



Qualité de l'emploi et défi de l'articulation travail-études chez les jeunes étudiants québécois : une question de précarité ?

Marco Alberio

Professeur, Département sociétés, territoires et développement
Université du Québec à Rimouski

Titulaire de la chaire de recherche du Canada en innovation sociale et développement des territoires
marco_alberio@uqar.ca

Diane-Gabrielle Tremblay

Professeure, École des sciences de l'administration

Télé-université – Université du Québec
diane-gabrielle.tremblay@teluq.ca

Résumé

Au cours des dernières années, le portrait de la précarité en emploi s'est modifié (Ulysse, 2014). Il touche davantage certaines catégories de populations telles que les femmes et les jeunes. C'est à ces derniers, et en particulier aux jeunes étudiants, que nous nous intéresserons ici, surtout du point de vue de leurs conditions de travail et de leurs horaires, deux éléments clés de la qualité de l'emploi et du travail. Rappelons que la qualité de l'emploi renvoie davantage aux caractéristiques de l'emploi (stabilité, durée du travail, etc.), alors que la qualité du travail renvoie aux conditions d'exercice du travail dans un milieu de travail donné. Si l'insertion en emploi représente un moment clé dans la carrière et la vie des jeunes, notre recherche montre que les questions de la qualité de l'emploi et du travail ainsi que des conditions de travail sont des facteurs déterminants quant à l'expérience du travail des étudiants et à leur carrière future.

À partir d'une approche qualitative, nous montrons que l'articulation des temps sociaux est un processus dynamique influencé par plusieurs variables, individuelles, familiales et structurelles (conditions et qualité du travail et de l'emploi). La conciliation travail-études est étroitement reliée aux parcours de vie et de carrière. La difficulté à articuler les différents temps de la vie peut mener à une accumulation de désavantages qui ont des conséquences sur les études, le travail, ou dans les autres sphères de la vie, et ce à différents moments. Nous observons certains enjeux centraux du travail des jeunes, éléments qui sont associés au concept de qualité du travail et de l'emploi: espace d'autonomie et épanouissement au travail, relations professionnelles, instabilité d'emploi, temps partiel, choix et aménagement des horaires, santé et sécurité au travail, etc. Par l'observation de ces éléments, nous pouvons mieux comprendre pourquoi et comment la qualité du travail et de l'emploi des jeunes étudiants peut être mise à risque.

Mots-clés: parcours scolaires, études supérieures, immigration, jeunes, socialisation familiale, persévérance

Quality of employment and the challenge of work-study balance for young Quebec students: An issue of precarious work?**Abstract**

In recent years, the face of precarious work has changed. The issue affects some workers, including women and youth, more than others. This article focuses on young students, concentrating on issues related to their working conditions and work schedules—two key factors affecting quality of work and employment. Whereas quality of employment mainly refers to job characteristics (stability, hours of work, etc.), quality of work refers to working conditions in a given workplace. And while employment integration is a key moment in the career and life of a young person, our research shows that issues related to quality of employment and work—as well as working conditions—are determining factors in students' work experience and their future careers.

Taking a qualitative approach, we show how managing work-life balance is a dynamic process influenced by multiple individual and family variables, as well as structural factors (working conditions, quality of work and employment). Work-study balance is directly tied to life and career trajectories. At various times, individuals having difficulty balancing diverse demands on their time can experience cumulative negative impacts on their studies and work, as well as on other aspects of their lives. We highlight certain core issues related to youth employment, issues associated with quality of work and employment: degree of autonomy and fulfilment at work, labour relations, job instability, part-time work, work scheduling and flexibility, workplace health and safety, etc. The study of these issues allows us to better understand how and why youth can have their quality of work and employment put at risk.

Keywords: quality of employment, work-study balance, precarious work, work, employment

Pour citer cet article : Alberio, M., Tremblay, D.-G. (2017). Qualité de l'emploi et défi de l'articulation travail-études chez les jeunes étudiants québécois : une question de précarité ? *Revue Jeunes et Société*, 2 (1), 5-29. <http://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/86-47>

1. Introduction

Au Québec, comme dans d'autres pays industrialisés, une précarité de plus en plus importante se combine à une qualité du travail et de l'emploi qui ont été mises à mal dans les dernières décennies (Ulysse 2014; Lapointe, 2013). Aux facteurs économiques, tels que le ralentissement de la croissance, la récession et un taux de chômage élevé, se jumellent des éléments idéologiques (montée du néolibéralisme), qui « se traduisent par un affaiblissement du syndicalisme, moins en mesure de protéger les travailleurs et moins influent au plan sociétal » (Rouillard, 2004, p. 23). En effet, dans les années 1950 et 1960, le contexte de syndicalisation avait fait progresser les droits et les conditions de travail, assurant une amélioration de la qualité du travail et de l'emploi. Avec les années 2000, la stabilité de l'emploi ainsi que sa qualité sont fortement remises en question. La précarité s'est encore plus développée, surtout si l'on s'intéresse à la situation en emploi de certains groupes, dont les femmes et les jeunes (Vultur, 2010; Eckert, 2010). C'est à ce dernier groupe, et en particulier aux jeunes étudiants, que nous nous intéresserons ici, du point de vue de la qualité de l'emploi et du travail.

En ce qui concerne la participation au marché du travail des étudiants, au Québec « [u]n peu moins de la moitié des étudiants (46,8 %) travaillent durant la période scolaire en 2013. Ce taux tend à augmenter avec l'âge, passant à 56,5 % chez les 20-24 ans et à 58,8 % chez les 25-29 ans » (Cloutier-Villeneuve, 2015, p. 1). Entre 2011 et 2013, on estime que 8 étudiants sur 10 occupaient un emploi atypique, soit comme salariés non permanents. L'emploi qualifié d'atypique renvoie généralement à un emploi qui n'est pas à plein temps, toute l'année, et certains ajouteraient pour un seul employeur (Tremblay, 2016). Cela peut donc recouvrir le travail à temps partiel, occasionnel, à durée déterminée, pour un ou pour plusieurs employeurs (Tremblay, 2017). Cela peut aussi inclure les travailleurs autonomes selon certains auteurs, l'emploi salarié étant alors jugé comme étant la norme ou l'emploi « standard » (Tremblay, 2016). Cette situation de travail atypique comme salarié non permanent toucherait environ 340 000 étudiants. De ce nombre, près de 200 000 étaient des femmes (60 %) (Cloutier-Villeneuve, 2015). Cette tendance à la hausse d'une présence d'étudiants occupant des emplois atypiques s'est confirmée au cours des dernières années (Conseil permanent de la jeunesse, 2001; Cloutier-Villeneuve, 2015; Longo et Bourdon 2016).

Tout en s'assurant de ne pas tenir pour acquise l'équivalence entre emplois atypiques et précarité¹, il est à notre avis fondamental de prendre en considération les expériences et les étapes de socialisation au travail, qui passent entre autres par la conciliation travail-études, dans l'étude de l'emploi des jeunes étudiants. Si les premières expériences de travail constituent un moment important de la socialisation professionnelle, les questions de la qualité de l'emploi et du travail ne doivent pas pour autant être négligées et reléguées au rang d'élément secondaire du travail des étudiants (Eckert, 2009). Au contraire, ces questions sont au cœur de l'expérience du travail des étudiants.

¹ En effet, si le travail autonome est souvent considéré comme atypique ou non standard, il n'est pas toujours précaire, notamment dans le cas des professionnels comme les dentistes, les avocats, les comptables, qui sont souvent travailleurs autonomes.

2. Les différentes dimensions de la précarité

Comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, les dernières décennies ont été marquées par une progression de la précarité. Ce phénomène concerne l'instabilité des parcours de vie, ainsi que les relations de pouvoir à l'intérieur et à l'extérieur du marché du travail (Hélaridot, 2005). En ce qui concerne la précarité et les formes du travail, il faut considérer au moins quatre dimensions : la nature du contrat de travail, le lieu de travail, la durée de la semaine et la régularité de l'horaire de travail (Boivin, 2012, p. 5). Au niveau du contrat de travail, on enregistre depuis plusieurs années une croissance des contrats à durée déterminée (Fourcade, 1992; Hélaridot, 2005). En ce qui a trait au lieu, cela comprend le milieu et l'ambiance du travail, des éléments que nous mettrons de l'avant dans notre analyse, mais également les espaces physiques (et leur qualité) où ces emplois se déroulent. Un troisième élément important que nous voulons mettre de l'avant dans cet article est le temps de travail, qui renvoie à la durée ainsi qu'à l'horaire de travail. Dans ce sens « on observe la fréquence accrue du travail à temps partiel² (en particulier du temps partiel contraint) et des temps de travail flexibles, discontinus, décalés » (Hélaridot 2005, p. 31). Cet élément du temps est fortement en lien avec la conciliation, qui est un des thèmes centraux de cet article.

Dans cette perspective, la précarité d'emploi s'élargit à d'autres sphères de la vie et peut conduire vers des trajectoires de vulnérabilité sociale. Dans le cas particulier des jeunes, Bourdon et Bélisle (2015) ont aussi expliqué que

[l]e travail et l'emploi ne sont pas les seuls domaines à être affectés, même si l'aspect économique est souvent le plus, et parfois le seul, évoqué en référence aux transformations en cours. On observe pourtant aussi une complexification qui touche l'ensemble des aspects de la vie en société et qui risque de laisser en plan celles et ceux qui peinent à maîtriser et à actualiser les savoirs essentiels. (p. 13)

Compte tenu de cette porosité et de cette relation étroite entre l'emploi et les autres sphères de la vie (études, vie personnelle, famille, loisirs, etc.), il nous paraît fondamental, en considérant la croissance du travail atypique, de nous concentrer sur la qualité de l'emploi et la qualité du travail des étudiants à travers l'enjeu de la conciliation travail-études.

