces derniers est donc réduit puisqu'en moyenne ils obtiennent un peu plus de deux fois la rémunération hebdomadaire des jeunes travailleurs à temps partiel. Sur la période étudiée, les travailleurs de 15-29 ans à temps plein connaissent toujours une croissance plus forte de la rémunération hebdomadaire (+ 26,5 %) que ceux à temps partiel (+ 21,5 %). Ainsi, un gain de pouvoir d'achat près de deux fois et demie plus important est noté chez les premiers (soit 7,5 % et 3,2 % respectivement).

La fréquence des employés au salaire minimum

La fréquence des jeunes travailleurs à temps partiel qui sont rémunérés au salaire minimum est de 22,2 % en 2005 comparativement à seulement 5,0 % chez ceux à temps plein. Dans les deux groupes, cette fréquence est à la baisse par rapport à 1997. Parmi les 95 100 jeunes travailleurs au salaire minimum en 2005, 67,8 % sont des employés à temps partiel. Cette situation diffère de celle qui est observée chez les 30 ans et plus qui travaillent au salaire minimum car 62,8 % d'entre eux sont des employés à temps plein.

Les gains annuels d'emploi

Tout comme ce qui a été observé dans le cas des rémunérations horaire et hebdomadaire, le gain annuel moyen d'emploi des jeunes travailleurs à temps plein est beaucoup plus élevé en 2003 (21 672 \$) que celui noté chez les employés à temps partiel (8 619 \$). Par ailleurs, l'avantage salarial des travailleurs âgés de 30 à 69 ans sur les plus jeunes est moins important chez les employés à temps plein (84,2 %) que chez les employés à temps partiel (112,9 %). Tant chez les travailleurs à temps plein que chez ceux à temps partiel, le gain annuel d'emploi augmente avec l'âge; mais la hausse chez les travailleurs à temps partiel, d'un sous-groupe d'âge à l'autre, est beaucoup moins prononcée que chez les travailleurs à temps plein.

La fréquence des régimes de retraite

Les jeunes travailleurs à temps plein sont presque trois fois plus susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite (environ 3 personnes sur 10) que les jeunes à temps partiel (1 personne sur 10) en 2003. Par contre, l'écart se réduit de beaucoup chez les 25-29 ans puisque les rapports sont respectivement de près de 4 personnes sur 10 et de 3 personnes sur 10. Il reste que les travailleurs plus âgés (30-69 ans) sont toujours plus susceptibles de profiter d'un régime de retraite que leurs homologues plus jeunes, et ce, peu importe le régime de travail. Les travailleurs à temps plein (54,6 %) dominent également toujours à ce chapitre comparativement à ceux à temps partiel (35,2 %).

4.6 Les conditions de travail des jeunes selon le statut d'emploi

Les jeunes employés temporaires ont généralement de moins bonnes conditions de travail que leurs homologues permanents, mais l'écart est souvent presque nul lorsque les étudiants sont exclus

La durée du travail est plus courte chez les employés temporaires que chez les employés permanents, et ce, même chez les travailleurs non étudiants. Dans l'ensemble des jeunes travailleurs, on note une polarisation dans les horaires de travail: les employés temporaires se retrouvent en grande majorité dans les horaires courts (moins de 35 heures) tandis que les employés permanents ont surtout des horaires normaux (35-40 heures). Cela s'explique essentiellement par la combinaison travail-études chez les travailleurs temporaires. La situation moins favorable de ces derniers se manifeste aussi sur le plan de la rémunération: celle-ci est moins élevée que la rémunération des travailleurs permanents et connaît aussi une croissance un peu plus faible de 1997 à 2005; toutefois, les employés temporaires profitent d'une rémunération légèrement supérieure à celles des employés permanents lorsque les étudiants en emploi sont exclus. On note un avantage salarial relativement élevé chez les travailleurs permanents par rapport aux travailleurs temporaires pour ce qui

est de la rémunération hebdomadaire, mais, cet avantage diminue de façon notable lorsque les étudiants en emploi ne sont pas considérés. Enfin, les jeunes travailleurs temporaires sont presque deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi au salaire minimum que les employés permanents.

Les heures habituelles moyennes

En moyenne, en 2005, les jeunes travailleurs permanents affichent une semaine habituelle de travail de 32,8 heures comparativement à une semaine de 26,2 heures du côté des travailleurs temporaires. Tant chez les jeunes permanents que chez les jeunes temporaires, les heures habituelles moyennes augmentent avec l'âge en 2005; elles sont respectivement de 22,1 heures et 19,8 heures chez les 15-19 ans, de 32,7 heures et 27,5 heures chez les 20-24 ans et de 36,8 heures et 31,7 heures chez les 25-29 ans. En excluant les étudiants en emploi, les jeunes travailleurs de 15-29 ans voient leur durée habituelle du travail augmenter; la hausse est plus forte chez les employés temporaires (+ 5,6 heures; 31,8 heures) que chez les employés permanents (+ 3,8 heures; 36,6 heures), ce qui réduit l'écart entre les deux groupes.

Les horaires de travail court et normal

Comme la durée du travail habituelle est plus courte chez les jeunes travailleurs temporaires, l'horaire court y est très présent en 2005 (près de 6 personnes sur 10); une fréquence relativement du même ordre est observée chez les jeunes travailleurs permanents, mais cette fois dans le cas de l'horaire normal. Toutefois, chez les adolescents (15-19 ans), l'importance de l'horaire court demeure, tant chez les employés permanents (77,6 %) que chez les employés temporaires (80,4 %) en 2005. La plus grande fréquence de l'horaire normal s'observe chez les 25-29 ans (permanents): les trois quarts s'y retrouvent; cette proportion est similaire à celle notée chez les travailleurs âgés de 30 ans et plus ayant le même statut d'emploi. En excluant les étudiants en emploi, presque 6 jeunes travailleurs temporaires sur 10 (56,5 %) ont un horaire normal comparativement à un peu plus de 7 personnes sur 10 dans le cas des travailleurs permanents. Ainsi,

chez les jeunes travailleurs, les différences observées dans les horaires de travail selon le statut d'emploi serait surtout attribuable au fait d'occuper un emploi tout en étant aux études.

La durée du travail annuelle

Pour l'année 2005, la durée du travail annuelle habituelle est en moyenne de 1 710,6 heures chez les jeunes travailleurs permanents comparativement à 1 367,8 heures chez les travailleurs temporaires. Un écart de 342,8 heures est donc observé entre les deux groupes. Cet écart s'explique évidemment par le constat, déjà fait, d'une durée habituelle hebdomadaire plus longue chez les jeunes permanents. Sur la base d'une semaine de travail de 35 heures, l'écart annuel entre les jeunes permanents et les jeunes temporaires est de 10 semaines de travail en faveur des premiers. La différence dans les heures annuelles de travail habituelles entre les employés permanents et temporaires varie selon le sous-groupe d'âge chez les jeunes travailleurs: elle est environ deux fois moins importante chez les 15-19 ans (120,8 heures) que chez les 20-24 ans (275,4 heures). Ces derniers montrent toutefois un écart un peu plus élevé par rapport aux 25-29 ans (261,5 heures).

Lorsque l'on tient compte des heures annuelles réellement travaillées, les jeunes travailleurs permanents âgés de 15-29 ans affichent une durée de 1 567,8 heures contre 1 287,3 heures chez les employés temporaires. La baisse, par rapport à la durée habituelle, est plus forte dans le premier groupe (142,8 heures) que dans le deuxième (80,5 heures) en raison d'absences plus nombreuses reliées aux obligations personnelles ou familiales, aux congés et à la maladie, et ce, malgré du temps supplémentaire rémunéré plus important.

La rémunération horaire

La rémunération horaire moyenne des jeunes employés permanents s'établit à 13,69 \$ en 2005 comparativement à 12,36 \$ chez les jeunes employés temporaires. L'avantage salarial des premiers sur les seconds est donc de 10,8 %. Les travailleurs de ces deux groupes reçoivent en moyenne l'équivalent des deux tiers de la rémunération horaire moyenne de

leurs homologues âgés de 30 ans et plus en 2005. Entre 1997 et 2005, la croissance de la rémunération horaire des jeunes travailleurs permanents est plus forte (+ 24,6 %) que celle de leurs homologues temporaires (+ 21,8 %); cela conduit à un gain de pouvoir d'achat plus élevé chez les premiers, soit de 5,8 % contre 3,5 %. Les gains de pouvoir d'achat les plus importants sont observés chez les 20-24 ans dans le cas des employés permanents (+ 9,3 %) et chez les 25-29 ans pour ce qui est des employés temporaires (+ 4,8 %).

En excluant les étudiants en emploi, la rémunération horaire des jeunes travailleurs permanents s'accroît davantage entre 1997 et 2005 (+ 28,2 %), tout comme celle des travailleurs temporaires (+ 24,7 %). Le gain de pouvoir d'achat est donc plus élevé, se fixant respectivement à 8,9 % et 6,0 % sur la période. La rémunération horaire des travailleurs permanents âgés de 15-29 ans (14,79 \$) est légèrement plus faible que celle des travailleurs temporaires (14,93 \$) en 2005; la même situation est observée en 1997. Dans les deux cas, cela est dû aux jeunes de 20-24 ans et de 25-29 ans (voir le tableau 4.6).

Tableau 4.6
Rémunération horaire moyenne des employés non étudiants selon le groupe d'âge et le statut d'emploi, Québec, 1997 et 2005

	1997		2005	
	Permanent	Temporaire	Permanent	Temporaire
	\$			
15-29 ans	11,54	11,97	14,79	14,93
15-19 ans	7,45	7,30	9,23	8,78
20-24 ans	9,68	10,81	12,64	13,21
25-29 ans	13,09	14,07	16,85	17,47
30 ans et plus	17,13	15,41	20,70	19,09

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La rémunération horaire moyenne des travailleurs plus âgés (30 ans et plus) demeure plus élevée chez les employés permanents (20,70 \$) que chez les employés temporaires (19,09 \$) en 2005; l'écart se réduit toutefois par rapport à ce qui est observé en 1997. Enfin, le ratio de la rémunération horaire des

jeunes permanents et des jeunes temporaires par rapport à celle de leurs homologues plus âgés augmente lorsque les étudiants sont exclus; celui-ci se situe à 71,4 % chez les premiers et à 78,2 % chez les seconds.

La rémunération hebdomadaire

Tout comme dans le cas de la rémunération horaire, les jeunes travailleurs permanents montrent une rémunération hebdomadaire moyenne (470,89 \$) supérieure à celle de leurs homologues temporaires (342,66 \$) en 2005. L'avantage salarial des premiers sur les seconds est donc de 37,4 % et s'explique par un taux horaire moyen et des heures habituelles moyennes plus élevés chez les employés permanents. La croissance de la rémunération hebdomadaire des 15-29 ans, plus forte chez les travailleurs permanents que chez les employés temporaires entre 1997 et 2005 (+ 23,6 % versus 21,3 %), conduit à un meilleur gain de pouvoir d'achat chez les premiers, soit de 5,0 % contre 3,1 %. Chez les travailleurs permanents, la rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes travailleurs de 15-29 ans équivaut à 62,2 % de celle des travailleurs de 30 ans et plus, soit davantage que ce qui est observé chez les employés temporaires (56,6 %).

En tenant compte uniquement des jeunes travailleurs non étudiants, l'avantage salarial des employés permanents sur les employés temporaires diminue de façon notable en 2005 pour se fixer à 14,2 %. Ainsi, la rémunération hebdomadaire moyenne des 15-29 ans détenant un poste permanent est de 546,89 \$ comparativement à 478,78 \$ chez ceux détenant un poste temporaire. Cela s'explique surtout par la valeur beaucoup plus élevée de la rémunération de ces derniers lorsque les étudiants en emploi sont exclus; en effet, celle-ci augmente de 39,7 % contre 16,1 % chez les travailleurs permanents. Enfin, la croissance entre 1997 et 2005 de la rémunération hebdomadaire moyenne est relativement du même ordre chez les jeunes travailleurs permanents et temporaires qui ne sont plus aux études, leur procurant, respectivement, des gains de pouvoir d'achat de 8,5 % et 9,2 %.

La fréquence des employés au salaire minimum

En 2005, les jeunes travailleurs temporaires sont presque deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi au salaire minimum (15,8 %) que les jeunes travailleurs permanents (8,7 %). Par contre, dans l'ensemble des jeunes de 15-29 ans au salaire minimum, 6 personnes sur 10 occupent un emploi permanent.

4.7 Les conditions de travail des jeunes selon la couverture syndicale*Les jeunes employés syndiqués ont généralement de meilleures conditions que les non-syndiqués, mais la différence est moins grande chez les 25-29 ans et les non-étudiants*

Sur une base hebdomadaire, la durée du travail est plus longue chez les syndiqués mais l'écart par rapport aux non-syndiqués disparaît dans le cas des 25-29 ans et lorsque les étudiants sont exclus. L'horaire normal de jour montre le même taux de présence chez les 25-29 ans, qu'ils soient syndiqués ou non. Les jeunes syndiqués s'absentent davantage, que ce soit pour des obligations personnelles ou familiales ou des congés. Sur le plan de la rémunération horaire, l'avantage salarial des syndiqués diminue entre 1997 et 2005, en raison d'une croissance plus forte du côté des non-syndiqués. Toutefois, comme ces derniers présentent une durée du travail plus faible, l'avantage salarial des syndiqués sur les non-syndiqués est plus marqué sur le plan hebdomadaire que sur le plan horaire. Également, l'avantage salarial annuel des syndiqués par rapport aux non-syndiqués demeure très important, mais il est plus faible chez les 25-29 ans travaillant à temps plein toute l'année. Finalement, la fréquence des régimes de retraite est beaucoup plus élevée chez les syndiqués.

Les heures habituelles moyennes

Dans l'ensemble des jeunes employés âgés de 15 à 29 ans, le nombre d'heures habituelles moyennes de travail est plus élevé chez les employés syndiqués en 2005 (33,6 heures) que chez les non-syndiqués (30,0 heures). Cependant, les travailleurs âgés de

25 à 29 ans présentent un nombre d'heures habituelles identiques dans les deux groupes comparés et ce sont eux qui ont la semaine la plus longue (35,9 heures). Lorsque l'on tient compte uniquement des travailleurs qui sont non étudiants, la durée habituelle du travail chez les jeunes augmente dans les deux groupes (syndiqués et non-syndiqués); elle devient relativement du même ordre, soit de 36,0 heures chez les syndiqués et de 35,6 heures chez les non-syndiqués. L'augmentation est donc plus importante dans ce dernier groupe en raison d'une plus grande présence d'étudiants qui font généralement moins d'heures de travail.

Les horaires de travail court et normal

Compte tenu d'une durée habituelle moins longue, la fréquence de l'horaire court est plus élevée chez les jeunes employés non syndiqués (un peu plus de 4 personnes sur 10 se retrouvent dans cette situation) alors que c'est le cas de 3 personnes sur 10 chez les syndiqués. L'horaire normal est plus présent chez ces derniers en 2005 (65,6 %) que chez les non-syndiqués (50,7 %). Tant chez les syndiqués que les non-syndiqués, l'horaire court est surtout le fait des adolescents (15-19 ans), au moins 7 travailleurs sur 10 de cette tranche d'âge occupant un tel type d'emploi. En revanche, dans les mêmes proportions, l'horaire normal est présent chez les 25-29 ans peu importe la couverture syndicale. En excluant les étudiants, la fréquence de l'horaire normal des jeunes travailleurs de 15-29 ans est plus grande, tant chez les syndiqués (75,6 %) que chez les non-syndiqués (70,3 %), et est similaire à ce qui est observé en moyenne chez les travailleurs âgés de 30 ans et plus.

L'horaire normal de jour et l'horaire par quart

En 2003, l'horaire normal de jour est autant présent chez les jeunes employés syndiqués que chez les non-syndiqués, un peu plus de 5 personnes sur 10 se retrouvant dans cette situation. Par contre, l'horaire par quart est plus fréquent chez les 16-19 ans syndiqués (58,7 %), et encore plus chez les non-syndiqués (62,2 %) de ce même groupe d'âge. À l'inverse, l'horaire normal de jour se retrouve davantage chez les jeunes travailleurs de 25-29 ans,

tant chez les syndiqués (62,2 %) que chez les non-syndiqués (67,4 %).

La durée du travail annuelle

En 2005, les heures annuelles habituelles sont de 1 754,2 chez les jeunes employés syndiqués comparativement à 1 567,9 chez les non-syndiqués. Un écart de 186,3 heures est donc noté. Sur la base d'une semaine de travail de 35 heures, cela équivaut à cinq semaines et demie de travail de plus, en moyenne, en faveur des syndiqués. Chez les 25-29 ans, on observe peu de différences dans la durée du travail annuelle habituelle, celle-ci s'établissant aux alentours de 1 870 heures dans les deux groupes. En tenant compte des heures réellement travaillées, la durée du travail annuelle baisse à 1 565,7 heures chez les syndiqués de 15-29 ans comparativement à 1 466,9 heures chez leurs homologues non syndiqués. La baisse est presque deux fois plus forte chez les syndiqués, en raison surtout d'absences plus nombreuses reliées aux obligations personnelles ou familiales, à des congés et à la maladie.

La rémunération horaire

La rémunération horaire moyenne des jeunes de 15-29 ans syndiqués se fixe à 15,99 \$ en 2005 comparativement à 12,23 \$ chez les non-syndiqués. L'avantage salarial des premiers est donc de 30,7 %. Cette avance s'est toutefois amoindrie depuis 1997 puisque la croissance de la rémunération horaire des jeunes syndiqués durant cette période a été moins forte (+ 17,4 %) que celle de leurs homologues non syndiqués (+ 24,4 %). En conséquence, on note uniquement un gain de pouvoir d'achat chez ces derniers (+ 5,7 %). Chez les jeunes travailleurs syndiqués, la plus forte croissance de la rémunération horaire entre 1997 et 2005 a lieu chez les 20-24 ans (+ 21,4 %) et chez les 25-29 ans (+ 29,9 %) pour ce qui est des non-syndiqués. Dans ce dernier groupe, le gain de pouvoir d'achat sur la période est particulièrement important (+ 10,4 %). De façon générale, les jeunes travailleurs syndiqués ont une rémunération horaire moyenne équivalant à 72,7 % de celle de leurs homologues âgés de 30 ans et plus en 2005, alors que ce ratio est plus faible chez les non-syndiqués (63,8 %).

En excluant les étudiants en emploi, la rémunération horaire en 2005 augmente dans les deux groupes de jeunes travailleurs. La différence est plus grande chez les non-syndiqués, leur rémunération horaire s'établissant à 13,62 \$; celle-ci est cependant toujours inférieure à celle des travailleurs syndiqués (17,06 \$). L'avantage salarial de ces derniers diminue donc pour se fixer à 25,3 % (voir la figure 4.10).

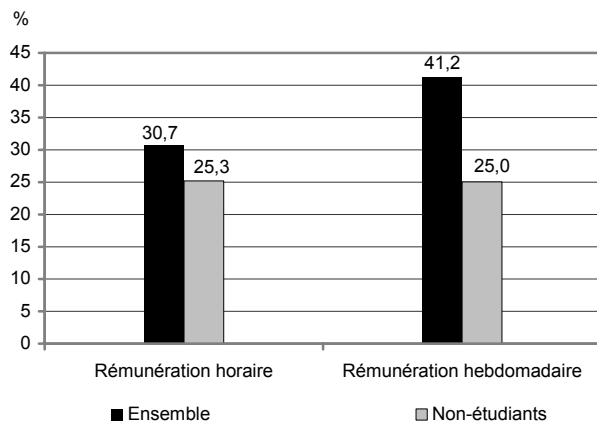
La rémunération hebdomadaire

La croissance de la rémunération hebdomadaire des jeunes employés syndiqués entre 1997 et 2005 est de 19,9 %, un taux plus élevé que ce qui a été observé sur le plan de la rémunération horaire; cela révèle un accroissement de la durée du travail dans ce groupe. Par contre, les jeunes travailleurs non syndiqués voient leur rémunération hebdomadaire s'accroître moins fortement (+ 20,7 %) que ce qui a été observé sur le plan horaire. Cela s'explique par une baisse de la durée habituelle du travail dans ce groupe. En 2005, les 15-29 ans syndiqués obtiennent une rémunération hebdomadaire de 551,40 \$ comparativement à 390,42 \$ chez leurs homologues non syndiqués. L'avance salariale des premiers sur les seconds est de 41,2 %, soit davantage que sur le plan salarial horaire (voir la figure 4.10); cette situation est surtout attribuable à la durée habituelle du travail plus faible chez les non-syndiqués.

Lorsque les étudiants en emploi sont exclus du calcul, la rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes travailleurs augmente de 25,4 % chez les syndiqués et de 26,5 % chez les non-syndiqués, entre 1997 et 2005. Ces derniers obtiennent un gain de pouvoir d'achat un peu plus élevé (7,5 % contre 6,6 %). En 2005, les 15-29 ans syndiqués qui sont non-étudiants affichent une rémunération hebdomadaire de 615,53 \$ par rapport à 492,24 \$ chez leurs homologues non syndiqués. Contrairement à ce qui a été observé dans l'ensemble des jeunes travailleurs, l'avance salariale des syndiqués sur les non-syndiqués est du même ordre sur les plans hebdomadaire et horaire lorsque les employés non étudiants sont considérés (voir la figure 4.10).

Figure 4.10

Avantage salarial des jeunes syndiqués sur ceux non syndiqués selon le type de rémunération, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les gains annuels d'emploi

Pour l'ensemble des jeunes employés âgés de 16 à 29 ans, le gain annuel d'emploi chez les syndiqués s'établit à 22 388 \$ en 2003 comparativement à 15 597 \$ chez les non-syndiqués. Un écart de plus de 43,5 %, en faveur des premiers est donc noté. Cet écart diminue à 30,5 % dans le cas des 16-19 ans alors que les syndiqués gagnent annuellement 8 113 \$ en moyenne contre 6 217 \$ chez les non-syndiqués. Toutefois, l'avantage salarial des jeunes syndiqués augmente chez les travailleurs âgés de 20-24 ans (40,6 %) mais diminue chez les 25-29 ans (23,6 %), comme le montre le tableau 4.7. En considérant uniquement les personnes ayant travaillé à temps plein durant toute l'année, le gain annuel d'emploi des jeunes travailleurs syndiqués âgés de 16-29 ans s'élève à 28 224 \$ comparativement à 20 826 \$ chez leurs homologues non syndiqués. L'écart entre les deux groupes se rétrécit lorsque considéré en pourcentage, comme l'indique le tableau 4.7, mais augmente en termes absolus. Chez les jeunes travailleurs à temps plein toute l'année, la différence la moins prononcée entre les deux groupes s'observe chez les 25-29 ans à temps plein

durant toute l'année (16,6 %) et est toujours en faveur des travailleurs syndiqués. La situation chez les travailleurs plus âgés montre un écart beaucoup plus faible (9,7 %) entre les syndiqués et les non-syndiqués travaillant à temps plein durant toute l'année.

Tableau 4.7

Gains annuels d'emploi et écart salarial selon le groupe d'âge et la couverture syndicale, Québec, 2003

	Ensemble des employés			Employés à temps plein toute l'année		
	Synd.	Non synd.	Écart	Synd.	Non synd.	Écart
	\$		%	\$		%
16-29 ans	22 388	15 597	43,5	28 224	20 826	35,5
16-19 ans	8 113	6 217	30,5	11 061	8 920	24,0
20-24 ans	18 369	13 061	40,6	23 799	17 151	38,8
25-29 ans	30 118	24 375	23,6	31 888	27 353	16,6
30-69 ans	41 291	34 238	20,6	43 676	39 813	9,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

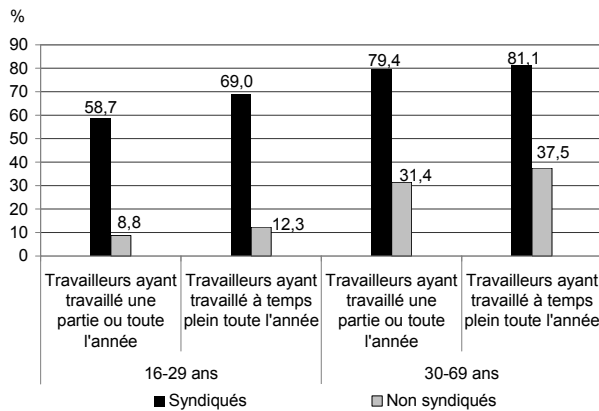
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La fréquence des régimes de retraite

La présence d'un régime de retraite lié à l'emploi est davantage observée chez les jeunes employés (16-29 ans) syndiqués que chez les non-syndiqués. En 2003, chez les premiers, presque 6 personnes sur 10 bénéficient d'un régime de retraite comparativement à moins de une personne sur 10 chez les seconds. La présence plus grande de régimes de retraite chez les jeunes travailleurs syndiqués est encore plus marquée lorsque ceux-ci travaillent à temps plein durant toute l'année (environ 7 personnes sur 10 sont dans cette situation). Comme le montre la figure 4.11, la proportion de travailleurs ayant un régime de retraite est toujours plus forte chez les jeunes travailleurs syndiqués mais l'est encore davantage chez les 30-69 ans, et ce, peu importe la couverture syndicale.