3. La qualité de l'emploi et du travail

Bien que les concepts de qualité du travail et de qualité de l'emploi soient parfois vus comme assez proches, les auteurs les distinguent l'un de l'autre (European Commission, 2011; Cloutier, 2010; Krahn, 1992). La qualité du travail renvoie aux conditions d'exercice dans un milieu de travail donné, alors que la qualité de l'emploi renvoie davantage aux caractéristiques de l'emploi (stabilité, durée du travail, rémunération, etc.).

Ces deux concepts ont suscité de plus en plus d'intérêt au cours des dernières décennies, car ils permettent d'étudier les inégalités sur le marché du travail, les

² Selon Statistique Canada, le travail à temps partiel est défini comme étant de 30 heures et moins (Tremblay, 2016). Par contre, chez les jeunes, c'est souvent aussi peu que 15 ou 20 heures par semaine.

inégalités entre les genres ou entre les âges, tout comme nous le faisons ici en nous intéressant aux jeunes.

Comme le rappellent Cloutier, Bernard et Tremblay (2011), « il n'existe pas de définition précise de la notion de "qualité de l'emploi", qui est très polysémique » (p. 260). Néanmoins, les auteurs notent que trois dimensions sont fondamentales lors de l'utilisation de ce concept : « la rémunération, la stabilité de l'emploi et les heures de travail ». Auparavant, Cloutier (2008) avait présenté une définition plus large de la qualité de l'emploi qui incluait, cette fois, neuf dimensions : rémunération, congés, régimes de retraite, assurances collectives, heures de travail, horaires de travail, stabilité, qualification et conditions physiques et psychologiques. Nous avons pour notre part retenu les dimensions qui, à notre avis, sont les plus pertinentes pour les jeunes, soit les heures de travail, les caractéristiques de la rémunération, les conditions physiques de travail, les heures et les horaires de travail, sur lesquelles nous reviendrons plus loin.

Les autres aspects parfois abordés dans les études en lien avec la qualité de l'emploi portent davantage sur la qualité du travail (c.-à-d. conditions de travail), plutôt que sur celle de l'emploi (Cloutier, 2011). La qualité du travail renvoie davantage aux conditions de travail et inclut des paramètres comme l'autonomie, le contrôle, les conditions de santé et de sécurité du travail. Celles-ci peuvent être difficiles à mesurer, mais elles présentent un intérêt pour l'étude de la situation des jeunes et nous nous y intéresserons ici.

De façon générale, la qualité de l'emploi n'est pas particulièrement forte chez les jeunes étudiants. La précarité y est fortement développée, en raison notamment d'une syndicalisation qui reste encore globalement faible chez les jeunes, bien qu'une lente progression soit enregistrée dans quelques secteurs où les jeunes sont nombreux (Noiseux, 2012). À cette mauvaise qualité ou à cette qualité réduite de l'emploi (Lapointe, 2013), les auteurs associent souvent un moindre engagement des salariés dans leur travail, ou à tout le moins l'attribution d'un sens différent au travail par rapport aux adultes (Mercure et Vultur, 2010; Eckert, 2009). Certains travaux ont mis de l'avant les nouvelles aspirations des jeunes travailleurs (Deschenaux et Bourdon, 2009; Méda et Vendramin, 2010). Selon ces recherches, les jeunes désirent jouir d'une plus grande autonomie dans leur travail, d'une plus grande implication dans les décisions, dans l'organisation du travail et dans la gestion de l'entreprise. Ils souhaiteraient que leur participation ne se limite pas à une simple consultation (Lowe, Schellenberg et Davidman, 1999). Ce sont là autant d'objectifs qui amènent certains auteurs à évoquer une forme renouvelée de la protection au travail, renvoyant moins à des protections collectives garanties par les syndicats et par la négociation collective qu'à de nouvelles formes de protection et de négociation plus individualisées (D'Amours, 2015). Ainsi, sur un marché du travail de plus en plus segmenté offrant davantage de travail autonome et des emplois souvent précaires, ces nouvelles formes de protection sont souvent associées aux compétences distinctes du travailleur et à la valeur du « portfolio individuel » qu'il transporte avec lui dans son parcours professionnel (D'Amours, 2015).

Du point de vue de la socialisation au travail, il est clair que la vision du travail et de son rôle dans nos sociétés s'est transformée au cours des dernières décennies (Mercure et Vultur, 2010; Longo et Bourdon, 2016). Par ailleurs, et en particulier dans les services de proximité (commerce de détail, restauration, etc.), des secteurs où travaillent

fréquemment les jeunes, le renouveau syndical, bien qu'en progression (Noiseux, 2012), n'est pas si avancé. Cette lenteur s'expliquerait notamment par les aspirations différenciées des anciens syndicalistes et des plus jeunes (Johnston, 2000; Gauthier, 2010). Dans ce contexte, il semble difficile pour les jeunes d'affirmer leurs droits au travail et d'obtenir des gains en matière de qualité de travail et d'emploi. Cette difficulté est d'autant plus grande pour les jeunes aux études dans la mesure où ils sont souvent perçus, et se perçoivent eux-mêmes, comme étant « de passage » dans les emplois qu'ils occupent. Dans ce cas, les conditions de travail et les horaires plus difficiles peuvent être acceptés, dans la mesure où ils sont perçus comme provisoires et où l'on prévoit d'occuper plus tard un emploi qui permettra de combler ses aspirations fondamentales (Mercure et Vultur, 2010).

Les statistiques générales sur l'emploi excluent souvent les jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans afin d'éliminer des analyses « une bonne part des étudiants en emploi qui la plupart du temps se retrouvent dans un emploi atypique en raison du fait que leur activité principale est d'être surtout aux études à temps plein » (Cloutier-Villeneuve, 2015 p. 2). Cependant, comme plusieurs auteurs le soulignent, on ne peut pas négliger le risque pour les jeunes de « rester pris » dans l'engrenage de la précarité (Glammann et Grima, 2010) et dans des secteurs où la qualité de l'emploi et celle du travail sont plus à risque. Reprenant une étude de Fleury (2007), Gauthier (2011) affirme ainsi :

l'hypothèse de l'effet de période ne serait pas à négliger lorsqu'il étudie les cohortes 1962-1966 et 1967-1971. Non seulement le marché du travail pourrait-il entrer en ligne de compte, mais aussi le cadre législatif (réforme de l'assurance-chômage à cette époque) et la perception que chaque cohorte a eue de la situation. (Fleury, 2007)

Il reste à voir si de nouvelles formes de stabilisation en emploi apparaîtront dans l'avenir, comme le laissent penser certains travaux sur la sécurisation des parcours professionnels (Schmidt, 2015). Et surtout, il faudra alors évaluer si celles-ci touchent toutes les catégories de jeunes travailleurs (selon le niveau d'études, les filières, etc.), ce qui n'est pas toujours le cas actuellement.

En résumé, la stabilisation de l'emploi, de la qualité du travail et celle de l'emploi constitue encore aujourd'hui des enjeux pour plusieurs groupes de travailleurs, dont les jeunes (Gauthier, 2011, 2014; Mercure et Vultur, 2010). En effet, du moins dans les premières années de l'insertion, alors qu'il y a souvent nécessité de conciliation entre l'emploi et les études, les jeunes semblent être généralement exclus des emplois qui présentent une bonne qualité de travail et d'emploi, leurs emplois étant plutôt caractérisés par la précarité et l'absence de garanties (Gauthier, 2011, 2014; Noiseux, 2012). Les jeunes, et en particulier les jeunes étudiants en emploi, se trouvent donc confrontés à des situations de travail précaires, notamment une absence ou une faible syndicalisation de même que des conditions d'emploi souvent difficiles.

4. La conciliation travail-études comme enjeu lié à la qualité du travail et de l'emploi

Dans le cadre de notre recherche, nous avons examiné les conditions de travail dans des contextes d'emplois occupés par des jeunes et plus particulièrement d'emplois dits

« étudiants ». Ces contextes d'emplois sont plutôt aux marges par rapport à la situation de l'emploi salarié dans son ensemble, certes, mais ils représentent néanmoins souvent le premier contact avec le marché du travail, et la très grande majorité des jeunes passe par ce type d'emploi. L'ensemble des préoccupations liées à la précarisation et à la mauvaise qualité des emplois des jeunes nous a donc amenés à nous intéresser à la conciliation travail-études. Dans le cadre d'un numéro de revue que nous avons coordonné en 2013 et dans la continuité de nos travaux respectifs, nous avons déjà clairement souligné la force du lien entre les différents statuts d'emploi, les conditions de travail, et les inégalités³.

Les emplois associés à la « nouvelle » économie ou à l'économie du savoir et exigeant un haut niveau de connaissances, comme les emplois de professionnels et de cadres ne sont bien sûr pas les plus touchés par cette précarité, bien que certains le soient dans le domaine des TIC, mais ce sont surtout les commerces et services de proximité qui sont les plus concernés par cette évolution; cela fait tout de même un grand nombre d'emplois (Tremblay, 2004 ; Mingione et Pugliese 2010). Les transformations se présentent du point de vue de la sécurité des emplois, des avantages associés à ces emplois (assurances privées, avantages sociaux, etc.), mais aussi du point de vue des horaires et de la durée du travail, nombre d'entreprises jouant sur les temps de travail pour s'assurer une meilleure performance ou compétitivité (Alberio et Tremblay, 2013).