Figure 4.11

Proportion d'employés bénéficiant d'un régime de retraite lié à leur emploi selon le groupe d'âge et la couverture syndicale, Québec, 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.8 Les conditions de travail des jeunes selon la taille de l'établissement¹⁴

Les jeunes œuvrant dans de grands établissements (plus de 500 employés) jouissent de meilleures conditions de travail que ceux travaillant dans de petits établissements (moins de 100 employés)

La durée du travail, sur une base hebdomadaire, est toujours plus courte dans les petits établissements, même si les écarts avec les établissements de plus grande taille sont moins prononcés lorsque les étudiants sont exclus. Ce sont les jeunes se retrouvant dans de grands établissements qui travaillent majoritairement selon un horaire normal de jour et qui affichent un plus grand nombre d'absences en raison d'obligations personnelles ou familiales et de congés. Ce groupe bénéficie également d'un avantage salarial horaire important par rapport aux employés des plus petits établissements; l'avance est beaucoup moins marquée face aux travailleurs des établissements de

taille moyenne (de 100 à 500 employés). L'avance salariale des jeunes employés dans les grands établissements par rapport à ceux dans les plus petits est meilleure sur le plan hebdomadaire qu'horaire, en raison d'une durée du travail plus faible chez ces derniers. On doit cependant noter que cette avance est du même ordre que sur le plan horaire lorsque les étudiants ne sont pas considérés. Enfin, en plus d'avoir une situation salariale avantageuse, les jeunes travaillant dans les grands établissements bénéficient le plus souvent d'un régime de retraite lié à leur emploi; l'écart avec les plus petits établissements est particulièrement important.

Les heures habituelles moyennes

Parmi l'ensemble des jeunes employés âgés de 15 à 29 ans, la durée hebdomadaire habituelle en 2005 est plus faible chez ceux travaillant dans les établissements de moins de 100 employés (30,0 heures en moyenne) que chez ceux œuvrant dans les établissements de 100 à 500 employés (34,1 heures) et de plus de 500 employés (34,2 heures). La durée du travail habituelle la plus courte s'observe chez les 15-19 ans employés dans les plus petits établissements (20,6 heures) alors que la plus longue se trouve chez les 25-29 ans travaillant dans les établissements de 100 à 500 employés (36,7 heures). En excluant les étudiants en emploi, la durée habituelle augmente chez les 15-29 ans; cette différence est notée surtout dans les plus petits établissements alors que la durée passe à 35,3 heures, se rapprochant ainsi de celle des établissements de taille moyenne (37,2 heures) et de celle des établissements de plus de 500 employés (36,2 heures).

Les horaires de travail court et normal

Comme la durée habituelle du travail augmente avec la taille de l'établissement, on constate une fréquence de l'horaire normal beaucoup plus forte en 2005 chez les 15-29 ans employés dans les grands établissements (71,3 %) que chez ceux travaillant dans les plus petits établissements (49,7 %). Dans les établissements de taille moyenne, près de 7 personnes sur 10 ont un horaire normal de travail. La plus forte fréquence de l'horaire court

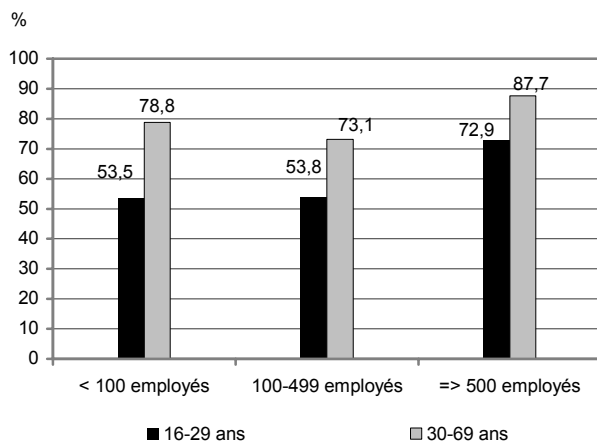
14. Dans l'Enquête sur la population active, les tailles d'établissement sont les suivantes : moins de 100 employés, entre 100 et 500 et plus de 500 employés. Dans l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, ces tailles sont : moins de 100 employés, de 100 à 499 et 500 employés et plus.

(8 personnes sur 10) se retrouve chez les jeunes de 15-19 ans qui travaillent dans les plus petits établissements. Par ailleurs, c'est chez les 25-29 ans que la proportion de l'horaire normal est la plus grande (environ 8 personnes sur 10), tant dans les établissements de 100 à 500 employés que dans ceux de plus de 500 employés.

L'horaire normal de jour et l'horaire par quart

Parmi les jeunes âgés de 16 à 29 ans qui travaillent dans les grands établissements (de 500 employés ou plus), plus de 7 personnes sur 10 affichent un horaire normal de jour en 2003. Cette situation touche environ 5 personnes sur 10 chez les travailleurs des établissements de 100 à 499 employés ou de moins de 100 employés. Dans ces derniers établissements, l'horaire par quart est davantage présent chez les 16-19 ans (63,6 %) que chez les 20-24 ans (47,9 %) et surtout les 25-29 ans (32,7 %). Enfin, la fréquence de l'horaire normal de jour est toujours plus élevée chez les 30-69 ans que chez les jeunes travailleurs, peu importe la taille de l'établissement, comme le révèle la figure 4.12.

Figure 4.12
Proportion de l'horaire normal de jour selon le groupe d'âge et la taille de l'établissement, Québec, 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La durée du travail annuelle

En 2005, les jeunes de 15-29 ans œuvrant dans les grands établissements (plus de 500 employés) et ceux travaillant dans des établissements de 100 à 500 employés affichent un nombre d'heures habituelles annuelles presque identique, soit respectivement de 1 784,4 heures et 1 781,5 heures. Un écart important est observé par rapport aux jeunes employés des petits établissements : ceux-ci font beaucoup moins d'heures (soit 1 564,0 en moyenne par année), en raison notamment de la forte présence d'étudiants en emploi à temps partiel dans ce groupe. Des écarts beaucoup moins élevés entre les trois tailles d'établissement sont observés chez les 25-29 ans. Lorsque l'on tient compte des divers congés et du temps supplémentaire, afin d'obtenir la durée du travail réelle annuelle, on note une baisse de 210,1 heures dans les grands établissements (1 574,3 heures), de 161,7 heures dans les établissements de 100 à 500 employés (1 619,7 heures) et de 107,7 heures dans ceux de moins de 100 employés (1 456,3 heures). La baisse plus prononcée dans les grands établissements résulte d'absences plus fréquentes reliées aux obligations personnelles ou familiales (121,3 heures) ainsi qu'aux congés (104,6 heures), malgré du temps supplémentaire rémunéré et non rémunéré plus important que dans les autres établissements.

La rémunération horaire

En 2005, la rémunération horaire des 15-29 ans travaillant dans les grands établissements (18,34 \$) est nettement plus élevée que celle des jeunes œuvrant dans des établissements de taille moyenne (15,50 \$) et surtout celle des travailleurs des plus petits établissements (12,18 \$). L'avantage salarial noté dans les grands établissements par rapport aux deux autres groupes de taille est donc important, se situant respectivement à 18,3 % et 50,6 %. La croissance salariale horaire des jeunes travailleurs entre 1997 et 2005 est toutefois plus forte dans les établissements de 100 à 500 employés (+ 23,7 %) que dans les plus petits établissements (+ 22,8 %) et les plus grands (+ 19,6 %).

Lorsque les étudiants sont exclus, la rémunération horaire et sa croissance entre 1997 et 2005 sont meilleures dans les trois tailles d'établissement. La rémunération horaire est ainsi de 13,57 \$ (croissance de 27,1 %) dans les petits établissements, de 16,50 \$ (+ 24,8 %) dans ceux de 100 à 500 employés et de 19,52 \$ (+ 22,3 %) dans les grands établissements. Les gains de pouvoir d'achat sont plus marqués dans les deux premiers groupes, soit respectivement de 8,0 % et 6,0 %, comparativement à seulement 3,9 % dans les grands établissements. L'avantage salarial des jeunes travailleurs se retrouvant dans les grands établissements diminue donc par rapport aux plus petits (43,8 %) mais demeure constant par rapport aux établissements de 100 à 500 employés (18,3 %).

La rémunération hebdomadaire

La rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes travailleurs se trouvant dans les établissements de plus de 500 employés s'établit à 641,34 \$ en 2005 comparativement à 386,04 \$ dans les plus petits et à 544,41 \$ dans les établissements de taille moyenne. L'avantage salarial des premiers sur les deuxièmes est plus élevé sur le plan hebdomadaire qu'horaire (66,1 % contre 50,6 %), en raison d'une durée habituelle du travail plus faible chez les deuxièmes. Entre 1997 et 2005, la plus forte croissance de la rémunération hebdomadaire chez les 15-29 ans se retrouve dans les établissements de 100 à 500 employés (+ 26,2 %) alors que la plus faible est observée dans les petits établissements (+ 19,6 %).

En tenant compte uniquement des employés qui ne sont pas aux études, la rémunération hebdomadaire moyenne des jeunes travailleurs dans les établissements de moins de 100 employés se fixe à 483,61 \$ en 2005, alors que celle des établissements de taille moyenne s'élève à 613,66 \$ et celle des grands établissements, à 711,98 \$. L'avantage salarial des jeunes travailleurs dans les grands établissements par rapport à ceux dans les petits établissements est donc moins important (47,2 %). Sur la période étudiée, le meilleur gain de pouvoir d'achat est observé chez les jeunes travailleurs œuvrant dans les établissements de taille moyenne (+ 9,6 %) alors que les gains notés dans les autres

tailles d'établissement se situent à un peu plus de 6,0 %.

La fréquence des employés au salaire minimum

Parmi l'ensemble des travailleurs au salaire minimum en 2005, 9 personnes sur 10 se retrouvent dans les établissements de moins de 100 employés. Chez ces derniers, environ les deux tiers ont entre 15 et 29 ans. La fréquence d'employés de ce groupe d'âge rémunérés au salaire minimum est de 13,2 % dans les petits établissements; elle augmente à 34,6 % dans le cas des 15-19 ans.

Les gains annuels d'emploi

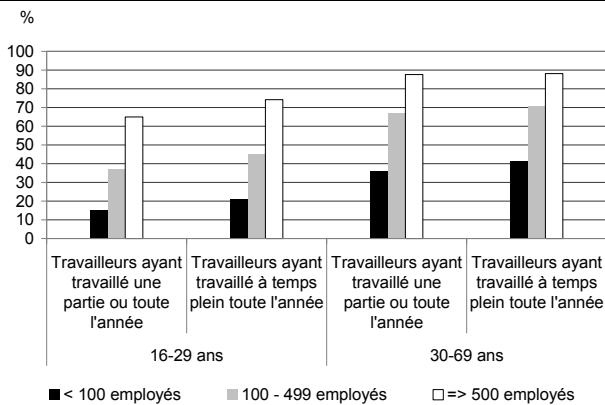
Tout comme dans le cas des rémunérations horaire et hebdomadaire, le gain annuel d'emploi des jeunes travailleurs augmente avec la taille de l'établissement. Ainsi, en 2003, les 16-29 ans travaillant dans les établissements de moins de 100 employés affichent un gain annuel moyen de 15 168 \$, ceux des établissements de 100 à 499 employés, de 22 986 \$, alors que le gain noté dans les grands établissements atteint 27 989 \$. Les jeunes travailleurs de ce dernier groupe gagnent donc presque deux fois plus que les jeunes se retrouvant dans les petits établissements.

En considérant uniquement les travailleurs à temps plein durant toute l'année, le gain annuel d'emploi chez les jeunes travailleurs passe à 20 452 \$ dans les petits établissements, à 28 741 \$ dans les établissements de taille moyenne et à 32 397 \$ dans les grands. L'avantage salarial des employés des grands établissements par rapport aux employés des autres groupes diminue donc; cela est particulièrement vrai dans le cas des petits établissements lorsque l'avance en pourcentage est prise en compte (58,4 % chez les travailleurs à temps plein durant toute l'année contre 84,5 % pour l'ensemble). La durée du travail plus longue chez les travailleurs œuvrant dans les petits établissements explique la réduction de l'écart.

La fréquence des régimes de retraite

En 2003, les jeunes travailleurs âgés de 16 à 29 ans sont beaucoup plus susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite s'ils se retrouvent dans les établissements de 500 employés et plus (plus de 6 personnes sur 10 sont dans cette situation) plutôt que dans les petits établissements (moins de 2 personnes sur 10). D'autre part, presque 4 jeunes travailleurs sur 10 disposent d'un régime de retraite dans les établissements de taille moyenne. En considérant les travailleurs à temps plein durant toute l'année, on note que les jeunes ont davantage accès à un régime de retraite, comme le montre la figure 4.13. Par ailleurs, la relation positive entre la présence d'un régime de retraite et la taille des établissements est également observée chez les travailleurs plus âgés. Toutefois, ceux-ci affichent toujours une fréquence plus élevée en matière de régime de retraite que leurs homologues plus jeunes dans chaque strate de taille d'établissement, et ce, peu importe le régime de travail.

Figure 4.13
Proportion d'employés bénéficiant d'un régime de retraite lié à leur emploi selon le groupe d'âge et la taille de l'établissement, Québec, 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.9 Les conditions de travail des jeunes selon la région géographique¹⁵

La situation des jeunes québécois s'apparente souvent à celle dans les autres régions malgré un rapport parfois moins avantageux sur le plan de la rémunération

La durée du travail hebdomadaire est légèrement plus courte au Québec qu'en Ontario, mais l'écart avec la Colombie-Britannique s'accroît quelque peu. Ces différences n'affectent pas la présence des horaires normaux (35-40 heures) dans les trois régions, qui est relativement du même ordre. L'horaire normal de jour est le fait de la majorité des employés, peu importe la région. Par contre, lorsque l'on tient compte des heures réellement travaillées, le Québec est la région qui affiche la plus faible durée du travail. Sur le plan de la rémunération, l'Ontario et la Colombie-Britannique montrent un taux horaire presque identique mais plus élevé que celui observé au Québec. Cependant, cette dernière région voit sa rémunération horaire croître davantage entre 1997 et 2005, tant chez l'ensemble des jeunes que chez les non-étudiants. Dans ce dernier cas, les jeunes québécois obtiennent une rémunération horaire très proche de celle de la Colombie-Britannique. Par ailleurs, le Québec montre une rémunération hebdomadaire plus faible que les autres régions, surtout par rapport à l'Ontario, dans le cas des non-étudiants, en raison d'une durée du travail plus faible dans ce groupe. La Colombie-Britannique est la région où il y a le plus de jeunes rémunérés au salaire minimum; leurs gains hebdomadaires y sont cependant plus importants. Enfin, la proportion de jeunes travailleurs ayant un régime de retraite lié à leur emploi est similaire au Québec et en Ontario mais plus faible en Colombie-Britannique.

15. Les régions géographiques retenues sont les suivantes : Québec, Ontario, Colombie-Britannique, Canada (excluant le Québec).

Les heures habituelles moyennes

En 2005, les heures hebdomadaires habituelles moyennes des jeunes employés (15-29 ans) sont plus faibles au Québec et en Ontario (respectivement de 31,1 heures et 31,5 heures) que ce qui est observé en Colombie-Britannique (31,8 heures) et dans le Canada sans le Québec (32,3 heures). Peu importe la région géographique, la durée hebdomadaire du travail augmente avec l'âge, comme le montre le tableau 4.8. Ainsi, chez les jeunes travailleurs âgés de 15 à 19 ans, les heures habituelles varient de 20,6 heures (Ontario) à 22,0 heures (Canada), celles des 20-24 ans, de 31,3 heures (Québec) à 33,0 heures (Canada) alors que celles des 25-29 ans se situent entre 35,9 heures (Québec) et 37,6 heures (Canada). En considérant uniquement les employés qui sont non-étudiants, la durée du travail augmente dans toutes les régions géographiques et les différences les plus marquées se retrouvent chez les jeunes de 15-19 ans et, dans une moindre mesure, chez les 20-24 ans. Dans le cas des 15-19 ans, l'écart est assez important, soit d'au moins 10 heures dans chacune des régions géographiques. En 2005, l'Ontario et le Canada affichent le plus grand nombre d'heures chez les employés qui sont non-étudiants âgés de 25 à 29 ans, soit respectivement de 38,1 heures et 38,4 heures en moyenne.

Tableau 4.8

Heures hebdomadaires moyennes des jeunes employés selon le groupe d'âge et la région géographique, 2005

	Ensemble			
	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Canada ¹
	h			
15-29 ans	31,1	31,5	31,8	32,3
15-19 ans	21,2	20,6	21,9	22,0
20-24 ans	31,3	31,8	32,7	33,0
25-29 ans	35,9	37,3	36,8	37,6
	Non-étudiants			
	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Canada ¹
	h			
15-29 ans	35,8	36,9	36,4	37,3
15-19 ans	31,6	31,2	31,9	33,0
20-24 ans	35,6	36,2	36,0	36,8
25-29 ans	36,5	38,1	37,8	38,4

1. Excluant le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les horaires de travail court et normal

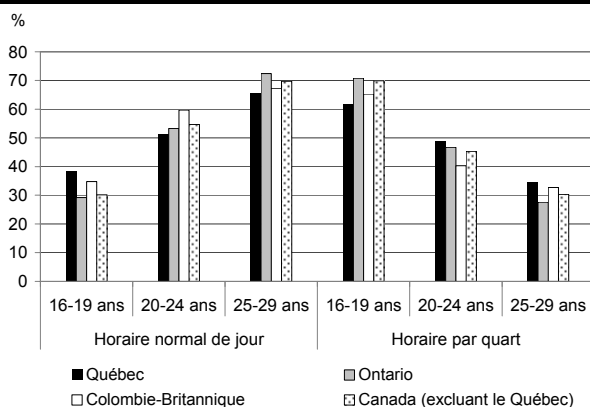
Peu importe la région géographique, environ un jeune travailleur sur deux âgé de 15 à 29 ans bénéficie d'un horaire de travail normal en 2005. D'autre part, l'horaire court n'est pas négligeable dans chacune des régions géographiques puisque 4 personnes sur 10 se retrouvent dans cette situation chez les jeunes travailleurs. Évidemment, la fréquence de l'horaire court est plus forte chez les adolescents, ceux-ci combinant davantage le travail et les études; celle-ci varie de 75,7 % en Colombie-Britannique à 80,1 % en Ontario. Dans les régions géographiques étudiées, c'est dans le groupe des 25-29 ans que l'horaire normal est le plus important alors qu'environ 7 travailleurs sur 10 s'y adonnent, une proportion du même ordre que celle observée chez les travailleurs de 30 ans et plus. Lorsque les étudiants sont exclus, l'horaire normal prend davantage d'importance alors que les deux tiers des jeunes travailleurs (15-29 ans) montrent un tel horaire, que ce soit en Ontario, en Colombie-Britannique ou dans le Canada. Le Québec se

distingue à cet égard avec une fréquence plus élevée (72,2 %).

L'horaire normal de jour et l'horaire par quart

En 2003, la présence de l'horaire normal de jour est relativement du même ordre au Québec et dans les autres régions, alors qu'environ 55 % des jeunes travailleurs (16-29 ans) présentent ce type d'horaire. Par contre, des différences non négligeables sont observées entre les régions lorsque l'analyse est effectuée selon les sous-groupes d'âge, comme le montre la figure 4.14. Ainsi, pour ce qui est de l'horaire normal, chez les 16-19 ans, la plus importante fréquence est notée au Québec, chez les 20-24 ans c'est en Colombie-Britannique et chez les jeunes de 25-29 ans, l'Ontario l'emporte. Cette région est d'ailleurs celle où on note la plus forte proportion de l'horaire par quart chez les 16-19 ans tandis que c'est au Québec que ce type d'horaire est le plus présent à la fois chez les travailleurs âgés de 20 à 24 ans et de 25 à 29 ans. Enfin, dans toutes les régions géographiques, la part de l'horaire normal de jour augmente avec l'âge; elle se situe à plus de 65 % dans le groupe des 25-29 ans.

Figure 4.14
Proportion d'employés ayant un horaire normal de jour ou par quart selon la région géographique et le groupe d'âge, 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La durée du travail annuelle

Parmi l'ensemble des jeunes travailleurs (15-29 ans), le nombre d'heures habituelles annuelles est relativement du même ordre dans les régions comparées, se situant entre 1 623,2 heures (Québec) et 1 683,3 heures (Canada). Ce constat de relative similarité est également fait chez les 15-19 ans. Par contre, des différences sont observées dans certains sous-groupes d'âge chez les jeunes travailleurs. Ainsi, la plus faible durée du travail annuelle habituelle chez les 20-24 ans se trouve au Québec (1 635,3 heures) comparativement à 1 721,6 heures au Canada, soit un écart de 86,3 heures. De grands écarts sont également notés chez les 25-29 ans entre le Québec (1 871,8 heures) et l'Ontario (1 948,0 heures) de même qu'avec le Canada (1 964,1 heures).

Dans l'ensemble des jeunes travailleurs, les heures annuelles réellement travaillées s'établissent à 1 496,2 heures au Québec, pour une différence de 127,0 heures avec les heures habituelles. Cette diminution dans le nombre d'heures de travail est la plus importante de toutes les régions comparées faisant en sorte que le Québec affiche la plus faible durée du travail réelle annuelle en 2005. La durée réelle est de 1 568,9 heures au Canada (pour un écart de 72,7 heures avec le Québec), de 1 537,2 heures en Ontario et de 1 537,9 heures en Colombie-Britannique. En 2005, chez les jeunes travailleurs, les absences les plus nombreuses pour des congés sont observées au Canada (78,9 heures), celles relatives aux obligations personnelles ou familiales se trouvent au Québec (64,7 heures) alors que celles dues à la maladie sont surtout le fait de la Colombie-Britannique (42,1 heures). Le temps supplémentaire rémunéré le plus important est par ailleurs constaté au Canada (42,8 heures) tandis que celui non rémunéré est davantage le cas de l'Ontario (28,6 heures).

La rémunération horaire

En 2005, l'Ontario et la Colombie-Britannique montrent la rémunération horaire la plus forte chez les jeunes travailleurs (15-29 ans) avec des taux moyens respectifs de 13,79 \$ et 13,75 \$. En

comparaison, le taux horaire est de 13,35 \$ au Québec et de 13,54 \$ dans l'ensemble du Canada excluant le Québec. C'est au Québec que l'on observe la plus forte croissance de la rémunération horaire entre 1997 et 2005 chez les jeunes travailleurs (+ 23,7 %). Cette situation est observée plus particulièrement chez les jeunes âgés de 20-24 ans, comme le montre le tableau 4.9. Alors que la croissance de la rémunération horaire des 20-24 ans atteint au moins 23 % sur la période au Québec, en Ontario et au Canada, celle-ci n'est que de 10,2 % en Colombie-Britannique. C'est d'ailleurs dans cette dernière région que la croissance de la rémunération horaire des 25-29 ans est la moins forte. En 2005, les jeunes travailleurs de ce dernier groupe d'âge affichent une rémunération horaire moyenne de 16,85 \$ au Québec, de 18,12 \$ en Ontario et de 17,59 \$ en Colombie-Britannique. Notons par ailleurs que chez les 15-19 ans, c'est en Ontario que l'on observe la plus faible augmentation de la rémunération horaire entre 1997 et 2005 (+ 12,6 %). Cette situation n'est pas étrangère au fait que le taux horaire minimum dans cette région est demeuré constant entre janvier 1997 et janvier 2004¹⁶. Lorsque les étudiants sont exclus, la rémunération horaire des jeunes travailleurs (15-29 ans) s'accroît dans les régions comparées, mais c'est au Québec que l'on observe la plus forte hausse (27,6 %) comparativement à l'Ontario (22,6 %) et à la Colombie-Britannique (11,7 %). Toutefois, en 2005 la valeur de la rémunération horaire chez les jeunes en excluant les étudiants demeure plus faible au Québec (14,81 \$) en comparaison à la région de l'Ontario (15,58 \$) mais se rapproche de celle de la Colombie-Britannique (14,97 \$).