Ces horaires et temps de travail sont souvent instables et, du coup, il est difficile de concilier d'autres activités, quelles qu'elles soient, avec ce type de travail.

De plus, dans le monde universitaire comme dans les institutions internationales, la conciliation est considérée comme l'une des composantes fondamentales de la qualité de l'emploi (Marchand, 2010). C'est pourquoi elle doit selon nous être étudiée comme un élément clé des inégalités face à l'emploi.

Le phénomène du travail étudiant ayant connu un développement important dans les dernières années (Gauthier, 2013), il pose à notre avis de grands défis en termes de qualité de l'emploi et du travail, et ce, pour un grand nombre de personnes. Pourtant, cette question de l'articulation travail-études a fait l'objet de peu de travaux. Les recherches existantes ont par ailleurs surtout porté sur l'effet que le travail peut avoir sur les études et la réussite scolaire (Bourdon, Charbonneau, Cournoyer et Lapostolle, 2007; Roy, 2015; Laberge, Ledoux, Thuilier, Gaudreault, Martin, Cloutier *et al.*, 2011). Dans toutes ces recherches, la dimension de la conciliation des temps sociaux (temps du travail, des études, des loisirs, de la vie personnelle, etc.) a été moins souvent abordée.

Notre recherche a donc porté sur la conciliation des temps sociaux, comme processus dynamique influencé par plusieurs variables, dont la famille (Tremblay et Alberio 2016),

³ Dans ce numéro Marjorie Cohen a présenté une recherche portant sur le travail des adolescents, recherche dont nous nous sommes inspirés pour notre projet.

le milieu de travail et le milieu de l'éducation. Traiter des temps sociaux implique donc de prendre en considération les parcours de vie. En fait,

de plus en plus, la question des temporalités sociales est envisagée non pas de manière synchronique, à un moment précis, mais de manière diachronique, ou historique, tenant compte du parcours et des événements sur l'ensemble du cycle de vie. Aussi, alors qu'on avait auparavant une vision ternaire des évolutions, fondée sur les trois temps « études-travail-retraite » (Guillemard, 2003), on constate aujourd'hui une perméabilité croissante entre les temporalités associées à la sphère professionnelle, aux études (Alberio et Tremblay, 2013), à la famille, aux loisirs, à la parentalité ou autres et cette porosité est aussi la source de questionnements dans la recherche. (Tremblay et Alberio, 2013)

Dans le cas particulier des jeunes étudiants, la qualité de l'emploi peut se traduire par une plus grande porosité des temps sociaux, par exemple la possibilité d'obtenir des aménagements du temps de travail ou d'autres arrangements pour faciliter la poursuite des études. En effet, l'aménagement du temps de travail (flexibilité ou réduction à la demande des étudiants) permet de concilier le travail et les études chez les jeunes.

4.1 L'emploi des étudiants : un aperçu

Le travail des jeunes aux études n'est pas un phénomène nouveau au Québec, mais il est devenu de plus en plus important dans les dernières décennies. Selon l'Institut de la statistique du Québec⁴, en 2011, 42 % des étudiants se sont trouvés en situation de conciliation travail-études. Ce phénomène semble être plus fréquent au Québec par rapport à la moyenne canadienne (Gauthier, 2013). Par ailleurs, la conciliation travail-études n'est pas limitée aux étudiants de niveau universitaire. La participation des étudiants au marché du travail est importante dès le secondaire et elle augmente suivant les niveaux d'étude (Persévérance scolaire, 2017). Cependant, entre 1981 et 2011, les étudiants âgés de 20 à 24 ans sont ceux dont la présence sur le marché du travail a le plus augmenté. Après une hausse enregistrée pendant les années 1980, certaines fluctuations ont eu lieu entre 1990 et la fin des années 2000 (Gauthier, 2013). En ce qui concerne les secteurs d'activité, une majorité de jeunes travailleurs se concentre dans celui des services, et plus particulièrement dans les commerces de détail, l'hébergement et la restauration (Gauthier, 2013); il s'agit généralement d'emplois précaires et peu rémunérés.

Pour compléter ce portrait du phénomène de l'emploi étudiant, précisons que celui-ci s'inscrit dans un contexte de réduction du nombre de postes et d'intensification du travail dans plusieurs secteurs d'activité; cela se traduit souvent par un recours aux jeunes pour combler des emplois à durée réduite ou à horaire difficile, emplois que l'on peut qualifier de précaires. Si le nombre d'heures travaillées peut aussi avoir une influence significative sur la conciliation travail-études, il ne s'agit pas de la seule variable affectant la qualité de l'emploi (Eckert, 2009; Bonin, 2007). Les caractéristiques

⁴ Voir figure 1 p. 2; figure 2 p. 3 : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no23.pdf> (Gauthier, M.-A. et Labrie, M.P., 2013).

individuelles (incluant la santé physique et mentale), celles de l'emploi et des différents secteurs, l'organisation de chaque milieu de travail (syndicalisation, organisation du travail, etc.), mais aussi les relations avec les collègues, les employeurs, la famille et les enseignants, comptent également.

5. Les éléments principaux du travail étudiant en lien avec la conciliation travail-études

Avant de passer à l'analyse des résultats, nous présenterons brièvement les éléments que nous avons retenus comme étant les plus importants en lien avec la conciliation travail-études et sur lesquels nous nous sommes concentrés pour mener notre recherche.

Le premier concerne le sens du travail. Plusieurs auteurs s'accordent depuis des années sur le fait que le travail est un élément essentiel pour les jeunes, qui ne se limite pas simplement à une question d'accès à la consommation (Greenberg et Steinberg, 1981; Bourdon, Longo et Charbonneau, 2014). Cependant, c'est surtout le sens attribué au travail qui semble changer au fil des générations. Cela a des effets concrets sur l'expérience du travail et, comme nous l'observerons dans la prochaine section, sur la structuration des relations de travail, que ce soit avec les employeurs, les collègues, les syndicats ou les associations professionnelles. Le travail est idéalement relié à un épanouissement et à une réalisation personnelle et professionnelle, à l'accroissement des compétences et au fait de trouver « sa propre place » dans un monde du travail de plus en plus compétitif. Comme l'a observé Vultur (2010) en parlant des jeunes Québécois : « ils apparaissent ainsi comme un segment de la population hypertrophié par le modèle de la flexibilité, plus ouvert à une économie de l'incertain et à la concurrence individuelle, mais moins enclins à accepter que le travail empiète sur leur vie privée » (p. 123).

Ensuite, dans la foulée des travaux sur la qualité du travail, nous nous sommes intéressés aux relations observées au sein du milieu de travail, et aux relations qui s'y établissent au fil du temps. En ce qui concerne les relations des jeunes cégépiens, Cournoyer (2011) présente une typologie comprenant trois types de relations : les relations familiales, les relations hors famille (relations amicales et amoureuses) et les relations hors réseau. Ce dernier groupe inclut les relations professionnelles avec les employeurs ou les collègues « qui contribuent par l'expérience de leur contact, ainsi que par l'image et la confiance en soi pouvant en découler, à bonifier et/ou à rendre plus concrètes les perspectives du jeune à l'égard de lui-même, des autres et de la vie en général » (Cournoyer, 2011, p. 149). Cependant, tel que le note Vultur (2010), « si l'engagement envers l'employeur est intense sur le plan de la poursuite des objectifs d'efficacité, la " mobilisation des affects " est faible chez les jeunes, lesquels développent des pratiques plus utilitaires dans leurs relations avec le monde du travail » (p. 123).

Un deuxième élément central lorsqu'il est question de conciliation des temps sociaux est sans contredit les horaires de travail.

Les horaires de travail ajoutent une autre dimension importante à la qualité des emplois puisqu'ils affectent directement les autres temps sociaux (sommeil, loisirs, responsabilités familiales et personnelles, etc.) [...] Les horaires de travail se classent souvent en deux catégories, soit typiques (de jour, régulier, du lundi au vendredi) ou atypiques (autres horaires). (Institut de la Statistique du Québec, 2008, p. 16)

La stabilité des horaires est une dimension majeure de la qualité d'emploi (Lowe *et al.*, 1999; D'amours *et al.*, 2015), et comme nous allons le voir dans notre analyse, les jeunes n'en bénéficient pas beaucoup.

Plusieurs auteurs (Ramaciotti *et al.* 1990 cités dans Prévost et Messing, 2001) soulignent que l'irrégularité des horaires, si elle se tolère bien dans les débuts, se transforme au fil du temps en problème pour les travailleurs. Celle-ci peut influencer de manière significative la conciliation entre le travail et les autres sphères de la vie. Ce constat est aussi valable pour la conciliation travail-étude des jeunes, comme nous pourrions l'observer dans la présentation des résultats.