Tableau 4.9

Croissance de la rémunération horaire moyenne chez les employés selon le groupe d'âge et la région géographique, 1997-2005

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Canada ¹
	%			
15-29 ans	23,7	20,6	10,9	22,2
15-19 ans	18,3	12,6	19,4	19,9
20-24 ans	26,6	23,0	10,2	23,7
25-29 ans	27,0	26,1	15,6	27,0
30 ans et +	20,2	22,7	15,4	22,8

1. Excluant le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La rémunération hebdomadaire

Entre 1997 et 2005, les jeunes employés québécois affichent une croissance de la rémunération hebdomadaire un peu plus élevée (+ 22,4 %) que celle notée en Ontario (+ 21,2 %) mais qui dépasse largement celle observée en Colombie-Britannique (+ 11,3 %). En 2005, c'est en Ontario que la rémunération hebdomadaire des 15-29 ans est la plus élevée (466,87 \$), région suivie de près par la Colombie-Britannique (464,37 \$) tandis qu'au Québec, la rémunération la plus faible est notée (438,18 \$). Cependant, sous l'angle de la médiane salariale hebdomadaire, on constate que, peu importe la région géographique, un jeune travailleur sur deux gagne 400,00 \$. En excluant les étudiants en emploi, la rémunération hebdomadaire des jeunes travailleurs (15-29 ans) augmente dans toutes les régions comparées. Cependant, l'écart en dollars entre le Québec (535,00 \$) et l'Ontario (586,76 \$) est presque le double (51,76 \$) de celui observé pour l'ensemble des jeunes travailleurs (28,69 \$). Cela s'explique par une durée du travail plus longue chez les jeunes travailleurs ontariens qui sont non-étudiants que chez leurs homologues québécois.

La fréquence des employés au salaire minimum et leur rémunération hebdomadaire

Ainsi que le montre le tableau 4.10, en 2005, la Colombie-Britannique affiche la plus forte fréquence d'employés au salaire minimum chez les jeunes

16. À ce sujet, voir Gagnon, Sandra, (2005). « Situation comparative des employés rémunérés au salaire minimum entre 1997 et 2004, selon diverses caractéristiques », *flash-info, Travail et rémunération*, vol. 6, n° 3, Institut de la statistique du Québec, juin, p. 9.

travailleurs âgés de 15 à 29 ans (12,6 %). Entre 1997 et 2005, cette région connaît une croissance non négligeable du nombre de jeunes travailleurs au salaire minimum (+ 9,6 %) par rapport à une hausse beaucoup plus modérée en Ontario (+ 2,0 %) et une baisse au Québec (- 7,7 %). Toutefois, c'est surtout chez les adolescents (15-19 ans) que la fréquence d'employés au salaire minimum est forte; au moins 3 personnes sur 10 se retrouvent dans cette situation, que ce soit au Québec, en Ontario ou en Colombie-Britannique. En 2005, presque les trois quarts des travailleurs au salaire minimum en Ontario sont âgés de 15 à 29 ans (voir le tableau 4.10). Cette situation est plus marquée que celle notée au Québec et en Colombie-Britannique. L'Ontario se distingue également des autres régions alors que parmi l'ensemble des travailleurs au salaire minimum, 5 sur 10 sont âgés de 15-19 ans comparativement à 4 personnes sur 10 au Québec et un peu moins en Colombie-Britannique. Enfin, la rémunération hebdomadaire des jeunes travailleurs (15-29 ans) québécois au salaire minimum augmente légèrement (+ 2,5 %) entre 1997 et 2005 pour se fixer à 159,97 \$. La croissance est un peu plus forte en Ontario (3,7 %) mais la rémunération hebdomadaire y demeure la plus faible des régions comparées (140,63 \$). La Colombie-Britannique affiche pour sa part la plus importante hausse sur la période (+ 12,7 %) avec une rémunération hebdomadaire moyenne de 176,13 \$.

Tableau 4.10
Fréquence¹ et proportion² d'employés au salaire minimum chez les 15-29 ans et les 15-19 ans selon la région géographique, 2005

	15-29 ans		15-19 ans	
	Fréquence	Proportion	Fréquence	Proportion
	%		%	
Québec	10,5	64,3	32,2	41,1
Ontario	11,4	73,0	35,4	50,7
Colombie-Britannique	12,6	66,6	31,4	37,5
Canada ³	10,2	70,4	28,6	45,7

1. Proportion des employés rémunérés au salaire minimum dans un groupe d'âge.
2. Part du groupe d'âge dans l'ensemble des employés au salaire minimum.
3. Excluant le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les gains annuels d'emploi

Le gain annuel d'emploi moyen de l'ensemble des jeunes travailleurs (16-29 ans) est de 17 579 \$ au Québec en 2003. Ce gain est plus élevé que celui observé en Colombie-Britannique (15 865 \$), plus faible que celui observé en Ontario (18 132 \$) mais relativement du même ordre que celui noté pour l'ensemble du Canada excluant le Québec (17 434 \$). Cependant, chez les travailleurs âgés de 16 à 19 ans et de 20 à 24 ans, le Québec affiche des gains annuels d'emploi plus élevés que dans toutes les autres régions comparées; ceux-ci sont respectivement de 6 589 \$ et 14 602 \$. Par rapport aux autres régions, l'avantage salarial des jeunes travailleurs québécois varie de 3,4 % à 21,8 % chez les 16-19 ans et de 2,9 % à 12,6 % dans le cas des 20-24 ans. Enfin, lorsque l'on considère les travailleurs à temps plein durant toute l'année, le gain annuel d'emploi chez les jeunes travailleurs s'élève à 23 351 \$ au Québec comparativement à 24 729 \$ en Ontario et 20 235 \$ en Colombie-Britannique. L'écart entre le Québec et l'Ontario s'agrandit en raison d'une durée du travail plus longue dans cette dernière région.

La fréquence des régimes de retraite

Alors qu'au Québec et en Ontario, environ le quart des jeunes travailleurs (16-29 ans) bénéficient d'un régime de retraite lié à leur emploi en 2003, en Colombie-Britannique la fréquence est moins forte (17,0 %). La présence est toutefois beaucoup plus importante chez les jeunes travailleurs âgés de 25 à 29 ans, soit environ 4 personnes sur 10 au Québec et en Ontario et 3 personnes sur 10 en Colombie-Britannique. Peu importe la région, la fréquence des régimes de retraite est plus élevée chez les travailleurs plus âgés (30-69 ans), alors qu'environ une personne sur deux bénéficie de cet avantage en 2003.

Chapitre 5

Portrait des jeunes étudiants à temps plein

par Sandra Gagnon

L'analyse de la situation des jeunes Québécois en regard du marché du travail ne serait pas complète sans qu'une attention particulière ne soit portée aux jeunes aux études, particulièrement ceux dont c'est la principale occupation. Ainsi, seuls les étudiants à temps plein (population à l'étude) sont considérés dans les sections qui suivent.

Ce chapitre dresse donc un portrait des jeunes étudiants à temps plein, de leur participation au marché du travail, des caractéristiques des emplois occupés ainsi que des conditions de travail qui y sont rattachées. En plus des résultats d'ensemble, cette population sera analysée en fonction de quatre dimensions : le sous-groupe d'âge, le sexe, le type d'établissement d'enseignement (écoles secondaires; collèges communautaires et cégeps; universités; autres écoles) ainsi que la région géographique. Une brève analyse des jeunes étudiants à temps plein par rapport à leur situation familiale sera aussi faite. Une section sur les emplois d'été termine le chapitre.

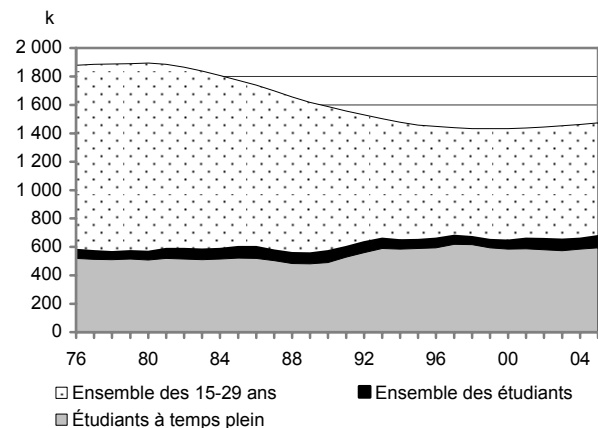
Les jeunes étudiants à temps plein font l'objet d'un chapitre distinct afin d'analyser les éléments les plus pertinents à leur réalité. Les résultats présentés dans ce chapitre sont des moyennes calculées sur les huit mois d'études au cours d'une même année civile, soit de janvier à avril et de septembre à décembre.

5.1 Le portrait des jeunes étudiants à temps plein

La hausse de la fréquentation scolaire se confirme dans tous les groupes

Le portrait de l'ensemble des jeunes et de leur niveau de participation aux études est présenté au chapitre 1. La situation est cependant différente lorsqu'on se penche uniquement sur les jeunes étudiants à temps plein.

Figure 5.1
Niveau de la population de l'ensemble des jeunes, de la population étudiante et de la population étudiante à temps plein, 15-29 ans, Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le nombre de jeunes de 15 à 29 ans aux études à temps plein, qui est de 594 900 en 2005, est en hausse de 14,7 % en comparaison avec 1976, et ce, malgré le recul marqué de la population de l'ensemble des 15-29 ans au cours de cette même période (voir la figure 5.1). Parmi l'ensemble des 15-29 ans, un peu plus de 4 sur 10 sont aux études à temps plein en 2005, alors que moins de 3 sur 10 étaient dans cette situation avant 1990. C'est au cours de la première moitié de la décennie 1990 que s'observent les plus grands changements : le taux de fréquentation scolaire à temps plein dans la population des 15-29 ans passe d'environ 3 sur 10 en 1990, à 4 sur 10 en 1995. Le tableau 5.1 présente les taux de fréquentation scolaire des 15-29 ans selon diverses ventilations.

Cette hausse de la proportion des jeunes aux études à temps plein indique un prolongement de la formation scolaire, dont une des répercussions est une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail. Reste à savoir si les jeunes, en période de moins bonne conjoncture économique, ont tendance à demeurer

aux études à défaut de se trouver un emploi (Trottier, 2000); ou peut-être s'agit-il plutôt d'une stratégie d'adaptation des jeunes face à la dépréciation du diplôme ou face à la hausse des exigences de l'employeur alors que la nature des tâches demeure la même (Vultur, 2006). Dans ces dernières conditions, une hausse du niveau de surqualification serait observée, ce que nous révélera l'analyse du chapitre 6 portant sur la surqualification chez les jeunes.

Plus on vieillit, plus la propension à quitter l'école pour intégrer le marché du travail est grande, que ce soit pour des raisons financières (besoin d'un revenu, moyens insuffisants pour financer les études), personnelles (pas de volonté de prolonger les études au-delà du diplôme obtenu) ou autres. La population étudiante est en majeure partie composée des 15-19 ans en 2005, mais ceux-ci y diminuent leur présence en comparaison avec 1976. En effet, parmi les jeunes étudiants à temps plein, 61,5 % sont âgés de 15 à 19 ans, 30,0 %, de 20 à 24 ans et 8,5 %, de 25 à 29 ans en 2005. En 1976, les 15-19 ans représentaient plus de 80 % de la population étudiante à temps plein. Il y a donc hausse de la proportion des jeunes de 20 ans et plus dans la population étudiante à temps plein des 15-29 ans, ce qui appuie la thèse de la prolongation de la formation scolaire.

Cela se confirme également dans les taux de fréquentation scolaire à temps plein présentés au tableau 5.1. Alors que la population de ces groupes d'âge est en baisse, le nombre de jeunes qui étudient à temps plein double chez les 20-24 ans et triple chez les 25-29 ans entre 1976 et 2005. Chez les jeunes de 15 à 19 ans, le nombre d'étudiants à temps plein diminue (- 12,0 %) moins fortement cependant que l'ensemble de la population de cet âge. Ainsi, dans chaque sous-groupe d'âge, la proportion des jeunes étudiants à temps plein parmi l'ensemble des jeunes augmente sur la période.

Tant chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes, la proportion des étudiants à temps plein parmi l'ensemble de la population des 15-29 ans est en croissance en comparaison avec 1976, mais les jeunes femmes étudient davantage que les jeunes

hommes : 43,0 % d'entre elles sont aux études à temps plein contre 37,9 % chez les jeunes hommes en 2005. Parmi les étudiants à temps plein, le rapport hommes-femmes diffère de celui de l'ensemble des jeunes : il est inférieur à 1 depuis 1997 et s'établit à 0,92 en 2005¹.

Les jeunes étudiants à temps plein sont plus nombreux à être « seul » plutôt qu'à être « en couple » : c'est le cas de plus de 9 sur 10 depuis 1976 (92,6 % en 2005). Seulement 2 jeunes étudiants sur 100 ont au moins un enfant d'âge préscolaire (moins de 6 ans) et une infime proportion, inférieure à 3 sur 1 000, a au moins un enfant âgé de 6 à 12 ans. Il semble que le fait d'être aux études diminue la propension à vivre en couple ou à fonder une famille car une plus forte proportion des jeunes en couple ou avec enfants est notée dans l'ensemble de la population des jeunes. Il demeure néanmoins qu'il y a une hausse de la fréquentation scolaire chez les 15-29 ans en couple ou avec enfants. Les jeunes prennent donc de plus en plus la décision de vivre en couple ou de fonder une famille même si leurs études ne sont pas complétées².

Tout le long de la période analysée, la population des jeunes étudiants à temps plein se concentre à l'école secondaire³. Vient au deuxième rang le cégep (ou collège communautaire), suivi de l'université. En 2005, les proportions respectives sont de 41,1 %, 28,1 % et 25,7 %, une faible part (5,0 %) se

-
1. Ce qui signifie qu'on retrouve moins d'hommes que de femmes dans la population étudiante à temps plein de 15 à 29 ans : en 2005, les hommes constituent 47,9 % de cette population, alors qu'ils composent 51,0 % de l'ensemble de la population des 15-29 ans.
 2. Les jeunes en couple ou avec enfants étant un phénomène plutôt marginal, aucune analyse de la participation au marché du travail ou des conditions de travail ne sera effectuée selon la situation familiale en raison de données insuffisantes. On peut toutefois relever que l'emploi des jeunes étudiants à temps plein se répartit sensiblement de la même manière que leur population entre les jeunes « seuls » et ceux « en couple » : plus de 9 emplois des jeunes sur 10 sont occupés par une personne « seule » en 2005.
 3. La catégorie « Écoles secondaires » inclut aussi les écoles primaires.

retrouvant dans la catégorie « autres »⁴. Bien entendu, l'évolution de cette répartition est influencée par l'évolution démographique. Sur la période, on assiste à un recul de la population des jeunes étudiants de niveau secondaire (recul de 44 400 personnes ou de 15,4 %) tandis que celle du cégep croît d'environ 31,6 % et que la population universitaire double.

Tableau 5.1
Taux de fréquentation scolaire à temps plein chez les 15 à 29 ans selon diverses ventilations, Québec, 1976 et 2005

	1976	2005
	%	
Ensemble	27,6	40,4
15-19 ans	61,9	80,1
20-24 ans	13,6	36,1
25-29 ans	2,9	9,7
Hommes	29,2	37,9
Femmes	26,0	43,0
Seul	43,0	51,5
En couple	3,0	10,9
Avec enfant de moins de 6 ans	1,1	7,4
Canada ¹	29,7	40,9
Ontario	32,1	43,5
Colombie-Britannique	27,0	39,0

1. Excluant le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Peu importe la région à l'étude (Québec, Canada sans le Québec, Ontario et Colombie-Britannique), on retrouve sensiblement la même proportion de jeunes aux études à temps plein parmi l'ensemble de

4. Dans la variable « type d'établissement d'enseignement », la catégorie « autres » comprend : les cours d'anglais ou de français langue seconde qui ne se qualifient pas en tant que formation de niveau secondaire, collégial ou universitaire; les cours offerts par les académies de police; les programmes d'informatique et de commerce offerts par d'autres organismes que les collèges ou les universités; les écoles d'art culinaire, de coiffure et de services de bar; l'éducation spécialisée, pour les personnes ayant des besoins spéciaux, qui met l'accent sur le développement de compétences pour la vie communautaire.

la population des jeunes, soit d'environ 4 sur 10 en 2005 contre 3 sur 10 en 1976. C'est en Ontario que les jeunes étudient le plus en 2005 (43,5 % des jeunes) et en Colombie-Britannique que l'on retrouve le plus faible taux de jeunes aux études (39,0 %). Le Québec se démarque par la plus forte évolution de ce taux sur la période 1976-2005.

5.2 La participation des jeunes étudiants à temps plein au marché du travail, les caractéristiques des emplois occupés et les conditions de travail

Le travail en cours d'études peut être perçu comme un élément perturbateur pour ce qui est de la réussite de celles-ci ou comme une opportunité d'acquérir et de développer des compétences, de se créer un réseau de relations professionnelles ou de vivre une expérience de travail significative qui viendra enrichir le curriculum vitæ. Cette perception serait reliée au type d'activités professionnelles : plus elles sont qualifiées et plus leur relation est étroite avec la formation, plus elles sont perçues positivement (Bédoué et Giret, 2005). Cette section vise à évaluer le niveau de participation des jeunes étudiants à temps plein au marché du travail, à définir les caractéristiques des emplois occupés et à fournir de l'information relativement aux conditions de travail qui y sont associées.

5.2.1 La participation des jeunes étudiants à temps plein au marché du travail

La participation des jeunes étudiants est en hausse

Certains jeunes aux études à temps plein font le choix de ne pas travailler. Cette situation est de moins en moins fréquente car, même si c'est le cas de plus de la moitié d'entre eux en 2005 (taux d'inactivité de 54,6 %), autour de 80 % n'étaient ni en emploi ni à la recherche d'un emploi dans la deuxième moitié de la décennie 1970.

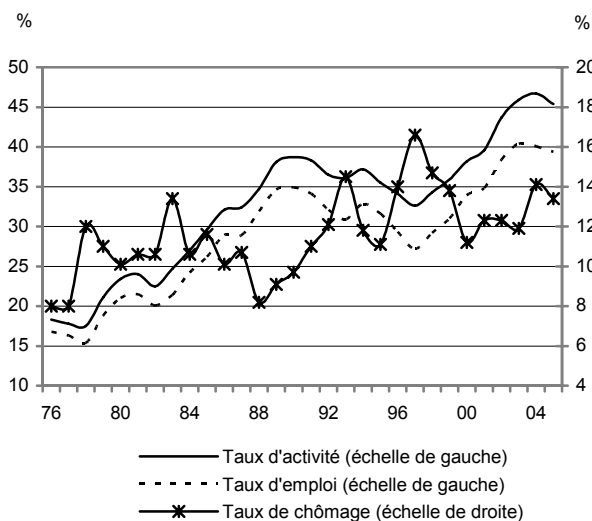
D'autres jeunes désirent travailler mais ne dénichent pas d'emploi : c'est le cas pour 36 100 jeunes étudiants à temps plein en 2005. Chez ce groupe, la population active croît plus fortement que l'emploi entre 1976 et 2005; le taux de chômage est donc en hausse et se fixe à 13,4 % en 2005.

5.2.2 L'emploi chez l'ensemble des jeunes étudiants à temps plein

Les jeunes étudiants à temps plein travaillent comme jamais!

Les jeunes qui combinent études à temps plein et travail sont au nombre de 234 100 en 2005, soit 15,9 % de l'ensemble de la population des 15-29 ans. Cette proportion est plus de trois fois supérieure à celle de 1976 (4,6 %). Le tableau 5.2, présenté à la fin de cette section, fournit certains résultats relatifs à l'emploi étudiant dans son ensemble.

Figure 5.2
Taux d'activité, taux de chômage et taux d'emploi des étudiants à temps plein de 15-29 ans, Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'emploi chez les étudiants à temps plein est, en 2005, plus de deux fois et demie supérieur à celui de 1976. La croissance a surtout eu lieu au cours des années 1980 et de la première moitié de la décennie 2000, tandis qu'une certaine stagnation était notée dans celle de 1990. La hausse de l'emploi étant nettement plus forte que celle de la population, il ressort que les jeunes étudiants travaillent davantage aujourd'hui qu'au cours de la deuxième moitié des années 1970, lorsque moins de 2 sur 10 travaillaient. Comme le montre la figure 5.2, le taux d'emploi (rapport emploi/population) augmente sur la période : en 2005, près de 4 étudiants à temps plein sur 10 occupent un emploi. Le fait d'être aux études diminue la propension à travailler car chez les jeunes non étudiants, près de 8 sur 10 occupent un emploi en 2005.

L'emploi étudiant se concentre dans des secteurs reconnus pour leur haut taux de roulement, leur faible rémunération et le peu de protection sociale qu'on y trouve

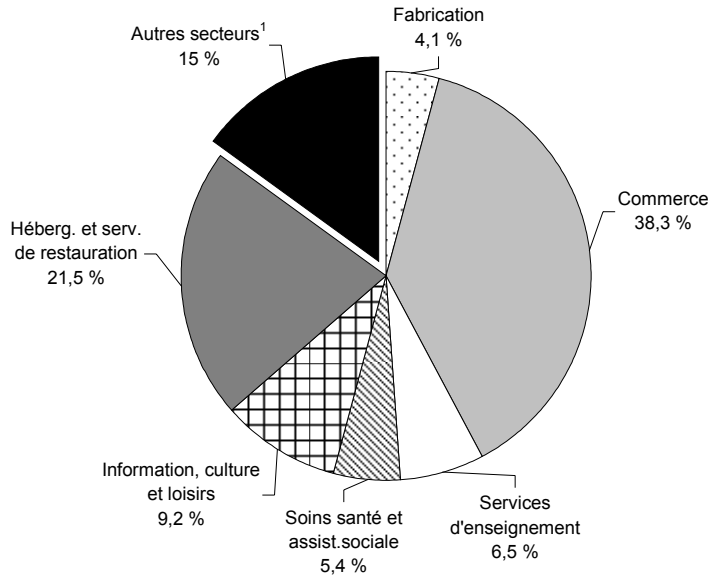
L'emploi étudiant a toujours été très présent dans le secteur des services (94,2 % en 2005), et plus particulièrement dans le secteur du commerce de détail et dans celui de l'hébergement et des services de restauration qui, à eux deux, regroupent près de 6 emplois étudiants sur 10 en 2005. Le fait que ces secteurs soient les principaux employeurs des étudiants a d'importantes répercussions sur leurs conditions de travail; ces secteurs sont effectivement reconnus pour leur haut taux de roulement et le peu de protection sociale qu'on y trouve. Qui plus est, ces secteurs affichent les deux plus faibles taux de salaire horaire.

Le secteur de l'information, de la culture et des loisirs, celui des services d'enseignement ainsi que celui des soins de santé et de l'assistance sociale embauchent également bon nombre de jeunes. Ainsi qu'illustré à la figure 5.3, en 2005, ils rassemblent plus de 2 emplois étudiants sur 10.

5. Dans la suite du texte de ce chapitre, l'expression « emploi étudiant » fait référence à l'emploi des étudiants à temps plein en cours d'année scolaire.

Figure 5.3

Répartition de l'emploi étudiant par secteur d'activité économique, Québec, 2005



1. Le groupe « autres secteurs » inclut les secteurs suivants : secteur primaire; construction; transport et entreposage; finance, assurances, immobilier et location; services professionnels, scientifiques et techniques; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; administrations publiques; autres services.