Pour satisfaire leurs besoins, les travailleurs essaient de mettre en place différentes stratégies, telles que

des échanges d'horaires (parfois complexes, dépassant les simples agencements conjoncturels), la diminution des activités sociales, l'alternance d'absences au travail dans une équipe de femmes pour échanger entre elles la garde des enfants, la diminution de la durée du travail soit par l'intensification du travail, soit par la redistribution des tâches dans l'équipe (afin de terminer plus tôt ou de ménager à chacun une période de repos). (Prévost et Messing 2001, p. 122)

Dans le même ordre d'idée, l'analyse de nos résultats se concentrera entre autres sur la mise en place de stratégies par les jeunes en matière d'horaires, afin de satisfaire leurs besoins particuliers de conciliation travail-études.

Comme troisième et dernier élément principal de notre analyse, nous considérerons les conditions physiques et psychologiques du travail, qui jouent aussi un rôle fondamental dans la qualité du travail. Selon Valeyre (2006, cité dans Institut de la Statistique du Québec, 2008), les conditions physiques du travail sont déterminées par des pénibilités physiques (du point de vue ergonomique), des nuisances et des risques toxiques. Les conditions psychologiques du travail sont quant à elles liées aux

pressions temporelles dans le travail, c'est-à-dire l'intensité du travail (cadences, délais, charge) et les interruptions imprévues pour accomplir d'autres tâches. Hamon-Cholet et Rougerie (2000), quant à elles, ajoutent la question des marges d'initiative qui sont reliées au degré d'autonomie et/ou de responsabilité. (Institut de la Statistique du Québec, 2008, p. 18)

Comme nous l'avons indiqué plus haut, les conditions de travail sont fondamentales pour déterminer la qualité du travail. Outre le fait que les jeunes étudiants bénéficient rarement d'avantages sociaux ou de protections sociales du fait de leur faible syndicalisation, il faut reconnaître que les jeunes sont fréquemment susceptibles de

vivre des conditions de travail difficiles dans l'organisation et l'exercice concret du travail, du point de vue physique et psychologique.

Il n'est pas rare que les règles de santé et de sécurité au travail soient négligées et qu'aucune protection ne leur soit offerte sur ce plan. Très souvent, les employeurs ne donnent pas de formation en santé et sécurité au travail, de sorte que les jeunes sont fortement à risque de se blesser. En effet, bien qu'en diminution, les statistiques de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) montrent que les jeunes sont fréquemment victimes d'accidents et de blessures (sans compter les nombreux accidents et blessures non déclarés) : « En 2012, presque une lésion sur huit se produit chez les jeunes, soit près de 12 000 lésions » (CSST, 2012, p. 7). Selon ces données, 6 % des lésions entraînent une atteinte permanente, et l'on comptabiliserait huit décès par année (CSST, 2012). D'autres problèmes de santé fortement liés à la conciliation travail-études concernent le stress, la santé mentale ainsi que les effets d'une fatigue excessive chez les jeunes (Laberge *et al.*, 2011). Ces éléments de fatigue chronique et de stress peuvent par ailleurs avoir des conséquences sur le niveau de concentration pendant les études et le travail. De plus, cet excès de fatigue peut se faire ressentir pendant les déplacements, et parfois occasionner des accidents de voiture (Ledoux, 2014).

6. Méthodologie de la recherche

La recherche repose sur une étude qualitative fondée sur 26 entretiens semi-dirigés réalisés avec des jeunes âgés de 18 à 29 ans. Nous nous sommes surtout concentrés sur la tranche d'âge des 18 à 24 ans afin d'éviter les jeunes parents. Cette décision ne résulte pas d'un manque d'intérêt pour la conciliation travail-études chez ce groupe, mais repose sur des considérations méthodologiques. En effet, leurs préoccupations et leurs expériences de travail sont trop fortement influencées par leur statut de parents.

Pour la sélection des participants, nous avons retenu un échantillonnage par cas multiples des micro-unités sociales. Cette forme d'échantillonnage est surtout utilisée dans deux types de recherches, soit celles qui s'intéressent aux valeurs et aux opinions et celles qui, comme dans notre cas, s'intéressent

aux expériences de vie, aux institutions et aux pratiques sociales en général. [...] Il s'agit alors de connaître le point de vue sur le déroulement des faits ou le fonctionnement d'une institution ou de le saisir à travers sa propre expérience; de rendre compte de ses sentiments et perceptions sur une expérience vécue; d'avoir accès aux valeurs d'un groupe ou d'une époque qu'il connaît à titre d'informateur clé, etc. (Pires, 1997, p. 62)

Nous avons également considéré les facteurs de diversification et de saturation (Pires, 1997). En ce qui concerne la diversification, il s'agit d'une différenciation interne ou intragroupe. Notre objectif était de fournir un portrait d'un groupe restreint et relativement homogène d'individus : les étudiants se trouvant en situation de conciliation travail-études.

Pour la sélection, nous avons utilisé deux critères fondamentaux, soit le fait d'être aux études à temps plein et de travailler un minimum de 15 heures par semaine, considéré comme un seuil critique ayant une incidence sur les études, bien que certains

considèrent que ce seuil pourrait être élevé à 25 heures (Roy, 2015). Nous avons sélectionné des étudiants-travailleurs d'âges et de genres différents, poursuivant des études supérieures aux divers niveaux (cégep, université – baccalauréat et maîtrise). Nous avons aussi retenu leur condition résidentielle, s'ils habitent en ville ou en banlieue, ou s'ils vivent avec les parents, seuls, en colocation, puisque ces variables influencent le nombre d'heures travaillées. Nous avons également cherché à rencontrer des personnes de différents milieux sociaux et d'origines ethniques (bien que nous estimions que le nombre limité de nos entrevues ne nous permettait pas de faire des observations spécifiques en fonction de l'origine ethnique). Suivant le principe de la saturation, nous avons poursuivi les entrevues jusqu'à ce qu'aucune nouvelle information utile ne soit avancée par les répondants.

Pour l'élaboration du guide d'entretien, nous nous sommes inspirés des travaux de Cohen (2013) sur le travail des adolescents. Nous avons réalisé des entretiens semi-directifs, demandant aux jeunes de nous parler de leur travail, de leur famille, de leur milieu de vie, de leurs études, et de nous expliquer comment ils arrivent à concilier les études et le travail. Nous leur avons demandé de nous décrire leurs conditions de travail et de nous faire part des difficultés rencontrées au regard de la conciliation travail-études et des stratégies utilisées pour y faire face. Les résultats se concentrent sur les questions liées aux expériences de conciliation et aux conditions de travail, et donc sur la qualité du travail et du lien avec la conciliation travail-études : relations dans le milieu professionnel (employeurs et collègues), autonomie et liberté, choix et aménagement des horaires, santé et sécurité au travail, etc.

Les entrevues ont été complètement retranscrites et ont été analysées manuellement, selon une méthode d'analyse thématique. Nous avons établi un inventaire des opinions exprimées sur les divers thèmes abordés pour l'ensemble des entretiens, puis nous avons sélectionné les différents points de vue exprimés par les acteurs, sous la forme de « phrases témoins ». Comme le mentionnent Savall et Zardet (2000), il s'agit de phrases qui sont représentatives d'une situation ou encore, parfois, qui se distinguent du reste et que nous souhaitons mettre en évidence pour illustrer la diversité des situations et des propos.

7. La conciliation travail-étude des jeunes étudiants, entre aspirations et contraintes : analyse des résultats

Dans les pages qui suivent, nous allons aborder divers éléments touchant la qualité du travail et de l'emploi à partir de nos résultats de recherche. Tel qu'annoncé plus haut nous allons nous intéresser aux sujets suivants : le sens du travail et la question de l'autonomie et des contraintes professionnelles, les relations dans le milieu de travail, la santé et la sécurité au travail, les horaires de travail et la rémunération. Les premiers éléments renvoient tous davantage à la qualité du travail. Pour leur part, les horaires peuvent être classés, selon les auteurs, dans l'une ou l'autre des catégories conceptuelles. Quant à la rémunération, elle est généralement associée à la qualité de l'emploi. Nos résultats permettent de montrer que les jeunes sont confrontés à une faible qualité d'emploi, surtout en ce qui concerne la rémunération. Si le fait que les travailleurs étudiants reçoivent de faibles salaires pouvait être prévu, la force de l'impact de ce facteur sur la qualité et les conditions du travail l'était moins. Or, nous verrons que

les conditions ne sont pas idéales sur ce plan et peuvent affecter la conciliation travail-études. En effet, pour pallier les bas salaires, les jeunes étudiants misent beaucoup sur la quantité d'heures travaillées.

7.1 Le sens du travail des jeunes, source d'épanouissement et d'autonomie ?

La vision du travail, comme élément qui contribue fortement à l'identité des jeunes, peut évidemment varier selon le type de travail, mais aussi selon l'âge, l'origine sociale, la santé physique et mentale, ainsi que le rôle que cet emploi joue dans la vie d'un individu : est-il utile pour progresser professionnellement ? Est-il en lien avec les études ou sert-il simplement à combler un besoin financier que la famille ne peut pas ou ne veut pas combler ? Dans les extraits qui suivent, on remarque la mise en valeur d'un lien entre l'épanouissement personnel et l'épanouissement professionnel : « *Je travaille chez un député, je suis payé pour 20 heures semaine, mais souvent je vais en faire plus. Quand je peux, j'en fais plus, parce que c'est un travail que j'aime. Ce travail m'intéresse énormément, pour moi ce n'est pas un travail étudiant non plus...* » (N. 26, homme, 25 ans, maîtrise en communication).

Bien qu'ils n'aient pas toujours de projets de carrière bien définis, les jeunes expriment un désir d'acquérir de l'expérience et une certaine autonomie financière. Ces valeurs semblent dans plusieurs cas être plus importantes que l'accès aux traditionnelles protections collectives. On ne peut cependant pas aller jusqu'à dire que ces protections ne seraient pas souhaitées par les jeunes en question. Cependant, ils semblent souvent considérer cette absence de protection comme un fait plus ou moins normal sur le marché du travail actuel.

J'ai travaillé dans un organisme communautaire à mission environnementale, donc j'avais un plaisir à y aller, puis je ne comptais pas vraiment mes heures en fait. Des fois, à la fin de session principalement, j'avais des cernes aux yeux. Mais je tiens à travailler pour l'unique raison que je ne pourrais pas vivre en n'allant qu'à l'école. Je veux dire, je tomberais en dépression si je n'avais pas de vie sociale. Alors je travaille pour mon expérience, je travaille aussi pour mes loisirs [...] Dans ma vie, j'en ai eu des jobs de merde. J'ai eu des bonnes jobs aussi. Mais, pour arriver à des bonnes jobs, il a fallu que, justement, je forme mon expérience personnelle et académique et professionnelle, tout se construit, d'après moi, ensemble. (N. 3, femme, 24 ans, maîtrise en sciences de l'environnement)

Cet épanouissement ne se réalise cependant pas dans tous les types d'emplois. Dans les services de base, par exemple, où l'on retrouve surtout les étudiants plus jeunes, les tâches sont souvent répétitives et ne stimulent pas toujours les travailleurs. Depuis les premières études et analyses classiques du travail industriel, cette répétitivité des tâches est considérée comme un élément clé de l'aliénation au travail qui, selon plusieurs auteurs, aurait par ailleurs augmenté avec l'évolution technologique (De Coster, 2014). De fait, l'épanouissement, la réalisation de soi et l'autonomie dans le travail, qui sont des critères mis de l'avant par les jeunes, sont peu présents dans les secteurs où ils travaillent le plus fréquemment. Il en résulte des conséquences importantes sur les conditions physiques et psychologiques au travail.

À La Baie je n'ai vraiment pas aimé ça, je trouvais ça vraiment plate. Derrière une caisse, là, c'était long pis y faisait froid, ce n'était pas l'fun, et ce n'était pas bien payé, pis on faisait juste harceler les clients pour leur vendre des cartes de crédit. Je trouvais pas que c'était l'fun comme atmosphère pis je sais que j'n'ai pas de la misère à me trouver d'autres jobs [...] Ensuite j'ai travaillé dans un magasin [...] au parc, pour la ville, l'hiver et chez Subway, pis j'ai recommencé à la ville de Laval en été, pis là je suis juste chez Subway. C'est correct là. Mais on n'est jamais beaucoup, on est tout le temps soit une ou deux. Je travaille tout le temps, sans arrêt. (N. 16, femme, 20 ans, Cégep en sciences humaines)

Comme l'observe cette jeune étudiante, il peut être relativement facile de trouver un emploi dans le secteur des services de base. Cependant, l'expérimentation d'emplois multiples et le passage d'un emploi à un autre peut avoir un fort impact sur la conciliation travail-études, notamment en raison du temps d'adaptation nécessaire à la nouvelle réalité du travail. Par ailleurs, la multiplication des expériences de travail, entrecoupées de périodes sans emploi, n'est pas une option viable pour tous les étudiants. Le rôle de la famille peut ici devenir une variable importante dans la structuration des conditions de travail et de la conciliation travail-études (Tremblay et Alberio, 2016).

Au cégep et en début d'université, les étudiants sont moins sélectifs dans le choix de leur emploi, qui doit surtout leur permettre de réaliser leurs premières expériences de travail et d'atteindre des objectifs de subsistance, de consommation et de formation. Au fur et à mesure de leur cheminement académique, ils deviennent davantage conscients de l'importance de se trouver un emploi dans leur domaine d'étude. Plusieurs craignent même de rester « enfermés » dans ces métiers peu qualifiés. Ainsi, au fil du temps, ils s'interrogent de plus en plus sur leurs conditions de travail, la qualité de leur travail et de leur emploi et ce, surtout lorsqu'ils se projettent dans le futur. À cet égard, la fin du baccalauréat semble représenter un moment critique pour plusieurs étudiants, qui doivent souvent faire des stages non rémunérés pour accéder à des emplois plus qualifiés. La fin du parcours universitaire correspond à un temps où les étudiants commencent à se projeter plus sérieusement et concrètement sur le marché du travail. Dans plusieurs cas, ils doivent faire un important effort de conciliation : à la conciliation travail-études « normale » (et dans quelques cas de conciliation avec la famille aussi), s'ajoute la nécessité de faire leurs preuves dans le cadre d'un stage qui est par ailleurs souvent non rémunéré, mais dont l'incidence sur la qualité de l'emploi à long terme peut être importante :

Dans le fond, j'ai eu le contrat parce que j'étais stagiaire toute l'année à la CDEC, stagiaire bénévole. Et je travaillais à côté pour vivre aussi. Je l'ai fait pour pouvoir travailler dans des jobs qualifiées, mais pour une année sans être payé. [...] Souvent, pour travailler dans des organisations, ils demandent tout le temps 30 heures par semaine et c'est impossible de faire ça quand tu es aux études. Mais ce contrat est vraiment arrivé à la dernière minute, en mi-juin, quand ils ont réussi à trouver un fonds pour m'engager sous contrat, vu qu'ils m'ont connu pendant le stage. C'est-à-dire c'est 255 heures réparties comme que je veux pour amener des livrables. (N. 24, homme, 23 ans, Baccalauréat en économie)

Tel qu'avancé dans ce témoignage, la flexibilité d'horaire, l'autonomie dans l'organisation des tâches et la possibilité de travailler chez soi apparaissent pour plusieurs jeunes comme une condition facilitant la conciliation d'un emploi avec les études, mais elle n'est pas toujours offerte aux jeunes étudiants.

7.2 Les relations des étudiants avec leur milieu de travail

Si, comme nous l'avons noté plus haut, l'engagement envers l'employeur est intense surtout sur le plan des objectifs d'efficacité, mais beaucoup moins sur la « mobilisation des affects »; nous avons au contraire constaté que les jeunes s'investissent de manière significative dans les relations avec les collègues de travail et tout particulièrement avec les autres travailleurs étudiants. Les jeunes que nous avons rencontrés semblent en fait accorder beaucoup d'importance à ces relations au travail, qui peuvent même parfois influencer leur choix à conserver un poste ou à changer d'emploi. Ces relations sont aussi fortement liées à la conciliation travail-études, surtout dans des secteurs comme le commerce et la vente au détail, fondés sur des quarts de travail : « *J'ai vraiment une belle équipe de travail quand même! Par exemple, il y a deux semaines je pense, j'ai demandé à quelqu'un de me remplacer parce que je voulais prendre du temps pour étudier parce que j'avais un examen important, pis oui. Donc on peut se dépanner, s'échanger des shifts...* » (N. 19, femme 18 ans, étudiante au Cégep en sciences naturelles).

Ou encore :

Euh, ben le salaire bon j'm'en fous un peu, là, en ce moment j'suis sous-payée en plus, alors. L'important pour moi c'est l'entraide, avoir une bonne équipe, une belle ambiance de travail. C'est clair que c'est pour l'argent que je travaille. Tu sais, je ne travaillerais pas dans un café si c'était du bénévolat. Mais tu sais, mis à part le salaire, qui est en bas du salaire minimum en plus... Donc, si en plus j'continue là, c'est parce que j'aime la place, mes collègues et les clients du café. C'est un café de quartier, tu sais, il y a une ambiance familiale. (N. 22, femme 19 ans, étudiante au Cégep en sciences humaines)

Évidemment, les relations en milieu de travail, surtout avec les employeurs ou les supérieurs hiérarchiques, ne sont pas toujours bonnes et peuvent quelquefois avoir des conséquences négatives sur le bien-être, sur la santé de ces jeunes travailleurs et plus

directement sur leur capacité d'articuler travail et études. En fait, quand les relations avec l'employeur sont tendues ils sont moins portés à faire part de leurs difficultés, à demander des « arrangements » ou à refuser les heures que l'employeur propose. Bien qu'ils n'aient pas été très nombreux, certains jeunes ont fait état de cas d'intimidation au travail :

Il disait : « Fais ce que je te dis puis... », pas de considération personnelle. Ça, il y en avait à la pelletée. Pas de considération du tout. J'imagine que ça part d'une frustration personnelle qu'ils avaient, mais bref, ils les faisaient subir à leurs employés. Ouais, de cette forme d'abus-là, de toutes sortes. Dire : C'est de ta faute, on a eu un vol dans le magasin aujourd'hui, c'est de ta faute. Il n'a rien volé dans mon département, mais c'était de ma faute. Et des atteintes personnelles aussi. (N. 3, femme, 24 ans, maîtrise en sciences de l'environnement)

Dans certains cas, le statut de travailleur étudiant pouvait être à la source de difficultés relationnelles avec les autres employés qui travaillent sur une base plus régulière et qui agissent parfois, même de manière informelle, comme des supérieurs hiérarchiques : « Il y en a des fois des maîtres qui se laissent un peu aller, puis ils me parlent comme si j'étais un busboy. Tu sais, genre : "fais ça pis ça finit là". Ça, je trouve ça plate, puis le responsable il est au courant. Mais je pense que justement, c'est le milieu qui fait ça, c'est un milieu un peu stressant » (N. 21, homme, 19 ans, Cégep en technique électronique).