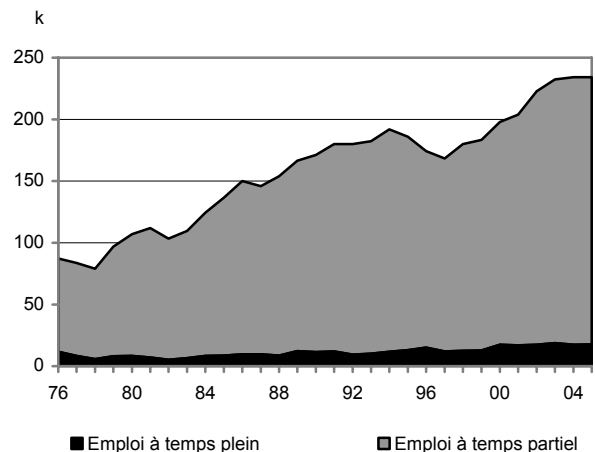
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le travail est presque exclusivement à temps partiel chez les jeunes étudiants à temps plein

La principale occupation de notre population est d'être aux études et, comme nous l'avons vu précédemment, bon nombre de jeunes ne travaillent pas. Mais pour ceux qui le font, quelle place occupe le travail dans leur vie? Un premier indicateur nous éclaire à ce sujet : le régime de travail.

Chez les jeunes étudiants à temps plein, entre 1976 et 2005, l'emploi à temps partiel connaît une croissance beaucoup plus importante (+ 186,4 %) que l'emploi à temps plein (+ 51,7 %), ainsi qu'illustré à la figure 5.4. En 2005, on compte 216 500 emplois à temps partiel, ce qui représente 92,5 % de l'ensemble de l'emploi étudiant. Tout le long de la période, à l'opposé de ce qui est observé chez les jeunes non étudiants, on retrouve peu de travailleurs à temps plein chez les jeunes étudiants; ils sont seulement 17 600 en 2005.

Figure 5.4
Niveau de l'emploi étudiant selon le régime de travail, Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Bien que leur sort s'améliore, les étudiants à temps plein travaillent moins que les autres jeunes et sont plus faiblement rémunérés

L'analyse des heures hebdomadaires habituelles de travail⁶ apporte un éclairage plus complet sur la place qu'occupe le travail chez ceux qui combinent études à temps plein et emploi.

Les jeunes qui sont aux études à temps plein ne sont pas seulement moins présents dans l'emploi, ils travaillent aussi moins d'heures par semaine. Cela n'est guère surprenant car diverses études ont démontré les conséquences négatives du cumul des études à temps plein et de l'emploi, particulièrement chez les plus jeunes (Bowlby et Usalcas, 2006).

La semaine habituelle de travail est de 15,6 heures en 2005 et vacille entre 14,2 et 16,4 heures tout le long de la période étudiée. Ces moyennes ne prennent pas en considération le travail non rémunéré, estimé, chez les étudiants du secondaire, à 1,1 heure par jour chez les garçons et à 1,7 heure par jour chez les filles (Franke, 2004, p.16). De plus, ces résultats se limitent aux heures travaillées à l'emploi principal. Or, le cumul d'emplois est de plus en plus fréquent chez les jeunes étudiants à temps plein. Depuis 2001, le nombre de ceux qui vivent cette situation est de plus de 10 000, ce qui représente entre 5,1 % et 6,1 % de l'emploi étudiant selon les années (seulement 1,3 % en 1976). Les résultats relatifs aux heures travaillées sont donc légèrement sous-estimés, et cette sous-estimation s'accroît avec le temps.

Le fait d'être aux études influence également à la baisse le niveau de rémunération des jeunes. Les étudiants à temps plein sont, davantage que les autres jeunes, confinés dans des secteurs où les emplois sont faiblement rémunérés. Le taux horaire moyen des étudiants en emploi étant de 9,71 \$, ceux-ci gagnent 5,10 \$ de moins (ou - 34,4 %) que les jeunes non étudiants en 2005. Avec une

6. Les heures hebdomadaires habituelles de travail ainsi que la rémunération horaire sont calculées à partir des données sur les employés seulement (ensemble des emplois moins les travailleurs autonomes).

augmentation de leur taux horaire de 19,9 % depuis 1997⁷, le pouvoir d'achat des jeunes étudiants à temps plein augmente de 1,9 % lorsqu'on tient compte de l'inflation. Ce gain de pouvoir d'achat demeure cependant bien inférieur à celui des jeunes non étudiants (+ 8,4 %).

Tableau 5.2
Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans, Québec, 2005

	Emploi k	Part de l'emploi à temps partiel %	Taux d'emploi	Heures de travail h	Taux horaire ¹ \$
Ensemble	234,1	92,5	39,4	15,6	9,71
	Points de %				
Variations 76-05	147,0	5,7	22,6	- 0,8	1,61

1. Les variations calculées pour le taux horaire sont par rapport à 1997, première année de disponibilité des données.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.2.3 L'emploi étudiant selon le sous-groupe d'âge

Les plus jeunes étudiants à temps plein travaillent le moins

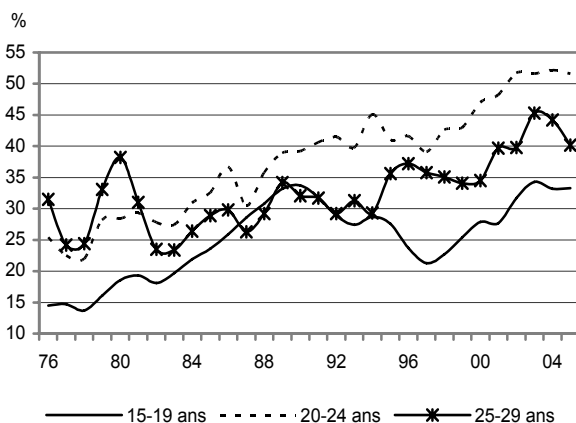
L'emploi étudiant connaît une croissance très importante au sein de chaque sous-groupe d'âge entre 1976 et 2005, tout comme l'emploi chez les jeunes non étudiants. Approximativement, on peut dire que l'emploi étudiant a doublé chez les 15-19 ans et qu'il a quadruplé chez les 20-24 ans ainsi que chez les 25-29 ans. La population étudiante à temps plein ayant reculé dans le premier cas et les hausses de cette population étant plus faibles que celles de l'emploi dans les deux autres, les taux d'emploi atteignent des niveaux inégalés depuis le début de la décennie 2000 (figure 5.5). En 2005, parmi les étudiants à temps plein, le tiers des 15-19 ans occupent un emploi tandis que 51,6 % des 20-24 ans et 40,2 % des 25-29 ans sont dans cette

7. Les séries de données sur la rémunération débutent en 1997.

situation. Ces taux d'emploi demeurent toutefois nettement inférieurs à ceux des non-étudiants qui sont de 66,4 % chez les 15-19 ans, de 77,5 % chez les 20-24 ans et de 82,7 % chez les 25-29 ans en 2005.

Historiquement, les 15-19 ans ont toujours été ceux qui travaillaient le moins lorsqu'ils sont aux études à temps plein, probablement en raison de besoins financiers moins importants puisque la majorité d'entre eux n'ont pas quitté le foyer familial. D'ailleurs, à cet effet, un article révèle que « les jeunes adolescents tendent à travailler pour un revenu discrétionnaire qui leur permet d'acheter des produits de consommation [...] les jeunes de 18 à 24 ans utilisent leurs revenus pour financer leurs études » (données de l'*Enquête sur les jeunes en transition* [cycle 1-2000] et résultats de l'*Enquête sur la participation aux études postsecondaires* [EPEP] de 2002, repris par Bowlby et Usalcas, 2006). D'autres facteurs peuvent être en cause tels que la charge de travail scolaire, la préférence de ne pas travailler pour se consacrer aux études ou les possibilités d'emploi restreintes qui s'offrent aux plus jeunes travailleurs (Bowlby et Usalcas, 2006).

Figure 5.5
Taux d'emploi étudiant selon le sous-groupe d'âge, Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En 2005, les jeunes étudiants à temps plein âgés de 15 à 19 ans sont sous-représentés dans l'emploi

étudiant tandis que ceux de 20-24 ans y sont surreprésentés. Les 15-19 ans occupent 52,0 % des emplois alors qu'ils représentent 61,5 % de la population étudiante à temps plein. La situation inverse s'observe chez les 20-24 ans, leur part dans l'emploi (39,3 %) étant plus importante que celle dans la population (30,0 %). Quant aux 25-29 ans, ils sont justement représentés dans l'emploi étudiant.

Les plus jeunes sont également ceux qui travaillent le moins d'heures et qui sont les plus faiblement rémunérés

Les données du tableau 5.3 révèlent que plus il vieillit, plus l'étudiant à temps plein qui occupe un emploi est susceptible de travailler à temps plein. Si, parmi l'ensemble des jeunes étudiants en emploi, 7,5 % travaille à temps plein, seulement 3,2 % des 15-19 ans sont dans cette situation : il y a donc sous-représentation. L'inverse est observé chez les 20-24 ans et les 25-29 ans : la part de l'emploi à temps plein représente respectivement 10,4 % et 19,6 %.

Sachant que plus un étudiant avance en âge, plus il est enclin à travailler à temps plein, il n'est guère surprenant de constater que la semaine normale de travail la plus longue se retrouve chez les 25-29 ans (18,7 heures) et la plus courte, chez les 15-19 ans (13,7 heures).

Les 25-29 ans obtiennent une meilleure rémunération horaire (14,38 \$ en 2005) que les 20-24 ans (10,58 \$) et les 15-19 ans (8,28 \$), probablement en raison du fait que les emplois qu'ils occupent sont moins concentrés dans les secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et des services de restauration. L'écart de rémunération entre les jeunes étudiants et les jeunes non étudiants est moins important au sein de chaque sous-groupe d'âge qu'il ne l'est pour l'ensemble des jeunes de 15 à 29 ans (5,10 \$ en 2005). Le plus faible écart est noté chez les plus jeunes et il s'agrandit à mesure que le jeune avance en âge (entre 0,84 \$ pour les 15-19 ans et 2,58 \$ pour les 25-29 ans). Cela s'explique par le fait que les non-étudiants les plus jeunes n'ont pas atteint un niveau de scolarité élevé et ont accès à des emplois moins bien rémunérés, dont les taux de

salaires se rapprochent davantage de ceux des étudiants.

Entre 1997 et 2005, la rémunération des 20-24 ans s'accroît de 26,0 %; ce groupe profite d'un important gain de pouvoir d'achat, soit de 7,0 %. La rémunération des 15-19 ans, quant à elle, augmente de 17,1 %. Ce rythme de croissance est insuffisant pour le maintien de leur pouvoir d'achat qui, d'ailleurs, régresse de 0,6 %. La croissance contenue du taux annuel moyen du salaire minimum sur la période (+ 12,2 % pour le taux général; + 13,7 % pour le salarié au pourboire) peut être un élément explicatif d'une croissance plus faible de la rémunération de ce groupe comparativement à celle des 20-24 ans (+ 26,0 %). Chez les 25-29 ans, la croissance de la rémunération est la moins importante (+ 16,2 %) et une perte de pouvoir d'achat de 1,3 % est enregistrée.

Tableau 5.3
Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein selon le sous-groupe d'âge, Québec, 2005

	Emploi k	Part de l'emploi à temps partiel	Taux d'emploi %	Heures de travail h	Taux horaire ¹ \$
15-19 ans	121,8	96,7	33,3	13,7	8,28
20-24 ans	92,0	89,5	51,6	17,4	10,58
25-29 ans	20,4	80,4	40,2	18,7	14,38
Variations 76-05		Points de %			
15-19 ans	61,7	4,7	18,8	- 0,9	1,21
20-24 ans	70,2	6,0	26,2	0,0	2,18
25-29 ans	15,1	42,7	8,7	- 12,4	2,00

1. Les variations calculées pour le taux horaire sont par rapport à 1997, première année de disponibilité des données.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.2.4 L'emploi étudiant selon le sexe

Les étudiantes travaillent plus fréquemment...

La population étudiante à temps plein est relativement stable chez les jeunes hommes en 2005 par rapport à 1976, alors que celle des jeunes femmes augmente de 28,2 %. Quant à l'emploi

étudiant, il est du double chez les jeunes hommes et de trois fois et demie supérieur chez les jeunes femmes comparativement à 1976 (tableau 5.4). Une des explications de la hausse nettement plus forte chez les femmes est que celles-ci sont plus enclines à accepter des emplois à titre de caissière, vendeuse ou serveuse; ces emplois se retrouvent surtout dans deux secteurs (commerce et hébergement et services de restauration) qui ont généré plusieurs nouveaux emplois (Bowlby et Usalcas, 2006).

Depuis 1992, le taux d'emploi des jeunes étudiantes à temps plein est plus élevé que celui de leurs homologues masculins. En 2005, il est de 42,6 % contre 35,9 % : la combinaison travail-études est donc beaucoup plus fréquente chez les jeunes femmes. À l'opposé, chez les jeunes non étudiants, le taux d'emploi des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes.

La représentation des jeunes étudiants et étudiantes à temps plein dans l'emploi est quelque peu différente de celle notée dans leur population : on note une légère sous-représentation des jeunes hommes dans l'emploi étudiant puisqu'ils en occupent seulement 43,7 % alors qu'ils constituent 47,9 % de la population à l'étude.

...mais elles font moins d'heures, et à un taux de salaire plus faible

Les jeunes étudiants à temps plein en emploi travaillent surtout à temps partiel, tant les hommes (90,6 %) que les femmes (93,9 %). L'emploi à temps plein, par contre, a toujours été plus important chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes. Cela se reflète d'ailleurs dans leur semaine normale de travail, les jeunes étudiants travaillant habituellement en moyenne 16,2 heures alors que les jeunes étudiantes consacrent 15,1 heures par semaine à leur emploi principal en 2005; cette situation est aussi une tendance historique.

Sur la période 1997-2005, les hommes ont généralement un taux de salaire horaire un peu plus élevé que les femmes, à l'exception de 1998. En 2005, on note un écart de 0,44 \$/h à l'avantage des hommes, leur taux horaire moyen se situant à

9,96 \$/h contre 9,52 \$/h chez les femmes. Le ratio de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes est de 95,6 % chez les jeunes étudiants à temps plein et de 94,7 % chez les jeunes non étudiants en 2005. L'écart entre le niveau de rémunération horaire des hommes et celui des femmes est donc plus faible lorsque les jeunes sont aux études, probablement en partie parce que bon nombre d'entre eux occupent des emplois rémunérés au taux du salaire minimum. Le nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail moins important chez les jeunes femmes aux études permet de conclure à un niveau de rémunération hebdomadaire plus faible chez celles-ci comparativement aux jeunes hommes.

Le taux horaire progresse sensiblement au même rythme chez les femmes (+ 20,1 %) que chez les hommes (+ 20,0 %) sur la période, ce qui engendre des gains de pouvoir d'achat respectifs de 2,0 % et 1,9 %.

Tableau 5.4
Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans selon le sexe, Québec, 2005

	Emploi	Part de l'emploi à temps partiel	Taux d'emploi	Heures de travail	Taux horaire ¹
	k	%		h	\$
Hommes	102,2	90,6	35,9	16,2	9,96
Femmes	132,0	93,9	42,6	15,1	9,52
Variations 76-05		Points de %			
Hommes	52,2	7,5	17,8	- 1,5	1,66
Femmes	94,9	2,5	27,3	0,4	1,59

1. Les variations calculées pour le taux horaire sont par rapport à 1997, première année de disponibilité des données.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.2.5 L'emploi étudiant selon le type d'établissement d'enseignement⁸

La moitié des cégépiens et des étudiants universitaires ont un emploi

Les résultats présentés au tableau 5.5 montrent que, parmi notre population à l'étude, ce sont les jeunes étudiants dans les cégeps⁹ et ceux dans les universités qui travaillent le plus, soit environ la moitié en 2005 dans les deux cas. Historiquement, ces deux groupes ont toujours travaillé plus que la moyenne, bien que moins du quart de chacun occupait un emploi en 1976.

Les 15-19 ans représentent 93,0 % de la population étudiante à temps plein de niveau secondaire. Il n'est donc guère surprenant de voir des résultats similaires pour les étudiants de 15-19 ans et ceux de niveau secondaire. Les jeunes étudiants qui fréquentent une école secondaire sont moins susceptibles de combiner travail et études, en raison notamment d'un horaire moins flexible et de besoins financiers moins importants. Ces jeunes ont toujours moins travaillé que la moyenne : ils sont seulement un peu plus de 2 sur 10 à le faire en 2005, et ils étaient environ un sur 10 dans cette situation en 1976. Depuis 2000, ce sont les cégépiens qui travaillent le plus, et c'est leur taux d'emploi qui a connu la plus importante progression sur la période : 56,1 % d'entre eux travaillent en 2005, alors qu'un peu moins de la moitié des étudiants universitaires le font.

De façon générale, on assiste à une hausse de l'emploi plus forte que celle de la population en ce qui concerne les jeunes étudiants de tous les types d'établissements d'enseignement; d'ailleurs, la population des étudiants de niveau secondaire connaît un recul. On peut donc conclure à une hausse de la participation des jeunes étudiants au

8. Bien qu'on note une forte montée de l'emploi étudiant dans la catégorie « autre » celui-ci est toujours marginal en 2005 (11 200 emplois). Par conséquent, ce groupe est exclu de l'analyse.

9. Ce terme fait indifféremment référence aux collèges communautaires et aux cégeps.

marché de l'emploi. Des augmentations très importantes sont notées en particulier chez les étudiants universitaires et ceux du cégep : l'emploi étudiant a presque quadruplé chez les premiers et a plus que triplé chez les seconds.

Les heures de travail et le niveau de rémunération augmentent à mesure que le niveau d'études en cours s'élève

L'emploi à temps partiel domine largement le marché de l'emploi étudiant et on constate peu de variations selon le type d'établissement d'enseignement. Quant à l'emploi à temps plein, les étudiants universitaires en emploi ont toujours eu un peu plus tendance à adopter ce régime de travail que ceux du cégep et du secondaire.

Cela se reflète d'ailleurs dans le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituelles de travail des étudiants universitaires qui est plus élevé que celui des étudiants du cégep et du secondaire, et ce, peu importe l'année. En 2005, les étudiants de niveau universitaire travaillent en moyenne plus d'heures par semaine que l'ensemble des jeunes étudiants (15,6 heures), soit 16,8 heures. Les étudiants du cégep travaillent en moyenne 15,3 heures et ceux du secondaire, 14,1 heures par semaine. Ces derniers ont toujours été ceux dont la semaine habituelle de travail comportait le moins d'heures.

Les étudiants universitaires en emploi sont également ceux qui bénéficient de la rémunération la plus élevée; leur taux horaire s'établit à 11,56 \$ en 2005. Le taux horaire des étudiants du cégep est de 9,06 \$ et celui des étudiants du secondaire s'établit à 8,34 \$. Ce sont d'ailleurs ceux de niveau secondaire qui connaissent la plus faible augmentation de leur rémunération horaire entre 1997 et 2005, soit de 16,9 %, une hausse trop faible pour maintenir leur pouvoir d'achat qui, d'ailleurs, régresse de 0,6 %. Quant aux étudiants du cégep et de l'université, leur rémunération étant en hausse de 20,0 % et de 23,1 %, ils font des gains de pouvoir d'achat respectifs de 2,0 % et de 4,6 %.

Les statistiques montrent que les cégépiens et les étudiants universitaires sont moins cloisonnés dans

le secteur du commerce de détail et dans celui de l'hébergement et des services de restauration, ainsi que dans les professions de type caissier, vendeur ou serveur; ils sont plus présents dans des secteurs tels que les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale et dans des professions de type personnel de bureau ou du domaine des arts, de la culture, des sports et des loisirs. Ces jeunes semblent donc occuper des emplois en lien avec leurs qualifications même si leurs études ne sont pas terminées, ce qui se reflète dans leur niveau de rémunération qui est plus élevé.

Tableau 5.5

Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans selon le type d'établissement d'enseignement, Québec, 2005

	Emploi	Part de l'emploi à temps partiel	Taux d'emploi	Heures de travail	Taux horaire ¹
	k	%		h	\$
École secondaire ²	53,4	93,8	21,8	14,1	8,34
Cégep (collège)	94,0	94,8	56,1	15,3	9,06
Université	75,5	89,4	49,3	16,8	11,56
Autres	11,2	87,4	37,7	17,3	9,19
Variations 76-05		Points de %			
École secondaire ²	18,7	0,5	9,8	- 0,1	1,21
Cégep (collège)	64,6	4,8	33,0	- 0,1	1,51
Université	56,4	16,2	24,9	- 3,9	2,17
Autres	7,3	17,7	21,4	- 2,6	1,50

1. Les variations calculées pour le taux horaire sont par rapport à 1997, première année de disponibilité des données.
2. Inclut aussi les élèves de niveau primaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.2.6 L'emploi étudiant selon la région géographique

Aujourd'hui, les jeunes étudiants québécois travaillent autant, sinon plus, que leurs homologues ailleurs au Canada

La croissance de l'emploi étudiant n'est pas que le fait du Québec : le tableau 5.6 montre que cette tendance est également observée dans le reste du Canada (c'est-à-dire sans le Québec), en Ontario et

en Colombie-Britannique, quoique les croissances y soient plus modérées (respectivement 88,1 %, 89,8 % et 107,9 %).

Alors qu'il était nettement moins fréquent de travailler chez les jeunes québécois étudiant à temps plein que chez leurs homologues des autres régions étudiées en 1976, il en est autrement en 2005. En effet, au début de la période étudiée, le taux d'emploi des jeunes étudiants du Québec atteignait 16,8 % contre environ 30 % dans les trois autres régions. En 2005, l'emploi étudiant est plus fréquent chez les jeunes québécois (taux d'emploi à 39,4 %) que chez les jeunes canadiens (excluant ceux du Québec), ontariens et britannico-colombiens, mais l'écart est minime : peu importe la région géographique, près de 4 jeunes étudiants à temps plein sur 10 occupent un emploi. Chez les jeunes non étudiants, la proportion est d'environ 8 sur 10.

En Colombie-Britannique, les jeunes étudiants travaillent moins d'heures, mais au taux de salaire le plus élevé

Pour plus de 90 % des 15-29 ans qui combinent emploi et études à temps plein, le travail demeure une activité secondaire puisqu'il est essentiellement à temps partiel, et ce, tant au Québec qu'au sein des trois autres régions de comparaison.

La moyenne des heures hebdomadaires habituelles de travail varie peu selon la région et se situe entre 15,3 heures pour la Colombie-Britannique et 15,8 heures pour la région « Canada sans le Québec ». La moyenne plus élevée notée pour le « Canada sans le Québec » laisse supposer que les jeunes étudiants ont de plus longues semaines de travail dans les autres provinces qu'au Québec (15,6 heures), en Ontario et en Colombie-Britannique.

Le Québec se situe au deuxième rang au chapitre du taux du salaire minimum ainsi que sur le plan de la rémunération horaire des jeunes étudiants

C'est en Colombie-Britannique que le taux horaire moyen de l'emploi étudiant est le plus élevé, soit de 10,22 \$ en 2005. Parmi les régions de comparaison,

le Québec arrive au deuxième rang (9,71 \$) sur le plan du salaire horaire. En Ontario, le taux horaire se fixe à 9,65 \$ et au « Canada sans le Québec », il s'établit à 9,56 \$. Ces moyennes sont probablement influencées par le taux du salaire minimum de chaque province. En 2005, la Colombie-Britannique montre le taux du salaire minimum le plus élevé, suivie du Québec et de l'Ontario; les autres provinces affichent des taux plus faibles.

Pour ce qui est de la rémunération, les jeunes étudiants à temps plein du « Canada sans le Québec », tout comme ceux du Québec, voient leur sort s'améliorer entre 1997 et 2005 : avec une hausse de 20,3 % et 19,9 % du taux horaire, ce sont les deux seules régions où un gain de pouvoir d'achat est noté (respectivement + 2,1 % et + 1,9 %). Les jeunes étudiants de l'Ontario maintiennent leur pouvoir d'achat (+ 0,2 %) alors que ceux de la Colombie-Britannique voient le leur reculer de façon importante, soit de 4,8 %.