Les jeunes ont aussi, à quelques reprises, mentionné une atmosphère tendue dans leur milieu de travail, en raison par exemple de la présence de règles de conduite excessivement strictes imposées par les employeurs :

Entre nous, parce qu'on est des jeunes, y a un bon climat, mais c'est sûr que quand la patronne arrive, ben euh... On est comme un peu en train de surveiller nos gestes parce que comme elle nous surveille... genre elle est vraiment sévère. On peut aussi perdre notre emploi. Par exemple, il y avait un nouveau aussi, puis, il lui a demandé si la paye, ça venait pour la semaine prochaine, donc là, ben la personne ne savait pas que le dimanche c'était pour la semaine prochaine, il voulait se renseigner, puis là, on l'a renvoyé, genre, à cause de ça. (N. 7, femme, 18 ans, Cégep en sciences humaines)

Lorsqu'on traite de questions touchant aux relations de travail, il semble y avoir des différences entre les hommes et les femmes. Le genre devient un facteur qui peut déterminer et structurer les relations de travail dans certains milieux, notamment dans des secteurs où la mixité de genre est loin d'être au rendez-vous. C'est par exemple le cas du secteur de la vente de vêtements, dominé par les femmes, ou des emplois dans des stations d'essence ou des dépanneurs nocturnes qui sont au contraire à grande majorité masculine : « La gérante, elle ne fonctionne pas trop avec l'ancienneté. Elle a ses préférées, ses copines. Fait que moi le seul problème que j'ai avec elle c'est qu'une embauchée après moi pourrait avoir plus d'heures que moi. Donc, il faut avoir une bonne relation avec elle... » (N. 18, femme, 20 ans, Cégep en techniques de soins infirmiers).

Nous avons pu constater que dans les emplois du secteur des services et dans les plus petites entreprises (bars, cafés et restaurants), les relations de travail restent dans l'informel et dans la négociation personnelle, au cas par cas, la majorité de ces milieux de travail n'étant pas syndiqués. Cela place souvent l'employé en situation de vulnérabilité et de précarité, surtout lorsqu'il s'agit d'un jeune étudiant travaillant à temps partiel, qui ne peut pas toujours satisfaire les besoins du gestionnaire en termes de flexibilité et de disponibilité.

7.3 Les horaires de travail et la rémunération

Les horaires des jeunes étudiants sont souvent très instables, pouvant varier d'une semaine à l'autre, voire d'un jour à l'autre. Il est parfois possible pour eux d'obtenir des « arrangements » lorsqu'ils ont un examen ou un travail académique à rendre, mais cela ne s'acquiert qu'avec l'ancienneté (bien limitée par ailleurs), et cela dépend toujours du bon vouloir de l'employeur ou de la disponibilité des collègues pour les remplacer. En un mot, les étudiants n'ont aucune garantie d'obtenir un congé, même non payé, ou un changement d'horaire, sans compromettre leur emploi, comme cela pourrait être le cas s'il y avait reconnaissance et protection de leurs droits au travail, à travers la syndicalisation par exemple: « Quand il y a beaucoup de monde dans le magasin, quand il y a un rush, ils vont appeler des gens. Ou quand quelqu'un tombe malade et qu'il appelle pour caller malade, ils appellent d'autres personnes, des fois la journée même, des fois juste une heure en avance... » (N. 1, femme, 20 ans, baccalauréat en psychologie).

En contrepartie, les jeunes étudiants peuvent voir leurs heures de travail prévues annulées lorsque l'achalandage du restaurant ou du magasin n'est pas suffisant. Certains, mais pas une majorité, évoquent aussi les horaires brisés, qui compliquent encore davantage la conciliation travail-études : « Des heures brisées, carrément. Avec des heures de voyage et tout ça, on t'enlève ta qualité de vie [...] des petits 3 heures où je devais me déplacer 1 h 30 puis pour revenir 1 h 30, ça c'est des heures perdues et pas payées » (N. 3, femme, 24 ans, maîtrise en sciences de l'environnement).

Toutes ces conditions d'emploi contreviennent aux règles minimales de ce que l'on peut qualifier de « citoyenneté au travail », voire du contrat de travail régulier.

Le travail de nuit est un autre aspect difficile des conditions de travail que vivent plusieurs travailleurs étudiants et qui complique la conciliation travail-études. Il semble poser davantage de problèmes aux jeunes femmes, notamment lorsqu'elles doivent travailler seules, ou quand elles doivent rentrer tard la nuit : « Ben le maximum qu'il peut nous garder c'est jusqu'à onze heures. Sauf une fois, jusqu'à deux heures du matin. C'est arrivé durant l'été mais pas pendant les périodes d'école. Dans ces cas, nous devons nous organiser pour rentrer. Dans mon cas, mes parents sont venus me chercher » (N. 18, femme, 20 ans, Cégep en techniques de soins infirmiers).

Dans certains milieux, les horaires peuvent être établis non pas sur un calendrier d'une semaine, mais sur une période de neuf jours, ce qui peut aussi occasionner des conflits avec les horaires scolaires, qui ne sont pas toujours établis sur cinq jours, mais parfois sur sept ou huit jours. Cela représente certainement un des défis majeurs en matière d'organisation du temps. Certains ont évoqué devoir parfois faire du travail

supplémentaire non payé. Dans les secteurs communautaire et coopératif par exemple, en raison du manque de fonds, les travailleurs sont poussés directement ou indirectement à accepter ces conditions. Les employeurs font valoir l'adhésion aux valeurs de l'entreprise et de la communauté pour exiger des employés la réalisation de tâches de travail non rémunérées. Dans le secteur privé, l'employeur peut décider que le temps de préparation au travail (outils, vêtements, nettoyage, etc.) n'est pas inclus dans le temps de travail payé. Dans certains cas, les étudiants travailleurs évoquent l'obligation dans laquelle ils se retrouvent de devoir dépenser sur place, au restaurant ou au café, surtout dans les périodes de pointe, alors qu'ils n'ont pas le temps de se faire des repas plus économiques.

En ce qui concerne la rémunération, elle renvoie à la qualité de l'emploi, comme nous l'avons vu plus haut; le salaire minimum est la norme, bien que certains employés reçoivent aussi un pourboire (dans la restauration) ou une commission (dans les magasins). Ces pourboires et commissions peuvent occasionner des problèmes entre les travailleurs, ou entre ces derniers et leurs employeurs, qui veulent quelquefois partager les gains entre les employés. La commission sur les ventes oblige les travailleurs à mousser les ventes, ce qui n'est pas une tâche facile, surtout pour les moins expérimentés : « Plus tu vends de vêtements plus tu gagnes [...]. Si, par exemple, j'étais à temps plein et qu'on avait atteint l'objectif préfixé, on aurait par exemple 100 \$ de plus. C'est des bonus qui marchent comme ça. Mais pour les étudiants, ils sont beaucoup plus difficiles à atteindre » (N. 1, femme, 20 ans, Baccalauréat en psychologie).

Dans un autre cas, probablement pour un emploi non déclaré, une étudiante a même affirmé être payée en dessous du salaire minimum :

On essaie, on lui dit que ce n'est pas 9,90 \$ le salaire minimum, que c'est 10,15 \$ pis elle dit : Non, non, c'est 9,90 \$... Donc, qu'est-ce qu'on peut faire ? On l'a tous dit mais elle nous répond que nous avons du tip en plus. Mais tu sais, on n'est pas serveuse, on est à la caisse, on ne fait pas du super tip. Mon pourboire est d'environ 30 \$ par semaine, ce n'est pas énorme, mais c'est ok pour mes activités de la semaine. Si j'ai pas fait mon lunch et j'ai besoin de manger au café, je peux payer avec ça. (N. 22, femme, 19 ans, Cégep, programme en sciences humaines)

7.4 Les conditions de travail : entre santé-sécurité au travail et organisation des tâches

Dans cette section, nous allons approfondir la question des conditions et des horaires de travail, deux éléments fondamentaux de la qualité du travail et de l'emploi.

Il faut souligner que les étudiants doivent souvent assumer des tâches qui ne sont pas prévues dans leur contrat de travail : « elle me faisait faire des choses que je ne suis pas supposée faire en tant que simple employée, comme des études de prix dans les autres magasins » (N. 2, femme, 28 ans, maîtrise en sociologie). Étant donné leur situation de nouveaux arrivants sur le marché du travail, les étudiants n'ont souvent pas d'autre choix que de se soumettre à ces exigences. Dans la restauration, par exemple, l'obtention d'une promotion leur permettant de passer d'assistant à serveur, et de bénéficier de meilleurs pourboires, est importante pour les étudiants : « Je suis busgirl

et hôtesse dans un resto, mais on fait aussi plusieurs choses, on démonte des tables, on en remonte, mais c'est aussi amener des plats, puis moi euh... J'en ai déjà échappé, puis des fois c'est chaud, puis je ne suis pas assez familière encore avec ça. Mais ça ne serait pas vraiment ma job, je ne suis pas serveuse » (N. 19, femme, 18 ans, Cégep en Sciences naturelles).

Ces tâches dangereuses se retrouvent souvent dans le domaine de la restauration, mais pas exclusivement :

À un moment donné, un été, j'ai travaillé aussi sur les toitures dans la construction. J'étais payé en dessous de la table. Puis là, on jetait tous les déchets dans un container, moi je m'occupais juste de ça, je ne faisais pas le reste comme les autres, mais j'étais sur les toits. À bien y penser là, ce n'était pas tant sécuritaire en fait...on n'était même pas attachés et ils nous ont jamais fait une vraie formation. (N. 15, homme, 18 ans, Cégep en sciences humaines)

Ou encore : « Il fallait que je monte un bidon de chlore (dans une piscine), pis je l'ai collé sur moi... pis ça a brûlé mes vêtements [...] j'ai rempli un rapport de la CSST avec ma patronne au cas où il se passerait quelque chose. Il n'est rien arrivé de plus, mais je m'étais aussi brûlé la main. On a des produits pour se rincer, mais j'avais une plaque rouge là » (N. 9, homme, 18 ans, Cégep en techniques de soins infirmiers).

Le problème des tâches dangereuses est aussi lié au manque de formation dans les milieux de travail pour cette catégorie de travailleurs à temps partiel : « Ils ne m'ont pas fait de formation, ils m'ont demandé de couper quelques légumes avec un énorme couteau et je me suis coupée. Je n'avais pas eu de formation. Je me suis coupé le bout du doigt. Ce n'était pas grave, mais ça aurait pu être plus grave » (N. 1, femme, 20 ans, baccalauréat en psychologie).

Il faut aussi considérer la formation de manière plus générale que le seul respect des normes en matière de santé et de sécurité au travail. En effet, la formation du travailleur englobe plus largement son droit à un emploi de qualité incluant les horaires, la rémunération, les relations de travail. En fait, surtout dans le cas des travailleurs plus jeunes, il s'agit aussi d'être en mesure d'entrevoir une possibilité d'avancement ou d'apprentissage, et d'obtenir en retour de l'expérience de travail un bénéfice qui ne se limite pas au gain financier. L'exemple cité ici résume bien les difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs étudiants, qui en sont souvent à leurs débuts sur le marché du travail :

Je n'avais pas les compétences pour être chargée des communications et je n'ai jamais reçu de formation dans l'organisme. Il me disait : « tu ne sais pas ci, tu ne sais pas ça »; ouais, mais tu m'as engagée pour un poste et tu savais que je n'avais pas les compétences, mais il me le remettait sans cesse... comme je suis une étudiante, [...] Il faut qu'ils nous chapeautent, qu'ils soient comme des mentors. (N.3, femme, 24 ans, maîtrise en sciences de l'environnement)

8. Conclusion

Dans notre étude, nous nous sommes intéressés à la qualité du travail et de l'emploi chez les jeunes étudiants, en nous concentrant plus particulièrement sur l'analyse des conditions de travail en situation de conciliation travail-études. Alors que le discours ambiant met souvent l'accent sur le désir de consommation des jeunes pour expliquer leur intérêt pour le travail à temps partiel pendant les études, nous avons constaté que ce n'est pas leur seule motivation, mais que celle-ci cohabite avec le désir d'épanouissement au travail, comme un élément fondamental du parcours de vie et de l'insertion sociale. Bon nombre d'étudiants semblent inscrire leur travail (« même s'il ne sera pas le travail de toute une vie ») dans un projet et un parcours de vie plus longs, où les expériences de voyage et de formation à l'étranger, par exemple, occupent une place souvent importante. Notre analyse semble donc confirmer ce que d'autres auteurs ont aussi observé. Longo et Bourdon (2016) soulignent, par exemple, qu'il existe deux temps de l'insertion et qu'il y a des différences en ce qui concerne le rapport au travail, pour ce qui est de la coexistence de la rémunération et de l'épanouissement comme principaux motifs de travailler par la suite. « C'est autour de ces raisons que les deux temps de l'insertion se manifestent, comme si les jeunes avaient espoir, grâce à leur diplôme et à leur expérience sur le marché du travail, de pouvoir devenir plus sélectifs et de transformer davantage l'activité professionnelle en source d'épanouissement personnel » (Longo et Bourdon; 2016).

Dans la même perspective, nos résultats montrent que le travail des étudiants peut être une véritable expérience de travail et que le travail à temps partiel (une catégorie qui fait partie de la notion de travail atypique) est volontaire dans la plupart des cas que nous avons observés. S'il respecte les normes du travail, cet emploi peut aussi « accommoder » les étudiants et devenir ainsi un élément positif dans le développement et l'insertion sociale des jeunes. Ce dernier constat semble donc aller dans la même direction d'autres études (Vultur, 2010; Roy, 2015; Longo et Bourdon 2016), qui ont aussi montré que tous les travailleurs-étudiants ne se perçoivent pas comme vivant une situation de précarité.

Cependant, nous avons pu voir que les conditions de travail, les relations au travail, l'organisation des tâches, la santé-sécurité, la rémunération et les horaires de travail des jeunes ne permettent pas de dire que les jeunes ont généralement une bonne qualité de travail et d'emploi, tel que ces concepts ont été définis (Cloutier, 2011; Marchand, 2010). En effet, l'entrée sur le marché du travail se fait plus souvent sur le mode de l'instabilité, des petits boulots, des conditions et des horaires de travail variables et parfois difficiles, des tâches mal définies et d'une très faible syndicalisation. Comme ce ne sont pas des emplois que les jeunes prévoient occuper « à vie », ils ne s'en plaignent pas trop, mais ils auront des attentes différentes pour leurs emplois ultérieurs. Néanmoins, la mauvaise qualité de l'emploi et du travail pendant ce moment essentiel qu'est l'insertion en emploi pourrait avoir des conséquences sur le développement personnel et professionnel des jeunes étudiants. Bien que les étudiants ne le mettent pas toujours de l'avant spontanément dans leurs discours, à travers l'analyse des cheminements et des parcours de vie il est possible de constater que la qualité du travail et de l'emploi constitue un enjeu important pour les jeunes étudiants, comme c'est par ailleurs aussi le cas pour d'autres groupes (Yerochewski, 2015). Mais encore, on peut

tenter d'étendre ce concept en y associant la reconnaissance au travail, la réalisation personnelle et l'épanouissement, ou encore des formes renouvelées de protection sociale (Carré, 2010), qui sont aussi souvent absentes des emplois des jeunes.

Notre recherche invite donc à poursuivre les travaux sur le renouvellement des conditions d'exercice du travail, pour les jeunes comme pour les autres groupes d'âges, en portant un regard particulier à la conciliation, afin d'assurer une meilleure qualité de travail et d'emploi à l'ensemble des salariés, tant les plus jeunes que les plus âgés. Dans le cas des jeunes, l'introduction de mesures formelles et institutionnalisées de conciliation travail-études, notamment une plus grande flexibilité dans le choix des horaires, une plus grande stabilité de ceux-ci ou encore une « obligation » de les annoncer à l'avance, pourrait leur offrir une meilleure qualité de travail.

C'est dans cette perspective, d'ailleurs, que pour tenter de réduire le pouvoir arbitraire des employeurs en matière de temps de travail, des programmes de conciliation travail-études ont été développés dans plusieurs régions du Québec en partenariat avec les chambres de commerce et les associations patronales. Ces derniers transforment en incitatif le fait de tenir compte de la situation particulière des jeunes et de ne pas dépasser un certain nombre d'heures de travail hebdomadaires (entre 15 et 20 heures) pendant qu'ils sont aux études (Conciliation études-travail Estrie; Équi T-É Montréal). L'objectif est ici de favoriser le succès dans les études des jeunes, et donc dans leur carrière future et, possiblement, d'améliorer leur qualité d'emploi. Ainsi, dans plusieurs régions du Québec (dont l'Estrie et la région de Montréal), mais malheureusement pas toutes, le programme s'appuie sur deux objectifs ou critères considérés comme « essentiels à une conciliation gagnante », soit le fait d'offrir un horaire de travail adapté à la réalité des étudiants-employés et de favoriser la poursuite des études et l'obtention d'un diplôme. Le premier objectif implique une responsabilité partagée entre les étudiants et les employeurs, tandis que le deuxième concerne aussi les parents (Conciliation études-travail Estrie).

Bien que ce genre de programme se concentre surtout sur la réussite et la persévérance scolaires, on pourrait développer des programmes similaires de sensibilisation des employeurs sur le thème de la conciliation travail-études comme tel. Cela permettrait de réduire, en lien avec les enjeux d'horaires et de conciliation, la forte segmentation du marché du travail des jeunes étudiants, qui sont souvent concentrés dans des emplois précaires et faiblement rémunérés, ne contribuant pas toujours à leur pleine insertion sur le marché du travail.