Tableau 5.6
Emploi et conditions de travail des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans selon la région géographique, Québec, 2005

	Emploi	Part de l'emploi à temps partiel	Taux d'emploi	Heures de travail	Taux horaire ¹
	k	%		h	\$
Canada ²	778,3	91,1	38,5	15,8	9,56
Ontario	423,9	91,6	38,8	15,7	9,65
Colombie-Britannique	117,9	90,4	36,2	15,3	10,22
Variations 76-05		Points de %			
Canada ²	364,6	- 0,4	8,8	1,0	1,61
Ontario	200,6	- 1,8	8,8	1,6	1,47
Colombie-Britannique	61,2	- 1,8	5,9	0,6	1,10

1. Les variations calculées pour le taux horaire sont par rapport à 1997, première année de disponibilité des données.

2. Excluant le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril, de septembre à décembre).

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.3 Les emplois d'été¹⁰

Les emplois d'été constituent une importante source de revenus pour les jeunes étudiants à temps plein. Pour plusieurs, il s'agit du seul moment dans l'année où ils peuvent travailler car occuper un emploi en cours d'année scolaire perturbe leurs études.

Les résultats présentés dans cette section concernent les étudiants à temps plein (en mars) qui ont l'intention de retourner aux études à l'automne. Seuls les mois de juillet et d'août sont considérés dans l'analyse, plusieurs étudiants de 15 à 24 ans étant toujours à l'école aux mois de mai et juin.

Le marché des emplois d'été montre une reprise depuis 1998

Il est plus fréquent aujourd'hui qu'en 1977 que les jeunes travaillent durant l'été. À l'été 2005, le taux d'emploi s'établit à 54,7 % pour l'ensemble des 15-24 ans qui retournent aux études à l'automne, en hausse de 13,3 points de pourcentage par rapport à l'été 1977 (41,4 %). Globalement, le taux d'emploi des emplois d'été pour les étudiants a crû jusqu'en 1989 (61,7 %), a ensuite baissé jusqu'en 1997 (42,7 %) où il retrouve quasiment son niveau de 1977, puis a remonté jusqu'en 2003 (61,7 %) avant de reculer à nouveau au cours des étés 2004 et 2005.

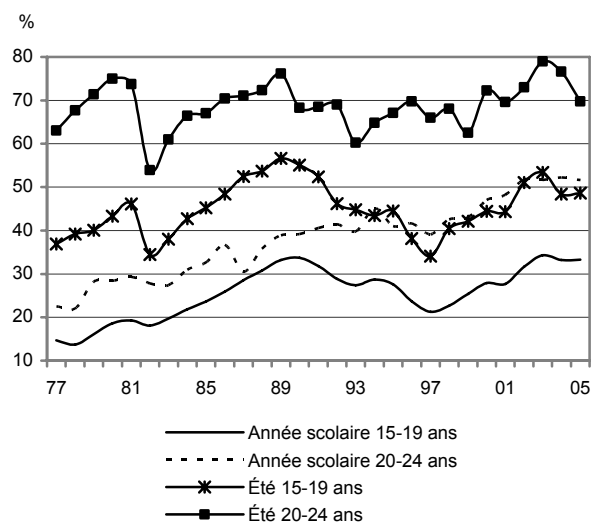
Malgré qu'un plus grand nombre de nouveaux emplois d'été aient bénéficié aux étudiants de 20 à 24 ans, la hausse de ce taux d'emploi est davantage attribuable aux 15-19 ans puisque la population étudiante de ce groupe d'âge accuse une baisse.

La figure 5.6 montre, entre autres, l'évolution du nombre d'emplois d'été chez les 15-19 ans et chez les 20-24 ans. En 2005, comme cela a toujours été le cas, les étudiants de 20-24 ans travaillent plus pendant l'été que ceux de 15-19 ans, probablement en raison du fait que bon nombre d'entre eux doivent être plus autonomes financièrement et assumer les

frais encourus par la poursuite des études; les 15-19 ans, pour leur part, travaillent surtout pour assumer leurs dépenses personnelles (biens de consommation courante). En 2005, près de la moitié des étudiants de 15 à 19 ans travaillent pendant l'été, alors que près de 7 étudiants de 20-24 ans sur 10 le font.

Les jeunes étudiants sont beaucoup plus actifs sur le marché du travail pendant l'été (juillet et août) qu'au courant de l'année scolaire, comme en témoigne la figure 5.6. En effet, les taux d'emploi pour les emplois d'été sont nettement plus élevés que ceux observés en cours d'année scolaire; en 2005, des écarts de 15,3 points de pourcentage et de 18,1 points sont notés respectivement chez les 15-19 ans et les 20-24 ans. Le fossé était encore plus grand en 1977 mais a diminué avec le temps en raison de la très forte croissance de l'activité des jeunes étudiants pendant l'année scolaire.

Figure 5.6
Taux d'emploi pour les emplois d'été¹ des étudiants à temps plein qui poursuivent leurs études à l'automne et taux d'emploi en cours d'année scolaire, 15-19 ans et 20-24 ans, Québec, 1977-2005



1. Pour les mois de juillet et août.

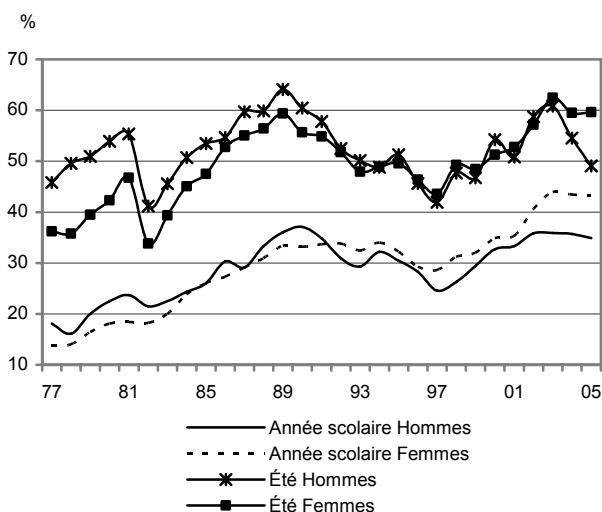
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

10. Les données disponibles sur ce sujet se limitent à la tranche d'âge 15-24 ans et la première année de disponibilité des données est 1977.

La figure 5.7 révèle que, parmi la population étudiante de 15 à 24 ans, les jeunes hommes travaillaient plus fréquemment en été que les jeunes femmes entre 1977 et 1995. Depuis, la situation varie selon les années. Toutefois, les étudiantes travaillent davantage que leurs homologues masculins depuis 2003. En 2005, le taux d'emploi est de 59,6 % chez les femmes et de 49,1 % chez les hommes.

Figure 5.7
Taux d'emploi pour les emplois d'été¹ et taux d'emploi en cours d'année scolaire, selon le sexe, Québec, 1977-2005



1. Pour les mois de juillet et août. Pour les étudiants à temps plein (en mars) qui ont l'intention de retourner aux études à l'automne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Chapitre 6

Insertion et qualification des jeunes en emploi

par Marie-France Martin

Le rapport entre les jeunes et le marché du travail a profondément changé en raison de la plus forte présence des jeunes à des niveaux d'études postsecondaires. En effet, ceux-ci sont de plus en plus scolarisés dans le temps (voir la section 2.4). Cette plus grande qualification des jeunes sur le marché du travail suscite toutefois un certain nombre de questions : comment s'effectue leur insertion sur le marché du travail? Est-ce que cette insertion est de plus en plus difficile, les exigences étant, de manière générale, plus nombreuses? Est-ce que les jeunes sont adéquatement qualifiés pour l'emploi qu'ils occupent ou sont-ils surqualifiés? Ce chapitre tente de répondre à ces questions à l'aide de données de l'*Enquête sur la population active* (EPA)¹ et de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada.

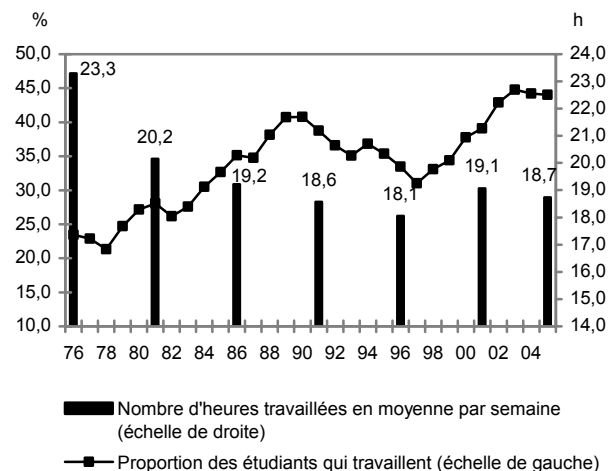
6.1 L'insertion des jeunes sur le marché du travail

Le passage des études au marché du travail est important puisqu'il concerne la majorité des personnes à un moment ou à un autre de leur vie. Cependant, la transition entre ces deux phases se présente différemment depuis plusieurs années en raison des changements observés sur le marché du travail. Celle-ci peut être influencée par plusieurs facteurs; ces derniers sont d'ordre personnel, liés à la formation (diplôme), à la conjoncture économique ou à la situation démographique (nombre de diplômés dans la population)². Jusque dans les années 1980, les jeunes suivaient un cheminement relativement linéaire : formation puis carrière³. Aujourd'hui, la transition peut prendre diverses formes. Si certains jeunes adoptent encore la façon

de faire traditionnelle, plusieurs autres commencent cette transition en travaillant, généralement à temps partiel, tout en poursuivant leurs études. L'expérience acquise permet alors à ces derniers d'intégrer plus progressivement le marché du travail et la transition s'en trouve facilitée quand les études sont terminées.

La figure 6.1 illustre que de plus en plus de jeunes étudiants travaillent. Par contre, le nombre moyen d'heures de travail par semaine pour ces étudiants est à la baisse. Les jeunes repoussent-ils leur entrée définitive sur le marché du travail afin de poursuivre des études? Nous tenterons de répondre à cette question dans la présente section.

Figure 6.1
Situation des jeunes étudiants sur le marché du travail, Québec, 1976-2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La période de transition est de plus en plus longue entre les études et le marché du travail

L'OCDE a développé une approche permettant de mesurer l'âge de début et l'âge de fin de la période de transition entre les études et le marché du travail. L'âge de début est défini comme étant celui où les

1. Les données portant sur les étudiants et les non-étudiants dans l'EPA sont basées sur une moyenne de huit mois dans l'année civile (c'est-à-dire de janvier à avril et de septembre à décembre).

2. Voir Arrache et Landry (2006).

3. Voir Franke (2004).

jeunes ne sont plus principalement aux études sans travailler et l'âge de fin est le moment où la majorité d'entre eux travaillent sans étudier (OCDE, 1997).

Le seuil fixé par l'OCDE pour le début de la transition correspond au premier âge auquel plus de 25 % des jeunes travaillent. La fin de la période de transition correspond au premier âge auquel plus de 50 % des jeunes ont cessé leurs études. Selon Bowlby (1998), la durée de la transition s'établissait à 6 ans au Canada en 1985. Celle-ci débutait à l'âge de 16 ans et se terminait à 21 ans. En 1998, la période de transition s'est allongée de 2 ans, s'étalant en moyenne sur 8 ans. Elle commencerait toujours à 16 ans mais finirait plus tard, soit à 23 ans⁴.

Nous avons appliqué l'approche de l'OCDE au Québec et à l'Ontario avec des données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR). Malgré la courte période couverte dans cette analyse, soit de 1996 à 2003⁵, un allongement de la période de transition entre les études et le marché du travail au Québec est noté (voir la figure 6.2). En effet, en 1996, celle-ci s'étend de 19 ans à 23 ans (5 années) alors qu'en 2003, elle est de 8 ans, soit de 18 ans à 25 ans.

L'Ontario, pour sa part, présente une transition plus longue qu'au Québec en 1996. La moyenne y était de 7 ans tandis que celle du Québec s'élevait à 5 ans. La durée de cette période de transition n'a que peu augmenté entre 1996 et 2003 en Ontario. Pour cette dernière année, la transition débute à l'âge de 17 ans et se termine à 24 ans. Elle s'étend donc sur une période de 8 ans; cette situation est similaire à ce qui est observé au Québec en 2003.

Les raisons de l'allongement de la période de transition au Québec sont multiples. Une plus longue période consacrée aux études ainsi qu'un délai plus

long avant une première embauche peuvent constituer les éléments explicatifs de ce changement.

Les enquêtes *Relance*⁶ du ministère de l'Éducation du Québec permettent d'analyser le délai de placement des étudiants pour les différents niveaux d'études. C'est l'objet de la prochaine section.

Le placement des étudiants se fait plus difficilement pour la majorité des niveaux d'études

Les enquêtes *Relance* évaluent la situation des diplômés des niveaux secondaire, collégial et universitaire sur le marché du travail. Elles sont menées neuf mois après l'obtention du diplôme d'études secondaires, dix mois dans le cas du collégial et vingt mois dans celui de l'université. Les comparaisons entre les divers niveaux d'études ne sont présentées qu'à titre indicatif puisque les enquêtes dont il est question sont réalisées à des moments différents après l'obtention d'un diplôme. Nous avons analysé les données des enquêtes allant de 1999 à 2005.

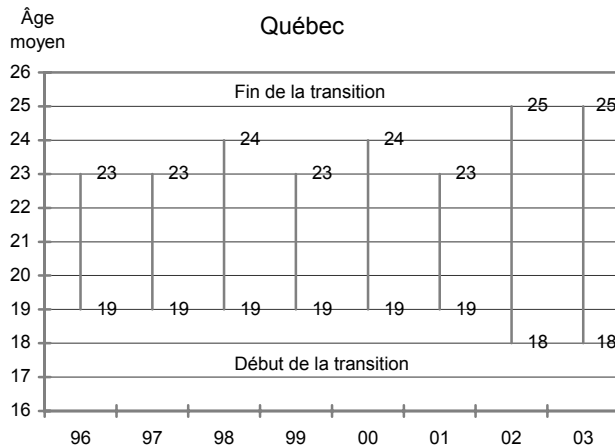
Comme on peut le constater dans le tableau 6.1, une baisse de la proportion des diplômés ayant un emploi est notée entre 1999 et 2005 pour quatre des cinq niveaux d'études analysés. C'est le cas des détenteurs d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) (74,1 % en 2005), d'un diplôme d'études collégiales (DEC) (formation technique) (65,8 %), d'un baccalauréat (68,1 %) et d'une maîtrise (73,5 %). Ces baisses varient entre 3,2 et 7,5 points de pourcentage. À l'inverse, la proportion des détenteurs d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ayant trouvé un emploi a augmenté sur la période, passant de 74,5 % à 77,1 %.

4. Ces données proviennent de l'*Enquête sur la population active* (moyenne sur huit mois, excluant les mois de mai à août).

5. Les données sur l'EDTR dont dispose l'ISQ ne sont disponibles qu'à partir de 1996.

6. Trois enquêtes *Relance* sont effectuées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, soit la *Relance au secondaire – en formation professionnelle*, comprenant le placement des détenteurs d'un DEP ou d'une ASP, la *Relance au collégial – en formation technique* pour les diplômés de niveau technique et la *Relance à l'université* pour les diplômés universitaires. Les deux premières enquêtes sont annuelles tandis que l'enquête sur les diplômés universitaires est effectuée aux deux ans.

Figure 6.2

Période de transition entre les études et le marché du travail, 1996-2003

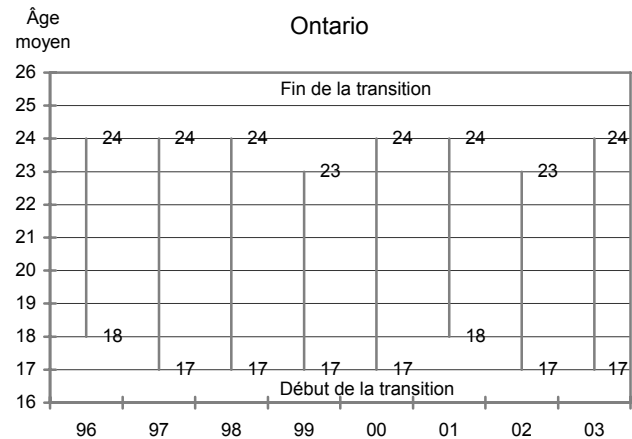
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Lorsque l'analyse porte sur la proportion de diplômés ayant obtenu un emploi à temps plein dans leur domaine, on observe sur la période une évolution selon les niveaux d'études similaire à celle notée précédemment. Ainsi, la seule augmentation est relevée chez les détenteurs d'un DEP. Les détenteurs d'un DEC (formation technique) ou d'une maîtrise obtiennent en 2005 la plus grande proportion d'emplois à temps plein dans leur champ d'études, soit de 82,2 % et 83,6 % respectivement. Ils sont suivis des détenteurs d'un DEP ou d'un baccalauréat pour lesquels la proportion est de près de quatre personnes sur cinq. Les personnes ayant obtenu une ASP occupent le dernier rang (avec une proportion de 71,0 %) enregistrant la plus forte baisse sur la période.

La recherche d'un emploi est de plus en plus longue chez les diplômés universitaires

En 1999, la recherche d'un emploi à la suite de l'obtention d'un diplôme était relativement homogène avec une durée moyenne de sept semaines pour tous les niveaux d'études, à l'exception de la maîtrise; en effet, pour ce dernier niveau, le processus était un peu plus long (huit semaines) (voir le tableau 6.1). Au niveau universitaire, cette période de recherche s'est allongée au cours de la



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

période étudiée alors qu'une relative stabilité est observée pour les autres niveaux d'études. En 2005, les détenteurs d'un baccalauréat prennent environ dix semaines pour se trouver un emploi (soit trois semaines de plus qu'en 1999). Chez les personnes qui possèdent une maîtrise, la période de recherche s'est encore plus allongée en passant à quatorze semaines (six de plus); cela accentue d'autant plus l'écart existant avec les autres niveaux d'études. Ainsi, la plus longue transition notée chez les jeunes entre les études et l'entrée sur le marché du travail est en partie attribuable à une recherche d'emploi plus ardue, une fois le diplôme obtenu, notamment chez les diplômés universitaires.

Sur la base des données des enquêtes *Relance*, le domaine d'études s'avère être un facteur déterminant du placement des étudiants sur le marché du travail. Arrache et Landry (2006), dans un article portant sur des données de l'*Enquête nationale des diplômés* (END) de Statistique Canada de 2002, observent aussi de nettes différences selon le domaine d'études quant au placement des étudiants de niveau universitaire. Selon leurs résultats, basés sur les diplômés de 2000, « les informaticiens ont mis moins de temps à trouver un emploi à temps plein, alors que les diplômés des sciences humaines ont connu la période sans emploi la plus longue ».

Tableau 6.1

Situation des diplômés sur le marché du travail, Québec, 1999-2005

	DEP	ASP	DEC formation technique	Baccalauréat	Maîtrise
Diplômés occupant un emploi¹ (%)					
1999	74,5	77,3	73,2	75,6	79,7
2000	73,6	76,1	74,1
2001	74,3	77,2	71,3	74,5	79,2
2002	76,2	76,4	70,3
2003	76,7	73,7	69,5	70,4	76,2
2004	75,9	76,8	67,6
2005	77,1	74,1	65,8	68,1	73,5
	Points de %				
Variation 1999-2005	2,6	-3,2	-7,4	-7,5	-6,2
Diplômés occupant un emploi à temps plein en rapport avec la formation² (%)					
1999	74,6	73,1	82,6	81,6	85,0
2000	76,0	76,2	84,1
2001	77,0	74,5	85,3	81,9	85,1
2002	77,9	75,8	84,9
2003	76,7	71,6	83,5	82,2	85,4
2004	76,0	68,8	80,9
2005	79,3	71,0	82,2	79,8	83,6
	Points de %				
Variation 1999-2005	4,7	-2,1	-0,4	-1,8	-1,4
Emploi à temps plein : Durée de la recherche d'emploi³ (semaines)					
1999	7	7	7	7	8
2000	5	5	6
2001	6	7	6	10	13
2002	5	7	6
2003	6	6	7	10	13
2004	6	7	7
2005	6	7	7	10	14
	Semaines				
Variation 1999-2005	-1	0	0	3	6

1. Proportion des diplômés qui se sont trouvés un emploi par rapport à l'ensemble des diplômés.

2. Proportion des diplômés qui se sont trouvés un emploi à temps plein dans leur domaine par rapport à l'ensemble de ceux qui se sont trouvés un emploi à temps plein.

3. Pour les diplômés qui se sont trouvés un emploi à temps plein.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, Enquêtes Relance.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.2 Le portrait des jeunes non étudiants selon le niveau de compétence de l'emploi

Les jeunes non étudiants se retrouvent en majorité dans des emplois de niveaux technique et intermédiaire

Parmi les divers niveaux de compétence, c'est dans les niveaux technique et intermédiaire que l'on retrouve le plus les jeunes non étudiants⁷. En effet, en 2005, le tiers d'entre eux occupent un emploi de niveau technique alors que 28,9 % sont dans un emploi de niveau intermédiaire (voir la figure 6.3). Moins d'un jeune travailleur sur cinq se retrouve dans un emploi professionnel ou de niveau élémentaire alors que la proportion n'est que de 3,4 % en ce qui concerne le niveau de gestionnaire. Dans les emplois techniques, des différences sont notées entre les sexes, les hommes (37,7 %) y étant plus présents que les femmes (29,2 %). Les femmes se retrouvent par contre davantage dans des emplois de niveau professionnel; elles y sont deux fois plus présentes (21,5 %) que les hommes (10,6 %). Peu de différences entre les sexes sont notées dans les trois autres niveaux de compétence.

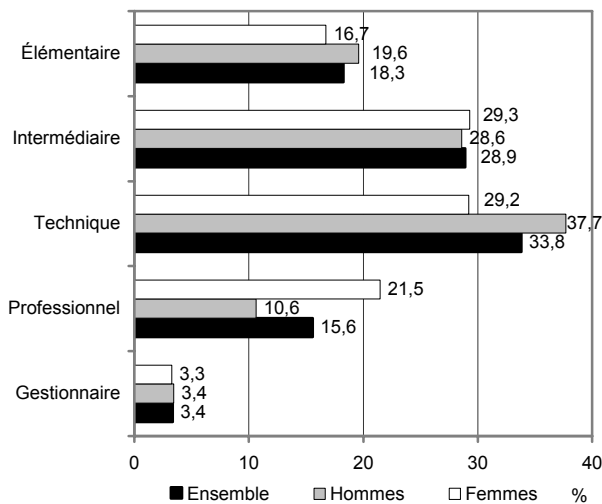
Entre 1991 et 2005, la proportion de jeunes de niveau technique augmente légèrement (de 31,6 % à 33,8 %) tandis que celle pour le niveau intermédiaire diminue (de 32,4 % à 28,9 %). Des mouvements sont également observés chez les professionnels et les gestionnaires; une hausse est notée dans le premier cas (+ 2,7 points de pourcentage) et une baisse (- 2,8 points), dans le second. En comparaison avec l'Ontario, en 2005, nous observons au Québec une plus grande proportion de jeunes de niveau technique (33,8 % contre 30,0 %) et une plus faible proportion dans le niveau intermédiaire (28,9 % contre 32,3 %). Les jeunes professionnels sont plus nombreux (en proportion) au Québec (15,6 %) qu'en Ontario (14,3 %) tandis que la situation inverse est notée chez les gestionnaires (5,4 % en Ontario contre 3,4 % au Québec).

7. Dans les sections 6.2 et 6.3, le terme « jeunes » désigne uniquement les jeunes non étudiants. Ces deux termes seront utilisés indifféremment pour alléger le texte.

Le portrait présenté ci-dessus demeure sommaire puisqu'il exclut les jeunes aux études. Or, une grande partie des jeunes de 15-29 ans étudient encore, surtout les plus jeunes, et cumuleront ainsi des années supplémentaires de formation. Celle-ci, une fois terminée, leur permettra d'occuper des emplois de compétence plus élevée. Il serait donc intéressant de comparer la répartition selon les niveaux de compétence du groupe des 15-29 ans qui ne sont pas étudiants et qui sont en emploi en 1990 avec celle de la cohorte qui les a précédée soit leurs homologues âgés de 30-44 ans en 2005. Les données de 1990 n'étant pas disponibles, nous avons retenu celles de l'année la plus proche, soit 1991⁸. En comparant les niveaux de compétence de cette pseudo-cohorte à deux dates différentes, nous pouvons effectuer certains constats sur l'évolution des niveaux de compétence de ces personnes en emploi. Les proportions de personnes non étudiantes en emploi de niveau technique sont sensiblement les mêmes chez les 15-29 ans en 1991 et les 30-44 ans en 2005. Par contre, pour les autres niveaux de compétence, les proportions varient. De fait, les membres de cette pseudo-cohorte occupent des emplois de niveaux de compétences élémentaire et intermédiaire dans des proportions plus importantes en 1991 qu'en 2005, alors que la situation inverse est notée pour les deux niveaux les plus élevés. Les prémisses de notre analyse sont donc vérifiées. Premièrement, beaucoup de 15-29 ans sont encore aux études et ceux qui ne le sont plus ont moins eu l'opportunité de poursuivre des études plus avancées. Ces derniers occupent par conséquent des emplois de moindre niveau de compétence. Deuxièmement, les emplois occupés en 2005 par les 30-44 ans sont souvent de niveau supérieur, grâce à l'acquisition de compétences additionnelles par la poursuite d'études, de plus en plus souvent postsecondaires.

8. Les personnes ayant 30-44 ans en 2005 avaient donc 16-30 ans en 1991. Aux fins de l'analyse, nous supposons que les 15-29 ans en 1991 avaient les mêmes caractéristiques que les 16-30 ans.

Figure 6.3
Niveau de compétences de l'emploi des jeunes selon le sexe, Québec, 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.3 La surqualification et la sous-qualification des jeunes non étudiants sur le marché du travail

Notre économie évolue progressivement vers une économie du savoir; les exigences en emploi vont donc dans le même sens. Les employeurs veulent une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée, alors que la demande pour les travailleurs moins scolarisés est à la baisse. Par contre, dans la réalité, il n'y a pas toujours correspondance entre le niveau de scolarité détenu et le niveau de scolarité exigé pour un emploi. Ainsi, certaines personnes sont surqualifiées ou sous-qualifiées par rapport aux exigences minimales du poste qu'elles occupent. Dans cette section, nous présenterons les proportions de surqualification et de sous-qualification chez les jeunes non étudiants au Québec. Nous tenterons aussi de répondre à la question suivante : est-ce que les jeunes non étudiants sont de plus en plus surqualifiés dans le temps et de moins en moins sous-qualifiés? Les résultats sont comparés à ceux de l'Ontario et à ceux des 30-44 ans.

La définition de la surqualification : une question essentielle

Dans la littérature, on retrouve trois définitions pour la surqualification, l'une dite subjective et deux de nature objective (Groot et Massen van den Brink, 2000). La définition subjective est basée sur la réponse des travailleurs (Vous sentez-vous surqualifié dans l'emploi que vous occupez?). Il s'agit donc d'une évaluation du répondant à savoir s'il est surqualifié ou sous-qualifié pour l'emploi qu'il occupe. La première définition objective considère la surqualification en comparant les années de qualification acquises par le travailleur avec le niveau moyen de qualification au sein de son groupe professionnel. La seconde définition de même nature se base sur la comparaison du niveau d'études actuel avec le niveau de compétence exigé pour l'emploi occupé.

Revue des écrits au Canada

Selon la définition et la source de données utilisées, les résultats diffèrent dans la littérature canadienne consultée. Crompton (2002) utilise la définition subjective en analysant les données de l'*Enquête sociale générale* (ESG) de Statistique Canada. La question qui est posée dans cette enquête est la suivante : « Compte tenu de votre expérience, de votre scolarité et de votre formation, pensez-vous être trop qualifié(e) pour votre emploi? ». Dans cette étude, la proportion de travailleurs se croyant surqualifiés augmente entre 1994 (22 %) et 2000 (25 %). De plus, une hausse de cette proportion est observée dans la plupart des groupes étudiés (la majorité des groupes d'âge et des provinces analysés). Le groupe des 20 à 29 ans affiche la proportion la plus élevée de travailleurs surqualifiés, et ce, tant en 1994 (30 %) qu'en 2000 (33 %).

Montmarquette et Thomas (2003) analysent la surqualification en ayant recours à la première définition objective et aux données des recensements de 1991 et 1996 pour le Québec et l'Ontario. Les données ne portent pas uniquement sur les jeunes, mais sur l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Leurs résultats montrent que le taux de surqualification pour la population dans son

ensemble diminue sur la période analysée. De plus, les personnes surqualifiées sont les plus jeunes et les personnes sous-qualifiées, les plus âgées. La moyenne d'âge est de 34,8 ans chez les premières tandis qu'elle atteint 43,0 ans chez les secondes. Ainsi, les auteurs avancent que le manque de qualification est compensé par de l'expérience chez les plus âgés tandis que le manque d'expérience est comblé par des diplômes chez les jeunes. Ils concluent donc que les jeunes travailleurs sont plus nombreux à être surqualifiés que leurs homologues plus âgés.

Finnie (2001) analyse les données de l'*Enquête nationale auprès des diplômés* (END) de Statistique Canada en utilisant la deuxième définition objective présentée plus haut. Trois cohortes ont fait l'objet de l'étude (les diplômés de 1982, 1986 et 1990). Une hausse du taux de surqualification est notée entre 1982 et 1986; ce taux passe de 40 % à 41 % chez les hommes et de 35 % à 41 % chez les femmes. La période 1986-1990 est plutôt marquée par une baisse de ce taux. Dans la dernière année, la proportion atteint 36 % chez les hommes et 33 % chez les femmes.

La plupart des études précédemment citées portent sur des données peu récentes et concernent généralement l'ensemble du Canada. Dans la prochaine section, nous présentons un portrait plus actuel de la surqualification (la situation de 2005 par rapport à celle de 1991) qui a trait, de surcroît, aux jeunes québécois, avec comme approche la deuxième définition objective. Une comparaison est faite avec les personnes de 30-44 ans au Québec mais aussi avec les jeunes de l'Ontario.

Les jeunes québécois sont de plus en plus surqualifiés dans leur emploi

L'étude de la surqualification et de la sous-qualification chez les jeunes québécois a été menée à l'aide des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. La catégorie

« surqualifié »⁹ regroupe les personnes ayant un niveau d'études postsecondaires partielles et occupant un emploi de niveau élémentaire, les personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire, ainsi que les titulaires d'un diplôme universitaire¹⁰ qui occupent un emploi de niveau élémentaire, intermédiaire ou technique. Le tableau 6.2 présente les trois catégories : « sous-qualifié », « qualifié » et « surqualifié ». Dans la figure 6.4, les proportions sont présentées pour les années 1991¹¹ et 2005 afin de voir leur évolution dans le temps.

La proportion de jeunes québécois surqualifiés en emploi passe de 20,7 % en 1991 à 28,5 % en 2005 (voir la figure 6.4). Cette augmentation se reflète dans tous les sous-groupes analysés. Les plus fortes hausses sont notées chez ceux ayant fait des études postsecondaires partielles (de 18,0 % à 31,9 %) et chez les femmes (de 23,7 % à 33,1 %). Par contre, ce sont toujours les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires qui affichent la plus forte proportion de personnes surqualifiées en 2005 (42,4 %).

En comparaison avec leurs homologues plus âgés (30-44 ans), les jeunes québécois présentent des taux de surqualification plus élevés, et ce, peu importe le sous-groupe analysé. Dans l'ensemble, le taux de surqualification des jeunes (28,5 % en 2005, tel que déjà mentionné) surpasse celui de 25,3 % chez les personnes âgées entre 30 et 44 ans. Les jeunes compenseraient leur manque d'expérience par un plus grand nombre d'années de scolarité et donc par un diplôme plus élevé.

9. Les définitions de surqualification et de sous-qualification sont inspirées de celles présentées dans l'article de : Emmanuelle NAUZE-FICHET, et Madga TOMASINI (2002). « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n° 354, p. 21-48.

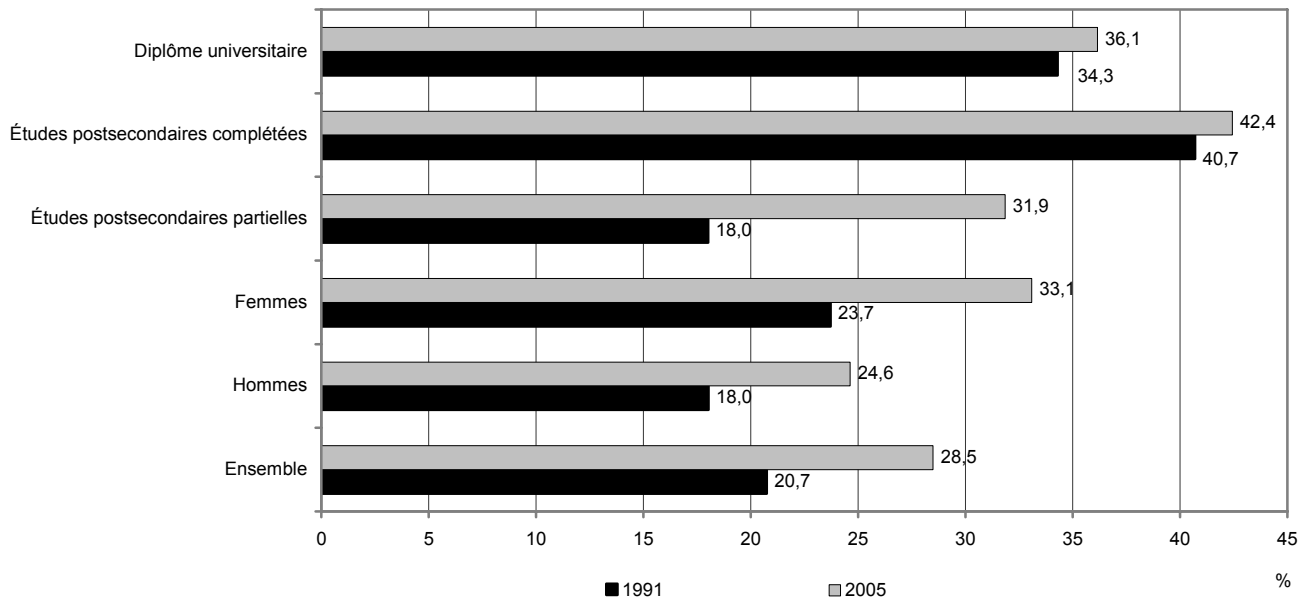
10. Un baccalauréat ou plus.

11. Les données selon le niveau de compétence sont disponibles à compter de 1997. Pour les années antérieures à 1997, l'ISQ ne dispose que des microdonnées correspondant aux années de recensement, soit 1991 dans ce cas.

Tableau 6.2
Catégories « sous-qualifié », « qualifié » et « surqualifié »

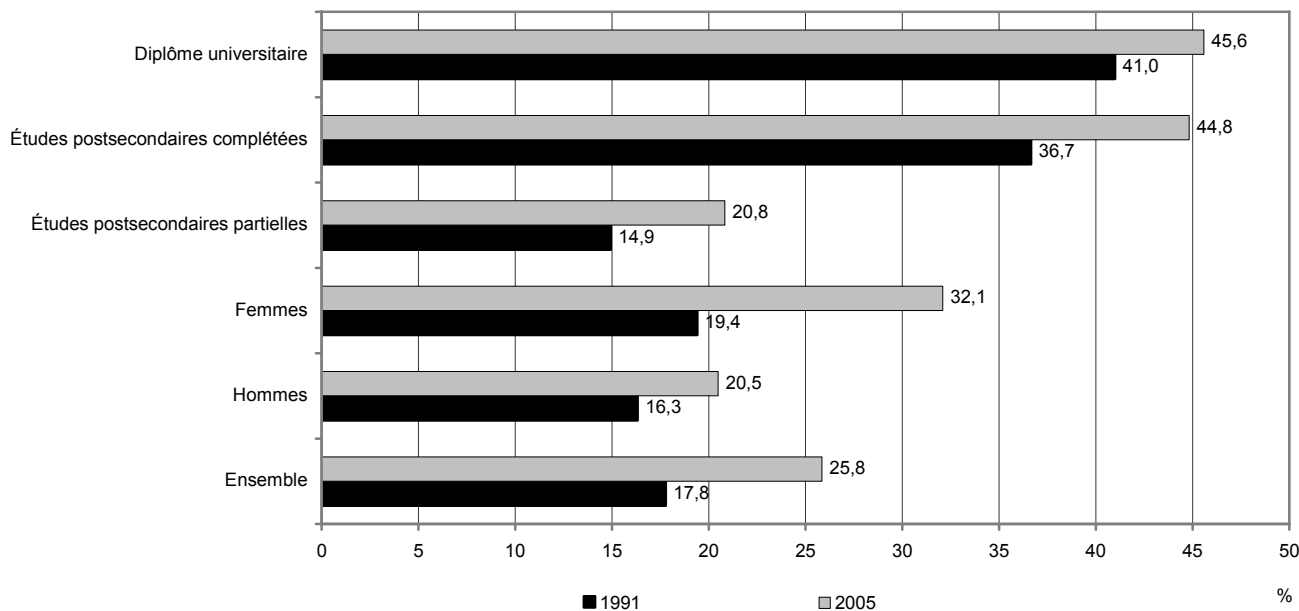
		Niveau de compétence				
		Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Intermédiaire	Élémentaire
Niveau d'études	Sans diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Sous-qualifié	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié
	Diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié	Qualifié
	Études postsecondaires partielles	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié	Qualifié	Surqualifié
	Études postsecondaires complétées	Qualifié	Qualifié	Qualifié	Surqualifié	Surqualifié
	Diplôme universitaire	Qualifié	Qualifié	Surqualifié	Surqualifié	Surqualifié

Figure 6.4
Taux de surqualification des jeunes non étudiants, Québec, 1991 et 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 6.5

Taux de surqualification des jeunes non étudiants, Ontario, 1991 et 2005

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Lorsque comparée avec l'Ontario (voir la figure 6.5), la proportion de jeunes surqualifiés au Québec est supérieure. En 2005, 25,8 % des jeunes ontariens sont surqualifiés (contre 28,5 % chez les jeunes québécois). Une situation similaire est observée quand une ventilation est faite selon le sexe. À l'opposé, en 2005, les jeunes détenant un diplôme universitaire ou un diplôme d'études postsecondaires vivent une situation de surqualification dans une plus grande proportion en Ontario qu'au Québec.

Deux facteurs macroéconomiques peuvent expliquer le phénomène de la surqualification. Le premier concerne le renouvellement démographique (Vultur, 2006). Des générations de plus en plus scolarisées se retrouvent sur le marché du travail tandis que les générations plus âgées, l'étant moins, quittent pour la retraite. Ces mouvements se traduisent par un niveau d'éducation plus élevé sur le marché. Le deuxième facteur est la hausse des compétences exigées pour un poste. Les employeurs demandent de plus en plus de qualification pour faire face aux progrès technologique et technique et aux nouvelles formes d'organisation du travail. Ces deux facteurs

n'évoluent pas nécessairement au même rythme; cela crée un décalage entre les deux et entraîne ainsi une inadéquation entre la formation, d'une part, et la qualification, d'autre part. Sur le plan de l'individu, la surqualification constitue, dans certains cas, une situation temporaire qui est le résultat de la conjoncture économique. En effet, une personne qui fait face à une rareté de l'emploi peut être contrainte à accepter un poste qui requiert un niveau d'études plus faible que celui qu'elle possède. Cet emploi peut alors servir de tremplin dans la recherche d'un autre qui répond adéquatement à la formation obtenue (Montmarquette et Thomas, 2003).

Les jeunes québécois sont de moins en moins sous-qualifiés dans leur emploi

Le phénomène de la sous-qualification est peu étudié dans la littérature. Nous l'analysons sur la même base que la surqualification, soit en utilisant la deuxième définition objective. Comme illustré dans le tableau 6.2, cette catégorie regroupe les travailleurs qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires et qui occupent un emploi de

gestionnaire, de professionnel ou de technicien, les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires et qui travaillent comme gestionnaire ou professionnel ainsi que celles ayant entrepris des études postsecondaires (sans les avoir complétées) et qui travaillent comme gestionnaire.

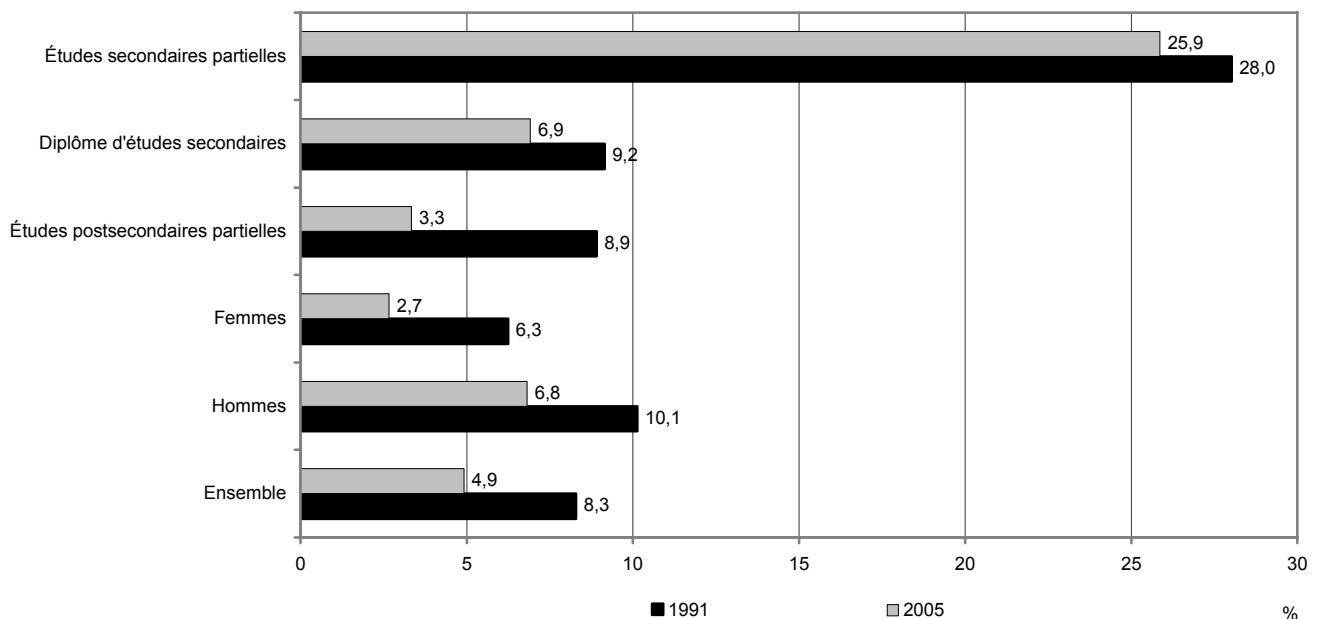
La proportion de jeunes sous-qualifiés diminue sur la période 1991-2005. Dans l'ensemble, cette proportion passe de 8,3 % à 4,9 %. La sous-qualification toucherait ainsi moins d'un jeune travailleur sur 20 au Québec en 2005 alors que plus d'un sur 4 est surqualifié. La baisse de la sous-qualification observée entre 1991 et 2005 se retrouve dans tous les groupes présentés (voir la figure 6.6). Malgré une baisse, les travailleurs ne détenant pas de diplôme d'études secondaires demeurent fortement sous-qualifiés (25,9 %). Notons également que les jeunes hommes québécois sont davantage sous-

qualifiés (en proportion) que les jeunes femmes, et ce, tant en 1991 qu'en 2005.

En comparaison avec leurs homologues plus âgés (30-44 ans), les jeunes affichent des taux de sous-qualification plus faibles, et ce, peu importe le groupe analysé. Le taux de sous-qualification est de 4,9 % chez les jeunes tandis qu'il se fixe à 6,1 % chez les Québécois âgés entre 30 et 44 ans. Ainsi, les personnes plus âgées (dans notre cas les 30-44 ans) compenseraient les années d'études manquantes par un plus grand nombre d'années d'expérience.

La comparaison avec l'Ontario (voir la figure 6.7) permet de constater que dans tous les groupes présentés, les jeunes ontariens sont plus sous-qualifiés (en proportion) que les jeunes Québécois. Dans l'ensemble, la sous-qualification chez les jeunes ontariens représente une proportion de 5,5 % en 2005.

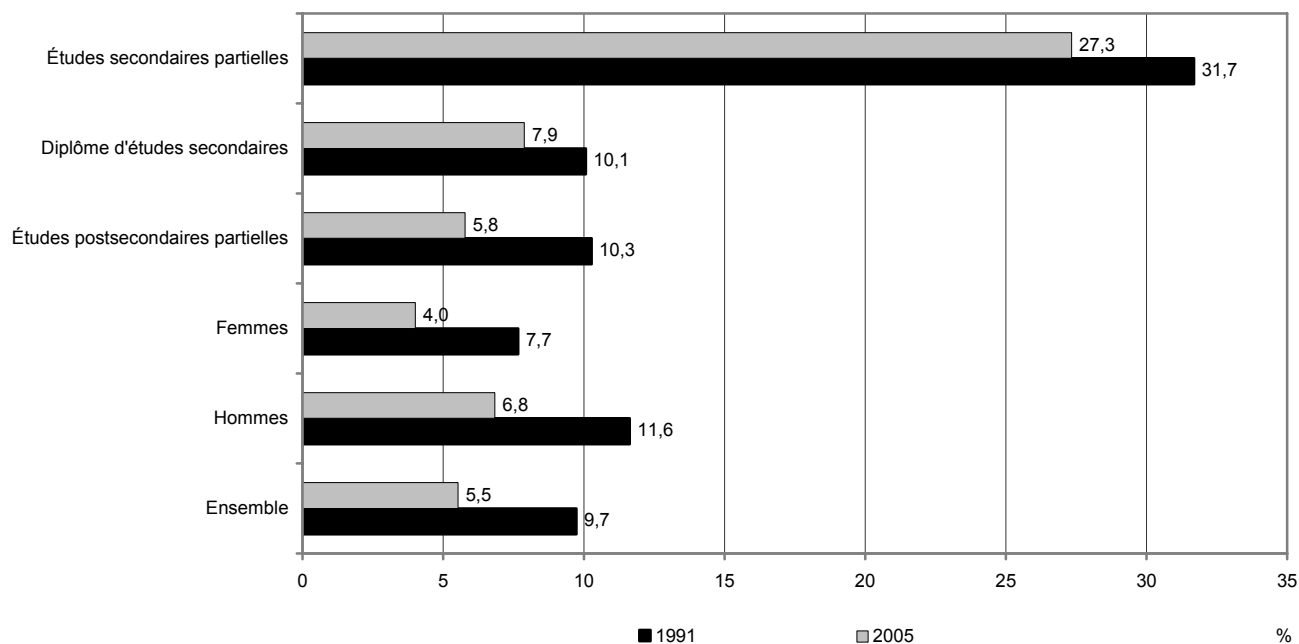
Figure 6.6
Taux de sous-qualification des jeunes non étudiants, Québec, 1991 et 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 6.7

Taux de sous-qualification des jeunes non étudiants, Ontario, 1991 et 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Chapitre 7

Quelques références utiles

7.1 Synthèse des études récentes

La question de la situation des jeunes sur le marché du travail en est une d'actualité et, depuis quelques années, plusieurs se sont intéressés au sujet. Le présent chapitre se veut un bref portrait de la littérature relative à ce sujet à l'échelle internationale, canadienne et québécoise. Une attention doit être portée au fait que le terme « jeunes » ne fait pas toujours référence aux mêmes groupes d'âge. Il est à noter que certains documents traitent de l'insertion en emploi plutôt que d'aborder spécifiquement le thème des jeunes, mais la référence demeure pertinente, une forte proportion de personnes nouvellement diplômées étant des jeunes.

Cette synthèse dégage les principaux constats établis dans les études relatives au thème des jeunes, mais présente peu de données (niveaux d'emploi, taux, variations...) en raison de révisions et remaniements qui ont touché les données de différentes enquêtes utilisées dans ces études. Ces changements ont eu pour effet de modifier certains résultats entre la date de parution des publications mentionnées et la rédaction du présent chapitre.

7.1.1 À l'échelle internationale

Bureau international du travail (BIT) (2006). *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, 1^{re} éd., Genève, Bureau international du travail, 55 p.