Bibliographie

Alberio, M. et D.-G. Tremblay (2013). Introduction au dossier : emploi et inégalités sociales. *Revue interventions économiques/Papers in political economy*, 47. En ligne : <http://interventionseconomiques.revues.org/1866?lang=en>

Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi, *Regards sur le travail*, 8 (1). En ligne : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Regards_travail/vol08-01/03_Precarite_flexibilite_-_femmes_en_emploi.pdf

- Bonin, S. (2007). Le projet ICOPE : prise de vue récente sur la conciliation études-travail-famille. Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur (CAPRES). En ligne : http://www.uquebec.ca/~uss1109/capres/fichiers/art_UQ-nov-07.shtml
- Bourdon S., M. E. Longo et J. Charbonneau (2014). La figure de réussite, une clé pour appréhender les bifurcations scolaires et professionnelles dans leur contexte sociétal, *RELIEF*, 48, 321-330. En ligne : <http://www.cereq.fr/index.php/content/download/11326/93292/file/Relief48.pdf>
- Bourdon S. et Bélisle R. (2015). La précarité dans le passage à l'âge adulte au Québec. Québec, Presses de l'Université Laval.
- Bourdon, S., J. Charbonneau, L. Cournoyer et L. Lapostolle (2007). *Famille, réseaux et persévérance au collégial*. Rapport de recherche, Université de Sherbrooke, Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage.
- Carré, P. (2010). Chapitre 3. L'autodirection des apprentissages. Dans *L'autoformation: Perspectives de recherche* (pp. 117-169). Paris: Presses Universitaires de France. doi:10.3917/puf.carre.2010.02.0117.
- Cloutier-Villeneuve L. (2015). L'emploi atypique chez les étudiants québécois. *Flash-info*, 16 (1), Institut de la Statistique du Québec. En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201502.pdf>
- Cloutier, L. P. Bernard et D.-G. Tremblay (2011). Activité professionnelle et responsabilités familiales : les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité d'emploi? *Relations industrielles*, 66 (2), 252-278.
- Cloutier, L. (2011). Les trois niveaux d'analyse du marché du travail, *Flash-Info Travail et rémunération*, 12 (1), 1-2.
- Cloutier, L. (2010). *L'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007 : l'ascenseur de la scolarisation et le fardeau des responsabilités familiales*. Thèse de doctorat. Montréal, Université de Montréal.
- Cloutier, L. (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Cohen, M. G. (2013). Teenage Work: Its Precarious and Gendered Nature, *Revue Interventions économiques*, 47. En ligne : <http://interventionseconomiques.revues.org/1895>
- Conciliation études-travail Estrie. (2017). Conciliation études-travail Estrie. En ligne : <http://jechoisismonemployeur.com/>
- Conseil permanent de la jeunesse (2001). *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable*. Québec, Conseil permanent de la jeunesse. En ligne : <https://www.jeunes.gouv.qc.ca/publications/publications.../emploi/emploi-atypique.pdf>
- Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) (2012). *Portrait des jeunes travailleurs de 24 ou moins. Année 2012*. Québec, Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. En ligne : http://www.csst.qc.ca/publications/300/documents/dc300_1018_4web.pdf
- Cournoyer, L. (2011). Les relations sociales dans le parcours de jeunes cégépiens au Québec. In J. Charbonneau et S. Bourdon (dir.), *Les jeunes et leurs relations* (p. 141-156). Québec : Les Presses de l'Université Laval.

D'Amours, M. (2015). La relation d'emploi contemporaine : du rapport social à la relation sociale de travail. In M. D'Amours, S. Soussi et D.-G. Tremblay, *Repenser le travail: des concepts nouveaux pour des réalités transformées* (p. 103-134). Québec : Presses de l'Université du Québec.

De Coster, M. (2014). La division technique du travail. In D.-G. Tremblay et M. Alberio (dir.), *Travail et société; une introduction à la sociologie du travail* (p. 111-146). Québec, Presses de l'Université du Québec.

Deschenaux F. et S. Bourdon (2009). Être préparé à la précarité : la socialisation des diplômées et diplômés du postsecondaire œuvrant en milieux communautaires, *Esprit critique*, 12 (1), 103-114.

Eckert, H. (2009). Étudier, travailler... Les jeunes entre désir d'autonomie et contrainte sociale, *Sociologie et sociétés*, 41 (1), 239-261.

Eckert, H. (2010). Flexibilité versus précarité, ou le paradoxe de la situation des jeunes sur le marché du travail. In M. Vultur et D. Mercure (dir.), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes* (p. 129-145). Québec, Presses de l'Université du Québec.

Équi T-É Montréal. (2017). Équi T-É Montréal. En ligne : <http://www.equitemontreal.ca/>

European Commission (2001). *Employment in Europe 2001, Recent Trends and Prospects*. (Chapter 4 : Quality of work and social inclusion, 65-80). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. En ligne : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1895&langId=en>

Gauthier, M.-A. et Labrie, M.P. (2013). Le travail rémunéré chez les étudiants québécois : portrait de trente années d'évolution. *Coup d'œil sociodémographique*, Institut de la statistique du Québec, 23, 6 p.

Gauthier, M.-A. (2013). Conciliation études-travail : les étudiants québécois s'investissent davantage dans emploi rémunéré pendant leurs études que l'ensemble de leurs homologues canadiens, *Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, 17 (2), 1-5.

Gauthier, M. (2014). Ces jeunes qui, même dans une conjoncture favorable, n'y arrivent pas, *AGORA, Débats/Jeunesses*. Paris : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, Les Presses SciencesPo, 66, 7-21.

Gauthier, M. (2010). Des représentations de la jeunesse. In J. Hamel, C. Pugeault-Cicchelli, O. Galland et V. Cicchelli (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était* (p. 23-32). Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Gauthier, M. (2011). La précarité au Québec : un concept parmi d'autres pour parler des jeunes, *SociologieS*, En ligne : <http://sociologies.revues.org/index3443.html>

Glaymann, D. et F. Grima (2010). Faire face à un déclassement social : le cas des jeunes diplômés précaires prisonniers des stages, *Management et Avenir*, 6 (36), 206-225.

Greenberger, E., et L. Steinberg (1981). The workplace as a context for the socialization of youth, *Journal of Youth and Adolescence*, 10, 185-210.

Hélaridot V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? *Empan*, 60, 30-37.

Institut de la statistique du Québec (2008). *La qualité de l'emploi au Québec. Développement conceptuel et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. En ligne :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/qualite-emploi-typologie.pdf>

Johnston, P. (2000). The Resurgence of Labor as Citizenship Movement in the New Labor Relations Environment, *Critical Sociology*, 26 (1-2), 139–160.

Krahn, H. (1992). *Quality of work in the service sector*. General social survey analysis series, 6, Ottawa: Statistics Canada.

Laberge, L., E. Ledoux, C. Thuilier, M. Gaudreault, J.-S. Martin, E. Cloutier *et al.*, 2011. Santé et sécurité des étudiants qui occupent un emploi durant l'année scolaire. Les effets du cumul d'activités et de contraintes de travail. *Rapport R 705*, IRSTT. En ligne : <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-705.pdf>

Lapointe, P.-A. (2013). *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Ledoux, E. (2014). Importance de la conciliation études-travail et atteintes possibles sur la santé, Communication présentée à la conférence *Les jeunes et le travail*, Montréal, 23 novembre.

Longo M. E. et S. Bourdon (2016). La configuration en « deux temps » des rapports à la vie professionnelle. *SociologieS*, En ligne : <http://sociologies.revues.org/5711>

Lowe, G., G. Schellenberg et K. Davidman (1999). Re-thinking Employment Relationships. *CPRN Discussion Paper*, W-05. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

Marchand, O. (2010). La conciliation travail-famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi, *Revue Interventions économiques*, 41, En ligne : <http://interventionseconomiques.revues.org/432>

Méda, D. et P. Vendramin (2010). Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? *SociologieS*. En ligne : <http://sociologies.revues.org/3349>

Mercure, D. et M. Vultur (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Noisieux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec : les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7 (1), 28-54.

Persévérance scolaire. (2017). *Savoir concilier études-travail*. En ligne : <http://www.perseverancescolaire.com/wp-content/uploads/2013/05/CTREQ-Conciliation-%C3%A9tudes-travail-Doc-6-pages-08-104-WEB.pdf>

Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. In J. Poupard, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer et Pires (dir.), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 113-169). Montréal : Gaëtan Morin.

Prévost J. et K. Messing (2001). Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales, *Le travail humain*, 64. Paris : Presses universitaires de France, 119-143. Programme conciliation études-travail. En ligne : <http://jechoisismonemployeur.com>

Roy, J. (2015). *Les cégépiens et la réussite scolaire. Un point de vue sociologique*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Rouillard, J. (2004). Les déboires du syndicalisme nord-américain (1960-2003). Pourquoi le mouvement syndical canadien se tire-t-il mieux d'affaires que celui des États-Unis ? *Bulletin du Regroupement des chercheurs et chercheuses en histoire des travailleurs et travailleuse du Québec*, 30, (1:79), p. 4-20.

- Savall, H. et V. Zardet (2000). L'apport de l'Économie à la GRH, *Personnel*, 415, 11-22.
- Schmidt, G. (2015). Sharing risks of labour market transitions: Towards a system of employment insurance. *British Journal of Industrial Relations*, 53 (1), 70-93.
- Tremblay, D.-G. (2004, 2016). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques* (édition revue de 2004) Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2017). *L'éclatement de l'emploi*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay D.-G. et M. Alberio (2013). Introduction au dossier : Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales, *Sociologies*. En ligne : <https://sociologies.revues.org/4433>
- Tremblay, D.-G. et M. Alberio (2016). Le rôle de la famille d'origine et des parents dans les expériences de conciliation travail-études des jeunes cégépiens et universitaires. *Recherches sociographiques*. LVII (1), 79-102.
- Ulysse, P.-J. (2014). Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres. In P.-J. Ulysse, F. Leemann et F. J. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes* (p. 13-22). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Vultur, M. (2010). Pratiques d'entreprise, stratégie d'insertion professionnelle et nouvelles configurations du marché du travail des jeunes. In M. Vultur et D. Mercure (dir.), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes* (p. 109-128). Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Yerochewski, C. (2015). *Quand travailler enferme dans la pauvreté*. Québec : Presses de l'Université du Québec.