Cette publication du BIT analyse les conditions du marché du travail pour les jeunes (15-24 ans) à l'échelle internationale. En 2005, 89 % des jeunes vivent dans des économies en développement. Les conclusions de ce rapport révèlent que le monde fait actuellement face à une crise sur le plan de l'emploi des jeunes qui va croissant. Les jeunes sont aujourd'hui dans une situation économique et sociale précaire et sont trois fois plus à risque que les adultes d'être sans emploi, ce qui les mène davantage vers l'exclusion sociale; la situation des jeunes femmes est encore plus alarmante.

Les problèmes soulevés dans cette étude concernent également les conditions de travail : tant dans les pays industrialisés que dans ceux en développement, les jeunes risquent d'être employés par intermittence (temps partiel, emploi temporaire...), sans garanties et dans des économies où la protection sociale est restreinte, avec de longues journées de travail et des rémunérations faibles. Les principaux constats font état d'un niveau élevé de jeunes chômeurs, de jeunes chômeurs découragés ou de jeunes vivant très pauvrement, d'un recul du taux d'emploi des jeunes (faible croissance de l'emploi par rapport à celle de la population des jeunes) et d'un taux de chômage beaucoup plus important que chez les adultes.

L'Organisation internationale du travail (OIT) estime que des efforts doivent être déployés par les différents partenaires sociaux afin de permettre aux jeunes d'accéder à des emplois décents dès leur entrée dans la vie active; cela leur permettrait de se sortir de la pauvreté, un des défis les plus urgents et les plus reconnus à travers le monde. Les tendances actuelles montrent une détérioration toujours croissante de la situation de ce groupe de la population.

Rosas, Gianni, et Giovanna Rossignotti (2005). « Pour bien commencer le millénaire : donner un emploi décent aux jeunes », *Revue internationale du travail*, Organisation internationale du travail (OIT), vol. 144, n° 2, p. 147-170.

Cette étude dresse un portrait de la situation des jeunes (15 à 25 ans) sur le marché du travail, fait état des problèmes rencontrés dans les pays développés et dans ceux en voie de développement et analyse l'efficacité des politiques en place. Il est de plus en plus reconnu que donner de l'emploi aux jeunes contribue à la lutte contre la pauvreté et investir dans la jeunesse rapporte aux sociétés (plus de dépenses et d'investissements, baisse de la criminalité, etc.).

En 2003, on compte un milliard de jeunes dans le monde, soit 18 % de la population totale. Parmi ces jeunes, 85 % vivent dans des pays en voie de

développement et le quart vivent dans l'extrême pauvreté. En 2003, le chômage des jeunes a atteint un sommet historique; ces derniers sont trois fois et demie plus à risque que les adultes de se retrouver dans cette situation. Plusieurs facteurs vont à l'encontre d'un travail décent chez les jeunes dans les pays développés. Il s'agit, entre autres, de la hausse du travail temporaire et à temps partiel, de l'ancienneté qui est moindre et des plus hauts taux de roulement du personnel, de la hausse du niveau d'instruction (trop de personnes hautement qualifiées par rapport au nombre de postes disponibles à ce niveau), de la mauvaise répartition sectorielle (les jeunes se retrouvent plus souvent dans des emplois de moindre qualité) ainsi que du faible niveau des salaires et autres conditions de travail. Quant aux pays en voie de développement, les problèmes qui y sont vécus ne sont pas du même ordre.

Les politiques mises en place dans de nombreux pays afin de contrer le problème de l'emploi des jeunes sont inefficaces car elles ne s'inscrivent pas dans une stratégie globale. Ces politiques, pour en accroître l'efficacité, doivent faire partie d'une démarche intégrée et cohérente à long terme; cette démarche devra conjuguer interventions, tant au niveau macroéconomique que microéconomique, et ne pas se limiter à l'aspect quantitatif de l'emploi mais viser également l'aspect qualitatif. Différentes politiques sont présentées avec leurs avantages et inconvénients.

Fondeur, Yannick, et Claude Minni (2004). « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et statistique*, n° 378-379, p. 85-104.

Dans cet article, les auteurs cherchent à savoir si les caractéristiques des emplois des jeunes (15-29 ans) Français réagissent à la conjoncture économique ou sont plutôt de nature structurelle. Il ressort de l'analyse que les caractéristiques actuelles sont en partie temporaires puisqu'elles dépendent du contexte conjoncturel. En effet, l'analyse du taux d'emploi des jeunes montre de fortes fluctuations dues à l'économie, bien qu'une tendance à la baisse s'observe en raison de la prolongation de la scolarité. La nature des contrats et les salaires sont aussi

sensibles à la conjoncture. On mentionne que les plus diplômés sont moins vulnérables aux aléas du cycle économique en ce qui concerne l'accès à un emploi, mais que leurs salaires fluctuent de façon plus importante. Lorsqu'il y a des tensions sur le marché du travail, les jeunes sont les plus touchés.

Les caractéristiques actuelles de l'emploi des jeunes sont aussi en partie structurelles : les jeunes sont les vecteurs privilégiés des transformations du marché du travail telles que la hausse de l'emploi temporaire, la baisse du niveau de la catégorie socio-professionnelle pour un diplôme et une ancienneté donnés, etc. La politique de l'emploi en faveur des jeunes est d'ailleurs une composante structurelle du système d'insertion des jeunes, c'est-à-dire qu'elle n'est pas mise de côté lors des périodes de reprise économique. Aujourd'hui, une proportion de jeunes sept à huit fois plus grande qu'en 1973 bénéficierait des mesures d'insertion.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2002). « Aider les jeunes à prendre un meilleur départ », dans : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, Les éditions de l'OCDE, chapitre 1, section 2, p. 22-48.

Cette section du premier chapitre du document *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* dégage les tendances à court et moyen termes de la situation des jeunes (15-24 ans) sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, examine l'évolution des dépenses publiques relatives aux programmes du marché du travail des jeunes et présente quelques initiatives récentes en matière de politiques ayant trait aux jeunes et à leur insertion en emploi.

Au cours des deux dernières décennies, le taux de chômage des jeunes a peu baissé ou a stagné, et un recul de la fréquence du chômage de longue durée est noté dans presque tous les pays. Toutefois, le ratio emploi/population (taux d'emploi) des jeunes non étudiants est en baisse par rapport à celui des adultes mais ce n'est plus le cas si l'on ajoute les étudiants.

Les dépenses publiques consacrées aux programmes d'emploi des jeunes varient selon les pays mais

s'alignent souvent sur le taux de chômage de ce groupe. Par contre, depuis la fin des années 1990, la tendance se modifie : les programmes ne s'alignent plus nécessairement sur la conjoncture; ils sont plus larges, plus globaux et à plus long terme. Il semble que ces mesures aient eu des retombées positives dans certains pays tandis que d'autres n'obtiennent que des résultats mitigés.

Plusieurs pays ont implanté des programmes d'emploi ou d'incitation à l'emploi ayant pour objectif d'augmenter l'employabilité des personnes visées et de faciliter leur passage à la vie active en leur faisant acquérir de l'expérience et suivre des formations. Nombreux sont ceux qui ont mis en place des programmes publics d'encouragement de l'apprentissage mais pour en assurer le succès, il est préférable de les accompagner d'un suivi externe des qualifications, d'exiger la poursuite d'un enseignement général et de les inscrire dans un processus global, c'est-à-dire que l'apprentissage n'est pas vu comme étant la seule solution aux problèmes des jeunes. D'autres mesures observées sont celles de type « filet de sécurité »; elles visent les jeunes qui ne sont plus aux études et qui sont inactifs ou dans une situation d'emploi précaire. Ces mesures sont surtout efficaces auprès des plus jeunes (moins de 20 ans), les jeunes adultes étant plus difficiles à intégrer à l'aide de ce type de mesure.

Lollivier, Stéfan (2000). « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et statistique*, n° 334, p. 49-63.

Cette étude a pour but d'examiner les trajectoires de l'insertion des jeunes et tente d'analyser le lien entre le passé professionnel et la durée du chômage, en tenant compte de l'hétérogénéité inobservable, c'est-à-dire les caractéristiques individuelles telles que la formation inadaptée, la sociabilité déficiente, etc. La population des jeunes est définie dans cet article comme étant les « jeunes nés entre 1964 et 1977, qui n'ont jamais travaillé avant le 1^{er} février 1993, et qui se sont portés au moins une fois sur le marché du travail entre le 1^{er} février 1993 et la fin de 1998 ». Ces jeunes doivent également faire partie du *panel européen des ménages* (12 pays membres de l'Union

européenne en 1994). Les résultats sont tirés d'une enquête longitudinale qui couvre une période de six ans.

En France, les jeunes sont les plus touchés par le chômage, mais les périodes sont plus brèves que chez les travailleurs plus âgés. Par ailleurs, un niveau de scolarité plus faible rend le jeune travailleur plus vulnérable au chômage (selon les données du panel).

Le chômage récurrent chez les jeunes peut être vu sous deux angles. D'une part, il s'agirait d'un processus d'apprentissage dont le début se caractérise par une alternance entre les périodes d'emploi et de chômage pour en venir à l'obtention d'un emploi durable. D'autre part, il s'agirait d'un élément de stigmatisation pour une partie de la main-d'œuvre, soit celle peu employable, qui se retrouve alors confrontée à des périodes de chômage. Dans cette optique, le marché du travail agit un peu comme un filtre et intègre les personnes de façon progressive. Celles ayant le plus d'employabilité se retrouvent alors dans des emplois stables et mieux rémunérés. Quant aux autres, elles doivent s'accommoder d'emplois moins stables; leur employabilité se révélera progressivement et, éventuellement, elles aboutiront dans un emploi stable. Ainsi, à la fin du processus, seules les personnes faiblement employables sont au chômage et les durées prennent de l'ampleur avec l'âge.

7.1.2 À l'échelle canadienne

Bowlby, Geoff, et Jeannine Usalcas (2006). « Les étudiants sur le marché du travail », *Questions d'éducation : le point sur l'éducation, l'apprentissage et la formation au Canada*, vol. 3, n° 1, Statistique Canada, avril, p. 1-16, [En ligne] : www.statcan.ca/francais/freepub/81-004-XIF/2006001/market_f.htm (pages consultées le 2 mai 2006).

Cet article, dont les données sont tirées de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, présente une analyse des étudiants à temps plein qui occupent un emploi. Deux groupes sont à l'étude, soit les jeunes étudiants de 15 à 17 ans (âge normal

des études secondaires) et ceux âgés de 18 à 24 ans (âge normal des études postsecondaires).

Durant l'année scolaire 2004-2005, le taux d'emploi des étudiants âgés de 18 à 24 ans atteint un sommet de 45,9 %. Quant aux étudiants de 15 à 17 ans, ils travaillent moins cette année-là qu'en 1989-1990. Les jeunes femmes profitent davantage des nouveaux emplois que les jeunes hommes, en raison de la création dans les secteurs du commerce et de l'hébergement et des services de restauration qui embauchent beaucoup de femmes. Quant au marché des emplois d'été, l'amélioration est faible, surtout chez les jeunes hommes.

Aucune hausse du salaire horaire moyen n'est notée sur huit ans pour les étudiants à temps plein occupant un emploi durant l'année scolaire (après correction pour tenir compte de l'inflation). Cependant, le salaire hebdomadaire réel est en hausse puisque le nombre d'heures hebdomadaires de travail augmente. Pour les emplois d'été, un recul de la rémunération et des heures de travail est noté en 2005 comparativement à 1998.

Les auteurs concluent en précisant que « un marché du travail dynamique qui offrirait à la fois des possibilités d'emploi et des perspectives de revenu décent est d'une importance cruciale pour les jeunes. [...] Toutefois, le marché de l'emploi des étudiants s'est peu amélioré au cours des dernières années. Les coûts des études postsecondaires augmentent, et il semble que, pour de nombreux étudiants, l'épargne personnelle et le revenu qu'ils touchent ne suffisent pas à couvrir les droits de scolarité ainsi que le coût des livres et fournitures ».

Usalcas, Jeannine (2005). « Les jeunes et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 6, n° 11, novembre, p. 3-11.

Cet article présente une analyse de la situation des jeunes (15-24 ans) sur le marché du travail à partir des données de l'*Enquête sur la population active*, et porte plus particulièrement sur les industries et professions ayant alimenté la croissance de l'emploi entre 1997 et 2004. Il en ressort que la croissance de

l'emploi est plus importante chez les jeunes que chez les travailleurs de 25 ans et plus, et les plus fortes croissances sont observées chez les jeunes femmes et les adolescents (15-19 ans). On enregistre d'ailleurs, en 2004, un taux d'emploi supérieur chez les jeunes femmes par rapport aux jeunes hommes. Deux industries se démarquent en ce qui a trait à la création d'emplois chez les adolescents : le commerce de détail et les services de restauration. Le Québec se positionne au 2^e rang par rapport aux autres provinces quant à la création d'emplois chez les jeunes. En ce qui concerne les gains d'emplois, la hausse est plus forte chez les 20-24 ans que chez les 15-19 ans, ces derniers ayant obtenu des emplois dans des industries où le temps partiel est plus fréquent et la rémunération plus faible.

Jackson, Andrew (2005). *Plus scolarisés, mal payés et sous-employés : Portrait statistique des jeunes travailleuses et travailleurs du Canada*, Congrès du travail du Canada, rapport de recherche #33, juillet, 34 p.

Ce rapport dresse un portrait des jeunes (15-24 ans) travailleuses et travailleurs canadiens et propose différentes mesures pour améliorer leur situation. Il fait état de la détérioration du sort des jeunes travailleurs comparativement à celui des travailleurs plus âgés. On y mentionne, entre autres, un taux de chômage élevé, une précarité du travail, un salaire réel moindre pour les jeunes travailleurs d'aujourd'hui par rapport à ceux de la génération précédente, et ce, malgré un niveau de scolarité supérieur.

L'écart entre le salaire des jeunes et celui des adultes s'agrandit entre 1997 et 2004. Presque la moitié des jeunes qui travaillent à temps plein et ne sont pas aux études vivent sous le seuil de la pauvreté. Il est à noter que les travailleurs de 15 à 24 ans gagnent 25 % de moins que ceux du même groupe d'âge il y a de cela une génération, si on tient compte de l'inflation. La hausse du taux de syndicalisation exerce cependant une influence positive. Par ailleurs, les jeunes minorités visibles (un jeune Canadien sur six) s'en sortent moins bien que la moyenne, et la situation est encore pire chez les jeunes autochtones. Afin de pallier ces différents problèmes, le Congrès

du travail du Canada (CTC) recommande une expansion des programmes d'apprentissage, de transition de l'école à l'apprentissage et de promotion des métiers spécialisés. Également, des programmes d'emploi d'été pour les étudiants leur permettraient d'accroître à la fois leurs revenus et leurs expériences.

De Broucker, Patrice (2005). *Without a Paddle: What to do About Canada's Young Drop-outs*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 48 p.

Ce rapport se penche sur l'expérience sur le marché du travail acquise par les jeunes de 20-24 ans ayant un faible niveau d'éducation, c'est-à-dire ceux qui ont décroché avant l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (nommés YALLE dans le document, signifiant *Young adults with low levels of education*) et apporte des éléments de réponse sur le plan des politiques publiques. L'analyse est faite à partir de données des enquêtes sur le marché du travail de 25 pays de l'OCDE et porte sur le Canada et d'autres pays. Des données sur le Québec sont disponibles dans les tableaux et figures statistiques.

Au Canada, plus d'un jeune de 20-24 ans sur 10 a décroché avant l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Le taux d'emploi pour les YALLE est de beaucoup inférieur au taux observé chez les personnes du même groupe d'âge détentrices d'un diplôme; toutefois, l'expérience de travail compense quelque peu comme le montre le niveau plus élevé du taux d'emploi des 25-29 ans ayant le même profil éducationnel. Plus de 6 personnes sur 10 dans ce groupe sont des hommes. Parmi les jeunes femmes de ce groupe, 43 % ne participent pas au marché du travail. Plus de 70 % des YALLE occupent des emplois peu qualifiés et, contrairement aux autres pays, le fait d'être détenteur d'un diplôme d'études secondaires au Canada n'augmente pas les chances d'avoir un emploi qualifié.

Pour aider ces jeunes, il faut prendre en considération les besoins différents des sous-groupes (hommes et femmes, immigrants, autochtones...) et tous les acteurs ont un rôle à jouer. Les solutions se trouvent à la fois dans les politiques en matière

d'éducation et dans celles relatives au marché du travail.

Franke, Sandra (2004). *Emploi du temps et transitions au cours de la vie, Les études, le travail et la combinaison études-travail chez les jeunes*, Ottawa, Statistique Canada, n° 89-584-MIF2003003 au catalogue, n° 3, 25 février, 37 p.

Ce document a pour but de mieux faire comprendre les nouveaux processus de transition au cours de la vie en analysant l'emploi du temps des jeunes et leur qualité de vie à partir des données de l'*Enquête sociale générale* de 1998 de Statistique Canada sur l'emploi du temps.

Différents constats sont établis sur les répercussions d'un emploi étudiant sur l'emploi du temps des jeunes. L'étude montre des différences selon le sexe, le nombre d'heures travaillées, le niveau de scolarité ainsi que le fait d'être toujours aux études ou non. On apprend, entre autres, que les jeunes hommes consacrent une heure de plus par jour à leur emploi rémunéré que les jeunes femmes mais que celles-ci consacrent davantage de temps à leur emploi non rémunéré. Il n'y a pas que les études qui subissent les contrecoups d'un travail étudiant : le temps alloué aux loisirs et au sommeil est également touché.

On y apprend également que les hommes et les femmes vivent des expériences différentes, notamment en ce qui a trait à la vitesse de la transition : les jeunes hommes connaissent des expériences de travail plus précoces et plus intenses tandis que les jeunes femmes vivent simultanément plusieurs expériences de transition, telles que le passage à la vie de couple et à la parentalité. Les jeunes hommes et femmes ont aussi des perceptions différentes du travail étudiant : celui-ci représenterait, pour les hommes, une expérience positive permettant d'améliorer leur situation de vie, alors que la perception serait plutôt négative du côté des femmes.

Picot, G., A. Heisz et A. Nakamura (2001). *Durée d'occupation des emplois, mobilité des travailleurs et marché du travail des jeunes dans les années 1990*, Ottawa, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, mars, 34 p.

Cette étude fait l'analyse de la durée des emplois et de la mobilité pour l'ensemble des travailleurs et dresse un portrait du marché du travail des jeunes canadiens (15-24 ans) dans les années 1990. Les principaux constats établis concernant les jeunes, soit la section qui nous intéresse dans le cas présent, sont que leur taux d'activité descend fortement entre 1990 et 1997 et augmente quelque peu entre 1997 et 1999, mais de façon nettement insuffisante pour atteindre le sommet de 1989. Le taux d'emploi des jeunes suit une tendance similaire à celle de leur taux d'activité. La hausse de ce taux entre 1997 et 1999 est majoritairement le fait d'une hausse de l'emploi dans la population des jeunes scolarisés et non pas d'un recul du taux de scolarité. On fait également le constat que la baisse du taux d'emploi des jeunes observée depuis 20 ans semble être une évolution structurelle plutôt que conjoncturelle. Les auteurs observent aussi un recul du revenu des jeunes au cours des décennies 1980 et 1990. Aucun signe de nette remontée n'est observé lors du raffermissement de l'économie durant la période 1997-1999. La seule hausse notable des gains se retrouve chez les jeunes plus scolarisés (baccalauréat et plus).

Frenette, Marc (2001). « Surqualifiés? Diplômés récents et besoins des employeurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, n° 75-001-XPF au catalogue, printemps, p. 49-58.

Cet article cherche à évaluer dans quelle mesure les personnes nouvellement diplômées occupent des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées, c'est-à-dire que le diplôme obtenu est supérieur aux exigences de l'emploi occupé. À cette fin, trois cohortes de diplômés canadiens (études post-secondaires et plus) ont été étudiées, soit les promotions de 1982, de 1986 et de 1990. Les

données proviennent des enquêtes nationales auprès des diplômés (END).

On y apprend qu'au cours des années 1980 et 1990, environ le tiers des personnes diplômées étaient surqualifiées. La surqualification est analysée selon cinq dimensions : niveau de scolarité, domaine d'études, alternance travail-études, région géographique et secteur d'activité. Il ressort qu'il y a surqualification peu importe le niveau d'études mais cette situation est plus fréquente chez les personnes détentrices d'une maîtrise. La surqualification donne lieu dans certains cas à une meilleure rémunération. Aussi, c'est dans le cas des études collégiales et du baccalauréat que les personnes diplômées utilisent le moins leur compétence lorsqu'elles sont en situation de surqualification.

7.1.3 À l'échelle québécoise

Bourdon, Sylvain, et Mircea Vultur (2007). *Regard sur... les jeunes et le travail*, Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, Les éditions de l'IQRC, Série Analyses et essais, 2^e trimestre, 318 p.

Cet ouvrage est le fruit d'un projet collectif de l'Observatoire Jeunes et Société. Il réunit des textes originaux traitant des différentes facettes du travail des jeunes. Les thèmes abordés concernent l'évolution de la recherche portant sur les jeunes et le travail depuis les années 1980, les parcours professionnels et le rapport au travail, l'insertion professionnelle et le lien études-travail ainsi que les milieux de travail et les conditions d'emploi.

Vultur, Mircea (2006). « Le diplôme et le marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, n° 1, p. 41-68.

L'article révèle en premier lieu une hausse du niveau d'éducation au Québec, tant sur le plan du nombre de diplômés que sur celui du niveau des diplômés. De 1996 à 2001, un recul de la proportion des personnes diplômées de niveau secondaire et une hausse de la part de celles de niveau universitaire sont notés pour l'ensemble des professions; les

tendances à la baisse ou à la hausse varient toutefois selon chacune des professions.

L'article expose ensuite les méthodes et approches visant à mesurer le phénomène du déclassement. Aussi, il fournit des résultats relatifs à la surqualification provenant de différentes sources. On y apprend, entre autres, selon les sources analysées, que le phénomène du déclassement semble s'atténuer; que les plus hauts taux de surqualification se retrouvent chez les titulaires de maîtrise; que les professions exigeant un haut niveau de scolarité sont celles où l'on retrouve les plus faibles taux de surqualification et vice-versa; que la surqualification touche davantage les jeunes que les adultes, les hommes que les femmes et les personnes mariées que les célibataires.

Parmi les causes du déclassement, on note la hausse de la certification de l'offre de travail qui est due au renouvellement démographique (départ à la retraite de personnes moins qualifiées qui sont remplacées par des jeunes plus qualifiés) et la hausse du niveau de compétence exigé pour un poste alors que la nature de celui-ci ne change pratiquement pas.

Gervais, Michèle, Paul Massicotte et Danièle Champoux (2006). *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), 139 p.*

Cette publication présente les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs québécois à partir des données de l'*Enquête sociale et de santé (ESS98)* menée par la Direction Santé Québec de l'Institut de la statistique du Québec en 1998. Des constats sont établis selon diverses ventilations, dont le groupe d'âge.

Ce rapport arrive à la conclusion suivante : en matière de santé et de sécurité du travail, les jeunes (15-24 ans) travailleurs québécois, surtout les hommes, constituent une population à haut risque. Les jeunes hommes sont plus accidentés et plus exposés que les jeunes femmes aux contraintes physiques (travail répétitif des bras et des mains, manutention de charges lourdes, efforts soutenus sur

des outils et des machines, bruit intense, vibrations provenant d'outils et/ou de machines, poussière de bois et solvants) et aux contraintes organisationnelles (horaires de travail irréguliers ou imprévisibles, travail de nuit, rémunération au rendement et semaines de travail de 41 heures ou plus). Les constats portent sur la fréquence des accidents mais ne révèlent rien quant à leur gravité. Une corrélation est établie entre le cumul des expositions aux contraintes et une plus forte fréquence d'accidents. On fait également état d'une détresse psychologique plus grande chez les jeunes travailleurs que chez les adultes, en forte hausse depuis dix ans. De façon générale, 46 % des jeunes déclarent avoir un problème de santé chronique (sans relation causale).

Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) (2003). *Actes du colloque Vivre à l'ère précaire : causes et conséquences de l'emploi atypique chez les jeunes, 1^{er} et 2 juin 2002, Québec, Gouvernement du Québec, 80 p.*

Ce document se veut un recensement du contenu des divers ateliers, conférences et débats qui ont eu lieu durant ce colloque et qui concernent les causes et les conséquences de l'emploi atypique ainsi que les solutions envisagées par les différents acteurs.

Les thèmes abordés dans les ateliers sont variés : la famille, la démographie et l'emploi; la détresse psychologique et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes; le syndicalisme et les jeunes; les jeunes en région; le Code du travail; la conciliation travail-famille-études; la transition de l'école au marché du travail; les normes du travail; le rôle social des entreprises; les PME en tant que voie d'avenir pour contrer la précarité chez les jeunes.

Conseil permanent de la jeunesse (2001). *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!, Avis, Québec, Gouvernement du Québec, 114 p.*

Ce rapport se penche sur l'emploi atypique (temps partiel, emploi temporaire et travail autonome) chez les jeunes (15-29 ans) et sur les conséquences que les nouveaux statuts d'emploi peuvent entraîner, et propose différentes solutions. Il fait également état

des résultats d'une enquête qualitative menée par le CPJ concernant la perception qu'ont les jeunes du marché du travail et de la précarité, des effets qu'engendre cette situation sur leur vie et les solutions possibles pour améliorer leur sort. Selon ce même auteur, l'émergence de ces nouveaux statuts est davantage attribuable à une stratégie de gestion des employeurs qu'à un choix personnel des travailleurs.

Une forte hausse de l'emploi atypique est notée (135 % entre 1976 et 1995) et celui-ci deviendra majoritaire en 2017 si la tendance se maintient. En 1999, près d'un jeune sur deux (46,5 %) est dans cette situation, et cette proportion grimpe à 53,0 % chez les jeunes femmes. Le temps partiel involontaire (qui n'est pas un choix) est deux fois plus fréquent chez les jeunes comparativement aux 30 ans et plus (1997). Les jeunes qui occupent un emploi temporaire gagnent environ les deux tiers du revenu annuel moyen des jeunes employés permanents, et les jeunes employés à temps partiel gagnent la moitié du revenu annuel de ceux qui travaillent à temps plein.

La montée de l'emploi atypique entraîne, chiffres à l'appui, les conséquences suivantes : difficulté d'insertion professionnelle, appauvrissement des jeunes et report des projets de vie tels que le départ du foyer familial et la formation d'une famille.

Le CPJ dénonce la volonté des employeurs de réduire les coûts de main-d'œuvre, peu importe le moyen. Les employeurs ont recours à l'emploi atypique pour, entre autres, réduire les charges sociales et, parfois même, pour offrir un taux de salaire inférieur. Le CPJ est d'avis qu'il faut améliorer les conditions de travail des salariés atypiques et faciliter l'accès des jeunes à des postes permanents/réguliers; il encourage l'État à modifier sa législation en fonction des nouveaux statuts d'emploi.

Grenier, André (1998). *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, Québec, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, Emploi-Québec, 24 p.

Cette étude vise à établir la place des jeunes (15-24 ans et 25-29 ans) sur le marché du travail en faisant un examen des tendances démographiques et des projections, de l'évolution des taux d'activité, d'emploi et de chômage des jeunes en comparaison avec ceux des travailleurs plus âgés et en dressant un bref portrait de la situation des jeunes selon la région économique. L'auteur s'intéresse également aux caractéristiques de l'emploi des jeunes (statut, industries, travail indépendant, etc.). L'essentiel des données (1997 et avant) provient de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada et les perspectives démographiques ont été établies par le Bureau de la statistique du Québec.

La population des jeunes ainsi que sa part dans l'ensemble de la population en âge de travailler diminuent entre 1976 et 1997. Les reculs du taux d'emploi et du taux d'activité s'expliquent, entre autres, par une plus longue scolarisation. D'ailleurs, l'analyse montre que le décrochage scolaire n'est pas un phénomène qui semble s'aggraver. On note chez les étudiants un recul de l'emploi ainsi que des emplois d'été et une hausse de l'emploi à temps partiel, ce qui fait état de la précarisation de leur condition économique. La situation vécue par les jeunes sur le marché du travail se redresserait lorsque ces derniers atteignent l'âge de 25 ans. Dans un autre ordre d'idées, les données régionales montrent que l'exode des jeunes n'est pas si apparent.

Les jeunes sont plus touchés que leurs aînés par le chômage, mais celui-ci est de plus courte durée puisqu'il s'agit souvent d'une période de transition. Les 15-19 ans, étant moins scolarisés dans un marché de plus en plus exigeant au chapitre des qualifications, sont plus concernés par cette réalité que les 20-24 ans.

En ce qui concerne les caractéristiques des emplois des jeunes, une forte hausse du temps partiel est notée. Il leur est possible autant que les 25 ans et

plus d'accéder à un emploi permanent. Le taux de couverture syndicale des jeunes est plus faible que chez leurs aînés. Sur le plan du travail autonome, il semble que les problèmes d'insertion des jeunes ne les poussent pas à créer leur propre emploi. Par ailleurs, les jeunes hommes obtiennent une rémunération hebdomadaire plus élevée que les jeunes femmes. Les jeunes sont plus présents dans les emplois du secteur tertiaire, et plus particulièrement dans certains secteurs où la rémunération est faible et la couverture syndicale peu étendue; ces secteurs sont caractérisés par des taux de roulement élevés et une forte proportion d'emplois à temps partiel (commerce, hébergement et restauration ainsi que divertissements et loisirs).

Bien entendu, les jeunes sur le marché du travail ont fait l'objet de nombreux autres articles ou études. La bibliographie du présent rapport fournit d'autres références à ce sujet.

7.2 Quelques mesures et programmes gouvernementaux en vigueur au chapitre de l'emploi des jeunes

Voici une liste non exhaustive des différents programmes ou mesures en vigueur au chapitre de l'emploi des jeunes. Pour avoir plus de renseignements sur les mesures et programmes cités ou pour obtenir de l'information sur d'autres mesures ou programmes, vous pouvez contacter les gouvernements provincial et fédéral.

Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

www.cjereseau.org/fr/index.asp

Sa mission est « de regrouper, soutenir et représenter les carrefours jeunesse-emploi afin de développer, promouvoir et défendre, avec ses membres, des orientations adaptées aux besoins issus des communautés locales et ce, en vue de favoriser l'autonomie personnelle, sociale, économique et professionnelle des jeunes adultes ».

On peut contacter le carrefour jeunesse-emploi de sa région pour obtenir plus d'information sur les mesures et programmes en vigueur au chapitre de l'emploi des jeunes.

Place aux jeunes du Québec (PAJ)

www.placeauxjeunes.qc.ca/fr/

La mission de Place aux jeunes consiste à « lutter contre l'exode et influencer la migration des jeunes qualifiés au profit de l'ensemble des régions du Québec ».

Parmi ses activités, on retrouve *Emplois en région*, activité qui vise à faire « la promotion des emplois vacants en région en permettant aux employeurs de faire connaître les postes qui sont difficilement comblés au sein de leur entreprise ». Pour ce faire, PAJ a mis sur le site Internet www.accrodesregions.qc.ca une section en lien avec les emplois disponibles en région. Ce sont les agents de migration de Place aux jeunes/Desjardins qui ont la tâche d'arrimer les chercheurs d'emploi et les employeurs.

Une autre activité de PAJ : les séjours exploratoires. « Les séjours exploratoires de Place aux jeunes s'adressent aux jeunes diplômés âgés de 18 à 35 ans qui ont terminé ou sont en voie de terminer des études de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire. Cette formule consiste en un programme de rencontres regroupant une quinzaine de jeunes originaires ou non d'une même région. Au cours de ces séjours exploratoires, qui s'étalent habituellement sur trois fins de semaine, les participants ont l'occasion de s'impliquer dans des activités portant sur les thèmes suivants : découvrir ou redécouvrir la région; développer des réseaux de connaissances et de contacts avec des intervenants socio-économiques, des entrepreneurs et des élus; imaginer et préparer son avenir dans la région ».

Placement étudiant du Québec (Emploi-Québec)

www.emploietudiant.qc.ca/fr/accueil.html

Offrant des services gratuits et étant la porte d'entrée principale pour la main-d'œuvre étudiante à la recherche d'un emploi d'été au sein des ministères et organismes du gouvernement du Québec, le Placement étudiant du Québec « favorise l'intégration des étudiants et étudiantes au marché du travail. Il leur offre des moyens pour faciliter leur recherche d'emploi ou de stage, le plus souvent dans

leur domaine d'études, chez des employeurs des secteurs public et privé, incluant les municipalités.

Aux employeurs, il offre un moyen gratuit et facile d'accès pour afficher et gérer leurs offres d'emploi destinées à la main-d'œuvre étudiante. Cette dernière permet aux employeurs d'intégrer dans leur entreprise des connaissances et un savoir-faire nouveaux ».

Stratégie emploi jeunesse

www.jeunesse.gc.ca

« Le gouvernement du Canada a créé la Stratégie emploi jeunesse pour les jeunes Canadiens (de 15 à 30 ans) afin qu'ils puissent obtenir de l'information relative à la carrière et acquérir les compétences qui les aideront à trouver des emplois et à les conserver. Cette stratégie nationale comporte toute une variété d'initiatives s'inscrivant dans le cadre de trois programmes :

- ✓ *Connexion compétences* aide les jeunes qui font face à plus d'obstacles à l'emploi que les autres. Il peut s'agir de décrocheurs du secondaire, de chefs de familles monoparentales, de jeunes Autochtones, de jeunes personnes handicapées, de jeunes vivant dans des régions rurales ou d'immigrants récemment arrivés au Canada.
- ✓ *Expérience emploi été* aide les étudiants des niveaux secondaire ou post-secondaire à se trouver des emplois d'été.
- ✓ *Objectif carrière* aide les diplômés d'études postsecondaires à acquérir des compétences spécialisées et à trouver de l'emploi dans leur domaine ».

Jeunesse Canada au travail

www.pch.gc.ca/special/ycw-jct

Jeunesse Canada au travail (JCT) subventionne trois programmes d'emploi d'été pour étudiants et étudiantes : JCT pour les jeunes autochtones en

milieu urbain; JCT dans les établissements du patrimoine; JCT dans les deux langues officielles.

Jeunesse Canada au travail subventionne deux programmes de stage pour les personnes diplômées des collèges ou des universités sans emploi ou sous-employées : JCT pour une carrière vouée au patrimoine; JCT pour une carrière en français et en anglais.

Emplois d'été – Échanges étudiants

www.emplois-ete.com

« Le programme Emplois d'été – Échanges étudiants est un programme d'emplois d'été de six semaines (du début juillet à la mi-août) pour les étudiants âgés de 16 et 17 ans retournant aux études en septembre. Les étudiants sélectionnés profitent d'un emploi d'été dans un comté fédéral d'une province autre que la leur ».

Quelques sites Web concernant les jeunes et le monde du travail

- Observatoire Jeunes et Société : www.obsjeunes.qc.ca/
- Commission de la santé et de la sécurité du travail : www.csst.qc.ca/asp/jeunes/INDEX.htm
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail : www.irsst.qc.ca/fr/nouveautes-jeunesst.html
- Conseil permanent de la jeunesse : www.cpj.gouv.qc.ca/index.asp. On y retrouve, entre autres, un répertoire des organismes jeunesse du Québec par région.
- Gouvernement du Canada : www.jeunesse.gc.ca/interimaire.html.

Bibliographie

- AKYEAMPONG, Ernest B. (1999). « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, automne, p. 51-71.
- AKYEAMPONG, Ernest B. (2002). « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, août, p. 5-10.
- ARRACHE, Rabah, et Jean-François LANDRY (2006). « Situation des diplômés universitaires de 2000 au Québec : résultats de l'Enquête nationale des diplômés en 2002 », *Le Bulletin du CETECH*, Centre d'études sur l'emploi et la technologie, vol. 8, printemps, p.1-7.
- BÉDUWÉ, Catherine, et Jean-François GIRET (2005). « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle? », *Économie et statistiques*, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), n°s 378-379, juillet.
- BOURDON, Sylvain, et Mircea VULTUR (2007). *Regard sur... les jeunes et le travail*, Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, Les éditions de l'IQRC, Série Analyses et essais, 2^e trimestre, 318 p.
- BOWLBY, Geoff (2000). « La transition des études au marché du travail », *Perspective*, Statistique Canada, Division de la statistique du travail, n° 75-001-XPF au catalogue, p. 46-42.
- BOWLBY, Geoff, et Jeannine USALCAS (2006). « Les étudiants sur le marché du travail », *Questions d'éducation : le point sur l'éducation, l'apprentissage et la formation au Canada*, vol. 3, n° 1, Statistique Canada, avril, p. 1-16, [En ligne] : www.statcan.ca/francais/freepub/81-004-XIF/2006001/market_f.htm (pages consultées le 2 mai 2006).
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2006). *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, Genève, Bureau international du travail, 55 p.
- CLOUTIER, Luc (2006a). « Qualité de l'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec : évolution 1997-2004 », *flash-info Travail et rémunération*, vol. 7, n° 1, Institut de la statistique du Québec, février, p. 8-11.
- CLOUTIER, Luc (2006b). « Les jeunes travailleurs québécois de plus en plus syndiqués », *flash-info Travail et rémunération*, vol. 7, n° 3, Institut de la statistique du Québec, septembre, p. 1-4.
- COHEN, L. Gary (1989). « Jeunes travailleurs en quête d'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 1, n° 1, Statistique Canada, été, p. 1-20. [En ligne] : www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-8921.pdf (pages consultées le 10 janvier 2006).
- CONSEIL DES STATISTIQUES CANADIENNES DE L'ÉDUCATION (2003). « Obtention d'un diplôme d'études postsecondaires et taux d'obtention de diplôme », dans : *Indicateurs de l'éducation au Canada, Rapport du Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation 2003*, Ottawa, Statistique Canada, n° 81-582-XPF au catalogue, Chapitre D5, p. 137-142.

- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (CPJ) (2003). *Actes du colloque Vivre à l'ère précaire : causes et conséquences de l'emploi atypique chez les jeunes*, 1^{er} et 2 juin 2002, Québec, Gouvernement du Québec, 80 p.
- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (2001). *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!*, Avis, Québec, Gouvernement du Québec, 114 p.
- CROMPTON, Susan (2002). « J'ai encore l'impression d'être trop qualifié pour l'emploi que j'occupe », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, n° 11-008 au catalogue, hiver, p. 27-31.
- DE BROUCKER, Patrice (2005). *Without a Paddle: What to do About Canada's Young Drop-outs*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 48 p.
- DUCHESNE, Louis (1997). « La structure par âge et par sexe », dans : Hervé GAUTHIER et autres, *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*, Québec, Bureau de la statistique du Québec, chapitre 1, p. 21-34.
- DUCHESNE, Louis (2006). *La situation démographique au Québec. Bilan 2006*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 340 p.
- FINNIE, Ross (2001). « Gains des diplômés et concordance entre les compétences professionnelles et les études », *Revue trimestrielle de l'éducation*, Statistique Canada, n° 81-003 au catalogue, vol. 7, n° 2, p. 7-22.
- FONDEUR, Yannick, et Claude MINNI (2004). « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et statistique*, n° 378-379, p. 85-104.
- FRANKE, Sandra (2004). *Emploi du temps et transitions au cours de la vie, Les études, le travail et la combinaison études-travail chez les jeunes*, Ottawa, Statistique Canada, n° 89-584-MIF2003003 au catalogue, n° 3, 25 février, 37 p.
- FRENETTE, Marc (2001). « Surqualifiés? Diplômés récents et besoins des employeurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, n° 75-001-XPF au catalogue, printemps, p. 49-58.
- GALARNEAU, Diane (2005). « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, janvier, p. 5-20.
- GAUTHIER, Hervé (2004). « Les personnes âgées et le vieillissement démographique », dans : Hervé GAUTHIER et autres, *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, Québec, Institut de la statistique du Québec, vol. 1, chapitre 1, p. 43-90.
- GAUTHIER, Hervé et autres (2007). « Participation au marché du travail, travailleurs âgés et retraite », dans : Hervé GAUTHIER et autres, *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, Québec, Institut de la statistique du Québec, vol. 2, chapitre 10.

GAUTHIER, Madeleine, Claire BOILY et Luce DUVAL (2002). « Les modes de vie et les pratiques culturelles des jeunes : homogénéisation de la culture et individualisation des pratiques? », *Loisir et société*, vol. 24, n° 2, p. 431-451.

GRENIER, André (1998). *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, Québec, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, Emploi-Québec, février, 24 p.

GROOT, Wim, et Henriëtte MAASSEN VAN DEN BRINK (2000). « Overeducation in the Labor Market : A Metaanalysis », *Economics of Education Review*, n° 19, p. 149-158.

HEISZ, Andrew (2002). *Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : tendances et comparaisons avec les résultats américains*, Ottawa, Analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, 44 p.

Institut de la statistique du Québec (2005a). « Annuaire québécois des statistiques du travail, portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail », Collection Travail et rémunération, vol. 1, n° 1, Québec, 123 p.

Institut de la statistique du Québec (2005b). « Annuaire québécois des statistiques du travail, portrait historique des conditions et de la dynamique du travail », Collection Travail et rémunération, vol. 1, n° 2, Québec, 309 p.

Institut de la statistique du Québec (2006a). « Annuaire québécois des statistiques du travail, portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 1997-2005 », Collection Travail et rémunération, vol. 2, n° 1, Québec, 193 p.

JACKSON, Andrew (2005). *Plus scolarisés, mal payés et sous-employés : Portrait statistique des jeunes travailleuses et travailleurs du Canada*, Congrès du travail du Canada, rapport de recherche #33, juillet, 34 p.

KAPSALIS, Costa, et Pierre TOURIGNY (2004). « La durée de l'emploi atypique », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, décembre, p. 5-14.

KRAHN, Harvey (1991). « Les régimes de travail non standard », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, n° 4, Statistique Canada, hiver, p. 41-52.

KRAHN, Harvey (1995). « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-F au catalogue, Statistique Canada, hiver, p. 39-47.

LAPIERRE-ADAMCYK, Évelyne (2001). *Actes du colloque Démographie et famille, Les impacts sur la société de demain : le portrait démographique du Québec*, Conseil de la famille et de l'enfance, Québec, 28 et 29 novembre 2000, 255 p.

LEFEBVRE, Pierre, et Philip MERRIGAN (2005). *La politique des services de garde à 5 \$/jour et l'offre de travail des mères québécoises : résultats d'une expérience naturelle canadienne*, Série scientifique, Montréal, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), 64 p.

- LOGAN, Ron (1994). « Le travail à temps partiel par choix », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 3, Statistique Canada, automne, p. 1-17. [En ligne] : www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9434.pdf (pages consultées le 23 février 2006).
- LOLLIVIER, Stéfan (2000). « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et statistique*, n° 334, p. 49-63.
- MANSER, Marilyn E., et Garnett PICOT (1999). « Le travail indépendant au Canada et aux États-Unis », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, automne, p. 41-49.
- MARSHALL, Katherine (2001). « Travailler à temps partiel par choix », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, printemps, p. 22-29.
- MATTE, Denis, Domenico BALDINO, et Réjean COURCHESNE (1998). « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail, Encart*, vol. 19, n° 6, mai, 88 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (2006). *Indicateurs de l'éducation, Édition 2006*, Québec, Les Publications du Québec, 152 p.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE (2006). *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Gouvernement du Québec, 91 p.
- MONTMARQUETTE, Claude, et Laure THOMAS (2003). *Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail : le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996*, rapport de projet, Montréal, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), août, 72 p.
- MORISSETTE, René, Grant SCHELLENBERG et Anick JOHNSON (2005). « La syndicalisation : tendances divergentes », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, avril, p. 5-12.
- NAUZE-FICHET, Emmanuelle, et Madga TOMASINI (2002). « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n° 354, p. 21-48.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2002). « Aider les jeunes à prendre un meilleur départ », dans : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, Les éditions de l'OCDE, chapitre 1, section 2, p. 22-65.
- PHILIPPS, Shelley (2006). « Working for Working Parents, The Evolution of Maternity and Parental Benefits in Canada », *Institute for Research on Public Policy / Institut de recherche en politiques publiques (IRPP)*, 40 p.
- PICOT, G., A. HEISZ et A. NAKAMURA (2001). *Durée d'occupation des emplois, mobilité des travailleurs et marché du travail des jeunes dans les années 1990*, Ottawa, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, mars, 34 p.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Taux horaires minimums au Canada pour les travailleurs adultes*, [En ligne], 2006. <http://srv116.services.gc.ca/wid-dimt/mwa/index.aspx?report=report2&dec=1> (pages consultées le 23 février 2007).

ROSAS, Gianni, et Giovanna ROSSIGNOTTI (2005). « Pour bien commencer le millénaire : donner un emploi décent aux jeunes », *Revue internationale du travail*, Organisation internationale du travail (OIT), vol. 144, n° 2, p. 147-170.

ROY, Francine (2006). « D'une mère à l'autre : l'évolution de la population active féminine au Canada », *L'observateur économique canadien*, juin, p. 3.1-3.9.

SERVICE CANADA (2003). *Les jeunes canadiens : qui sont-ils et que veulent-ils?*, [En ligne] : <http://youth.gc.ca/yoaux.jsp?lang=fr&auxpageid=846&ta=1&flash=1> (page consultée le 16 octobre 2006).

SERVICE CANADA (2007). *L'assurance-emploi*, [En ligne] : <http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ae/menu/accueilae.shtml> (page consultée le 22 janvier 2007).

STATISTIQUE CANADA (1997). *Le point sur la population active : les travailleurs indépendants*, Ottawa, n° 71-005-XPB au catalogue, vol. 1, n° 3, automne, 60 p.

STATISTIQUE CANADA (2003). « Enquête nationale auprès des jeunes diplômés : profil des jeunes diplômés canadiens », *Le Quotidien*, [En ligne] : <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/030224/q030224b.htm> (page consultée le 12 décembre 2006).

SUNTER, Deborah (1992). « Études et travail rémunéré, un équilibre difficile », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 1, Statistique Canada, printemps, p. 1-17. [En ligne] : www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9212.pdf (pages consultées le 10 mars 2006).

TROTTIER, Claude (2000). « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Lien social et politiques – RIAC*, n° 43, printemps, p. 93-101.

USALCAS, Jeannine (2005). « Les jeunes et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 11, novembre, p. 5-11.

USALCAS, Jeannine, et Geoff BOWLBY (2006). *Questions d'éducation, Les étudiants sur le marché du travail*, Statistique Canada, vol. 3, n° 1, avril, [En ligne] : <http://www.statcan.ca/francais/freepub/81-004-XIF/81-004-XIF2006001.htm> (pages consultées le 2 mai 2006).

VAN HAEPEREN, Béatrice (2000). « Formes d'emploi et flexibilité du marché du travail : évolutions récentes en Belgique », *Analyses économiques et prévisions*, juin, p. 117-136.

VOSKO, Leah F., Nancy ZUKEWICH et Cynthia CRANFORD (2003). « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 10, Statistique Canada, octobre, p. 17-28.

VULTUR, Mircea (2003). « Le chômage des jeunes au Québec et au Canada. Tendances et caractéristiques », *Relations industrielles*, vol. 58, n° 2, p. 232-257.

VULTUR, Mircea (2006). « Le diplôme et le marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, n° 1, p.41-68.

Le rapport intitulé *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005* a pour objectif de présenter un portrait détaillé et actuel de leur situation. Il porte sur leur participation et leur intégration au marché du travail de même que sur leurs conditions de travail. L'analyse considère l'ensemble des jeunes, ceux qui ont terminé leurs études ainsi que ceux qui étudient à temps plein.

Parmi les thèmes abordés se trouvent le portrait sociodémographique des personnes âgées de 15 à 29 ans, leur participation au marché du travail ainsi que l'emploi des jeunes et leurs conditions de travail. L'ouvrage dresse également un portrait des jeunes étudiants à temps plein. Un chapitre sur l'insertion et la qualification des jeunes sur le marché du travail vient compléter l'étude. L'analyse et les données présentées sont segmentées selon diverses variables, notamment le sexe, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le secteur d'activité ainsi que la région géographique.

« L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. L'Institut constitue le lieu privilégié de production et de diffusion de l'information statistique pour les ministères et organismes du gouvernement, sauf à l'égard d'une telle information que ceux-ci produisent à des fins administratives. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. »

Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

